

Skyggeorganisering i arbeidslivet

En studie av kvalifisering av flyktninger gjennom arbeidsrettet opplæring i Norge

Line Amalie Gilde



Masteroppgave allmenn pedagogikk
Institutt for pedagogikk
Det utdanningsvitenskapelige fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Høst 2017

Master i pedagogikk

<u>Tittel</u>	
Skyggeorganisering i arbeidslivet. <i>En studie av kvalifisering av flyktninger gjennom arbeidsrettet opplæring i Norge.</i>	
<u>Av</u>	
Line Amalie Gilde	
<u>Eksamen</u>	<u>Semester</u>
Master i pedagogikk, allmenn studieretning	Høst 2017
<u>Stikkord</u>	
Kvalifisering, integrering, arbeidsliv, arbeidsrettet opplæring, skyggeutdanning, skyggeorganisering, kunnskapsrelasjoner, kunnskapsrom	

© Line Amalie Gilde

2017

Skyggeorganisering i arbeidslivet. En studie av kvalifisering av flyktninger gjennom arbeidsrettet opplæring i Norge.

Line Amalie Gilde

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Problemområde

Dette er en empirisk studie av skyggeorganisering i arbeidslivet, med utgangspunkt i kvalifiseringsordninger for flyktninger som finner sted i Nordic Choice Hotels-kjeden i Norge. Formålet med studien er å bidra med ny kunnskap på integreringsfeltet, i lys av de utfordringer økt flyktninginnvandring medfører for nordiske land.

Nordiske land står ovenfor særegne integreringsutfordringer. Dette forårsakes av den nordiske modellen, som kjennetegnes av gode velferdsordninger og godt organiserte og regulerte arbeidsmarkeder med høye kompetanse- og produktivitetskrav. Dette medfører imidlertid utfordringer, i form av at velferdsstaten er avhengig av høy sysselsetting blant hele befolkningen, samtidig som at arbeidslivet er vanskelig å få tilgang til for mange grupper som ikke har tatt veien om nordiske utdanningsinstitusjoner. Dette innebærer at integrering av flyktninger er mer akutt i nordiske land, men med lavere odds for å lykkes (Grødem, 2016). Disse forholdene har ført til at det i norsk flyktningpolitikk foreligger et stort fokus på kvalifisering, for å legge til rette for at flyktninger skal komme seg inn i arbeidslivet og bli innlemmet i samfunnet. De siste par årene har antall flyktninger som har ankommet Norge økt kraftig, og dette har medført at det er satt nytt fokus på problemstillinger knyttet til kvalifisering og integrering av nyankomne flyktninger. Myndighetene vektlegger nå at ordinært arbeidsliv ønskes benyttet i større grad som en kvalifiseringsarena for flyktninger, med mål om at veien inn til arbeidslivet skal bli kortere og at integreringen skal gå raskere. Det foreligger derfor behov for å undersøke de kvalifiseringsordninger som allerede finner sted i arbeidslivet. Dette med hensikt i å undersøke hvilke resultater, både fordeler og konsekvenser, som kan komme av økt bruk av arbeidslivet som opplærings- og kvalifiseringsarena for flyktninger.

Norge har lange tradisjoner for at arbeidslivet har fungert som et skyggeutdanningssystem parallelt med formelle utdanningsinstitusjoner (Nordhaug, 1991), hvor arbeidstakere kan delta i opplæring og utdanning og på denne måten gis muligheten til å kvalifisere seg i arbeidslivet. Nordic Choice-kjeden har i denne sammenheng tatt selvstendig initiativ til integrering av flyktninger og dette kan sees som at kjeden mobiliserer skyggeutdanningssystemet ovenfor flyktninger. Kjeden var tidlig ute med å tilby arbeidspraksis i mange hoteller i Norden, som

medfører at de har lang og bred erfaring med opplærings- og kvalifiseringsordninger for flyktninger. Nordic Choice Hotels er derfor en egnet analyseenhet for denne studien, og studien tar utgangspunkt i å undersøke arbeidspraksisordninger som finner sted i fire Choice-hoteller i Norge.

Studien benytter metodikken zoom inn, zoom ut (Nicolini, 2009) som overordnet analytisk grep. Dette innebærer at praksisen undersøkes fra ulike perspektiver, og ut i fra ulike teoretiske linser, både der den er og i en større sammenheng. Studiens hovedproblemstilling er: *er skyggesystemets potensialer utnyttet i norsk flyktningpolitikk?* Mens de underliggende forskningsspørsmålene er: (1) *Hva kjennetegner hotellbransjen som opplærings- og kvalifiseringsarena for flyktninger?* (2) *Hvilke muligheter får de og hvilke begrensninger ligger i systemet?* Forskningsspørsmål 1 ligger til grunn for analyse på zoom inn-nivå, mens forskningsspørsmål 2 ligger til grunn for analyse på zoom ut-nivå.

For å kunne svare på forskningsspørsmålene legges det ulike analytiske perspektiver til grunn, i tråd med zoom inn og zoom ut. Analyserammeverket for forskningsspørsmål 1 er kunnskapsrelasjoner og kunnskapsrom (Charlot, 2010), mens det for forskningsspørsmål 2 er skyggeutdanningssystemet (Nordhaug, 1991). Det totale rammeverket ligger imidlertid til grunn for å kunne besvare studiens overordnede problemstilling.

Metode og kilder

Kvalitativ forskningsmetode er benyttet i denne studien. Datamaterialet består av syv intervju, hvorav ett fra HR-manager i Nordic Choice-kjeden, fire fra ledere i fire Choice-hoteller, ett fra Briga og ett gruppeintervju fra praksisansvarlig og rektor i Sol kommune. Snøballmetode ble benyttet for utvelgelse av informanter. For innsamling av data ble kvalitative forskningsintervju benyttet, mens dataene ble analysert ut i fra tematisk analyse og zoom inn, zoom ut metodikk (Nicolini, 2009).

Resultater og konklusjoner

Denne studien viser at hotellbransjen er en rik arena for læring, med gode muligheter for utvikling av mange nyttige kunnskaper, i tillegg til at opplæringen kan tilrettelegges ut i fra flyktningenes individuelle behov. På samme tid framkommer det imidlertid at det foreligger svakheter i systemet, som medfører at ikke alle skyggesystemets potensialer blir utnyttet.

Studiens funn viser at hotellbransjen i mindre grad tar hensyn til menneskets behov for to kunnskapsrom, sett opp mot et dobbelt kvalifiseringsspor som historisk har funnet sted i skyggeutdanningssystemet. Dette doble sporet har gitt mulighet for å utvikle, og tilegne seg, både praktisk og teoretisk kunnskap. Studien argumenterer for at de kvalifiseringsordninger som foreligger per i dag i hotellbransjen ikke er gode nok til å sikre flyktninger den kvalifiseringen som er nødvendig ut i fra et nordisk perspektiv. Selv om funnene viser at deltakere i arbeidspraksis tilegner seg mange verdifulle praktiske kunnskaper, samtidig som de blir sosialt integrert og noen også får tilbud om jobb, gir ikke denne kvalifiseringen flyktningene formelle kvalifikasjoner. Studiens funn viser at de kvalifiseringsordninger som benyttes ovenfor flyktninger i dag bare gir tilgang til ett kunnskapsrom, praksisrommet, og dermed også kun mulighet til å tilegne seg praktiske kunnskaper. Dette medfører at flyktninger ikke gis mulighet til å tilegne seg formelle kvalifikasjoner, som teorirommet åpner for mulighet til, og dette kan skape store utfordringer for både samfunnet og flyktninggrupper på lang sikt. Dette med utgangspunkt i at nordisk arbeidsliv er godt organisert og har høye krav til formelle kvalifikasjoner. Denne faktoren medfører dermed stor risiko for at mange flyktninger står i fare for å bli stående varig utenfor arbeidslivet, eller at de opplever å befinne seg låst til lavkompetansejobber. Studien viser at hotellbransjen, lavkompetanseyrker, stiller få krav til kvalifikasjoner, men at det også foreligger få muligheter til kompetanseutvikling.

Skyggeutdanningssystemet historiske kjennetegn og gode potensialer må utnyttes i større grad i kvalifiseringsordninger for flyktninger, samtidig som det må sørges for at skolen er med som aktør for å sikre tilgang til begge kunnskapsrommene, og for tilegnelse av formelle kvalifikasjoner. Dette innebærer at skyggesystemet må utvikles og utvides til å romme mer enn det gjør i dag. Dette medfører behov for større grad av samordning på feltet, hvor det må utformes felles målsetninger fra sentralt hold for å sikre at alle aktører jobber i samme retning. Studiens konklusjon er derfor at det foreligger behov for å utforme nye systemer, som ivaretar et grunnleggende behov for tilgang til begge kunnskapsrommene, og som innebærer samspill på tvers av ulike grenseflater. Disse systemene må se på muligheter for at arbeidsliv og skole kan gå sammen i nye kvalifiseringsordninger for å utnytte skyggesystemets potensialer i norsk flyktningpolitikk.

Studien utpeker noen muligheter for videre forskning. En mulighet kan være å innhente erfaring fra Sverige og Danmark da de står ovenfor mange av de samme utfordringene som oss, samtidig som at de har vært tidligere ute med å velge strategi og utforme ulike modeller

for å sikre kvalifisering og integrering. Dette innebærer at de to landene har kommet lengre enn vi har i Norge, og kunnskapsinnhenting vil derfor være nyttig for å avgjøre hvilken vei Norge burde velge videre. En annen mulighet for videre forskning er interessentanalyse av aktuelle aktører. Dette vil være både interessant og nyttig å forske mer på for å få bedre kunnskap om hvordan kvalifiseringsordninger som involverer samarbeid mellom ulike aktører best kan utformes.

Forord

Da var tiden kommet for å avslutte både forskningsprosessen og studieløpet ved Universitetet i Oslo. Studieløpet har vært preget av både oppturer og nedturer, og det har vært to lærerike, spennende, utfordrende og krevende år. For meg er det ekstra stas at det markerer overgangen fra barnehagelærer til pedagog, hvor jeg har utviklet en særlig interesse for feltet arbeidslivspedagogikk. Jeg har lært mye om meg selv i denne prosessen, og jeg er nå klar for å ta fatt på videre karriere og spennende yrkesoppgaver.

Det er mange mennesker som har bidratt på ulike måter i dette prosjektet, og som derfor fortjener en takk. Først vil jeg benytte anledningen til å takke min arbeidsgiver, for tilrettelegging som gjorde det mulig for meg å gjennomføre dette studieløpet. Videre vil jeg takke Svein Oppegaard, Kristina Jullum Hagen og Rasmus Eiternes Guldvik fra NHO. Først og fremst for å ta meg imot, men også for bidrag som satte videre retning på prosjektet. Videre ønsker jeg å rette en takk til HR-manager i Nordic Choice-kjeden, for gode innspill og informasjon om kjeden og hotellene. Til sist en stor takk til alle informantene. Dere tok meg imot med åpne armer og det setter jeg stor pris på. Dere delte både gleder og frustrasjoner, og jeg fikk innblikk i deres store hjertevarme og engasjement. Uten dere hadde ikke denne studien blitt til. Fortsett det gode arbeidet dere gjør!

En helt spesiell takk fortjener min veileder Karen Jensen. Det var du som bidro til at jeg fattet interesse for dette spennende feltet, og for det er jeg deg evig takknemlig. Du har vært en uvurderlig ressurs i denne prosessen, og din dør har alltid stått åpen. Tusen takk for din veiledning.

Til sist en takk til min kjære, som har stått ved min side i både oppturer og nedturer gjennom hele prosessen. Takk for oppmuntring og støtte, gode innspill, og ikke minst for å ta ansvar i huset, lage middag og lese korrektur.

Line Amalie Gilde

Oslo, september 2017

Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon	1
1.1	Formål og forskningsspørsmål	4
1.2	Studiens struktur	7
2	Studiens kontekst.....	9
2.1	Den aktuelle flyktningssituasjonen	9
2.2	Flyktning- og integreringspolitikk.....	11
2.2.1	Introduksjonsloven og introduksjonsprogrammet.....	12
2.2.2	Arbeidsmarkedstiltak og myndighetenes satsinger	13
2.3	Tidligere forskning	14
2.4	Utviklingstrender i Sverige og Danmark.....	19
2.5	Studiens analyseenhet: Nordic Choice Hotels	21
3	Analytiske perspektiv	24
3.1	Zoom inn: Betingelser for produktiv kunnskapsutvikling og læring	24
3.1.1	Kunnskapsrelasjoner	24
3.1.2	Kunnskapsrom.....	27
3.2	Zoom ut: Skyggeutdanningssystemet	28
3.2.1	Skyggesystemets historiske kjennetegn	29
3.2.2	Skyggesystemets bidrag til arbeidstakere	32
3.3	Oppsummering	33
4	Metodisk tilnærming	35
4.1	Kvalitativ metode	35
4.2	Datainnsamling.....	36
4.2.1	Rekruttering av informanter	37
4.2.2	Kvalitativt forskningsintervju	39
4.2.3	Dokumentanalyse	43
4.3	Dataanalyse.....	43
4.3.1	Transkripsjon.....	44
4.3.2	Tematisk analyse	45
4.4	Studiens kvalitet	47
4.4.1	Min rolle som forsker	47
4.4.2	Validitet.....	47
4.4.3	Triangulering.....	49
4.5	Etiske hensyn	49
4.6	Avsluttende refleksjoner.....	50

5	Funn og analyse.....	52
5.1	Del I: Zoom inn - læringsvilkår	52
5.1.1	Generelle læringsomgivelser	52
5.1.2	Individuelle læringspreferanser	60
5.1.3	To kunnskapsrom	63
5.1.4	Oppsummering zoom inn	65
5.2	Del II: Zoom ut - aktør og organisasjon	66
5.2.1	Systemets muligheter	66
5.2.2	Systemets begrensninger	69
5.2.3	Flyktingers trivsel og motivasjon - i et langtidsperspektiv	75
5.2.4	Oppsummering zoom ut	79
5.3	Oppsummering	80
6	Diskusjon og videre forskning	82
6.1	De nordiske landenes integreringsutfordringer	82
6.2	Skyggesystemets potensialer	84
6.2.1	Det lærende arbeidsliv.....	85
6.2.2	Formelle kvalifikasjoners betydning i et nordisk perspektiv	88
6.3	Behov for videre forskning.....	102
7	Avslutning og konklusjon	104
7.1	Problemstilling og forskningsspørsmål	104
7.2	Studiens begrensninger.....	107
	Litteraturliste	109
	Vedlegg 1 Godkjenning NSD	113
	Vedlegg 2 Samtykkeerklæring	114
	Vedlegg 3 Intervjuguide HR-manager	116
	Vedlegg 4 Intervjuguide Choice-hoteller	117
	Vedlegg 5 Intervjuguide Briga og Sol.....	119
	Tabell 1: Informantenes rolle og betegnelse i studien.....	39

1 Introduksjon

Norge har de siste par årene mottatt en høy andel flyktninger, flere enn noen gang før, på bakgrunn av flyktningkrisen i verden. Dette har medført at det igjen er blåst liv i integreringspolitiske debatter rundt hvordan flyktninger best, og raskest, kan integreres i arbeidsmarkedet. Integrering av flyktninger anses imidlertid særlig utfordrende for nordiske land, på grunn av den nordiske modellen (Brochmann & Grødem, 2013). Kjernen i den nordiske modellen er høy sysselsetting, høy produktivitet, sammenpresset lønnsstruktur, sjenerøse og universelle velferdsordninger og godt organisert og regulert arbeidsliv (Djuve, 2016; Dølvik, 2013).

De nordiske landenes integreringsutfordringer

Det foreligger to hovedargumenter til hvorfor innvandring kan være særlig utfordrende for de nordiske landene, hvor den ene er økonomisk og den andre er politisk. Den økonomiske innebærer at den nordiske velferdsmodellen er avhengig av høy sysselsetting blant hele befolkningen, og dette medfører at de som står utenfor arbeidslivet gir et dobbelt tap i form av mindre skatteinntekter og større velferdsutgifter. Det politiske aspektet innebærer at det godt organiserte arbeidslivet, med høye produktivets- og kompetansekrav, kan være vanskelig å få adgang til (Grødem, 2016). Mange flyktninger har lite utdanning, svake grunnleggende ferdigheter eller får ikke godkjent den utdannelsen de har tatt i hjemlandet, som medfører at de ikke anses å være kvalifisert for det nordiske arbeidslivet. På den annen side kan det imidlertid hevdes at de nordiske landenes kompetansefokus, herunder vektlegging av aktivisering og inkludering, kan være en styrke i integreringsarbeidet (Brochmann & Grødem, 2013; Grødem, 2016). Med andre ord eksisterer det en primærspenning i nordiske land, hvor stort fokus på integrering opplever motstand i møte med det strenge, regulerte arbeidsmarkedet.

Den norske velferdsmodellen er avhengig av høy arbeidsdeltakelse blant hele befolkningen, som medfører at det også foreligger mål om at nyankomne flyktninger raskt kommer i arbeid og ikke blir stående utenfor arbeidslivet. Dette anses som avgjørende for langsiktig utvikling, og for å opprettholde et trygt og økonomisk bærekraftig velferdssamfunn (Brochmann & Grødem, 2013; Justis- og beredskapsdepartementet, 2016a). På kort sikt vil økt tilstrømming av flyktninger medføre økt bruk av velferdsordninger og lavere sysselsettingsrater, samt større

ulikhet i befolkningen. Dette vil imidlertid ikke være ødeleggende for den nordiske modellen, forutsatt at de nordiske landene er i stand til å utjevne den oppståtte ulikheten i inntekt og sysselsetting over tid. Viktige faktorer her vil være de strategier og tiltak som velges og utvikles, og i hvilken grad de kan bidra til hurtigere integrering sammenlignet med erfaringen fra tidligere ankomne flyktninger (Djuve, 2016, s. 11). Integrering av tidligere ankomne flyktninger har gått svært sakte, samtidig som at en stor andel aldri har kommet seg i arbeid. Stor tilstrømming av nyankomne vil medføre store økonomiske kostnader for samfunnet, i tillegg til økt fattigdom og voksende økonomisk ulikhet. Dette igjen kan medføre behov for å redusere de offentlige ytelsene eller øke skattene, eventuelt begge deler. Disse endringene vil gå ut over befolkningen og vil derfor kunne utfordre oppslutningen rundt den nordiske modellen (Djuve, 2016, s. 11). For å motvirke dette er det nødvendig at myndighetene tar grep, og at alternative integreringstiltak iverksettes. Nødvendigheten av hurtig integrering av flyktninger kan dermed oppfattes som mer akutt i de nordiske landene, men med lavere odds for å lykkes (Grødem, 2016).

Arbeidslivet som kvalifiseringsarena

I mai 2016 kom Stortingsmelding 30 «Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk» (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016a), som omhandler hvordan politikk og tiltak bør organiseres slik at flere nyankomne innvandrere med fluktbakgrunn raskere kommer i arbeid eller utdanning, og får en varig tilknytning til arbeidslivet. Arbeidsmarkedet anses som en av de viktigste arenaene for en vellykket integrering av flyktninger, og innvandrere generelt, og det at de kommer i arbeid og blir økonomisk uavhengige står derfor som et sentralt argument i den norske integreringspolitiske debatten. Stortingsmeldingen framholder et behov for videreutvikling av integreringspolitikken med utgangspunkt i de utfordringene Norge som samfunn står ovenfor i 2017 i forhold til globalisering, teknologiutvikling, aldrende befolkning, lavere oljeinntekt og høyere arbeidsledighet (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016a). Kvalifisering og kompetanseutvikling anses som sentralt for at flyktninger skal kunne oppnå sysselsettelse, og for å sikre en varig tilknytning til arbeidslivet. Dette medfører at ulike opplæring- og kvalifiseringsprogram er avgjørende for at integrering skal kunne lykkes (NOU 2017:2, 2017).

Tidligere har det i hovedsak vært kvalifisering gjennom det formelle utdanningssystemet som har vært hovedstrategi for å oppnå integrering av flyktninger, ved opplæring i norsk og samfunnskunnskap (Thorshaug & Valenta, 2012). Det sees nå en dreining mot å involvere arbeidslivet i større grad, og myndighetene framholder at det er nødvendig å utvikle arbeidsrettede tiltak hvor flyktninger får både opplæring og arbeidserfaring som bidrar til en kompetanse som er etterspurt i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet, 2016). Framskrivninger viser til at forespørselen etter ufaglært arbeidskraft vil falle, som vil medføre større konkurranse om disse jobbene, samtidig som at etterspørsel etter fagarbeidere vil øke (Djuve, 2016). I tråd med dette er det planlagt iverksatt et hurtigspor, som er ment som et kvalifiseringstiltak for å oppnå raskere integrering. Hurtigsporet skal sørge for at flyktninger raskt blir plassert ut i arbeidslivet, samtidig som de får nødvendig kvalifisering i form av opplæring og kompetanseheving (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016; Kunnskapsdepartementet, 2016). Utfyllende beskrivelse av hurtigsporet følger i kapittel 2.

Skyggeutdanningssystem

Nordhaug (1991) viser til at arbeidslivet har lange tradisjoner som et skyggeutdannings-system, i form av at ansatte kan inngå i opplæring og kompetanseutviklingstiltak og på denne måten kvalifisere seg i arbeidslivet. Skyggeutdanningssystemet er et system som har utviklet seg parallelt til, og i skyggen av, formelle utdanningsinstitusjoner. Skyggesystemet kan imidlertid ikke sies å være et system per definisjon da det ikke består av integrerte strukturer og koordinerte elementer. Begrepet skygge benyttes som en metafor for å synliggjøre kontrasten mellom det formelle og rigide utdanningssystemet, og det uformelle og fleksible skyggeutdanningssystemet (Nordhaug, 1991).

Skyggeutdanningens historie kan føres tilbake til 1800-tallet da det forelå et behov for å opplyse befolkningen gjennom søndagsskoler. Dette var i hovedsak et tiltak for svakere stilte grupper som hadde behov for grunnleggende ferdigheter, i tillegg til videre yrkesutdanning. Målet med opplæringen var å oppnå likestilling ved å utjevne forskjeller mellom de ulike samfunnsklassene, og hjelpe individer til å oppnå et mer tilfredsstillende liv. Opp gjennom tiden har skyggesystemet på mange måter utøvd en absorberende funksjon ved at det har tatt hånd om svakere stilte grupper som av ulike grunner har falt ut av, eller ikke fått tatt del i, det formelle utdanningssystemet. Gjennom kvalifiseringstiltak, i form av opplæring og utdanning i arbeidslivet, har disse gruppene hatt mulighet til å tilegne seg kunnskaper og kompetanser

som har bidratt til å kompensere for sosiale, etniske, generasjonsmessige, kjønnsmessige og religionsmessige ulikheter i samfunnet (Nordhaug, 1991).

Økt satsing på arbeidslivet som læringsarena, og iverksetting av hurtigspor, kan sees som at skyggesystemets effektive kvalifiseringsfunksjon nå ønskes utspilt ovenfor flyktningene. Ved at flyktninger får tilgang til arbeidslivet får de også mulighet til å delta i den kompetansehevingen som arbeidslivet åpner for. Kvalifisering gjennom formell utdanning anses å gå for sakte, samtidig som det ikke nødvendigvis fører til den kompetansen som arbeidslivet etterspør. Dette innebærer at det foreligger et utviklingspotensial i kvalifiseringen av flyktninger, og særlig her for tiltak som kan føre til raskere deltakelse i arbeidslivet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016).

1.1 Formål og forskningsspørsmål

Formålet med denne studien er å undersøke kvalifisering av flyktninger i Norge, med utgangspunkt i hotellbransjen som en arena for kvalifisering av flyktninger. I lys av den økte flyktningtilstrømmingen foreligger det nå økt satsing på arbeidsrettede integreringstiltak, nettopp for å prøve å sikre en bedre kvalifisering og integrering av de nyankomne flyktningene. Det sees en dreining mot at ordinært arbeidsliv ønskes i større grad benyttet både som middel og mål for integrering, og dette kan være en fordel da skyggeutdanningssystemer, opplæring og kvalifisering i arbeidslivet, har lange tradisjoner i Norge.

Dette er en empirisk studie av arbeidspraksisordninger i hoteller i Nordic Choice-kjeden. Ledelsen i Nordic Choice Hotels, med Petter Stordalen i spissen, har lenge engasjert seg i samfunnsdebatten rundt integrering. Hoteller i kjeden var tidlig ute med å tilby arbeidspraksis, og viste på denne måten et ansvar og bidro med et selvstendig initiativ på integreringsutfordringene. Dette innebærer at Choice-hoteller, og kjeden, har lang erfaring med arbeidspraksisordninger, samtidig som at det jobber mange mennesker med fluktbakgrunn på hotellene. De fleste hotellene er selv ansvarlige for å iverksette arbeidspraksisordninger, og gjør dette av fri vilje og på selvstendig grunnlag. Dette kan sees som at kjeden mobiliserer skyggesystemets ressurser ovenfor flyktninger. Analyseenheten for denne studien vil derfor være arbeidspraksisordninger i fire Choice-hoteller, da disse er egnet til å belyse både strukturer i arbeidspraksis som bidrar til kvalifisering, men også mulige

fallgruver som kommer av at dette gjelder lavkompetanseyrker og hvilken betydning det har for kvalifiseringen.

Studiens hovedproblemstilling er derfor følgende:

Er skyggesystemets potensialer utnyttet i norsk flyktningpolitikk?

For å kunne operasjonalisere denne problemstillingen har jeg valgt å ta for meg følgende to forskningsspørsmål:

1. Hva kjennetegner hotellbransjen som opplærings- og kvalifiseringsarena for flyktninger?
2. Hvilke muligheter får de og hvilke begrensninger ligger i systemet?

For å kunne svare på disse spørsmålene har jeg hentet analytiske perspektiver fra ulike hold, med mål om å utforme et helhetlig analytisk rammeverk. For å besvare forskningsspørsmål 1 har jeg valgt ut Charlots (2010) kunnskapsteori som beskriver det han anser som grunnleggende betingelser for læring og kunnskapsutvikling. Charlots har jobbet mye med utsatte grupper, og foretatt undersøkelser på menneskers ulike relasjoner til kunnskap. Særlig har han forsket mye på hvordan elever fra ulike sosiale klasser tilegner seg kunnskap, med utgangspunkt i den franske og brasilianske skolen (Charlot, 2010). Denne teorien tar for seg menneskets basale behov for læring og det å tilegne seg kunnskap, og bidrar derfor med interessante analytiske perspektiver for å undersøke de faktiske forhold på hotellene. For å besvare forskningsspørsmål 2 trekker jeg på analytiske perspektiver hentet fra Nordhaug (1991), som omhandler skyggeutdanningssystemets historiske kjennetegn og positive utfall. Studien tar utgangspunkt i at arbeidspraksisordninger sees som mindre, framvoksende skyggesystem, og vil derfor analyseres opp mot det tradisjonelle skyggesystemet. Fra Nordhaug (1991) har jeg trukket fram analytiske perspektiver som viser både skyggesystemets mulige potensialene og fallgruver, og er derfor nyttige for å undersøke ordningen på systemnivå.

Zoom inn, zoom ut

Jeg har i denne studien valgt å benytte Nicolini (2009) sin eklektiske metodikk som et analytisk grep, og denne vil derfor ligge som et rammeverk for hele studien. Metodikken vektlegger sammenhengen mellom en situert praksis som finner sted «her-og-nå», og andre

praksiser som forekommer andre steder og til andre tider. Praksis sees som et allsidig og flerdimensjonalt fenomen og forstås i dette rammeverket som sosial, åpen, heterogen og kontekstbasert (Nicolini, 2009). Dette innebærer at analysen er to-delt, hvor del I studerer praksisen der den er (zoom inn), mens del II studerer praksisen i en større sammenheng (zoom ut). I denne studien ligger derfor forskningsspørsmål 1 til grunn for analyse på zoom inn-nivå, og forskningsspørsmål 2 til grunn for analyse på zoom ut-nivå.

Metodikken er utviklet for å kunne studere fenomener som finner sted både i en bestemt kontekst og i en større sammenheng, og den muliggjør teoretisering av praksis. Det vises her til at praksis utgjør den uuttalte og knapt merkbare bakgrunn i hverdagen og dette innebærer at den må synliggjøres og omvandles til epistemiske objekter for å kunne teoretiseres (Nicolini, 2009). Zoom inn, zoom ut er en strategi som innebærer at man ser på ulike deler av praksis til ulike tider, og med ulike teoretiske linser. Nicolini beskriver det på denne måten: «the zooming in and out are obtained through switching theoretical lenses and re-positioning in the field, so that certain aspects of the practice are foregrounded while others are bracketed» (2009, s. 1391). Zoom inn innebærer å undersøke den faktiske praksisen som foregår i en organisasjon, mens zoom ut tar for seg den kontekstuelle dimensjonen, og innebærer å se den studerte praksisen i en større sammenheng. Det er ifølge Nicolini ikke tilstrekkelig å kun undersøke den lokale praksisen da «understanding and re-presenting practice also requires providing an appreciation of the connectedness of practice and the fact that activities never happen in isolation, so that practices are always immersed in a thick texture of interconnections» (2009, s. 1407). Dette innebærer at undersøkelsen må ta for seg både konteksten praksisen befinner seg i, men også de faktorer som påvirker praksisen utenfra, og som også påvirkes av praksisen. Dette kan oppnås gjennom å analytisk spore det arbeidet som legges ned i å opprette samarbeid mellom aktørene, og observere effekter som oppnås i sosio-tekniske system (Nicolini, 2009).

Studiens forskningsmessige bidrag

Forskning på integrering og kvalifisering av flyktninger er høyaktuelt og viktig av flere grunner. For det første er det nødvendig da Norge aldri tidligere har mottatt så mange flyktninger som vi har i løpet av de siste par årene. For det andre så antydes det nå at det foreligger behov for å utvikle norsk flyktning- og integreringspolitikk for å kunne møte de utfordringer Norge som samfunn står ovenfor i år 2017. Det er derfor behov for forskning

som kan bidra til å styrke kunnskapsbasen, da dette er et felt som i stor grad er underforsket. Det foreligger i tillegg stor kompleksitet på feltet som medfører at fenomener ikke lett lar seg undersøke. Gjennomgang av tidligere forskning, kapittel 2.2.3, viser til at det foreligger mye oppdragsforskning og mindre studier på feltet. Disse er i stor grad undersøkelser av introduksjonsprogrammets effekt, men det foreligger likevel få studier som undersøker arbeidspraksis isolert. Lignende studier som denne har jeg ikke kommet over, selv om det er gjort noen få studier på pilotprosjekter som har forsøkt samkjøring av arbeidspraksis og fagundervisning. Disse har imidlertid hovedfokus på deltakernes perspektiver, og setter ikke studiene inn i et større perspektiv.

Jeg ønsker med denne studien å bidra med kunnskap på feltet ut i fra et pedagogisk perspektiv. Studien vil kunne bidra med nyttig kunnskap til myndigheter og andre beslutningstakere om arbeidslivets potensialer og muligheter, men også de utfordringer og mangler som foreligger, og som bør få konsekvenser for utforming av kvalifiseringsordninger for flyktninger. Studien vil også kunne bidra med nyttig kunnskap til arbeidsgivere som står i liknende situasjoner som Choice-hotellene, og synliggjøre verdien både av arbeidslivet som kvalifiseringsarena for flyktninger og flyktningers unyttede potensial i arbeidslivet. I tillegg bidrar studien til å synliggjøre nye behov for forskning.

1.2 Studiens struktur

Kapittel 2 – Studiens kontekst

Kapittelet består av presentasjon av studiens kontekst med utgangspunkt i den aktuelle flyktningssituasjonen og politikk relatert til innvandring og integrasjon. Her redegjøres det også for tidligere forskning på feltet, samt presentasjon av hotellkjeden Nordic Choice Hotels.

Kapittel 3 – Analytiske perspektiv

Kapittelet redegjør for studiens analytiske perspektiver og er strukturert ut i fra studiens analytiske grep, zoom inn og zoom ut. Del 1 redegjør for de analytiske perspektiver som ligger til grunn for zoom inn, analyse av læringsvilkår, og omhandler betingelser for produktiv kunnskapsutvikling og læring med teorier om kunnskapsrelasjoner og kunnskapsrom (Charlot, 2010). Del 2 redegjør for de analytiske perspektiver som ligger til grunn for zoom ut, analyse av aktør og organisasjon, og omhandler skyggeutdannings-

systemet (Nordhaug, 1991). Til sist oppsummeres kapitlet, hvor de analytiske perspektivene som ligger til grunn for zoom inn og zoom ut settes i sammenheng.

Kapittel 4 – Metodisk tilnærming

I dette kapitlet beskrives og diskuteres de metodologiske tilnærmingene som er benyttet i denne studien. De ulike delkapitlene tar for seg prosessen rundt valg av forskningsdesign, rekruttering av utvalg, innsamling av data, analysering av data, etiske betraktninger og studiens kvalitet.

Kapittel 5 – Funn og analyse

Kapitlet tar for seg forskningsspørsmål 1 og 2 gjennom en analyse av datamaterialet i lys av de analytiske perspektiver som foreligger i kapittel 3. Kapitlet er strukturert med utgangspunkt i zoom inn og zoom ut, samt temaer utledet fra analysen.

Kapittel 6 – Diskusjon og videre forskning

Dette kapitlet ser på de funn som framkommer i analysen i et større perspektiv, og hvor funnene fra zoom inn og zoom ut forenes for å belyse studiens hovedproblemstilling. Kapitlet rundes av med forslag til videre forskning.

Kapittel 7 – Avslutning og konklusjon

Siste kapittel tar for seg både forskningsspørsmålene og hovedproblemstillingen, med utgangspunkt i å trekke relevante konklusjoner og se studien i en helhet, gjennom å samle trådene fra de øvrige kapitlene. Kapitlet avsluttes med en diskusjon rundt studiens mulige begrensninger.

2 Studiens kontekst

Dette kapittelet er delt inn i fire delkapitler som tar for seg relevante temaer for studiens kontekst. Kapittel 2.1 omhandler flyktnings situasjonen i verden og i Norge. Kapittel 2.2 tar for seg norsk flyktning- og integrasjonspolitik, og kapittel 2.3 inneholder redegjørelse for tidligere forskning på feltet. Kapittel 2.4 er viet til de integrasjonspolitiske utviklingstrender som sees i Sverige og Danmark. Til sist følger en presentasjon av Nordic Choice Hotels, i kapittel 2.5.

2.1 Den aktuelle flyktnings situasjonen

I 2015 var hele 65.3 millioner mennesker på flukt i verden, mens det i 2016 økte til 65.6 millioner (Flyktningshjelpen, 2017a). 25.4 millioner av disse er på flukt i et annet land enn sitt eget, mens 40.3 millioner er på flukt i sitt eget land, på grunn av krig, uroligheter eller forfølgelse (Flyktningshjelpen, 2017a). Store folkegrupper er satt i bevegelse på grunn av konflikter i Syria, pågående uroligheter i Afghanistan og Irak, systematiske menneskerettighetsbrudd i Eritrea og Somalia og utbredt fattigdom i Kosovo (Braanen Sterri, 2016). Dette resulterte i at høsten 2015 ble starten på en historisk stor flyktningstrøm til Europa. Det totale antallet mennesker som søkte asyl i EU, Sveits og Norge i 2015 ligger på 1.3 millioner (Flyktningshjelpen, 2016b), mens det i 2016 var 1.2 millioner mennesker (Flyktningshjelpen, 2017b). Tyskland, Tyrkia og Sverige er de landene som har tatt imot flest flyktninger i Europa, og Sverige er også det landet som har tatt imot flest i forhold til folketall (Flyktningshjelpen, 2017b).

Til Norge kom det i 2015 31.145 flyktninger som søkte asyl (Flyktningshjelpen, 2016b), mens det i 2016 kom 3.460 asylsøkere (Flyktningshjelpen, 2017b). Av de ankomne i 2015 utgjør syrere den største gruppen med 10.536 mennesker, deretter kommer afghanere, irakere og eritreere (UDI, 2015). Av de som ankom i 2016 var eritreere den største gruppen med 586 mennesker, etterfulgt av syrere, afghanere og irakere (UDI, 2016). I 2016 ble totalt 16.041 flyktninger innvilget opphold i Norge (Flyktningshjelpen, 2017b), og i tillegg til dette mottok Norge også kvoter med overføringsflyktninger hvor totalt 2.544 fikk innvilget opphold i 2015 (Flyktningshjelpen, 2016b), og 3.170 ble innvilget opphold i 2016 (Flyktningshjelpen, 2017b). Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at det bor 883.751 innvandrere i Norge per 1. januar 2017 (SSB, 2017c). Med utgangspunkt i Norges befolkning på 5.258.317 mennesker utgjør

innvandrere 17 % av totalen (SSB, 2017b, 2017c). Personer med flyktningbakgrunn utgjør 30 % av alle innvandrere i Norge, og 4.1 % av Norges befolkning. Ved inngangen til 2017 var det 217.241 personer med flyktningbakgrunn bosatt i Norge, hvor det største antallet mennesker med flyktningbakgrunn kommer fra Somalia, etterfulgt av Irak, Syria og Eritrea (SSB, 2017a, 2017d).

Asyl omtales som et ukrenkelig fristed og Norge gir asyl til mennesker som defineres som flyktninger, og til de som ikke kan tilbakevende til eget land på grunn av fare for å bli utsatt for dødsstraff, tortur eller annen umenneskelig behandling (Flyktninghjelpen, 2016a). Det er FNs flyktningkonvensjon av 1951 som definerer hvem som kan regnes som flyktninger, og ifølge den har alle mennesker rett til å søke beskyttelse i et annet land, og at flyktninger ikke kan returneres til et land der de kan bli forfulgt (Flyktninghjelpen, 2016a). En flyktning er en person som har flyktet fra sitt land og «har en velbegrunnet frykt for forfølgelse på grunn av rase, religion, nasjonalitet, politisk overbevisning eller medlemskap i en bestemt sosial gruppe, og som ikke er i stand til, eller på grunn av slik frykt, ikke villig til å påberope seg sitt lands beskyttelse» (UNHCR, 2010, s. 14, min oversettelse). Flyktningkonvensjonen spesifiserer i tillegg noen av flyktningers rettigheter som gjelder etter at de har fått innvilget beskyttelse i et land. Disse overlapper i stor grad med generelle menneskerettigheter, og innebærer blant annet retten til arbeid, utdanning, organisasjonsfrihet og tilgang til rettssystemet (FN-Sambandet, 2017).

Flyktningkonvensjonen ble utarbeidet av FN etter andre verdenskrig da det ikke fantes et godt nok system for å ivareta flyktningers rettigheter. Konvensjonen ble vedtatt av FNs generalforsamling den 28. juli 1951, og trådte i kraft 22. april 1954. Til å begynne med gjaldt konvensjonen i praksis kun for europeere som hadde flyktet etter andre verdenskrig, så i 1967 ble det vedtatt en tilleggsprotokoll (FN-Sambandet, 2017). I følge tilleggsprotokollen er statene forpliktet til å samarbeide med FNs høykommissær for flyktninger (UNHCR) og at reglene i konvensjonen gjelder for alle, uavhengig av når de flyktet og hvor de flyktet fra. Konvensjonen framholder et krav om at for at et menneske skal kunne kalles en flyktning må det ha krysset en internasjonalt anerkjent grense, og dette medfører at mange av de som er på flukt fra krig og konflikt i dag ikke beskyttes av konvensjonen. Flyktningkonvensjonen og tilleggsprotokollen utgjør sammen de viktigste folkerettslige reglene for staters behandling av flyktninger (FN-Sambandet, 2017).

Begrepen flyktning og asylsøker benyttes ofte om hverandre, og på mange måter er de også like, men benyttes gjerne i ulike perioder av en asylsøknadsprosess. Asylsøker benyttes om en person som på egenhånd ankommer et annet land, og som deretter søker asyl. Når søknad om asyl er avgjort benyttes ofte betegnelsen flyktning, og dette gjelder alle mennesker som får innvilget beskyttelse, uavhengig av årsak (Flyktningshjelpen, 2016a). I tillegg til de som ankommer på egenhånd tar også Norge, og andre land, imot overføringsflyktninger (kvoteflyktninger). Dette er mennesker som får innvilget asyl i et land etter avtale med FNs høykommissær for flyktninger (UNHCR). I Norge er det Stortinget som fastsetter en kvote for hvor mange overføringsflyktninger som skal tas imot, og dette bestemmes for perioder på tre år av gangen. I hovedsak er det flyktnings bakgrunn, forutsetninger for integrering og om vedkommende har nære slektninger i Norge som vektlegges ved en eventuell vurdering av hvem som skal tas inn som overføringsflyktninger (Flyktningshjelpen, 2016a).

2.2 Flyktning- og integreringspolitikk

Flyktningspolitikk anses som en del av norsk innvandringspolitikk, og det sees her en todeling hvor man skiller mellom en ytre og en indre sfære. Den ytre handler i stor grad om adgang til landet, mens den indre omhandler innvandreres rettigheter, integrasjon og vilkår. Disse sfærene behandles vanligvis hver for seg både politisk og juridisk. I moderne velferdsstater, herunder Norge, har det oppstått trender om å utvikle integrasjonsfremmende politikk, som innebærer en faktisk innlemming av innvanderne i samfunnet utover det rent rettighetsmessige (NOU 2004:20, 2004).

På 1990-tallet slo regjeringen fast at alle, uavhengig av bakgrunn, skulle ha like rettigheter, plikter og muligheter til å bruke sine ressurser og delta i samfunnet. Dette medførte en befestning av norsk innvandringspolitikk rundt grunnverdiene frihet, likhet og solidaritet (NOU 2004:20, 2004). Regjeringen framholder at alle innbyggere i Norge har like rettigheter og plikter, og at alle skal ha mulighet til å delta og bidra i arbeids- og samfunnsliv (Barne- og likestillingsdepartementet, 2013). Det norske velferdssamfunn bygger på rettferdighet og fellesskap, og dette forutsetter likestilling mellom kvinner og menn, samt små sosiale og økonomiske forskjeller. På bakgrunn av dette er regjeringens viktigste integreringspolitiske mål å sørge for at alle innbyggere i Norge tar del i fellesskapet og får brukt sine ressurser (Barne- og likestillingsdepartementet, 2013). Målsetningen for norsk integreringspolitikk er å støtte opp under innlemmingsprosesser i samfunnet, samt sikre like rettigheter innenfor en

rekke områder som påvirker innvandreres situasjon i landet. Herunder blant annet boligforhold, sosialomsorg, velferd generelt, utdanning, arbeidsmarked og språkopplæring (NOU 2004:20, 2004).

Flyktninger er menn og kvinner, de er enslige og familier og de er unge og gamle. I tillegg kommer de fra ulike land, tilhører ulike religioner, snakker forskjellige språk og innehar ulike politiske oppfatninger. Alt dette medfører at de utgjør en sammensatt gruppe med ulike behov og ulike forutsetninger. Likevel har de til felles at de har opplevd å være i livsfare i hjemlandet, de har fryktet for liv og helse, og har derfor søkt tilflukt i andre land (Berg & Valenta, 2008). Flyktninger og familiegjennforente har større utfordringer med å få innpass i det norske arbeidslivet enn det andre innvandrere har (Djuve, 2016), og som en konsekvens av dette har norske myndigheter det siste tiåret satt et større fokus på integreringstiltak for nyankomne flyktninger. Regjeringen framholder arbeid som nøkkelen til deltakelse og økonomisk selvstendighet og ønsker derfor å styrke flyktningers muligheter til deltakelse i arbeid (Barne- og likestillingsdepartementet, 2013). Aktuelle integreringstiltak omfatter blant annet introduksjonslov med introduksjonsprogram og ulike arbeidsmarkedstiltak (Thorshaug & Valenta, 2012).

2.2.1 Introduksjonsloven og introduksjonsprogrammet

Introduksjonsloven innebærer lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne utlendinger mellom 18 og 55 år som har behov for grunnleggende kvalifisering, og er myndighetenes viktigste virkemiddel for å øke integrerings- og sysselsettingsgraden blant nyankomne flyktninger. Loven regulerer introduksjonsprogram, introduksjonsstønad og opplæring i norsk og samfunnskunnskap, samt hvem som har rett og plikt til deltakelse. Introduksjonsloven er rettet mot innvandrere med fluktbakgrunn, og omfatter ikke arbeidsinnvandrere (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016b).

Kommunene har en lovpålagt plikt til å sørge for introduksjonsordning og opplæring i norsk og samfunnskunnskap, og lovens formål er «å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet» ved at de raskt skal komme seg i utdanning eller arbeid (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016b, s. 16). Programmet krever deltakelse på fulltid og varer vanligvis i to år, med mulighet for forlengelse med ett ytterligere år ved særskilt behov. Norsk og samfunnskunnskapsopplæring innebærer 600 timer gratis opplæring, hvor 550 timer er forbeholdt norsk og 50 timer er

forbeholdt samfunnskunnskap (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016b). Programmet innebærer i hovedsak at kommunene samordner og målretter allerede eksisterende tiltak og ordninger. Deltakerne har krav på individuell tilrettelegging, både praktisk og innholdsmessig, som skal fastsettes i individuelle planer. Tilretteleggingen skal ta utgangspunkt i personens opplæringsbehov og hvilke tiltak som kan være nyttige for vedkommende. Lokale forhold vil imidlertid kunne påvirke utformingen av tiltak. Introduksjonsprogrammet er organisert ulikt fra kommune til kommune. Mange har lagt programmet under NAV, mens andre har lagt det under voksenopplæringen i kommunen eller i eget flyktningkontor (Kunnskapsdepartementet, 2016).

2.2.2 Arbeidsmarkedstiltak og myndighetenes satsinger

Introduksjonsprogrammet kan kombineres med ulike arbeidsmarkedstiltak og de mest brukte tiltakene er arbeidspraksis, arbeidsmarkedsoplæring og lønnstilskudd (Thorshaug & Valenta, 2012). Arbeidspraksis innebærer at deltakere inngår som ekstraordinær arbeidskraft i en bedrift, med mål om å styrke muligheten for å komme i arbeid eller utdanning gjennom opplæring og erfaring fra arbeidslivet. Arbeidsgiver har ikke lønnskostnader eller arbeidsgiveransvar for praksiskandidaten og perioden varer i gjennomsnitt rundt tre måneder, med mulighet for individuell tilpassing. Arbeidsmarkedsoplæring består av både ordinære opplæringstiltak og tilrettelagte tiltak, og har samme målsetning som arbeidspraksis. Lønnstilskudd forutsetter ansettelse til ordinære arbeids- og lønnsvilkår med sikte på varig ansettelse, og innebærer at arbeidsgiver får refundert en del av lønnsutgiftene, mens deltakeren får ordinær lønn. Av disse tiltakene er det arbeidspraksis som benyttes i størst grad, mens lønnstilskudd er i liten grad brukt (Thorshaug & Valenta, 2012).

Hittil har det vært beskjeden bruk av arbeidsrettede tiltak i introduksjonsprogrammet og kun en av fire kommuner har tilbud om praksisplass som et mulig kvalifiseringstiltak (Kavli & Djuve, 2015). Regjeringen ønsker økt bruk av arbeidsrettede tiltak som skal bidra til at flyktninger kommer raskere i arbeid, og en viktig del av satsingen er å gi introduksjonsprogrammet et mer arbeidsrettet innhold, med utgangspunkt i mer praksis, og økt grad av individuelt tilpassede tiltak (Justis- og beredskapsdepartementet, 2016a; Kunnskapsdepartementet, 2016). Terskelen inn til arbeidslivet er høy for personer med lite utdanning, svake ferdigheter og lite kjennskap til norsk arbeidskultur. Stor tilstrømming av flyktninger med svak kompetanse medfører økte utfordringer for å få integrert alle i

arbeidsmarkedet. For å bidra til raskere integrering av aktuelle grupper som står nære arbeidslivet ønsker regjeringen å opprette et hurtigspor (planlagt iverksatt i løpet av 2017) som skal organiseres som en integrert del av introduksjonsprogrammet, og kunne bidra til økt bruk av ordinært arbeidsliv som tiltaksarena for opplæring og arbeidstrening (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Aktuelle grupper kan være personer med ulike yrkesbakgrunn og utdanning, og kan omfatte både ufaglærte, faglærte og personer med utdanning på videregående, eller høyere nivå, som har med seg en kompetanse som er etterspurt eller relevant. Arbeidsgiver vil kunne søke om midler til kurs for deltakerne gjennom Kompetansepluss, som forvaltes av Kompetanse Norge (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016; Justis- og beredskapsdepartementet, 2016a).

En forutsetning for at hurtigsporet skal lykkes er samordnet innsats og samarbeid mellom arbeidsmarkedsmyndigheter, integreringsmyndigheter, kommuner og partene i arbeidslivet. Det må her utvikles gode kvalifiseringstiltak og -ordninger for flyktninger, og dette kan skje på flere plan, herunder både sentralt nivå, bransjenivå eller lokalt plan. En målsetning for hurtigsporet er å utvikle konkrete samarbeidsmuligheter blant aktuelle aktører, som kan være bransjeprogram eller lokale avtaler (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Det vektlegges her samarbeid basert på forutsigbarhet, trygghet, tett kontakt, lav grad av byråkrati og at kommunen formidler rett kandidat til rett praksisplass. Dette kan i tillegg føre til bedre muligheter for innretting av introduksjonsprogrammet til det lokale behovet for kompetanse og arbeidskraft. Som arbeidsmarkedspolitiske virkemidler kan det tas i bruk lønnstilskudd og ulike tilretteleggings- og oppfølgingsordninger som blant annet mentorstøtte på arbeidsplassen (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016; Justis- og beredskapsdepartementet, 2016a).

2.3 Tidligere forskning

En gjennomgang av feltet viser at hoveddelen av forskningen som foreligger er evalueringer, utredninger og FoU- og konsulentoppdrag på vegne av myndighetene for å evaluere effekt av igangsatte tiltak, politikk og handlingsplaner. Sentralt her er forskning på introduksjonsprogrammet, asylmottak, enslige mindreårige og tilbakevending (Berg & Valenta, 2008, s. 2). At mye av forskningen er oppdragsbasert vil naturlig nok påvirke, og legge føringer for, hva det forskes på og hvilke metoder som benyttes. Feltet er svært fragmentert og jeg har derfor kun valgt å ta for meg forskning som er relevant for denne

studiens tematikk, for å belyse hva som tidligere er forsket på og hvor det eventuelt forekommer mangler. Denne studiens begrensninger har ikke gitt rom for systematisk gjennomgang av feltet som helhet. Med utgangspunkt i dette redegjøres det her for forskning som tar for seg integrering i arbeidslivet, introduksjonsprogrammet og arbeidspraksis, samt to mindre studier på arbeidsplassen som kvalifiseringsarena.

Arbeidsmarkedsintegrering

En av de første rapportene som spesifikt tok for seg flyktninger og arbeidsmarkedet var rapporten «Bakerst i køen. Om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet» (Berg, 1992), som undersøker hvordan flyktningers bakgrunn virker inn på arbeidsmulighetene. Studien viser til at flyktingenes kompetanse blir verdiløs i Norge, med utgangspunkt i at utdanningen ikke blir godkjent, arbeidserfaringen ikke kan vurderes og den kulturelle kompetansen er knyttet til samfunnet i hjemlandet. Rapporten konkluderer med at flyktninger havner sist i arbeidsmarkeds køen og hvor årsaken til dette er todelt mellom flyktingenes (manglende) kvalifikasjoner på den ene siden og strukturelle forhold på den andre siden. Lignende funn sees også i andre studier gjennomført i senere tid (Djuve & Hagen, 1995; Rogstad, 2001), som også peker på at det i stor grad handler om flyktningers kompetanse og faktorer som utdanning, språk og kulturell bakgrunn, samt arbeidsgiveres krav og forventninger.

Linge (2015) viser til at hotellbransjen representerer en lavterskelinngang inn i arbeidslivet for mennesker med lave eller manglende kvalifikasjoner og svake norskferdigheter. Dette medfører at bransjen i stor grad er overrepresentert av mennesker med minoritetsbakgrunn, herunder flyktninger. Hotellbransjen omtales og avbildes som fragmentert, med en vesentlig andel deltids og midlertidige kontrakter, få krav til formell utdanning og arbeidserfaring, få fordeler og lave lønninger. Studien viser til at selv om mennesker med minoritets- og fluktbakgrunn er overrepresentert i bransjen er den også preget av lav grad av strukturell integrasjon. Dette innebærer at selv om det foreligger generell lav skepsis til å ansette flyktninger, så ansettes de i lavkompetansejobber med færre muligheter for karrieremobilitet (Linge, 2015; Rogstad, 2001; Sollund, 2004). Også Djuve (2006) peker på denne tendensen hvor innvandrere og flyktninger blir sittende fast i det hun omtaler som arbeidslivets randsoner. Randsonen omfatter den delen av arbeidslivet som tilbyr midlertidige og dårlig betalte jobber, uten krav til formell utdanning. Disse jobbene kan være en vei inn til de bedre jobbene, hvor lønningene er høyere, arbeidsoppgavene mer utfordrende og jobbene sikrere,

men mye tyder på at flyktninger ikke kommer seg videre fra disse jobbene. Dette innebærer at mennesker med minoritets- og fluktbakgrunn i stor grad møter en tre-trinns utfordring i arbeidslivet: «å komme inn, å klore seg fast og å komme videre» (Djuve, 2006, s. 19). Dette fører med seg spørsmål rundt hvordan flyktninger og minoriteter bedre kan integreres i det norske arbeidslivet, da det foreligger tendenser til at dette kan bidra til å skape større klaseskiller i samfunnet (Linge, 2015).

Bratsberg, Raaum og Roed (2017) har gjennomført en større studie på arbeidsmarkeds-tilknytning blant flyktninggrupper i Norge, med utgangspunkt i data over arbeidsinntekt og velferdsytelser fra en 25-årsperiode. Studiens hovedfunn viser til at flyktninger og familiegjenforente har økende arbeidsmarkedsdeltakelse i løpet av de første årene etter ankomst til Norge, men at etter kun fem til syv år så snur trenden. Dette innebærer at integreringsprosessen går i revers ved at sysselsettingen synker og bruken av velferdsordninger øker. Studiens resultater viser til at flyktninger er underrepresentert i arbeidsmarkedet og overrepresentert blant velferdsinntakere. Forskerne peker på at mulige årsaker til at integreringen går i revers kan være at innvandrere og flyktninger har lav dokumenterbar kompetanse, som medfører at de blir sårbare for omstillinger, at lave formelle kvalifikasjoner fører til at de fleste ender opp i lavkompetansejobber og at gode velferdsordninger gir tilsvarende inntektssikring som lavlønne jobber (Bratsberg et al., 2017).

Studien viser imidlertid også at utdanning spiller en sentral rolle for vellykket arbeidsmarkedsintegrasjon. Det fremkommer at deltakelse i arbeidsmarkedet i stor grad blir påvirket av graden av utdanning, og innvandrere med utdanning fra Norge har høyere sysselsettingsgrad enn innvandrere uten norsk utdannelse. Studiens funn viser til at noen innvandrergupper når opp til tilnærmet like sysselsettingsgrader som nordmenn, og dette innebærer at det er et reelt potensial for høyere og mer stabil sysselsetting blant flere innvandrergupper, og i særlig grad blant flyktninger. Forskerne viser til at studiens resultater synliggjør at det er betydelig rom for forbedring, og det at flyktnings sysselsetting synker etter bare fem år innebærer at det foreligger unyttet bruk av flyktnings produktive ressurser i arbeidsmarkedet. For å motvirke at integreringen går i revers etter fem år argumenterer forskerne for et behov for å øke bruk av tidlig investering i menneskelig kapital for å gi flyktninger formelle kvalifikasjoner og bedre språkferdigheter (Bratsberg et al., 2017).

Introduksjonsprogrammet og arbeidspraksis

Det finnes et flertall av evalueringsrapporter som tar for seg ulike former for kvalifiseringstiltak for flyktninger. Forskningsstiftelsen Fafo har gjennomført flere evalueringer av introduksjonsprogrammet, hvor de fleste tar for seg flyktningers tidlige kvalifiseringsløp. Kavli og Djuve (2015) har gjennomført en studie som tar for seg en gjennomgang av all tidligere forskning på introduksjonsprogrammet, med formål om å gjøre opp en kunnskapsstatus på feltet ved å oppsummere og diskutere den kunnskap og erfaring som foreligger. Forskerne har i denne studien tatt for seg programmets implementering, resultater, brukererfaringer og etikk.

Når det gjelder resultater viser studien til at disse varierer mellom kommunene, men at noe over seks av ti tidligere deltakere er i arbeid eller under utdanning mellom ett og to år etter avsluttet introduksjonsprogram. Resultatene er knyttet til kjennetegn ved den lokale tiltaksviften og særlig arbeidsretting, heldagstilbud med høy kvalitet og god individuell oppfølging ser ut til å ha god effekt (Kavli & Djuve, 2015). Videre viser studien at ansvaret for introduksjonsprogrammet er spredd på en rekke ulike aktører, herunder flyktningtjeneste, NAV, voksenopplæring, boligkontor, barnehagesektor og utdanningssektor, samtidig som graden av overordnet statlig koordinering av innholdet er svært liten. Dette medfører at samarbeid og koordinering blir både tidkrevende og utfordrende da ingen har makt og myndighet til å skjære gjennom, og derfor kan personlige egenskaper, kontakter og nettverk være med og forklare kommunenes varierende resultater (Kavli & Djuve, 2015).

Når det gjelder brukererfaringer fra deltakere som har vært i språk- eller arbeidspraksis viser studiens funn til at det foreligger blandede erfaringer. De positive erfaringene var at deltakere satte pris på å få lære mer om norsk arbeidsliv, samtidig som de fikk en praktisk opplæring. Dette beskrives av deltakerne som både nyttig og motiverende. De negative erfaringene omhandlet dårlig kvalitet på opplæringen i form av mye alenearbeid, og rutinepregete arbeidsoppgaver, med liten grad av samarbeid og mulighet for praktisering av norsk språk. Noen av deltakerne anså også opplæringen som lite relevant for videre jobbsøking. Videre ønsket deltakerne større bredde i tilbudet av praksisplasser, dette for å kunne i større grad sikre relevant, interessant og tilpasset erfaring og opplæring, i tillegg til større grad av individuell tilpassing (Kavli & Djuve, 2015).

En studie gjennomført av Djuve (2007), med formål om å undersøke arbeidsgivers syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere, viser til at tre av ti virksomheter tilbyr arbeidspraksis, og at andelen er høyest innenfor industri og i hotell- og restaurantbransjen. De virksomhetene som er mest tilbøyelig til å tilby praksis er de som har målsetting om å oppnå etnisk mangfold og som har mange ansatte med flerkulturell bakgrunn fra før. Videre viser studiens funn at det tilbys særlig praksisplasser innenfor ufaglært arbeid, og at det gis forholdsvis lite opplæring og oppfølging. NAV er i liten grad deltakende i utforming av ordningens organisering og innhold. Arbeidsgivers motiv er i stor grad basert på en av fire faktorer, som er tilgang til gratis arbeidskraft, samfunnsansvar eller ansvar for andre, imagebygging og tilgang til en billig rekrutterings- og opplæringskanal. Fra deltakernes perspektiv er erfaringene delte. På den ene siden står de som har fått tilbud om jobb og derfor anser tiltaket som nyttig, mens på den andre siden står de som har vært igjennom flere praksisplasstiltak uten å få tilbud om jobb, og hvor heller ikke praksisen har bidratt til kvalifisering. Studien oppsummerer med at dersom arbeidspraksis skal ha effekt må det inngå i et helhetlig, individuelt tilpasset og tett oppfulgt kvalifiseringsløp (Djuve, 2007).

Arbeidslivet som lærings- og kvalifiseringsarena

Eide, Homme, Karlsen og Lundberg (2016) har gjennomført en undersøkelse av helse- og omsorgssektoren som opplærings- og kvalifiseringsarena for flyktninger og innvandrere med utgangspunkt i place-train tilnærmingen. Denne tilnærmingen innebærer at deltakerne blir raskt plassert ut i arbeidslivet og får opplæring i språk og helsefag underveis i praksisen. Studiens funn viser til at opplæringen bidrar til utvikling av yrkesfaglig kompetanse, språkferdigheter og kunnskaper om normer og forventinger i norsk arbeidsliv, og at tiltakene tilrettelegger for synergier mellom den praktiske opplæringen i arbeidslivet og den teoretiske opplæring i språk og helsefag. Studien viser også til at opplæringsmandatet er delt, hvor arbeidsplassen knytter sin opplæring til dannelsesdimensjoner som innebærer å styrke deltakernes språkferdigheter, gi opplæring i yrkets kjerneoppgaver og utvikle deltakernes arbeidslivskunnskaper, mens skolen fokuserer på kvalifisering gjennom tilstrekkelig fagkompetanse for at deltakerne skal kunne oppnå kompetansebevis eller bestå eksamener/fagprøve (Eide et al., 2016).

Folkenborg og Hansen (2003) har gjennomført en lignende studie av arbeidsplassen som integrerings- og læringsarena for etniske minoriteter, med utgangspunkt i seks prosjekter.

Erfaringen er at undervisningsopplegg som baseres på læring på arbeidsplassen er positivt og at dette er særlig gjeldende for deltakere med lav formell utdanning. Erfaringer fra studien viser til at læring på arbeidsplassen gir større utbytte enn klasseromsundervisning alene, og at deltakernes motivasjon øker når de opplever kunnskapenes nytteverdi. Her fremheves det at arbeidsplassens fremste fordel er at kompetanse tilegnes gjennom aktiv deltakelse i praksis, og at tilegnelse av norskkunnskaper er lettere i et reelt miljø som fordrer at ferdighetene praktiseres. I tillegg tilegnet deltakerne seg viktig kunnskap om, og kjennskap til, norsk arbeidsliv og det å fungere sosialt i et arbeidsmiljø. Studiens funn viser til at deltakerne får bedre jobbmuligheter eller styrket posisjon på markedet, at det fører til utvikling av deltakernes norskkunnskaper og fagkunnskaper og økt mestringskompetanse og motivasjon for videre læring (Folkenborg & Hansen, 2003, s. 58).

Et trekk ved den forskningen som er utført på feltet er at det er utført mange og små undersøkelser, og resultatet av dette er en mangel på sikker kunnskap (Kavli & Djuve, 2015). Det vises her til at evalueringer må skje i form av sammenlikninger av kommuner heller enn sammenlikninger av program/ikke-program da det ikke finnes noen kontrollgruppe som deltakere i introduksjonsprogrammet kan sammenliknes med. Dette medfører en høy grad av kompleksitet i studiene da det er mange forhold som må tas høyde for. Små studier har ikke hatt tilstrekkelig med ressurser for å dekke denne kompleksiteten, og det kan derfor sees et behov for å utføre færre og større undersøkelser for å oppnå sikrere kunnskap (Kavli & Djuve, 2015).

2.4 Utviklingstrender i Sverige og Danmark

I likhet med Norge opplevde også Sverige og Danmark økt pågang av asylsøkere i 2015. Selv om nordiske lande har ulike utgangspunkt, regelverk og virkemidler for integrering er det likevel interessant å se nærmere på hvilke tiltak og nye initiativ Sverige og Danmark iverksetter og hvilke løsninger de velger i møte med den økte flyktningtilstrømmingen. I likhet med utviklingen i Norge har den kraftige økningen av asylsøkere ført til forsterket innsats i eksisterende virkemidler, innføring av nye virkemidler, samt oppblomstring av debatter om hvordan man best skal integrere de nyankomne også i Sverige og Danmark (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016).

Sverige

Sverige tok imot rundt 162 000 mennesker som søkte asyl i 2015, og dette tilsvarer en dobling siden 2014 (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Sverige fører en integreringspolitikk som i stor grad er lik den norske. De har et program, etableringsoppdraget, som tilsvarer introduksjonsprogrammet som ligger under Arbetsförmedlingen. Svenske kommuner har ansvaret for opplæring i svensk og samfunnskunnskap, mens arbeidsformidlingen har ansvar for arbeidsforberedende tiltak. Programmet har en varighet på inntil to år og deltakerne mottar stønad mens de deltar i programmet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016).

For å bidra til at flere flyktninger kommer raskere i arbeid har det blitt iverksatt snabbspår til ulike yrker, i tillegg til økte tiltaksrammer for en generell forsterking av arbeidsrettet innsats. Snabbspår vil gjelde for de flyktninger og innvandrere som har en ettertraktet utdannings- eller yrkesbakgrunn, og dette baseres på en identifikasjon av såkalte «brist-yrker». Dette er yrker hvor det er vanskelig å dekke behovet og etterspørselen etter arbeidskraft. Snabbspår gjennomføres som et organisert samarbeid mellom organisasjonene på bransjenivå og arbeidsformidlingen, og innebærer tidlig svenskopplæring, tidlig kartlegging og vurdering av erfaring, kompetanse og motivasjon, validering og bedømming av utdanning og yrkeskompetanse, yrkes- og utdanningsveiledning, yrkesrettet svenskopplæring, kompletterende utdanning og språkstøtte, og veiledere og mentorer på arbeidsplassen (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Snabbspår ble i 2016 iverksatt for fire yrker, herunder kokker, profesjonsyrker innenfor helsefag, lærere og førskolelærere, samt slaktere og skjærere. Fra 2017 skal ordningen bygges ut og det blir en felles satsing på rundt 20 yrker, med mulighet for tilpassing av kompetansen ved behov. For å øke etterspørselen etter flyktningenes kompetanse er det foreslått å strømlinjeføre lønnstilskuddsordningene og å videreutvikle og promotere de mulighetene arbeidsgivere har til å teste ut flyktninger, blant annet gjennom praksisplasser og midlertidige opplæringskontrakter med redusert lønn (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016).

Danmark

Rundt 21 000 mennesker søkte asyl i Danmark i 2015 og hovedsatsingen i Danmark innebærer en ny 2-årig integrasjonsgrunnutdanning (IGU) (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Hovedelementene i ordningen innebærer en innsamlingsordning av flyktninger i arbeidsmarkedet gjennom ansettelse til lavere lønninger, lærlingelønn, kombinert med opplæring gjennom IGU og bonusordninger for virksomheter som ansetter flyktninger. IGU

skal fungere som et supplement til virksomhetspraksis, lønnstilskudd og oppkvalifiseringstiltak og utgangspunktet for IGU er at mange flyktninger ikke er kvalifisert for ordinær tarifflønn (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016).

I forbindelse med IGU innføres det en bonusordning for private virksomheter som ansetter flyktninger under IGU-ordningen eller i ordinær ustøttet ansettelse de første to år etter at de har fått oppholdstillatelse. Bonusen utbetales etter 6 og 12 måneders sammenhengende ansettelse på over 19 timer i uken. For virksomheter som ansetter flyktninger som har fått oppholdstillatelse under ett år før ansettelse utbetales til sammen 40 000 kr, mens virksomheter som ansetter flyktninger som har fått oppholdstillatelse mellom ett og to år før ansettelse utbetales til sammen 30 000 kr. I tillegg til disse ordningene satses det i Danmark på økt vekt på tidlig overgang til arbeidslivet generelt, kartlegging av kompetanse og økt vekt på arbeidsrettet danskopplæring (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016).

2.5 Studiens analyseenhet: Nordic Choice Hotels

Nordic Choice Hotels er en av Nordens største hotellkonsern med 187 hoteller beliggende i Norge, Sverige, Danmark, Finland, Estland og Latvia. Konsernet markedsfører sine hotell under fem forskjellige varemerker, herunder Clarion Hotel, Clarion Collection Hotel, Comfort Hotel, Quality Hotel, og Nordic Hotels & Resorts. Sistnevnte omtales også som frittstående hoteller (Nordic Choice Hotels, 2017c). Kjeden har 13 000 medarbeidere fordelt på 115 nasjonaliteter, hvorav 34 % av medarbeiderne og 13 % av mellomlederne kommer fra land utenfor Skandinavia. Et stort fokus legges på konsernets CSR-program (corporate social responsibility), som går under navnet WeCare, og omfatter sosialt ansvar og miljø, i tillegg til hensynet til ansatte og gjester. Kjedens visjon er: «Med Energi, Mot og Begeistring skaper vi en bedre verden. WeCare!» (Nordic Choice Hotels, 2017b).

WeCare omtales som selskapets verdi- og kommunikasjonsplattform og representerer en stor del av Nordic Choice sin unike identitet. Med utgangspunkt i selskapets visjon viser kjeden et høyt ambisjonsnivå om å være en ansvarlig næringslivsaktør. Dette utspilles også i stor grad gjennom eier og styreleder Petter Stordalen som er en synlig figur i media. Stordalen viser et stort engasjement for å utøve et samfunnsansvar gjennom å sette fokus på, og bidra til å finne løsninger på, ulike samfunnsutfordringer. Da de første flyktningene ankom Skandinavia i forbindelse med flyktningbølgen i 2015 var Stordalen raskt ute i norsk media hvor han

uttrykket et ønske om å bidra med både overnattingsmuligheter (Langved, 2015) og jobbmuligheter (Fransson, 2015) for flyktninger på hotellene. Også i Sverige har Stordalen engasjert seg og uttrykt at han ønsker å ansette asylsøkere som ikke har fått innvilget oppholdstillatelse, med begrunnelse i at de må ha noe meningsfylt å gjøre mens de venter (Ekeseth, 2016).

Nordic Choice er en stor aktør med mulighet for å påvirke forholdene rundt seg og en sentral verdi i kjeden er å ta ansvar utenfor hotelltrappa. Hotellene er ansvarlige aktører og gjør en innsats for å være gode naboer gjennom engasjement i ulike aktiviteter, dugnadsaksjoner og veldedighet. Kjedens hjemmeside viser til at dette skaper verdi for lokalsamfunnet, men også stolthet og engasjement hos de ansatte. Det er blitt en del kulturen i Nordic Choice: «Vi tror på at ingen kan gjøre alt, men alle kan gjøre litt» (Nordic Choice Hotels, 2017a). Siden 2012 har kjeden samarbeidet systematisk med andre organisasjoner om praksisplasser for flyktninger og andre som har problemer med å komme inn i arbeidslivet. I Sverige er det iverksatt et samarbeid med Arbetsförmedlingen for å opprette flere nye hotellpraksisplasser, og integrering av nyankomne flyktninger kan sees som en hjertesak for Nordic Choice da disse samarbeidene er hotellenes egne initiativ. De ulike hotellene inngår i ulike avtaler avhengig av beliggenhet og forhold.

Nedenfor følger en oversikt over hvordan de ulike hotellene som inngår i studien har organisert arbeidspraksisen og hvilke aktører de samarbeider med:

Hotell A tilbyr arbeidspraksis på avdelingene housekeeping og vedlikehold. Arbeidspraksisen har en varighet på gjennomsnittlig 3 måneder. Hotellet samarbeider med NAV. Deltakerne har 2 dager praksis på hotellet og 3 dager språkopplæring eksternt i regi av NAV.

Hotell B tilbyr arbeidspraksis på avdelingene housekeeping og renhold. Arbeidspraksisen har en varighet på 3 måneder. Hotellet samarbeider med kommunen. Deltakerne har 2 dager praksis på hotellet og 3 dager språkopplæring eksternt i regi av kommunen.

Hotell C tilbyr arbeidspraksis på avdelingene servitør og vedlikehold. Arbeidspraksisen har en varighet på 3 måneder. Hotellet samarbeider med NAV og Hero Kompetanse, som er en privat opplæringsaktør. Deltakerne har 2 dager praksis på hotellet og 3 dager språkopplæring i regi av NAV og Hero Kompetanse.

Hotell D tilbyr arbeidspraksis på avdelingene housekeeping, renhold og kjøkken. Arbeidspraksisen har en varighet på 6 måneder. Hotellet samarbeider med en nærliggende kommune og Briga, som er en privat opplæringsaktør. Deltakerne har 2 dager arbeidspraksis og 2 dager språkopplæring på hotellet i regi av Briga. Språkopplæringen har en varighet på 3 måneder, og opplæringen baseres på en samkjøring mellom språkopplæringen og arbeidspraksis.

3 Analytiske perspektiv

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for de analytiske perspektiver og det teoretiske grunnlaget studien bygger på. Perspektivene er valgt med utgangspunkt i studiens tematikk og har vært utgangspunkt for spissing av forskningsspørsmålene samt sentrering av fokus. Tema for studien ble klarlagt først, deretter ble perspektivene valgt ut i lys av dette. Kapitlet er delt inn i to underkapittel, og er strukturert i samsvar med det overbyggende analytiske grepet zoom inn og zoom ut.

Første delkapittel, kapittel 3.1, tar derfor for seg det analytiske perspektiv som ligger til grunn for zoom inn-analysen. Her redegjøres det for Charlots (2010) grunnleggende syn på læring, og de betingelser som anses som nødvendige for produktiv kunnskapsutvikling og læring. Andre delkapittel, kapittel 3.2, redegjør for skyggeutdanningssystemets historiske kjennetegn og positive bidrag (Nordhaug, 1991). Disse analytiske perspektivene viser både til potensialene og fallgruvene ved skyggeutdanningssystemet, og ligger til grunn for zoom ut-analysen. Til sist kommer en oppsummering, i kapittel 3.3, hvor de analytiske perspektivene settes i sammenheng.

3.1 Zoom inn: Betingelser for produktiv kunnskapsutvikling og læring

3.1.1 Kunnskapsrelasjoner

Charlot (2010) tar i sine studier for seg menneskers relasjoner til kunnskap, med særlig fokus på arbeiderklassebarn i først den franske, og sener i den brasilianske skole. I den franske skole har det eksistert en oppfatning om at noen elever mislykkes fordi de ikke har en relasjon til kunnskap, men dette motstrider Charlot da han mener alle har en relasjon til kunnskap. Det er dermed ikke snakk om at noen har, mens andre ikke har en relasjon, og heller ikke om relasjonene er gode eller dårlige. I følge Charlot har alle mennesker et iboende ønske om å lære og at «alle har en relasjon til kunnskap» (2010, s. 7, min oversettelse).

Oppfatningen om at noen ikke har en relasjon til kunnskap kobles gjerne til teorier om sosial reproduksjon og tolkninger om at sosial ulikhet fører til at visse samfunnsgrupper innehar mangler i kulturell kapital, men dette hevder derimot Charlot at er en ideologisk katastrofe

(2010, s. 7). Kunnskapsrelasjoner gjør det mulig å unngå ideen om sosial ulikhet ved å ikke gå inn i det kulturelle, men holde seg til det objektive gjennom å fokusere på å forstå motsetningene som finnes i konteksten. Disse motsetningene finnes i subjektets relasjon til kunnskap og de prosessene som inngår i å strukturere denne relasjonen (Charlot et al., 1992 ref. i Pouliot, Bader & Therriault, 2010).

Det skilles mellom læring i og utenfor en utdanningskontekst, og læring utenfor denne konteksten står gjerne i stor kontrast til læring i konteksten, og det er nettopp disse motsetningene som Charlot argumenterer for at må forstås. Læring utenfor en utdanningskontekst er annerledes enn den læringen som kreves for å oppnå akademisk suksess (Charlot, 2010). Det å gå på skole, å delta i opplæring og å lære, eventuelt være uinteressert i å lære, og det å skape forståelse kan knyttes til menneskers kunnskapsrelasjoner. Dette innebærer at mangfoldet av ulike måter å lære på må tas med i betraktningen, da noe kan kun læres i en utdanningskontekst, men også viktige ting læres utenfor denne konteksten (Charlot, 2010). Dersom noen ikke lykkes i utdanning, faller fra, eller ikke viser en interesse for å lære, kan dette dermed forstås ut i fra sekvenser av hendelser som forekommer i subjektets personlige og akademiske historie (Charlot et al., 1992 ref. i Pouliot et al., 2010).

Charlot henvender seg til Vygotsky og Lacan for å forstå fenomenet om menneskers kunnskapsrelasjoner:

I need Vygotsky to understand that the human psyche has been constructed throughout history and to comprehend what the relationship between the history of the human species and that of the subject is. I also need him to understand that subjects are not a set of biological drives who are subsequently socialized: they are social beings from the very beginning. But I need psychoanalysis, especially Lacan, to understand the roots of the desire to learn and to have knowledge (Charlot, 2010, s. 8).

Charlot er interessert i det kulturhistoriske perspektiv og for han er det åpenlyst at mennesker formes, og skaper seg selv, gjennom å integrere deler av det som menneskeheten allerede har skapt. Mennesker er sosiale vesener allerede fra starten, og formes av den kulturelle historien gjennom relasjoner til andre mennesker. I følge Charlot er dette selve definisjonen på det kulturhistoriske perspektivet (2010, s. 8). Men Charlot (2010) framholder at han ikke bare kan bygge sin forståelse på det kulturhistoriske, men at han også behøver psykoanalyse for å forstå dette fenomenet. Dette hviler på en oppfatning om at mennesker er født ufullstendige,

og at vi gjennom hele livet søker etter noe som vil gjøre oss komplett. Dette er imidlertid et uoppnåelig mål da ingenting kan fullstendiggjøre et menneske, verken penger, makt eller kjærlighet. Dette medfører dermed at mennesker er og forblir ufullstendige, men på stadig søken etter dette «noe». Dette «noe» er ifølge Charlot et «unattainable object of desire» (2010, s. 8), som innebærer at mennesker har et grunnleggende ønske om å lære og et behov for å tilegne seg kunnskap.

I følge Charlot (1997 ref. i Pouliot et al., 2010, s. 244), har kunnskap bare «meaning and value in reference to the relationships that it presupposes and that it produces with the world, oneself and others». Dette innebærer at en av premissene som ligger til grunn for kunnskapsrelasjoner er at læringsprosesser, prosesser som innebærer det å tilegne seg forståelse for verden og det å konstruere selvet, skjer gjennom interaksjon med andre. Mennesker engasjerer seg i relasjoner til andre for å lære og dette sees som subjektets handlinger. Dette medfører at læringsrelaterte handlinger oppstår både i subjektet, men også utenfor da det krever handling av andre (Charlot, 1997, 2003 ref. i Pouliot et al., 2010).

Kunnskapsrelasjoner kan defineres som et sett med relasjoner med mening, og dermed også verdi, mellom et individ og/eller en gruppe og kunnskapsprosesser og/eller -produkter. Kunnskapsrelasjoner er dermed en gruppe av relasjoner som et subjekt oppretter for å lære og disse kan være både motstridende, påvirket av omstendighetene og forekomme i flertall (Charlot, 2000, 2001, 2005, 2009 ref. i Bicalho & Souza, 2014). Subjektet sees som et vesen med ønsker i en verden delt med andre subjekt, som innehar en sosial posisjon, og som utformer mening både til seg selv og til verden, samtidig som det bygger sin historie. For subjektet sees læring som et behov og som en nødvendighet for å markere egen tilstedeværelse i en kunnskapsproduserende verden. Læring er helt sentralt i menneskers dannelses-, individualiserings- og sosialiseringprosesser (Bicalho & Souza, 2014).

I ulike læringsprosesser oppretter subjektet ulike relasjoner med utgangspunkt i ulike typer kunnskap. I tillegg vil ulike kontekster føre til ulike relasjoner til læring i seg selv. Kunnskapsrelasjoner består av grupper med relasjoner som et individ etablerer til et objekt, en tanke, en aktivitet, et mellommenneskelig forhold, en plass, en person, en situasjon, en hendelse etc. som på en eller annen måte er relatert til læring og kunnskap. Dette medfører dermed at det også er en relasjon til språk, til tid, til aktiviteter i og om verden, til andre og til seg selv (Charlot, 2005 ref. i Bicalho & Souza, 2014, s. 620). Med andre ord er disse gruppene relasjoner til ulike måter å lære på som kan variere ut i fra de situasjonene de

oppstår i, type kunnskap og omstendighetene hvor læringen finner sted. De ulike rom, situasjoner og interaksjoner som er involvert i subjektets læringsprosesser vil påvirke hvilke kunnskapsrelasjoner som etableres (Charlot, 2005 ref. i Bicalho & Souza, 2014).

3.1.2 Kunnskapsrom

I relasjon til læring i, og læring utenfor, en utdanningskontekst omtaler Charlot (2010) behov for egne «rom» for kunnskap. Læring i en utdanningskontekst er et rom, mens læring utenfor en utdanningskontekst er et annet rom. Charlot (ref. i Gamble, 2014, s. 69) skiller mellom det han kaller «place of experience» og «object of thought». Disse begrepene kan oversettes til praksisrommet og teorirommet. «Place of experience», praksisrommet, forstås her som det kunnskapsrommet som er utenfor en utdanningskontekst, og i dette rommet kan man tilegne seg hverdagskunnskap, i form av praktiske ferdigheter. «Object of thought», teorirommet, forstås dermed som det kunnskapsrommet som er i en utdanningskontekst, og i dette rommet kan man tilegne seg skolekunnskap, i form av akademisk kunnskap. Disse rommene utvikler dermed ulike typer kunnskaper, og det som skiller rommene fra hverandre er at i praksisrommet tilegnes kunnskaper gjennom erfaring, mens i teorirommet tilegnes kunnskap gjennom å inngå i abstrakte tankeprosesser.

Rata (2016), som bygger på Charlots tenkning, viser til at svakere stilte grupper kan stå i fare for å ikke få tilgang til skolekunnskap, som gjerne sees som nøkkelen til å forstå verden som noe mer enn kun et sted man erfarer. Teorirommet innebærer at man evner å gå inn i en intellektuell, teoretisk og abstrakt verden. Hvor man går bortenfor det som allerede er kjent, og hvor teori kan referere til teori, og ikke nødvendigvis til en virkelighet. De elevene som ikke får tilgang til denne intellektuelle kunnskapen, og som ikke greier å skille mellom teori og praksis, vil kunne mislykkes på skolen og stå i fare for å falle utenfor (Charlot, 2010). Løsningen på dette er imidlertid ikke enkel, og den utbredte oppfatning innebærer at elever har ulike forutsetninger for å lykkes basert på sin kulturelle arv. Dette henger sammen med menneskers ulike kunnskapsrelasjoner nevnt ovenfor. For å hjelpe svake elever med å oppnå suksess i skolen har det derfor blitt tatt i bruk undervisningsmetoder som baserer kunnskapen på elevenes erfaringer, så det skal bli lettere å forstå og tilegne seg denne kunnskapen. Eksempler på dette er praksisbasert opplæring og undervisning, med formål om å utvikle praktiske ferdigheter (Gamble, 2014; Rata, 2016). Denne metoden innebærer imidlertid at

disse elevene kun får tilgang til ett kunnskapsrom, praksisrommet, som medfører at de blir fratatt muligheten til å tilegne seg teoretisk kunnskap.

Dette medfører at selv om denne typen undervisning og utdanning vil føre til at svake elever opplever mestring og oppnår grunnleggende ferdigheter, vil det hindre disse elevene i å oppnå det Charlot (2010) omtaler som epistemisk identitet, og dermed også hindre elevene i å kunne fortsette videre og oppnå en dypere forståelse. Praktisk kunnskap, som er den kunnskapen disse elevene får mulighet til å tilegne seg, er i stor grad begrenset og situasjonsavhengig. Denne kunnskapen er dermed ikke overførbart til andre situasjoner, og har ingen verdi utenfor egen kontekst. I kontrast til dette står teoretisk kunnskap, som kan overføres til mange ulike situasjoner og har dermed stor verdi for menneskers dypere forståelse. Teoretisk kunnskap er i større grad allmenn, og vil fungere som et grunnlag for å kunne skape mening, og finne løsninger, når mennesker står ovenfor nye situasjoner og utfordringer. Dersom mennesker frarøves muligheten til å tilegne seg teoretisk kunnskap vil de aldri få muligheten til å oppnå en dypere forståelse. Gamble (2014) og Allais (2012), som også bygger på Charlots tenkning, påpeker at tilgang til teoretiske kunnskaper er det som vil gjøre en utdanning eller et undervisningsopplegg nyttig. Det vises her til at en fare med å sette for mye fokus på kortsiktige behov for ferdigheter og praktisk kompetanse er at man kan miste langsiktige økonomi- og samfunnsbehov ut av syne (Gamble, 2014). Det er i stor grad utdanningselementet, teoretisk kunnskap, som gir kvalifisering sin langsiktige verdi og som kan være med og fasilitere, fremfor å hindre, utviklingen i arbeidsmarkedet (Allais, 2012).

3.2 Zoom ut: Skyggeutdanningssystemet

Nordhaug (1991) omtaler arbeidslivet som et skyggeutdanningssystem, i form av at det tilrettelegges for personalopplæring og kompetanseutvikling. Dette innebærer at arbeidslivet er et utdanningssystem som ligger i skyggen av formelle utdanningssystemer, og hvor de to systemene innehar ulike kjennetegn og egenskaper. Skyggesystemets historie kan spores helt tilbake til 1800-tallet, hvor det oppstod for å gi svakere stilte grupper mulighet til kompetanseutvikling for å utjevne ulikheter i samfunnet. Gjennom tiden har skyggesystemet utviklet seg, og opplæring og kompetanseutvikling utgjør nå en sentral del av arbeidslivet, både fra arbeidsgivers og arbeidstakers perspektiv (Nordhaug, 1991). Årsaken til dette kan sees i sammenheng med endringer i samfunnet, hvor både økonomisk og teknologisk utvikling skjer i raskt tempo. I tillegg til at både teknologi og marked endres, endres også

offentlige lover og reguleringer, samtidig som det forekommer kulturelle endringer. En viktig faktor er blant annet økende utdanningsnivå hos befolkningen, som igjen påvirker behovet for utdanning gjennom opplæring og kompetanseutvikling. All utvikling og endring fører med seg økende krav til kompetanse, både på organisasjons- og individnivå (Brandt & Eeg-Henriksen, 1986).

For organisasjoner er kompetanseutvikling sentralt i forhold til opprettholdelse av konkurransedyktighet og økonomisk vekst, og det etterstrebes et mål om å være lærende organisasjoner. Fra et individperspektiv er det nødvendig å kontinuerlig utvikle og forbedre egen kompetanse for å kunne møte og mestre endringer både i og utenfor arbeidslivet (Nordhaug, 1991), og livslang læring er blitt et godt kjent begrep. Aktuelle endringer kan medføre at det oppstår behov for å bytte arbeidsplass, men det kan også oppstå behov for å bytte yrke, og det blir derfor vesentlig for arbeidstakere å vedlikeholde, oppdatere og utvikle egne kunnskaper og ferdigheter for å unngå å bli sårbar for endring. Kompetanseutvikling vil dermed kunne bidra til å sikre egen karrieremobilitet og samtidig minske faren for å falle ut av arbeidslivet (Nordhaug, 1991).

3.2.1 Skyggesystemets historiske kjennetegn

Arbeidslivet fungerer som en skyggeutdanning i den forstand at arbeidstakere har mulighet til å tilegne seg, opprettholde og utvikle kunnskaper og kompetanser, og kan på denne måten utdanne seg i arbeidslivet uten at de må inngå i det formelle utdanningssystemet. En faktor som imidlertid skiller de to systemene fra hverandre er at all formell utdanning fører til formelle kvalifikasjoner, i form av vitnemål og sertifisering, mens dette ikke gjelder all utdanning og opplæring i skyggesystemet. Mye av den kvalifiseringen som skjer i skyggesystemet fører til uformelle kvalifikasjoner. Uformelle kvalifikasjoner innebærer økt kompetanse, men uten offentlig og formell sertifisering. En annen viktig faktor som skiller de to systemene fra hverandre er at skyggeutdanning ikke kan, i motsetning til formell utdanning, sees som et koordinert og formelt system, men er heller preget av uformelle og fleksible funksjoner og koblinger (Nordhaug, 1991).

Nordhaug (1991) beskriver skyggeutdanningssystemet som tilpasningsdyktig og effektivt, i form av at det utfyller funksjoner som markedet har behov for og som det formelle systemet ikke evner å møte. Disse behovene utspiller seg som hurtige utdanningsmuligheter, herunder kortere kurs og mer spesialiserte enheter for å møte stadig økende og endrende

kompetansekrav. Disse kravene medfører en evne til hurtig omstilling. Arbeidslivet, skyggesystemet, evner i større grad å tilpasse seg og justere nødvendig opplæring i tråd med den raske utviklingen, sammenlignet med utdanningsinstitusjoner. Årsaken til dette kan forklares ut i fra at skyggesystemet i større grad er uformelt, fritt og fleksibelt sammenlignet med det formelle utdanningssystemet som er bundet av sine institusjonelle grenser, hierarkiske strukturer, byråkrati og reglement. Disse grensene utøver en hemmende effekt og medfører at det formelle utdanningssystemet har et langt lavere tempo på endringsprosesser enn hva skyggesystemet har (Nordhaug, 1991). Formelle utdanningsinstitusjoner anses i større grad som rigide, regelstyrte og treige, og konsekvensen av dette er lav omstillingsevne. Dette kan dermed tolkes som at skyggesystemet har vokst fram i skyggen av det formelle systemet, som en reaksjon på et markedsbegrep som formell utdanning ikke var, og er, i stand til å møte. Skyggesystemet sees her som improvisatorisk, tilpasningsdyktig og fleksibelt av natur, med større evne til innovasjon. Dette igjen innebærer at arbeidslivet er bedre rustet til å utvikle den kompetansen som markedet behøver og etterspør, i tråd med den raske utviklingen, og som ikke kan tilegnes på skolen (Nordhaug, 1991).

Opplæring i arbeidslivet utøver dermed en supplerende rolle til det formelle utdanningssystemet, ved at det dekker en etterspørsel etter opplæring og kompetanseutvikling som formelle utdanningsinstitusjoner ikke er i stand til å dekke. Sentralt her er forholdet mellom det vitenskapelige og generelle og det bedrifts- eller bransjespesifikke, i form av at formell utdannelse gir en allmenn kompetanse, mens opplæring i arbeidslivet ofte bidrar til fagspesifikk kompetanse. I tillegg har skyggesystemet større mulighet til å utføre funksjoner som i større grad er mer fleksible og effektive, nettopp fordi det ikke er et koordinert og formelt system. Dette gjelder funksjoner som går både på opplæringens innhold og organisering, og kan innebære utdanninger av kortere varighet, som er bedre tilpasset eller mer spesialisert (Brandt & Eeg-Henriksen, 1986; Nordhaug, 1991). Dette utspiller seg ved at bedrifter kan utforme opplæringsopplegg som et skreddersydd til å svare på bedriftens mål, både de kortsiktige og de langsiktige. Dette er noe utdanningsinstitusjoner i mindre grad er i stand til å gjøre, og dette er en av grunnene til at skyggesystemet har utviklet seg. Brandt og Eeg-Henriksen (1986) viser til at det fra markedets side har oppstått etterspørsel etter annerledes utdanning, i form av fagkombinasjoner som formelle utdanningsinstitusjoner ikke tilbyr. Det har også oppstått etterspørsel etter bransje- og yrkesspesifikk utdanning, og utdanninger som er bedre tilpasset voksne når det kommer til organisering av tid og rom. I tillegg foreligger det etterspørsel etter kompetanse på voksenpedagogikk, samtidig som at

utdanning i formelle systemer anses som vanskelig å endre og modernisere (Brandt & Eeg-Henriksen, 1986).

Skyggesystemet er på mange måter en imitasjon av formell utdannelse da det søker å oppnå mange av de samme målene, nemlig kvalifisering og utdanning av mennesker. Systemene har opp gjennom tiden vokst nærmere hverandre, som medfører at de supplerer hverandre ved at de bidrar med utvikling av ulike typer kompetanser, som både den enkelte arbeidstaker og bedriften har behov for (Nordhaug, 1991). Hovedvekten av den kvalifiseringen som skjer i arbeidslivet fører imidlertid til uformelle kvalifikasjoner, men arbeidstakere gis mulighet til å inngå i formell utdanning gjennom utdanningspermisjon og andre former for tilrettelegging fra bedriftens side. Dette innebærer at arbeidstakere har mulighet til å inngå både i det uformelle og det formelle systemet på en og samme tid, i form av at de kan være i jobb mens de samtidig deltar i formell utdannelse (Nordhaug, 1991). Flere bedrifter har også utviklet egne bedrifts- eller bransjeskoler, nettopp for å kunne gi de ansatte relevante kvalifikasjoner (Brandt & Eeg-Henriksen, 1986). Disse skolene er imidlertid utviklet av bedriftene, og driftes derfor også av disse. Disse utdanningsløpene drar derfor nytte av skyggesystemets historiske kjennetegn, ved at de er effektive, fleksible og samtidig «skreddersydd» til bransjens eller bedriftens kompetansebehov. I tillegg så er de utformet med hensikt i at utdanningsløpene skal føre til formelle kvalifikasjoner. Disse skolene kan sees som et resultat av den etterspørselen som har oppstått fra markedets siden, og er utviklet nettopp for å kunne svare på disse (Brandt & Eeg-Henriksen, 1986).

Med andre ord tilbyr skyggesystemet alternative, effektive og fleksible løsninger på markedets behov. Skyggesystem vokser fram i skyggen av formelle system som en respons på et behov som det formelle systemet ikke evner å møte. Skyggesystemets uformelle, frie og adaptive karakter er i stor grad avhengig av at skyggesystemet er fritatt fra det formelle systemets byråkrati, institusjonelle grenser og strukturer. Disse kjennetegnene løftes fram som årsaksforklaringer på hvorfor formelle systemer ikke er i stand til å utføre visse funksjoner, eller svare på noen av markedets krav. Ut i fra dette kan de samme kjennetegnene også løftes fram som årsaksforklaringer på skyggesystemets effektivitet (Nordhaug, 1991). Dette innebærer at formelle og uformelle system sees som komponenter som utfyller ulike roller ut i fra egne forutsetninger, og det er viktig at de ikke tolkes som to motstridende funksjoner da de på mange måter utfyller og spiller på hverandre (Nordhaug, 1991).

3.2.2 Skyggesystemets bidrag til arbeidstakere

Kompetanseutvikling i skyggesystemet

I følge Nordhaug (1991) består kompetanse av tre elementer, og dette er kunnskaper, ferdigheter og evner. Kunnskap forstås her som ulike former for informasjon som er mer eller mindre organisert, ferdigheter er de kapasiteter man har til å handle på en bestemt måte, som å utføre konkrete oppgaver, mens evner er medfødte, potensielle kapasiteter til å tilegne seg og utvikle kunnskaper og ferdigheter. Arbeidsrelaterte kompetanser blir dermed de kunnskaper, ferdigheter og evner som kan gjøres nytte av i en arbeidskontekst ved å utføre et arbeid (Nordhaug, 1991).

Ulik opplæring kan utvikle ulike typer kompetanser, og særlig relevant her er skillet mellom formell og uformell kompetanse (Nordhaug, 1991). Formell kompetanse er den kompetansen som erverves gjennom utdanningssystemet, eller godkjente sertifiseringsordninger, og dermed kan dokumenteres i form av vitnemål eller annet kvalifikasjonsbevis. Uformell kompetanse er dermed de kompetanser som erverves på andre arenaer, som arbeidserfaring, organisasjonsdeltakelse og privatliv, og som ikke kan dokumenteres formelt (Nordhaug, 1991). Mange av disse kompetansene utvikles i skyggeutdanningssystemet gjennom erfaringslæring og organisert opplæring, men skyggesystemet åpner også opp for mulighet til tilegnelse av formelle kvalifikasjoner. Alle de kompetanser som et menneske besitter, både de formelle og de uformelle, omtales som realkompetanse og betegner dermed den samlede kompetansen et menneske har. Den kompetansen som er dokumentert, den formelle, er gjerne den kompetansen som vektlegges mest på det eksterne arbeidsmarkedet, og dette er særlig gjeldende for de jobbene det er stor konkurranse om. Dette er et resultat av at den uformelle kompetansen er vanskelig å vurdere, men denne kompetansen har ofte stor verdi internt i bedrifter (Nordhaug, 1991).

Skyggesystemets positive utfall

Nordhaug (1991) viser til at skyggesystemet bidrar til en rekke positive utfall for arbeidstakere, og basert på sine studier har han delt disse bidragene inn i tre kategorier. Disse kategoriene er læringsmotivasjon, karriererelaterte bidrag og psykososiale bidrag. Første kategori innebærer at opplæring og kompetanseutvikling kan ha en forsterkende effekt, i form av at det kan bidra til videre motivasjon for kunnskap og læring (Nordhaug, 1991, 1993).

Sentralt her er at arbeidstakerens holdninger til opplæring og læring kan endres, samtidig som at opplæring kan bidra til positive utfall som økt interesse for opplæringens tema og innhold, og økt interesse for læring generelt (Nordhaug, 1991, 1993). En viktig faktor når det kommer til læringsmotivasjon er imidlertid det at dersom jobben eller arbeidsplassen ikke gir mulighet for videre opplæring og kompetanseutvikling, eller at arbeidstakeren ikke har mulighet til å benytte den kompetansen han eller hun har tilegnet seg, vil læringsmotivasjon fungere mot sin hensikt og heller oppfattes som et negativt utfall (Nordhaug, 1989, 1993).

Andre kategori innebærer utfall som er direkte relatert til jobben, og kan være muligheten til høyere lønn, nye og mer interessante arbeidsoppgaver, eller mer selvstendig arbeid og større grad av ansvar (Nordhaug, 1991). Kompetanseutvikling inngår som en essensiell faktor i mange arbeidstakers karriereutvikling og opplæring kan dermed bidra til en mulighet for forfremmelse (Nordhaug, 1989, 1991). Videre kan opplæring bidra til bedre muligheter for jobbmobilitet, både intern og ekstern, hvorav uformelle kompetanser vil kunne gi bedre muligheter internt og formelle kompetanser vil kunne gi bedre muligheter eksternt. I tillegg til mobilitet vil et positivt utfall kunne være økt jobbsikkerhet, da kompetanseheving bidrar til at arbeidstakeren blir bedre rustet for å takle omstilling og for å kunne mestre nye arbeidsoppgaver (Nordhaug, 1991).

Siste kategori for positive bidrag er de psykososiale utfallene. Nordhaug (1991) viser til at mange deltakere i opplæring opplever økt grad av selvrealisering og større selvtillit, og at dette gjerne har sammenheng med stolthet over å gjennomføre opplæringen. Opplæring kan også bidra til større evne til å mestre jobben, som igjen vil kunne bidra til økt mestringsfølelse. Dette innebærer at opplæring har stor betydning for arbeidstakers individuelle vekst og personlige utvikling samtidig som at deltakelse i opplæring kan ha en integrerende effekt ved at det gir verdifull sosial kontakt med andre mennesker (Nordhaug, 1991).

3.3 Oppsummering

Charlot (2010) viser til en grunnleggende oppfatning om at alle mennesker har et behov for å lære og til å tilegne seg kunnskap. Alle mennesker har en relasjon til kunnskap, og disse relasjonene påvirkes av type kunnskap og konteksten læringen finner sted i. Charlot skiller her mellom læring i en utdanningskontekst, og læring utenfor en utdanningskontekst, og disse

to kontekstene åpner opp for utvikling av ulike typer kunnskaper (Charlot, 2010). Læring i en utdanningskontekst forstås som teorirommet, og dette rommet gir tilgang til teoretisk kunnskap. Læring utenfor en utdanningskontekst forstås som praksisrommet, og dette rommet gir tilgang til praktisk kunnskap.

Det viser her til at begge disse rommene er like viktig for menneskers læring og kunnskapsutvikling, og tilgang til begge kunnskapsrommene ligger derfor som et grunnleggende premiss, en betingelse, for produktiv kunnskapsutvikling og læring. Nordhaug (1991) viser til at skyggeutdanningssystemet historisk har gitt tilgang til både praksisrommet og teorirommet. Mye av den opplæringen og kompetanseutviklingen som finner sted i arbeidslivet baseres på praksisrommet og utvikling av praktiske ferdigheter, men skyggesystemets historiske kjennetegn viser til at arbeidstakere også har hatt tilgang til teorirommet og mulighet til å tilegne seg teoretisk kunnskap. Dette utspiller seg ved at arbeidstakere kan ta del i formell utdanning samtidig som de er i arbeid, eller ved at bedrifter har utformet kvalifiseringsløp, gjennom for eksempel egne bedriftsskoler, som dermed har gitt tilgang til teorirommet. Dette innebærer at skyggeutdanningssystemet ikke bare åpner opp for tilegnelse av uformelle kvalifikasjoner, men gir også muligheter for tilegnelse av formelle kvalifikasjoner.

4 Metodisk tilnærming

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for de metodiske valg som er tatt gjennom arbeidet med denne studien, både når det kommer til forskningsdesign, innsamling av data, gjennomføring av analyse, samt validitet og etikk. Kapitlet er delt inn i 6 delkapitler, hvor kapittel 4.1 redegjør for de faktorer som ligger til grunn for valg av kvalitativt forskningsdesign. Kapittel 4.2 tar for seg datainnsamlingen og kapittel 4.3 dataanalysen. Studiens kvalitet diskuteres i kapittel 4.4, og etiske hensyn redegjøres for i kapittel 4.5. Kapittel 4.6 er viet til avsluttende refleksjoner.

4.1 Kvalitativ metode

I denne studien har jeg valgt å benytte et kvalitativt forskningsdesign. Det foreligger tre begrunnelser for hvorfor jeg anser kvalitativt metode som mest egnet for denne studien. Den første er at menneskelige erfaringer, og det å skape mening av disse erfaringene gjennom tolkning, står sentralt i kvalitative metoder (Liamputtong, 2012). Dette innebærer at disse metodene er bedre egnet til å utvikle forståelse av sosiale fenomener, da de gir mulighet for å undersøke analyseenheten i sin kontekst (Dalen, 2004; Thagaard, 2013). Denzin og Lincoln beskriver det på følgende måte:

Qualitative research is a situated activity that locates the observer in the world. It consists of a set of interpretive, material practices that make the world visible. [...] Qualitative researchers study things in their natural settings, attempting to make sense of, or interpret, phenomena in terms of the meanings people bring to them (Denzin and Lincoln, 2005, s. 3, ref. i Alvesson & Skoldberg, 2009, s. 7).

Muligheten til å undersøke fenomenet i sin kontekst, samt tolke og forstå med utgangspunkt i menneskers meninger, er vesentlig da deler av mitt teoretiske rammeverk baseres på et sosiokulturelt læringsperspektiv. For det andre anses kvalitative tilnærminger som i større grad fleksible enn andre metoder da det i stor grad innebærer en iterativ prosess (Braun & Clarke, 2006; Creswell, 2014). Dette innebærer at jeg i større grad er tillatt å gjøre veivalg underveis etter hvert som jeg tilegner meg ny innsikt, og hvor jeg kan gå fram og tilbake mellom ulike faser i prosessen. Og for det tredje tillater kvalitativ forskning forskeren å være deltakende i hele forskningsprosessen, som gjør det lettere å tolke dataene og forstå hvordan

informantene gir mening til egne erfaringer, som kan være vanskelig ved bruk av andre metoder (Liamputtong, 2012).

Det at forskeren deltar i feltet medfører imidlertid nærhet til informantene, og det blir derfor viktig å ha et bevisst forhold til prosessen og reflektere over egne begrensninger (Alvesson & Skoldberg, 2009). En av ulempene med kvalitative metoder, som også kritiseres av tilhengere av kvantitative metoder, er at tolkning av studiens funn i stor grad påvirkes av forskerens subjektivitet. Denne subjektiviteten kan utspille seg i form av forutinntatte, personlige og irrasjonelle antagelser, og disse kan prege forskerens forståelse og tolkning i forskningsprosessen. Det blir derfor viktig å prøve å opprettholde en viss avstand til feltet, ved å innta en åpen og fleksibel holdning, og reflektere over de beslutninger som tas og de årsaker som ligger til grunn. Likevel vil det forekomme både bevisste og ubevisste valg som vil påvirke studien og resultatene. En annen ulempe som er verdt å nevne er at kvalitativ forskning søker å undersøke realiteter i naturlige kontekster, i motsetning til kontrollerte omgivelser, som kan medføre en økning av forskningsmetodenes kompleksitet (Savin-Baden & Major, 2013).

4.2 Datainnsamling

Jeg hadde i utgangspunktet lite kjennskap til studiens tema da jeg gikk i gang med dette arbeidet. Integrering og kvalifisering av flyktninger anses som et mangesidig, uoversiktlig og komplekst fenomen, og jeg anså det derfor som nødvendig å legge ned et arbeid i å sette meg inn i feltet ved bruk av eksplorerende informasjonshenting. For å innhente informasjon tok jeg utgangspunkt i informasjonssøk på internett, gjennomgang av relevante avisartikler, politiske dokumenter og andre dokumenter. Jeg deltok i tillegg på aktuelle konferanser om temaet integrering og kvalifisering av flyktninger for å øke min forståelse og kunnskap om feltet. I forbindelse med dette gjennomførte jeg også en samtale med to representanter fra Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO), avdeling arbeidsliv og kompetanse, for å få bedre innsyn i tematikken, som inspirasjon til videre arbeid og som hjelp til å sette retning på prosjektet. Denne samtalen ble også grunnlag for rekruttering av informanter, utdypende redegjørelse av dette følger i kapittel 4.2.2. Arbeidet med innhenting av informasjon var ikke bare ukomplisert da feltet er både stort og uoversiktlig, men det førte til at jeg kunne danne meg et overblikk. Dette overblikket bidro etter hvert til at jeg kunne innsnevre tema og sette opp noen problemstillinger som et første utgangspunkt. I løpet av prosessen har jeg fått stadig

bedre innsikt i temaet, og dette har resultert i flere endringer underveis etter hvert som nye refleksjoner har funnet sted. Problemstillingen har vært gjenstand for endring, og det samme har de analytiske perspektiver som studien bygger på. Dette bekrefter igjen hvorfor kvalitativ metode egner seg, men også har vært nødvendig, i denne studien da den i større grad tillater fleksibilitet underveis i prosessen (King & Horrocks, 2010; Thagaard, 2013).

4.2.1 Rekruttering av informanter

I denne studien har jeg valgt å benytte snøballmetode for utvalg og rekruttering av informanter, og denne metoden faller inn under kategorien ikke-sannsynlighetsutvelgelse (Savin-Baden & Major, 2013). Snøballmetode beskrives som en utvalgsmetode særlig egnet for å identifisere informanter med spesifikke karakteristikk som kan være vanskelig å identifisere gjennom andre utvalgsmetoder (Hennink, Hutter & Bailey, 2011). Strategien innebærer at utvelgelsen begynner med enten et første sett med informanter, eller en informant, som utpeker nye mulige informanter fra sitt sosiale nettverk, som informanten anser som potensielle bidragsyttere til studien (Morgan, 2008). Dette karakteriserer metaforen snøball, som øker i omkrets etter hvert som den ruller. Utvalget blir større etter hvert som nye informanter rekrutteres ved hjelp av eksisterende informanter. Dette innebærer at informantene bidrar både med informasjon på studiens temaområde og om mulige andre potensielle informanter, og denne prosessen kan pågå i flere runder (Liamputtong, 2012; Morgan, 2008). Da det var vanskelig å få tak i en liste over bedrifter som tilbyr arbeidspraksis anså jeg snøballmetode som en egnet utvalgsmetode for å få tilgang til relevante informanter, samtidig som at det ville kunne bidra til at jeg fikk tilgang til informanter jeg ikke hadde fått tak i ved bruk av andre utvalgsmetoder.

Som jeg nevnte ovenfor begynte jeg forskningsprosessen med å sette meg inn i feltet ved å hente inn informasjon. På denne tiden var det kun tema som var bestemt, og landskapet lå derfor åpent foran meg. Som et første steg deltok jeg derfor på OXLO-konferansen som ble arrangert av Oslo kommune, enhet for mangfold og integrering, høsten 2016. Tema for konferansen var flyktninger og arbeid, og konferansen hadde et bredt spekter av innledere fra kommuner, næringsliv og frivillig sektor som medførte at jeg kunne få et innblikk i potensielle informanter. En av innlederne på konferansen var Svein Oppegaard, direktør for arbeidslivspolitik i NHO, som hadde et innlegg om arbeidslivets bidrag til integrering. Dette, i kombinasjon med at mine innledende informasjonssøk viste at NHO over lengre tid har

engasjert seg i den offentlige integreringsdebatten, førte til at jeg valgte å sende en e-post til Oppegaard og høre om det var muligheter for at vi kunne møtes for en samtale. I de fleste kvalitative studier velges informantene ut på bakgrunn av noen få variabler (Thagaard, 2009), og i dette tilfellet vurderte jeg NHO som et godt utgangspunkt med tanke på deres engasjement i integreringsdebatten, i tillegg til at de er en interesseorganisasjon med mange medlemsbedrifter. Jeg tok derfor utgangspunkt i at NHO kunne ha kjennskap til bedrifter som tilbyr arbeidspraksis, og på denne måten ville NHO fungere som en ressurs og inneha egenskaper som anses som rett for studiens fokusområder. Oppegaard ga positiv tilbakemelding og sørget for at jeg fikk en avtale om samtale med leder for NHOs avdeling arbeidsliv og kompetanse, samt en seniorrådgiver ved avdelingen. Disse to fungerer som informanter både på studiens temaområde og om mulige potensielle nye informanter, men samtalen inngår ikke i den formelle datainnsamlingen og er derfor ikke en del av studiens datamateriale. I stedet benyttet jeg denne samtalen som en hjelp til å sette retning på prosjektet. Denne samtalen bidro til å øke min kunnskap på feltet, ved at jeg kunne innhente informasjon både på temaområdet, samt informasjon om andre potensielle deltakere som ville være nyttige informanter. Dette medfører at jeg ikke gjennomførte et intervju med tilhørende intervjuguide, men heller en uformell samtale. Gjennom informantene fra NHO fikk jeg informasjon om Nordic Choice Hotels og deres arbeid, samt kontaktinformasjon til kjedens HR-manager.

Jeg tok deretter kontakt med HR-manager og fikk mulighet til å gjennomføre et telefonintervju. Dette intervjuet inngår i studiens datamateriale. Gjennom denne informanten fikk jeg bedre kjennskap til Nordic Choice som bedrift og det integreringsarbeidet de gjør, samt informasjon om mulige potensielle deltakerhotell. HR-manager bidro med kontaktinformasjon til fire hoteller i kjeden, og alle disse deltar i datainnsamlingen da samtlige samtykket på forespørsel. Jeg har intervjuet en informant fra hvert hotell og utvelgelsen av disse informantene tok utgangspunkt hotellenes vurderinger. Det varierte her hvem hotellene selv anså at var best egnet til å gjennomføre intervjuet, ut ifra hvor involvert de er i arbeidspraksisordningen. To av informantene er derfor hotelldirektører, en er hotellsjef og en er avdelingsleder for avdelingen som har deltakere i arbeidspraksis.

Gjennom intervjuene med informantene på hotellene fikk jeg tilgang til aktuelle aktører som står rundt arbeidspraksisordningen, og neste skritt var derfor å ta kontakt med disse. Jeg henvendte meg til totalt fire aktører, men fikk bare respons fra tre, og disse utgjør derfor de

tre siste informantene. Dette er informanter som kommer fra en kommune og en voksenopplæringsskole, samt Briga som er en privat opplæringsaktør. Dette medførte at jeg til slutt fikk tilgang til 8 informanter som inngår i det endelige utvalget. Kort oppsummert ble snøballmetoden gjennomført i 4 runder, hvor jeg først tok kontakt med NHO (1). NHO bidro deretter til at jeg kom i kontakt med HR-manager i Nordic Choice Hotels (2). HR-manager bidro til at jeg kom i kontakt med fire Choice-hoteller (3), og hvor disse fire informantene igjen bidro til at jeg kom i kontakt med tre sentrale aktører i arbeidspraksisordningene (4).

Følgende tabell viser en oversikt over studiens endelige utvalg.

Informantenes rolle	Betegnelse på informantene i teksten
HR-manager i Nordic Choice Hotels	HR-manager
Hotelldirektør i et Choice-hotell	Hotelldirektør 1
Hotelldirektør i et Choice-hotell	Hotelldirektør 2
Avdelingsleder i et Choice-hotell	Avdelingsleder
Hotellsjef i et Choice-hotell	Hotellsjef
Prosjektleder i Briga	Prosjektleder Briga
Rektor ved Sol voksenopplæring	Rektor Sol
Praksisansvarlig i Sol kommune	Praksisansvarlig Sol

Tabell 1: Informantenes rolle og betegnelse i studien

4.2.2 Kvalitativt forskningsintervju

Formålet med denne studien er å innhente rik og fyldig informasjon om et fenomen, arbeidsrettet opplæring av flyktninger, og med bakgrunn i forskningsspørsmålene har jeg valgt intervju som metode for å belyse dette. Intervju vil bidra til at jeg kan få innsikt i

informantenes perspektiver, forståelse og opplevelse om og av fenomenet, med utgangspunkt i deres beskrivelser av praksisen og den konteksten praksisen omgis av (Thagaard, 2013).

Observasjon var også en metode jeg vurderte og som kunne vært produktiv, i form av å gi et rikere bilde av fenomenet. Observasjon er en egnet metode for å samle inn data på blant annet informantenes atferd. Årsaken til at valget falt på intervju framfor observasjon var at jeg ønsket å få innblikk i informantenes vurderinger, tanker og refleksjoner om praksisen, og dette er deler av fenomenet som ikke kommer til syne ved observasjon. I tillegg begrenser observasjoner seg til spesifikke tider og situasjoner som vil kunne medføre at man kan gå glipp av en vesentlig helhet ved fenomenet (Thagaard, 2013), mens jeg i denne studien ønsket å få innblikk i praksisen både der den er og i en større sammenheng, i tråd med zoom inn og zoom ut.

Helt i starten av prosjektet var jeg inne på tanken om å også intervju flyktningene som er deltakere i arbeidspraksis. Jeg besluttet imidlertid tidlig i prosessen å ikke gjøre dette da flyktninger anses som en sårbar gruppe, og det foreligger strenge retningslinjer for forskning på disse gruppene. Dette medfører at det skal unngås dersom mulig, samtidig som at forskeren bør ha kompetanse som bidrar til å minimere belastningen på sårbare informanter. Jeg innehar ikke slik kompetanse, samtidig som at jeg anså at aktørene egnet seg best som informanter for å svare på min problemstilling. Det at flyktninger anses som en sårbar gruppe var også en påvirkende faktor til at jeg valgte intervju framfor observasjon, da tilgjengelighet og gjennomførelse i praksis var en problemstilling, i form av godkjenning fra Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) for å gjennomføre observasjoner på hotellene.

Intervju som metode gir en rekke fordeler når det kommer til det formålet denne studien har til hensikt å belyse, og særlig sentralt her er muligheten til innsyn i hendelser som skjer mens forskeren selv ikke er tilstede. Kvale og Brinkmann (2015) viser til at målet med kvalitative forskningsintervju er å forstå verden sett fra informantenes side. Dette, i tillegg til faktorene nevnt ovenfor, førte til at jeg anså kvalitativt forskningsintervju som den best egnede metoden for innhenting av data for å besvare studiens forskningsspørsmål.

Utforming av intervjuguide

Intervjuguidene ble utformet med utgangspunkt i studiens forskningsspørsmål, de analytiske perspektivene og temaer som kom frem i forbindelse med informasjonssøk og kartlegging av

feltet i studiens tidlige fase. Relevante opplysninger her var blant annet informasjon om Nordic Choice, integreringspolitikk og tidligere forskning som presentert i kapittel 2, samt debatten rundt integrering og kvalifisering av flyktninger i Norden som er presentert i kapittel 1. Da jeg benyttet snøballmetode som utvalgsmetode, som innebærer at jeg rekrutterte informanter underveis i datainnsamlingen, anså jeg det som mest hensiktsmessig å utforme tre intervjuguider. En for HR-manager, en for hotellene og en for de øvrige aktørene. Se vedlegg 3, 4 og 5. Dette med utgangspunkt i at jeg ønsket en litt annen informasjon fra HR-manager enn fra de øvrige aktørene. Dette innebærer at jeg benyttet intervjuet med HR-manager for å få inngående kunnskap om Nordic Choice som kjede, samt det integreringsarbeidet som finner sted. Denne kunnskapen ble benyttet som grunnlag for utforming av intervjuguide for hotellene og de øvrige aktørene.

Intervjuguidene for hotellene og øvrige aktører tar utgangspunkt i ulike perspektiver, og er derfor utformet med noen like og noen forskjellige spørsmål. I og med at studien baseres på et dobbelt grep, zoom inn og zoom ut, var det i tillegg relevant å ha noen spørsmål som skulle besvare forskningsspørsmål 1, som ligger til grunn for zoom inn-analysen, og noen spørsmål som skulle besvare forskningsspørsmål 2, som ligger til grunn for zoom ut-analysen, i begge guidene. Jeg utformet derfor et knippe spørsmål med hensikt å få innsikt i lokalt perspektiv, ved å besvare spørsmål rundt selve arbeidspraksisens innhold og utforming (zoom inn), og et knippe spørsmål med hensikt å få innsikt i et overordnet perspektiv, ved å besvare spørsmål om aktørenes roller, samarbeidet dem imellom, samt organisatoriske forhold (zoom ut).

Jeg ønsket å gjennomføre halvstrukturerte intervjuer da jeg hadde en formening om hvilke temaer som var aktuelle og hvilke spørsmål jeg ønsket besvart, men jeg ønsket frihet til å kunne bevege meg bort fra guiden (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette valget medførte at jeg hadde større fleksibilitet, som innebar at jeg delvis kunne styre samtalen ut i fra de fastsatte tema, og samtidig vandre mellom de ulike tema og spørsmål, og gi rom for at informantene kunne bringe inn temaer som på forhånd ikke var definert. Selv om jeg i studiens første fase la ned mye arbeid i innhenting av informasjon hadde jeg fortsatt ufullstendig innsikt i fenomenet og jeg utformet derfor åpne spørsmål, i tillegg til oppfølgingsspørsmål som jeg kunne benytte ved behov for å utdype temaer av spesiell interesse (King & Horrocks, 2010). På denne måten unngikk jeg en for rigid struktur, og spesifikke spørsmål, som kunne medført at datamaterialet ble mangelfullt. Målet med intervjuguiden var å få informantene til å dele sine tanker og erfaringer om arbeidspraksis, og om konteksten rundt, for å kunne belyse studiens

forskningsspørsmål. Halvstrukturert intervjuguide viste seg å være en god strategi da noen av informantene ga svært lange og utdypende svar, og det framkom flere nye dimensjoner. Det ble også nødvendig å stille oppfølgingsspørsmål da aktørene satt med vidt forskjellige perspektiver og meninger, som medførte at spørsmålene måtte tilpasses til den konteksten den aktuelle aktøren befant seg i. Dette kan på mange måter sies å kjennetegne hele integreringsfeltet, og medførte stor kompleksitet i intervjuene. Dette innebærer også at intervjuguidene kun kan sees som et utgangspunkt, og at flere spørsmål oppsto underveis i intervjuene.

Gjennomføring av intervju

Intervjuavtalene, med konkretisering av tid og sted, ble avtalt på e-post med alle informantene. Jeg lot i hovedsak informantene avgjøre hvor og når intervjuene skulle gjennomføres for å gjøre det så praktisk som mulig for de å delta. Intervjuene med informantene fra hotellene ble gjennomført på de respektive hotellene, enten på et skjermet sted i lobbyen eller på et møterom. Intervjuet med informanten fra Briga ble utført på en cafe, mens intervjuet med informantene fra Sol kommune ble gjennomført på skolen for voksenopplæring i kommunen. Totalt syv intervjuer ble gjennomført, hvorav ett fra HR-manager, fire fra hotell, ett fra Briga og ett gruppeintervju fra rektor og praksisansvarlig i Sol kommune. Intervjuene ble gjennomført over en periode på fire måneder og mye av tiden gikk med til å opprette kontakt og avtale intervjuer, i tråd med snøballmetoden. Dette medførte imidlertid at jeg hadde god tid til å transkribere intervjuene, samt reflektere over gjennomførelse før neste intervju sto for tur. Dette førte til at jeg hadde mulighet til å reflektere over de erfaringene jeg fikk, og bidro til at jeg kunne stille bedre forberedt til neste intervju.

Intervjuene ble gjennomført en-til-en, bortsett fra med rektor og praksisansvarlig fra Sol som ble gjennomført som gruppeintervju. Før oppstart skrev informantene under samtykkeerklæring og jeg presenterte gangen i intervjuet. Jeg benyttet lydopptaker da jeg ikke ønsket å notere underveis da det er stor sannsynlighet for at dette hadde påvirket min tilstedeværelse i intervjuet. Samtidig kunne jeg gått glipp av muligheten til gode oppfølgingsspørsmål. Som intervjuer er det viktig at man lytter aktivt (King & Horrocks, 2010). Ved bruk av lydopptak sikret jeg at alt som ble sagt ble fanget opp og bevart, og det hadde ikke vært mulig å få med alt ved kun å notere. I tillegg førte det til at jeg kunne ha fullt fokus på informanten til enhver

tid (Liamputtong, 2012; Thagaard, 2013). Alle intervjuene tok i gjennomsnitt 1 time. I tråd med halvstrukturerte intervju ble det litt hopping fram og tilbake mellom spørsmålene for å følge opp informantens utspill, og for å bedre få tak i det de snakket om gjennom oppfølgingsspørsmål som førte til at de i større grad utdypet og avklarte sine uttalelser.

Det å forstå, og skape mening, ut av en intervjusituasjon avhenger i stor grad av forskerens for forståelse og konteksten rundt informantens uttalelser (Kvale & Brinkmann, 2015), som innebærer at min kunnskap om konteksten og bakgrunnen for informantens uttalelser har betydning for hvordan jeg forstår disse. Ved at jeg gjennomførte informasjonsinnhenting og satte meg inn i feltet og de ulike aktørene bidro jeg til å øke min kunnskap om analyseenheten, som igjen ga muligheten til en bedre forståelse av den informasjonen som ble innhentet i intervjuene.

4.2.3 Dokumentanalyse

Som jeg nevnte ovenfor hentet jeg inn informasjon for å få bedre oversikt og kunnskap om feltet. For å gjøre nytte av denne sekundærdataen, som inkluderer nettsider, politiske dokumenter, aviser og artikler, benyttet jeg dokumentanalyse. Dette er dokumenter som ligger åpent og tilgjengelig for alle. Sekundærdata er ment for et annet formål enn primærdata, og kan ligge til grunn for forskerens analyser (Thagaard, 2013). Disse dataene utgjorde bakgrunnskunnskapen min både på feltet og på fenomenet, og bidro til å synliggjøre konteksten rundt fenomenet, samt skape et grunnlag for utforming av intervjuguider. Gjennom dokumentanalyse fikk jeg tilgang til et bredere materiale, i form av at nettsider og aviser er lett å få tilgang til, i tillegg til at det var tidsbesparende da innsamling av samme mengde data hadde vært tidkrevende ved bruk av andre metoder (Harding, 2013). Det at jeg hadde en bredere bakgrunnskunnskap bidro også til at jeg lettere kunne forstå og stille relevante spørsmål i samtaler med informantene, sammenlignet med om det hadde vært store ujevnheter i kunnskapsgrunnlaget mellom oss.

4.3 Dataanalyse

Tolkning og analyse i kvalitative forskningsdesign begynner allerede tidlig i prosessen, og jeg reflekterte aktivt underveis mens jeg samlet inn datamaterialet. Disse refleksjonen vil ligge til grunn i det videre analysearbeidet og medfører at de ulike fasene overlapper hverandre. Den

reelle analysefasen begynner imidlertid etter at materialet er transkribert og forskeren ikke lenger er i kontakt med informantene (Thagaard, 2013). For å best kunne svare på denne studiens problemstillinger er det ikke hvordan informantene uttrykker seg, men hva de faktisk sier som er av interesse (Thagaard, 2013). Dette innebærer at selve meningsinnholdet er i fokus, og en metode som muliggjør fortolkende tilnærming er derfor viktig. Med utgangspunkt i dette valgte jeg å benytte en tematisk analyse, og fulgte analyseprosessen som er beskrevet hos Braun og Clarke (2006). Første steg i denne prosessen er transkribering.

4.3.1 Transkripsjon

Før datamaterialet kan analyseres må det gjøres om til tekst og transkripsjon innebærer å konvertere video- eller lydopptak om til skriftlig format (Harding, 2013). Alle intervjuene ble transkribert (mer eller mindre) ordrett for å kunne ivareta alle nyansene i informantenes uttalelser, og jeg transkriberte alle intervjuene samme dag som de ble gjennomført (Hennink et al., 2011). Det er verdt å nevne her at noen av informantene snakket med dialekt, men jeg har valgt å transkribere sitatene på bokmål. I tillegg var det noen av informantene som snakket svensk, eller svorsk, og her har jeg valgt å transkribere disse intervjuene på norsk. Dette innebærer at noen av sitatene benyttet i studien ikke vil være ordrett det informanten sa, men innholdet er det samme. Jeg brukte i gjennomsnitt 8 timer på å transkribere hvert intervju, og jeg gjorde alt selv da jeg ønsket mulighet til å bli godt kjent med materialet og få med meg deler jeg eventuelt hadde gått glipp av i intervjuet. Disse delene er sentrale å få med da de kan bidra til å gi en bedre forståelse for den konteksten de ulike sitatene ble sagt innenfor og i relasjon til (Kvale & Brinkmann, 2015; Liamputtong, 2012). Dette bidro til at jeg i større grad kunne forhindre misoppfattede tolkninger.

Etter transkribering av intervjuene gikk jeg gjennom opptakene for å sjekke at jeg hadde fått med alle meningene (Braun & Clarke, 2006). En utfordring i transkripsjonen var imidlertid å få med alle ord da noen av informantene snakket veldig fort, mens noen ord ble mumlet og er derfor vanskelig å høre. Det kan derfor hende jeg ikke har fått med alle detaljer, men i tilfeller hvor jeg anser at dette medfører at meningen mangler er disse uttalelsene utelatt. I denne prosessen valgte jeg i tillegg å tilpasse den skriftlige fremstillingen for å bedre få fram informantenes meninger. Gode muntlige setninger kan fremstå som uforståelige eller usammenhengende i skriftlig format (Kvale & Brinkmann, 2015), og da det ikke er den språklige fremstillingen som er av interesse i denne studien valgte jeg å kutte bort

ufullstendige setninger og mellom-ord som «eh», «uhm» etc. Dette vil i større grad også kunne bidra til en mer rettferdig fremstilling av informantene. Transkripsjonen fungerte som en del av analysen da jeg underveis i prosessen noterte ned tanker og refleksjoner som var relevante for analysen. Dette ble derfor et grunnlag for utforming av temaer til den videre analysen.

4.3.2 Tematisk analyse

Som nevnt ovenfor er det i denne studien innholdet i intervjuene som er av interesse, og jeg har derfor valgt å benytte en temasentrert tilnærming for å analyse datamaterialet. Tematisk analyse beskrives som en anvendbar og teoretisk fleksibel metode som innebærer å finne gjentakende temaer som er relevante for forskningsspørsmålene på tvers av de ulike intervjuene (Braun & Clarke, 2006; King & Horrocks, 2010). Tema forstås her som ulike mønstre som fanger opp viktige trekk ved dataene, og disse kan deretter plasseres inn i ulike kategorier som muliggjør at forskeren kan gå i dybden på de ulike temaene og sammenligne de ulike intervjuene (Thagaard, 2013).

Etter at transkriberingen var ferdig var neste steg i prosessen koding av materialet. Jeg brukte mye tid på å lese gjennom materialet gjentatte ganger for å bli godt kjent med dataene. I denne prosessen hadde jeg mulige temaer i tankene med utgangspunkt i de analytiske perspektivene, og noterte derfor ned stikkord og ideer som dukket opp underveis i forbindelse med ulike mønstre jeg så gjentok seg på tvers av intervjuene. Deretter tok jeg utgangspunkt i seks temaer som jeg hentet fra analyseperspektivene, som jeg utformet egne skjema for. Tre temaer for zoom inn: læringsomgivelser, læringspreferanser og kunnskapsrom, og tre temaer for zoom ut: utviklingsmuligheter, systembegrensninger og psykososiale forhold. I tillegg til disse seks temaene hadde jeg også et eget skjema for de sitatene jeg ikke anså å passe inn under noen av disse temaene. Deretter tok jeg for meg ett og ett intervju og sorterte sitatene inn i det tema-skjemaet jeg mente de hørte til. Dette bidro til å skape et mer helhetlig bilde av datamaterialet, og tydeliggjorde i større grad zoom inn-nivå og zoom ut-nivå. I denne prosessen identifiserte jeg også likheter og ulikheter både mellom tema-skjemaene og mellom intervjuene (Harding, 2013). Dette innebærer dermed at alle informantene er med i både zoom inn og zoom ut, men de ulike analysene tar utgangspunkt i ulike perspektiver og dette skifter mellom zoom inn og zoom ut. I zoom inn foreligger de sitatene som tar for seg det lokale nivået, med arbeidspraksisens utforming og innhold, mens zoom ut tar for seg de sitatene som

omhandler et mer overordnet nivå, med organisatoriske forhold og samarbeid mellom aktørene. Dette medfører at det er overvekt av sitater fra hotellene på zoom inn, mens det er en jevn fordeling mellom alle informantene på zoom ut.

Etter at alt datamaterialet hadde blitt sortert tok jeg for meg ett og ett tema. Jeg ønsket nå å gå grundigere til verks i kodingsarbeidet, da noen av skjemaene inneholdt forholdsvis mye data og var derfor uoversiktlige. Jeg skrev ut alle tema-skjemaene i egne dokumenter, med plass til koding på venstre side. Deretter begynte den grundige kodingen innenfor hvert tema, som handler om å identifisere interessante perspektiver og som kan bidra til å belyse fenomenet. Dette arbeidet ble gjennomført manuelt og jeg benyttet meg av ulike fargede penner for å identifisere de ulike kodene jeg fant. Koder er, i motsetning til temaer, spesifikke og smale (Braun & Clarke, 2006). Jeg gjennomførte kodingen i ulike trinn (Kawulich & Holland, 2012), og jeg begynte med å identifisere setninger og avsnitt i materialet (tema-skjemaene) jeg anså var relevante for forskningsspørsmålene. Jeg fant koder (kategorier) som var gjentakende i datamaterialet. Ved bruk av tematisk analyse er det nødvendig å tenke over hvordan uttrekking ut små deler av datamaterialet, for deretter å plassere det inn i kategorier, kan føre til at man mister oversikten over helheten. For å unngå at delene løsrives fra sin kontekst og på denne måten skaper fragmenterte biter har jeg valgt å ta ut større avsnitt, for å i større grad kunne ivareta et helhetlig perspektiv (Liamputtong, 2012; Thagaard, 2013). Til slutt endte jeg opp med seks overordnede tema, tre for zoom inn og tre for zoom ut, samt relevante underkategorier for hvert tema. Disse temaene er i zoom inn (kapittel 5.1): generelle læringsomgivelser (5.1.1), individuelle læringspreferanser (5.1.2) og to kunnskapsrom (5.1.3). Temaene i zoom ut (kapittel 5.2) er: systemets muligheter (5.2.1), systemets begrensninger (5.2.2) og flyktninger trivsel og motivasjon – i et langtidsperspektiv (5.2.3). Dette innebærer at jeg i dataanalysen har benyttet både teoridrevne og empiridrevne temaer, og jeg som forsker har hatt en aktiv rolle i å finne temaene for analysen (Braun & Clarke, 2006).

Da både overordnede tema og undertema var kommet på plass var det klart for selve analyseringen av dataene, som innebærer å tolke og skrive ut meningssammenhenger. Dette var imidlertid en prosess som jeg begynte på allerede ved kodingen av materialet. En vesentlig faktor ved analysearbeidet er at dataene faktisk settes inn i en analytisk fortelling, en helhetlig historie, og å passe på at dataene og analysen passer sammen (Braun & Clarke, 2006). Dette har jeg gjort i denne studiens kapittel 5 ved å benytte sitater for å belyse mine poeng, framfor at det er sitater som utgjør analysekapitlene. Dette bidrar også til at jeg i større

grad sikrer at helheten i analysen bevares. Hensikten med analysekapitlene er å vise til studiens funn, samtidig som at de analyseres ut i fra det analytiske rammeverket og min personlige tolkning. Dette innebærer også at det analytiske rammeverket er preget av min forståelse og tolkning av perspektivene og teoriene. Analytiske perspektiver og teori vil i analysen gi mulighet for å oppdage nye betraktninger, mens en fallgrube ved å analysere data ut i fra teori kan være ensidige tolkninger da man har på et «spesifikt par briller» (Kvale & Brinkmann, 2015).

4.4 Studiens kvalitet

4.4.1 Min rolle som forsker

Ved bruk av kvalitative metoder er det relevant å gjøre rede for egen rolle som forsker, herunder egen biografi, for å synliggjøre eventuelle bias og hvordan dette kan påvirke forskningsprosessen, i form av systematiske feil (Creswell, 2014). Da forskeren selv er delaktig i prosessen, og analyserer datamaterialet ut i fra egen tolkning er det nødvendig å være bevisst på at forskerens identitet og historie, samt verdier, interesser og forståelse, vil kunne påvirke de fortolkninger som gjøres. Jeg vil velge å omtale meg selv som en forskernovise, og dette vil naturlig nok påvirke hele forskningsprosessen i form av de valg som tas og vurderinger som gjøres, samtidig som at jeg har valgt å fordype meg i et (for meg) nytt kunnskapsfelt. Tidligere nevnte jeg at jeg hadde lite kjennskap til feltet, og at det derfor var nødvendig å gjennomføre eksplorerende informasjonsinnhenting. Dette kan imidlertid medføre at mitt kunnskapsgrunnlag fortsatt vil kunne anses som mangelfullt av noen, som vil kunne komme til syne i min forståelse og mine tolkninger. Dette er imidlertid umulig å unngå ved kvalitative studier nettopp fordi forskeren er delaktig i prosessen, men det er likevel nødvendig å være bevisst på.

4.4.2 Validitet

Det kan skilles mellom flere ulike former for validitet, og i denne studiens sammenheng er det relevant å skille mellom indre, ytre og økologisk validitet. Indre validitet refererer til i hvor stor grad studiens funn reflekterer datamaterialet og om de tolkninger som er gjort er gyldige i forhold til den virkeligheten som er studert (Harding, 2013; Thagaard, 2013), og i forhold til det håndverket som er utført gjennom hele prosessen (Kvale & Brinkmann, 2015). Dette

håndverket har jeg gjort rede for i de foregående kapitlene, samtidig som jeg har reflektert over de valg jeg har gjort i prosessen. Dette vil derfor ligge som grunnlag for studiens indre validitet. Jeg har gjort mitt beste for å gi en detaljert beskrivelse av forskningsprosessen, fra datainnsamlingen til det endelige resultatet. For å styrke den indre validiteten hadde jeg hele tiden studiens hensikt i tankene da jeg jobbet med analysen, for å sikre at det var en sammenheng mellom det jeg ønsket å undersøke og det jeg faktisk gjorde. De strategier jeg har benyttet for å øke studiens indre validitet er å gjennomføre forundersøkelser og innhente informasjon for å sette meg inn i feltet, og analyseenhetene, samt redegjøre for detaljert beskrivelse av forskningsprosessen.

Ytre validitet i kvalitative studier referer til om studiens funn er sammenlignbar og overførbart til andre lignende kontekster (Dalen, 2004). Formål med denne studien er ikke å kunne generalisere ut i fra funnene, men å heller se funnenes sammenheng og overførbarhet opp mot et bredere analytisk perspektiv, og på denne måten kunne sette studiens teoretiske forståelse inn i en større sammenheng (Thagaard, 2013). Dette er gjort i kapittel 6 og 7, som tar for seg diskusjon av funn, samt konklusjon og avslutning. Forskere har imidlertid påpekt at en studies ytre validitet, overførbarhet, i stor grad er opp til leserne å avgjøre (Cohen, Manion, Morrison & Bell, 2011), og med utgangspunkt i dette overlates dermed denne avgjørelsen til studiens lesere.

Økologisk validitet refererer til om studien er gjennomført i fenomenets naturlige kontekst, eller under lignende betingelser (Bryman, 2012), og henger sammen både med den indre og den ytre validiteten. Denne studien er gjennomført i informantenes naturlige kontekst, men da intervju, og ikke observasjon, er benyttet som metode er det i denne sammenheng mer relevant hvorvidt det etableres en felles forståelsesramme mellom informant og forsker for å øke den økologiske validiteten. Felles forståelsesramme er viktig for å unngå misforståelser og vidt forskjellige tolkninger. Dette kan oppnås gjennom at forskeren utfører skygging av informanten i dens naturlige kontekst, for å bedre bli kjent med fenomenet (Nicolini, 2009). Jeg fikk ikke mulighet til å utføre skygging av informantene, men jeg gjennomførte eksplorerende informasjonsinnhenting, både i studiens innledende fase og underveis i datainnsamlingen, for å øke mitt kunnskapsgrunnlag. Dette bidro til at mulige misforståelser, samt faren for at jeg tolket budskapet ulikt fra informantene selv, ble redusert både i selve datainnsamlingen og i dataanalysen. På denne måten førte en bredere kunnskapsbase til et

bedre grunnlag for å skape en felles forståelsesramme, som igjen bidro til å øke studiens, og funnernes, økologiske validitet.

4.4.3 Triangulering

Triangulering innebærer at det benyttes mer enn en metode, teori eller datatype, og er derfor nyttig for å bidra til å unngå inkonsekvens i studiens funn, som kan forekomme ved kun å benytte en metode eller en teori (Liamputtong, 2012). I denne studien benytter jeg både datatriangulering og teoritriangulering. Datatriangulering oppnås ved at datamaterialet består av flere datasett fra ulike kilder. Zoom inn, zoom ut metodikken (Nicolini, 2009) innebærer at det benyttes flere analytiske perspektiver, og teoritriangulering kan dermed bidra til å skaffe bedre innsikt i fenomenet enn ved bruk av kun ett analytisk perspektiv. Zoom inn, zoom ut fører til at analyseenheten studeres fra ulike vinkler, og ut i fra ulike teoretiske linser, som gir innsikt i praksisen fra flere sider. Ved å benytte ulike perspektiver innenfor både teorier og datatyper, kan studiens validitet økes (Dalen, 2004).

4.5 Etiske hensyn

I all forskning er det nødvendig å følge visse etiske retningslinjer, og prinsipper som respekt, gode konsekvenser, rettferdighet og integritet, for å sikre at studier er etisk forsvarlige (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2016). For å sikre at denne studien er etisk forsvarlig har jeg lagt vekt på å være ærlig og åpen rundt bakgrunn for og de resultater som sees i denne studien, ved å være systematisk i den metodiske og analytiske tilnærmingen, samt gjøre grundig rede for hvordan data ble samlet inn og analysert.

Denne studien er meldt inn og godkjent av NSD (se vedlegg 1), som innebærer behandling av personopplysninger. Alle informanter har fått tilsendt en skriftlig forespørsel om deltakelse (se vedlegg 2) bestående av studiens hensikt samt utfyllende informasjon om studien og hva det vil innebære å delta. Denne informasjonen inkluderte forskerens rolle (som student), hvordan datamaterialet ville bli benyttet i studien, tidsperspektiv, mulighet til å trekke seg når som helt og uten grunn, konfidensialitet, anonymisering etc. Før intervjuene ble gjennomført underskrev informantene skjema for informert samtykke (se vedlegg 3).

For at studien skal følge forskningsmessig etiske retningslinjer og å sikre informantenes anonymitet har jeg valgt å gi fiktive navnebetegnelser på informantene. Da jeg anser at

informantenes roller er relevante og interessante for analysen og studiens resultater, har jeg valgt å benytte informantenes roller som navnebetegnelsen. Informantene benevnes derfor som HR-manager, Hotelldirektør 1, Hotelldirektør 2 etc. Utfyllende tabell over informantenes roller og betegnelser kan sees under kapittel 4.2.1. Også den aktuelle kommunen som er med i studien har fått fiktivt navn, denne omtales derfor som Sol. En konsekvens av å benytte informantenes rolle som betegnelse er imidlertid at informantene kan identifiseres på bakgrunn av sin stilling, dersom en leser har inngående kjennskap til noen av bedriftene. Det hadde vært mulig å anonymisere disse informantene bedre, men da informantene ikke befinner seg i en sårbar situasjon, og det ikke foreligger belastningsrisiko ved å delta, har jeg vurdert at det ikke foreligger behov for å anonymisere i større grad (Thagaard, 2013). Jeg har i tillegg valgt å anonymisere i forhold til hvilket kjønn informantene har da dette ikke anses som relevant i denne studiens sammenheng, men jeg vil opplyse om at jeg i denne studien konsekvent vil benytte hunkjønnspronomen i omtalelse av informantene. Dette har ingen sammenheng med informantenes kjønn, men er et valg jeg har tatt med utgangspunkt i at det er lettere å forholde seg til.

En konsekvens av å benytte tematisk analyse er at informantens selvforståelse kan forsvinne når utdrag av datamaterialet tas ut av sin kontekst, for å analyseres opp mot en sammenheng som er definert av forskeren. Dette kan dermed medføre at informanten kan oppleve dette som et brudd på tilliten (Thagaard, 2013). For å i størst mulig grad prøve å unngå dette har jeg vært bevisst på denne faktoren gjennom hele prosessen, samtidig som at jeg har vært bevisst på min rolle som forsker for å unngå favoriserende framstillinger. Dette innebærer også at jeg har vært bevisst på å ikke vurdere informanter opp mot hverandre urettmessig eller å uttrykke kritikk mot informantene.

4.6 Avsluttende refleksjoner

For å runde av metodekapittelet ønsker jeg her å se på eventuelle metodebegrensninger, og komme med noen avsluttende refleksjoner rundt arbeidsmåte. En mulig begrensning kan være studiens størrelse, i form av at det foreligger et lite datasett. Dette medfører at generalisering av funn kan være problematisk, selv om dette ikke nødvendigvis er et mål med studien. En annen begrensning som er verdt å ta med er at studiens utvalgsmetode, snøballmetoden, kan føre til systematisk skjevhet i utvalget (Morgan, 2008). Denne metoden kan føre til at utvalget ikke blir representativt for hele populasjonen, i og med at informantene har kjennskap til

hverandre gjennom sosiale nettverk. Ved bruk av snøballmetode er det umulig å si om utvalget er representativt for populasjonen, men dersom representativitet skal kunne garanteres kan ikke ikke-sannsynlighetsutvelgelse benyttes. Sosiale systemer medfører imidlertid at muligheten til å rekruttere tilfeldig blir vanskelig, og snøballmetoden er essensiell (Morgan, 2008).

Når det kommer til arbeidsmetode er det verdt å nevne at jeg gjennomførte datainnsamlingen over en lang periode, som medførte at jeg gikk inn i hvert nye intervju med andre forutsetninger enn jeg hadde før det forrige. Dette resulterte i at jeg hadde mer kunnskap og kunne stille oppfølgingsspørsmål som viste seg å ha betydning for studiens funn, men som jeg ikke fikk mulighet til å stille til de informantene jeg allerede hadde intervjuet. I tillegg er særlig aktørene så forskjellige at de krevde ulike spørsmål, samtidig som de ga svar, som var basert på den konteksten de befant seg i. Dette medførte at jeg ikke nødvendigvis fikk like svar fra informantene, selv om de omtalte samme tema. Den tematiske analysen bærer derfor preg av hvordan jeg tolket materialet. Dette er imidlertid et kjennetegn ved kvalitative metoder, hvor forskerens erfaringer påvirker og former både datainnsamlingen og dataanalysen (Creswell, 2014). I tråd med dette er det relevant å trekke fram at dette har vært en iterativ prosess, som innebærer at endringer er gjort underveis og jeg har jobbet både fram og tilbake mellom de ulike delene i prosessen. Blant annet gjelder dette det analytiske rammeverket, hvor fokuset ble noe endret underveis i datainnsamlingen.

Jeg ser i ettertid at det kunne vært nyttig og interessant og gjennomført skygging (Czarniawska, 2007; Nicolini, 2009) av informantene før intervjuene ble gjennomført, for å få en bedre innsikt i fenomenet og øke min kunnskapsbase. Dette var noe jeg vurderte, men som ikke ble noe av. Skygging kunne medført at jeg hadde stilt andre spørsmål da jeg hadde hatt mer kunnskap å spille på, som for eksempel mer spesifiserte spørsmål. De intervjuguidene som foreligger kan sies å være runde, nettopp fordi jeg ville sikre meg å få med mest mulig med utgangspunkt i det kunnskapsgrunnlaget jeg satt med på det aktuelle tidspunktet. Årsaken til dette er både det at feltet er komplekst, men også fordi min kunnskap har økt kontinuerlig gjennom forskningsprosessen.

5 Funn og analyse

Dette kapittelet inneholder analyse av datamaterialet på både zoom inn og zoom ut nivå, og studiens funn presenteres fortløpende gjennom kapittelet. Kapittelet er delt inn i tre delkapittel, hvor kapittel 5.1 tar for seg analysen for zoom inn og kapittel 5.2 tar for seg analysen for zoom ut. Kapittel 5.3 tar for seg en oppsummering av kapittelet og har til hensikt å binde analysene sammen. Utgangspunktet for de to ulike analysene er studiens forskningsspørsmål, og analysen i zoom inn tar for seg forskningsspørsmål 1: *Hva kjennetegner hotellbransjen som en arena for opplæring og kvalifisering for flyktninger?* Det er her de faktiske forhold, læringsvilkårene, på hotellene som er i fokus og som undersøkes. Mens analysen i zoom ut tar for seg forskningsspørsmål 2: *Hvilke muligheter får de og hvilke begrensninger ligger i systemet?* Og i denne analysen er det aktør og system som er i fokus og undersøkes.

I tråd med zoom inn og zoom ut, har analysen i zoom inn fokus på praksisen der den er, mens zoom ut har fokus på praksisen i en større sammenheng. Dette muliggjør at praksisen kan undersøkes fra ulike vinkler, som vil bidra til å gi et mer helhetlig bilde av fenomenet. Det er her praksisen sett fra arbeidsgivers og sentrale aktørers ståsted som er i fokus, og dermed også deres tanker, vurderinger og meninger om denne praksisen. Empirien presenteres i lys av temaer som er både empiridrevne og avledet fra studiens analytiske perspektiver. Videre analyseres de opp mot hvert sitt analysegrunnlag, i tråd med presentasjonen av analytiske perspektiver i kapittel 3. Sentralt for analysen i zoom inn står Charlots (2010) teori om kunnskapsrelasjoner og kunnskapsrom, og sentralt for zoom ut står analytiske dimensjoner fra skyggeutdanningssystemet (Nordhaug, 1991).

5.1 Del I: Zoom inn - læringsvilkår

5.1.1 Generelle læringsomgivelser

I følge Charlot (2010) har alle mennesker et behov for og en vilje til å lære, men at menneskers relasjoner til kunnskap i stor grad avhenger av konteksten. Dette innebærer at de omstendigheter og situasjoner rundt læringen, og hvor læringen skjer, vil påvirke læringsmulighetene og læringsvilkårene som finner sted (Charlot, 2010).

Hotellenes velvilje og selvstendige initiativ

Alle informantene beskriver et stort engasjement for arbeidspraksis, og samfunnsansvar generelt. Det å tilby arbeidspraksis er et initiativ de selv har tatt, og det foreligger ingen krav fra kjeden sentralt om at hotellene må tilby arbeidspraksis. De fleste hotellene gjør imidlertid dette og det er noe de har gjort lenge. Det fremstår som at dette har blitt en del av kulturen på hotellene, og det er ingen av informantene som kan svare på når dette faktisk kom i gang. Det påpekes i midlertid at det må sees i sammenheng med at hotellbransjen har et stort behov for mennesker. HR-manager og Hotelldirektør 1 illustrerer dette nedenfor:

Vi har tilbudt arbeidspraksis så lenge jeg kan huske og jeg har jobbet i flere ulike Nordic Choice hoteller (Hotelldirektør 1).

Det skjedde nok sikkert langt før min tid, jeg har vært ansatt i 2,5 år og det er en jobb som er gjort lenge. [...] Og så har vi en tydelig profil som vi kaller We Care, som handler om å ta ansvar utenfor hotelltrappen. Og det gjelder både miljøspørsmål, hvordan vi bedre skal ta vare på verden, men det handler også om hvordan vi bedre skal ta vare på andre mennesker, mennesker rundt omkring oss som ikke har det så godt som vi har det. Så det er nok en kombinasjon av hovedkontor og at hotellene vil gjøre noe bra, samtidig som vi også har behov for mange mennesker (HR-manager).

Informantene viser til at tilbud om arbeidspraksis er godt etablert i kjeden og at det å vise medmenneskelighet og omsorg utenfor hotelltrappen er en del av kjedens profil. HR-manager viser imidlertid til at dette i tillegg har sammenheng med at hotellbransjen har stort behov for mennesker, og at dette derfor er en faktor som spiller inn. Det at hotellene ikke er pålagt å ta imot flyktninger, men selv er initiativtakere til arbeidspraksisordninger, kan bidra til å skape positive, åpne og inkluderende omgivelser på hotellene. Det framkommer her at de har et ønske om å bidra og gjøre noe bra, samtidig som at de har et reelt behov for å knytte til seg flere mennesker. Dette innebærer at flyktninger sees som en ressurs som kan bidra til å dekke et behov.

Omgivelsene vil i stor grad preges av arbeidsgivers syn på og holdninger til arbeidspraksis og til deltakerne som kommer inn, og ikke minst til flerkultur generelt. Det at det i hovedsak er innvandrere som jobber i hotellbransjen i dag fremstilles som en positiv utvikling, og alle informantene fra hotellene beskriver opplevelsene sine av arbeidspraksis som utelukkende positive og at det gir mye også til hotellene som bedrifter. Hotelldirektør 2 og Avdelingsleder beskriver dette i sine intervju:

Vi er hoteller og vi har gjester fra hele verden. Det å få forskjellig kompetanse og forskjellige kulturer og bakgrunner inn i medarbeiderstaben vår er jo et veldig pluss. Og det å jobbe med diversity [mangfold] og det å jobbe med en sammensatt stab er jo, de som ikke gjør det i dag

kommer til å være taperne tenker jeg, i arbeidsmarkedet da. For det ligger så mye erfaring og kompetanse, som er viktig også for å tilpasse seg morgendagens gjester (Hotelldirektør 2).

Vi synes dette arbeidet er gøy, og vi vokser veldig på det. Jeg skjønner ikke hvorfor ikke flere tilbyr arbeidspraksis, alle må våge å ta en sjans. Man får så mye igjen for det og vi lærer noe nytt hver gang (Avdelingsleder).

Informantene viser her til at mangfold anses som verdifullt for hotellene som bedrifter, og det å ha en sammensatt medarbeidergruppe med ulike kulturelle bakgrunner, erfaringer og kompetanser sees som en fordel. Avdelingsleder viser til at arbeidspraksis tilfører hotellet verdi i form av at de får mye igjen, og at de lærer noe nytt hver gang som fører til vekst for bedriften. Dette utfylles av Hotelldirektør som viser at dette er noe hotellene ønsker, samtidig som det er en sjanse som anses som viktig å dra nytte av. Det vises her til en oppfatning om at arbeidet er både givende og berikende.

Med andre ord så kan vi se at hotellene i stor grad gleder seg til å ta imot deltakere på arbeidspraksis. Dette er noe de har lyst til å gjøre, de synes det er gøy og de tar selv initiativ til at arbeidspraksisordninger kommer i gang og blir gjennomført. Disse oppfatningene vil i stor grad prege klimaet på de aktuelle hotellene, og positive oppfatninger vil prege klimaene positivt. Det at hotellene ser på arbeidspraksis som verdifullt for bedriften, at de også har noe å lære av dette og at det er både gøy og givende vil dermed bidra til at det skapes gode forutsetninger for produktive læringsomgivelser og læringsvilkår.

Inkluderende arbeidsmiljø

Alle informantene fra hotellene la mye vekt på det klimaet som eksisterte på sine arbeidsplasser i intervjuene. De beskrev arbeidsmiljøet som inkluderende og preget av respekt og toleranse. En av de viktigste faktorene som ble trukket fram av informantene var at medarbeiderstabene består av mennesker med mange ulike nasjonaliteter og at dette bidrar til at det blir et inkluderende klima. Avdelingsleder beskriver arbeidsmiljøet på sitt hotell:

Vi er jo en avdeling med 18-19 nasjonaliteter sånn at det er veldig lett å føle seg inkludert fordi det er så mange forskjellige. Og internt på hotellet så er det klimaet som gjør at de føler seg velkommen, for vi setter pris på forskjellige personligheter og nasjonaliteter. De føler seg likeverdige som oss når de kommer inn her, og vi er flinke til å inkludere og gi tilbakemelding.

Avdelingsleder synliggjør her verdien av flerkulturelle miljø, og at dette kan bidra til å skape åpne og inkluderende klima. Sitatet synliggjør en oppfatning om at det ligger til rette for at deltakerne kan føle seg likeverdige, fordi det er rom for ulike personligheter, og at det

foreligger et fokus på at alle skal bli inkludert. Også Hotelldirektør 1 viser til at det at hotellene består av flerkulturelle arbeidsmiljø kan bidra til å gi deltakerne trygghet:

La oss si du kommer fra Somalia da, så er sannsynligheten stor for at det finnes noen fra ditt hjemland her, og jeg sier ikke nødvendigvis at det må være positivt, men du får gjerne en slags trygghet her da. I hvert fall det å se at alle andre også kommer fra ulike land. At man er en internasjonal gjeng og har et sosialt miljø. Vi komplementerer hverandre og det spiller ingen rolle hvor du kommer fra så lenge du har riktig mindset [tankesett] og at du ønsker å jobbe og at du gjør ditt beste hver dag.

Hotelldirektør 1 viser til at det at medarbeiderstaben består av ansatte fra mange ulike land kan gi en følelse av trygghet til de som kommer inn på hotellet og at det fører til at det er lett å bli en del av fellesskapet. Hotelldirektør 2 beskriver imidlertid hvordan deltakerne også må gjøre en innsats selv for å få fullt utbytte av praksisperioden:

De som er her knytter jo relasjoner og bånd til de ansatte, og det å se [deltaker] og [fadder] nå er bare en glede når de to står og ler og holder på. Det beror jo selvfølgelig også på den enkelte kandidaten, hvor mye man er villig til å engasjere seg. Å by på seg selv og ta del. Klokka 11 gå ned på pauserommet vårt og spise mat sammen med de andre, ha litt sånn relasjonelt mot da. Vi ønsker jo at de skal ta del i fellesskapet. Det er ikke alltid det er så lett, men å sitte der og prøve å snakke med folk og by litt på seg selv tror jeg er viktig og da kan de få veldig mye ut av det. De kan få venner, utenfor arbeidsplassen også. Så det er klart det, det er en super arena.

Hotelldirektør 2 viser til at deltakerne knytter bånd og relasjoner til de ansatte og at arbeidsplassen er en sosial arena hvor deltakerne kan få venner, men at de også må tørre å by litt på seg selv. Dette innebærer at potensialene ligger til rette på hotellene, men at deltakerne også må gjøre en innsats selv.

Hvilket arbeidsmiljø som eksisterer på arbeidsplassen vil i stor grad kunne påvirke læringsmiljøet. Der hvor man føler seg velkommen, inkludert, respektert, verdsatt og som en del av fellesskapet vil det naturlig nok være enklere å gå inn i produktive læringsprosesser. Disse faktorene bidrar dermed til å skape gode læringsmiljø på hotellene. Avdelingsleder viser her til hvordan dette kommer til syne ved at deltakernes initiativ ønskes velkommen og verdsettes på blant annet avdelingsmøtene:

Dersom praktikanten er på jobb den dagen vi har avdelingsmøte så er de med på det, og noen bidrar også med gode ideer underveis der og det er litt kult å se. De føler seg som en del av oss.

Varierte læringsmuligheter i reelle situasjoner

Alle informantene beskriver hvordan det å være på arbeidsplassen og ta del i arbeidsfellesskapet medfører at deltakerne lærer. De viser her til at det er et rikt miljø for

læring ved at deltakerne får ta del i mange ulike situasjoner i løpet av perioden som vil bidra til å gi de ulike erfaringer og læringsutbytter. Dette illustreres godt av Hotellsjef:

Jeg tenker egentlig at arbeidsoppgavene er det minste de lærer, for det meste de lærer er hele kulturen. Hvordan hilser vi på folk, kan man ta en kvinne i hånden, kan man se de i øynene, og kan jeg faktisk ta opp noe med min kvinnelige leder. Vi lærer dem hele grunnstrukturen, mener jeg, som det norske samfunnet er oppbygd på. De får kolleger, de vet hvordan man forholder seg til mellomledere, hvordan forholder man seg til en leder og hvordan forholder man seg til et hierarki på en arbeidsplass. Hva forventes av meg som en kollega? Er det lov å være litt sint og sur, ikke sant? Så det mener jeg er det absolutt viktigste og det største. Og de lærer seg selvfølgelig arbeidsoppgavene som er på kjøkkenet eller i oppvasken eller hvor enn de er med. Og det gir de en god referanse til å få en ny jobb, men jeg tenker at hvis du får med deg kulturen så kan du jobbe med flere forskjellige ting, om det så ikke er i et hotell du havner til slutt, så har du lært deg mye om reglene, normene og verdiene som er viktige i det norske arbeidsliv.

Denne oppfatningen går igjen i alle intervjuene og alle informantene viser til at deltakerne lærer seg arbeidsoppgavene uten problemer. Det er imidlertid de regler, normer og verdier som er sentrale i norsk arbeidsliv som informantene anses som viktigst at deltakerne lærer, nettopp fordi det foreligger så store kulturforskjeller. Det å få kjennskap til arbeids- og samfunnskulturen som eksisterer i Norge er også vesentlig for at deltakerne skal kunne fungere i arbeidspraksis, og senere i arbeidslivet. Informanten viser her til at arbeidslivet, hotellbransjen, nettopp er en god arena for tilegnelse av disse kunnskapene og erfaringene.

Kulturforskjeller er også det aspektet som informantene trekker fram som mest utfordrende i løpet av arbeidspraksisperioden og som de derfor legger mye fokus på. Hotelldirektør 1 beskrev i sitt intervju noen av de utfordringene som hun har møtt i forhold til kulturelle forskjeller:

Spørre om helt sånn naturlige ting som vi tar for gitt som skattekort og skattetrekk og om denne personen faktisk har forstått hvordan sånne ting fungerer. Arbeidstider. Det at man kommer fra et helt annet land, med andre typer arbeidsmiljø og arbeidspolicy. Her er det ikke greit at man går ut fra arbeidsplassen i to timer og ikke sier ifra. Eller at man sier fra når man blir syk. Alle sånne ting som er helt trivielle som vi ofte tar for gitt fordi vi vet at det forventes av oss når vi begynner på en arbeidsplass. Det er ikke alltid sånn at det er like kjent i andre deler av verden rett og slett.

Dette belyser dermed den sentrale rollen kultur har i arbeidslivet og samfunnet, og ikke minst at ulike kulturer har ulike skikker og regler som vil kunne skape konflikter og utfordringer. Med andre ord framkommer det at det er i særlig grad norsk kultur som er sentralt at deltakerne lærer for å kunne fungere i arbeidslivet. Informantene framholder at deltakelse i arbeidskulturen, hvor deltakerne selv får oppleve dette og gjøre seg egne erfaringer, er det som gjør arbeidslivet til en god læringsarena. Kultur er et u håndgripelig fenomen som det er

svært vanskelig å forklare for utenforstående, samtidig som det er vanskelig å forstå uten selv å få kjenne det på kroppen. Gjennom arbeidspraksis får deltakerne ta del i virkelige situasjoner og omgivelser som byr på mange muligheter for læring og varierte erfaringer. Hotellsjef gir her et bilde av dette:

Vi har jo en bedriftskultur som går veldig på det med at man skal være stolte over den jobben man gjør og det tror jeg man leser mye av. Jeg tenker jo bare på om du og jeg skulle reist til Afrika eller Sør-Amerika, et sted som er veldig ulikt vårt land, og får høre altså hvordan man oppfører seg på en arbeidsplass der. Det er ingenting som er mer lærerikt enn å faktisk få være med på en arbeidsplass enn at man skal sitte på en skole et eller annet sted og bli fortalt hvordan det er. For da opplever man jo ikke de der, ja de der tilfellene da, hvor man kan erfare hvordan man håndterer hvordan det er. Møte med kollega og leder for eksempel.

Essensen i dette sitatet kan sies å være verdien av arbeidsplassen som en arena hvor deltakerne selv kan gjøre seg erfaringer og lære av disse. Informanten sammenligner her det å lære i arbeidslivet med det å lære på skolen og det er her selve opplevelsen av å være i de reelle situasjonene som sees som det verdifulle og som kan bidra til læring. Informanten trekker også fram viktig læring her som går på forventninger, krav, regler og normer som ligger i bedriftskulturen og som i stor grad går på hvordan man skal oppføre seg og hvilken atferd som aksepteres i en norsk arbeidslivskontekst. Særlig vil dette gjelde de mellom-menneskelige møtene og de normer og verdier som påvirker hva som er akseptabel atferd og oppførsel, da disse kan være svært ulike fra kultur til kultur. Kultur vil være lettere å forstå og gripe dersom man gis mulighet til å selv erfare og oppleve, og arbeidspraksis bidrar til å muliggjøre dette. Arbeidslivets fordel, sammenlignet med skolen, sees her som at kultur er bakt inn i veggene og dermed umulig ikke å bli gjenstand for. Dette vil føre til at deltakerne må tilpasse seg den kulturen som eksisterer på hotellene, og vil også bidra til å skape gode læringssituasjoner med mulighet for å tilegne seg mye kunnskap om den norske kulturen.

Hotelldirektør 1 & 2 viser i sine intervju til verdien av å selv erfare ved å være i arbeidsfellesskapet og få mulighet til å praktisere språket når det kommer til å lære norsk:

Hvis du kommer deg inn så blir du så ufattelig mye bedre til å snakke norsk, hvis du bare får muligheten til å begynne å snakke med kollegaene dine. Og på vår arbeidsplass så sier vi at man får snakke hva man vil med hverandre på personalrommet, men ute blant gjestene så skal vi til enhver tid snakke norsk med hverandre. Og det tror jeg er en fordel for da får du den her konstante, altså, det blir som en øvelse. Du lærer kjappere og blir litt bedre hver dag fordi du må snakke norsk (Hotelldirektør 1).

De må ut på scenen. Her kommer de ut på scenen fra dag en. De er ute blant gjester, og de blir jo spurt om ting fra gjester og får utfordret seg selv. Og ikke minst det samarbeidet med kolleger (Hotelldirektør 2).

Disse sitatene illustrerer godt hvordan arbeidsplassen er en god arena for å lære, ved at deltakerne selv får ta del i situasjoner som krever at de praktiserer det som skal læres, her språket, og at de er i omgivelser som gir mening til det som skal læres.

Arbeidspraksis gir gode muligheter for å ta del i arbeidet, kulturen og fellesskapet og dette fører til at deltakerne lærer de nødvendige praktiske ferdighetene og den praktiske kunnskapen som trengs for å utføre arbeidsoppgavene og ta del i fellesskapet. Hotelldirektør 1 kaller det å ha mulighet til å praktisere språket for en øvelse, som fører til at læringen går raskere, samtidig som at det å praktisere språket i reelle situasjoner vil synliggjøre verdien for deltakerne ved at de må snakke med både gjester og kolleger for å kunne utføre arbeidet. Med andre ord ser vi at det å være i en arbeidslivskontekst, arbeidspraksis, medfører at deltakerne får tilgang til situasjoner som byr på gode læringsmuligheter og læringsvilkår, og som fører til læringsutbytter som anses som verdifulle og relevante for å kunne fungere i arbeidsfellesskapet, arbeidslivet og samfunnet generelt.

Silingsprosesser

Alle informantene viser til at det er viktig for dem å finne riktige og egnede kandidater til arbeidspraksis, og dette innebærer at ikke alle flyktninger får mulighet til å delta. Felles for alle hotellene er at det er personlig egnethet som silingen baseres på, og noen hoteller stiller også krav til minimumferdigheter i norsk. Silingskriteriene illustreres av Avdelingsleder nedenfor:

Vi har ingen krav til bakgrunn, erfaring eller utdanning what so ever [i det hele tatt]. Det er personligheten vi ser på, og om de har glød.

Informanten viser til at det ikke stilles krav til at deltakerne trenger verken utdanning eller erfaring, men at de må ha en egnet personlighet. For å sikre at hotellene får de deltakerne de ønsker, og som anses som «rette», gjennomfører flere av hotellene intervjuer på forhånd. Hotellsjef beskriver dette i sitt intervju:

Vi har hatt den policyen her at vi gjennomfører alltid intervju på forhånd, vi tar ikke bare imot vilkårlig fra NAV. Vi vil treffe de og snakke med dem, og da merker vi jo om det er noen som overhode ikke skjønner noe norsk. Vi er overalt på mange kvadratmeter så vi må kunne ha en kommunikasjon via telefon. Vi må kunne gi disse beskjedene, og ikke kun bruke tegnspråk. Så de må ha et minimum av norsk språkkompetanse. Det er jo ofte sånn at de [NAV] bare vil sende hit folk, og det er jo ikke bra for noen. Vi er også helt avhengige av at de faktisk ønsker å være her og at de er motiverte, ønsker de ikke det så er vi nødt til å avslutte praksisen. Vi vil ikke tvinge noen til å være her, og vi legger ikke ressurser på noen som ikke vil gripe sjansen.

Det framkommer her at intervjuene gjennomføres for at hotellene skal kunne vurdere, og sikre, at de aktuelle deltakerne faktisk egner seg, og at de har tilstrekkelige norskferdigheter ut i fra hotellenes kriterier. Samtidig vektlegger hotellene at deltakerne må vise en interesse for å være der, og en motivasjon for å lære. Dette illustreres også av HR-manager:

Vi er i en bransje der det kreves at man er ganske sosial, at man liker og kan by litt på seg selv. Viser glimt i øyet og har en generell service-innstilling. Og det er det vi ser etter på speedintervjuene. Og så er det litt på erfaring, hva man har lyst til å gjøre. For selv om du er en herlig person så kan vi ikke ta inn deg på praksis på housekeeping om du egentlig ikke vil gjøre det. Det blir feil for alle parter.

Det at hotellene ikke tar inn vilkårlige deltakere, men benytter silingskriterier for å sikre at de egner seg for bransjen og at de ønsker å være der, vil bidra til at det kan bli lettere å skape gode læringsvilkår på hotellene. Dette bidrar til at hotellene slipper å bruke tid på deltakere som enten ikke ønsker å være der, eller som anses som uegnet for arbeid i hotellbransjen. Dette vil også være faktorer som bidrar til at hotellene opprettholder positive holdninger til arbeidspraksis og anser dette som verdifullt ved at de også får noe igjen for dette, i form av deltakere som ønsker å være der. Disse silingsprosessene vil dermed kunne bidra til å fasilitere positive omstendigheter og situasjoner som gir gode læringsmiljø og læringsmuligheter på hotellene.

Samlet sett har dette kapittelet vist at hotellene er gode læringsarenaer som byr på rike muligheter for læring, hvor deltakerne tilegner seg språkkompetanse og verdifull kunnskap om norsk kultur, samt om arbeidslivets normer, regler og verdier. De lærer hva som er forventet oppførsel i norsk arbeids- og samfunnsliv, og hva som er akseptabel atferd. Dette er vesentlig kunnskap å ha for å kunne fungere i arbeidslivet, og som derfor er sentralt for mennesker som kommer fra andre kulturer å få muligheten til å lære. Analysen viser også at deltakerne lærer de praktiske ferdighetene som trengs for å utføre de respektive arbeidsoppgavene som inngår i de ulike yrkene, og det å være i arbeidslivet medfører at læringen finner sted i en kontekst. I tillegg får de ta del i fellesskapet og utvikler relasjoner til de ansatte. Deltakelse i arbeidspraksis medfører at deltakerne må praktisere språket, de får ta del i og erfare kulturen og de får opplæring i de arbeidsoppgavene som inngår i yrket de har praksis i. Læring i en arbeidslivskontekst, arbeidspraksis, fører med andre ord til tilegnelse av verdifulle praktiske kunnskaper, ferdigheter og erfaringer, og hotellene byr på rike læringsomgivelser og gode læringsvilkår som bidrar til gode potensialer for læring for deltakerne.

5.1.2 Individuelle læringspreferanser

Kunnskapsrelasjoner er universelle for alle mennesker, og de relasjoner mennesker har opprettet til kunnskap vil kunne påvirke de læringspreferanser en har (Charlot, 2010). Det eksisterer et mangfold av ulike måter å lære på, og mennesker vil på bakgrunn av sine kunnskapsrelasjoner kunne foretrekke visse læringsmetoder, kunnskapstyper, interaksjoner og læringssituasjoner fremfor andre (Charlot, 2005, ref. i Bicalho & Souza, 2014). Dette er imidlertid individuelt og vil kunne variere fra menneske til menneske.

Deltakernes læringspreferanser

Alle informantene fra hotellene forteller om erfaringer hvor deltakere ønsker å prøve noe nytt, som nye arbeidsoppgaver eller å få prøve seg på en annen avdeling. Dette framkommer i de to følgende sitatene:

Jeg elsker jo det når det kommer noen fra en avdeling, til meg eller til avdelingslederen sin, og sier «vet du hva, nå har jeg lyst å prøve noe nytt. Det hadde vært så spennende å få gjort det.» Ja, selvfølgelig, da legger vi en plan på det. Det er jo fantastisk så det prøver vi å tilrettelegge for så mye som mulig (Hotelldirektør 2).

Sånn som han som er på fellesareal nå var å spurte om han i desember kunne få en ekstra praksisdag på lørdager for å lære seg hotellrom. Og det er også et kjempebra initiativ så han fikk tre dager ekstra nå i desember for å lære seg hotellromsrenhold. Det er absolutt ikke nok for å lære seg det, men da har han fått en fot innafor sånn at når han er ferdig med praksisen og vi tilbyr han en tilkallingskontrakt, for det kommer han til å få, så vet vi at han har vært litt på rom så hvis det er sånn at vi behøver ekstra hjelp en dag så kan han komme og være sammen med noen, for flere hender hjelper jo alltid til (Avdelingsleder).

Sitatene viser at deltakerne gir uttrykk for at de ønsker å lære noe nytt, og at de har interesse for å tilegne seg ny kunnskap. Det framkommer også her at deltakerne selv tar grep for å søke opp ny kunnskap, de utviser ambisjoner om å lære, og dette kan forstås som at de ønsker å lære og tilegne seg ny kunnskap. Som vi ser i sitatene så er det for noen deltakere ikke nok å kun være på en avdeling, men de uttrykker at de har behov for noe mer og ønsker å prøve noe nytt. Dette kan tolkes som at de behøver andre utfordringer, kanskje mer varierte eller større, og at noen av jobbene ikke tilfredsstiller deres behov. En annen faktor er at deltakerne kan være klar over at de har muligheter til å få jobbe flere vakter dersom de har erfaring fra flere avdelinger, ved en eventuell ansettelse, og derfor søker de selv å oppnå dette, som Avdelingsleder viser til i sitatet ovenfor. Dette forsterker bildet av deltakerne som ambisiøse, selvstendige og ressurssterke. Sitatene viser videre at deltakerne har en tørst etter kunnskap og ønske om å lære. Deltakernes ønsker om å prøve noe nytt og få nye erfaringer kan tolkes ut i

fra at mennesker har ulike læringspreferanser som innebærer at man foretrekker visse læringsmetoder, kunnskapstyper, interaksjoner og læringssituasjoner fremfor andre, og dermed aktivt søker etter de situasjoner og interaksjoner som samsvarer med egne preferanser.

Materialet viser at det foreligger et grunnleggende behov blant deltakerne for å lære, og for å imøtekomme dette tilpasser hotellene praksisperioden så den tilfredsstiller deltakernes individuelle læringspreferanser. Det fremkommer i informantenes sitater ovenfor at tilrettelegging er noe hotellene anser som viktig, og som gjøres så langt det går. Vi ser at eksempler på tilrettelegging kan være det at enten deltakerne har et ønske om å tilegne seg variert erfaring og derfor får mulighet til å prøve noe nytt. Med andre ord ser vi at deltakerne aktivt søker opp kunnskap og at de uttrykker et behov for å lære og hvor hotellene har mulighet til å, etter beste evne, tilpasse praksisen for å imøtekomme deltakernes ulike ønsker og behov, og at dette gjennomføres smidig og fleksibelt.

Individuell tilrettelegging gjennom fadderordning og oppfølging

Et gjennomgående funn i materialet er at alle hotellene gjennomfører oppfølgingssamtaler med deltakerne underveis i perioden. Dette vil dermed bidra til at de bedre kan tilpasse perioden til deltakernes læringspreferanser, behov og ønsker. Dette beskrives av Avdelingsleder og Hotelldirektør 1 nedenfor:

Vi har også oppfølgingssamtaler 1-2 ganger gjennom hele perioden, hvor vi setter oss ned og snakker om, og hvor fadder også er tilstede, hva går bra, hva kan du jobbe mer med, hva tenker du om fremtiden, synes du dette er ok og trives du med arbeidet. Noen ganger finner vi ut at det ikke var helt som praktikanten hadde tenkt seg (Avdelingsleder).

Hvert enkelt menneske som er her i praksis er forskjellige så man kan ikke sette en standard for alle, man må ta det litt sånn per person og være flink på den oppfølgingen. Fordi man må huske på når det kommer mennesker fra andre deler av verden at i Norden så lever vi på en måte, mens man kanskje lever på en annen måte i Midtøsten. Og det kan igjen kanskje innebære visse forskjeller i hvordan man oppfatter ting da. Og vi kan ikke ta imot et menneske på praksis når jeg ikke vet at vi 100 % kan følge det opp sånn som vi ønsker og som de behøver, da blir det ikke bra for noen (Hotelldirektør 1).

Informantene viser til at oppfølging benyttes til å kartlegge hva deltakerne har gjort, deres progresjon og hva som må skje i den resterende tiden for å nå de mål som er satt, i tillegg til å sikre deltakernes trivsel. Samtalene benyttes dermed til å justere og tilpasse opplæringen ut i fra deltakernes ytringer. Hotelldirektør 1 beskriver hvordan hotellene er bevisst på at alle deltakere som kommer inn på praksis er ulike, og at de derfor har ulike behov som det må tas hensyn til. Vi ser her at oppfølging blir et viktig verktøy som hotellene benytter for å sikre at

deltakerne får differensierte løp som er tilpasset deres preferanser og behov. Vi ser også at det er stort rom for deltakernes stemmer, og at de blir hørt av hotellene.

Alle informantene forteller at de benytter fadderordninger i praksisperioden, som innebærer at en ansatt har ansvar for en deltaker og at dette gjelder for hele perioden. Dette medfører at opplæringen vil være lettere å tilpasse ved at det blir et forhold mellom kun fadder og deltaker. Nedenfor følger to utdrag fra to informanternes beskrivelser av fadderordningen, og hvorfor de har valgt å benytte denne metoden:

De er sammen med en fast ansatt i hele perioden så de har samme person å forholde seg til og praktikanten får lære alle arbeidsoppgaver som denne personen har. Det er ikke alle som er så stødige i norsk så de lærer bedre muntlig, og ved å se ting enn å lese ting. [...] Fadderer er den som er ansvarlig for å ta seg av praktikanten og de er sammen gjennom hele dagen. I kantina ved lunsj, henting av utstyr til de ulike arbeidsoppgavene og sånn. Så de følger hverandre hele tiden (Avdelingsleder).

Vi tror veldig på det der med å gå med en kollega, skygge den sin hverdag og få spørre underveis om hva de gjør og hvorfor de gjør det, for å lære seg hvordan ting fungerer sånn at du får en så praktisk opplæring som mulig og får se hvordan ting blir gjort. Og også selvfølgelig å bli fortalt hva ting er. Men det er så lett å si hvordan ting skal være, og spesielt da hvis du kommer fra et annet land og ikke snakker norsk så må man vise i tillegg. Så det er veldig viktig at vi legger tid på det, og det gjør vi også. Er du på praksis her hos oss så får du bli med en kollega, og noen vil få hovedansvar for deg (Hotelldirektør 1).

Sitatene viser til at hotellene har et stort fokus på den praktiske tilnærmingen ved at deltakerne får skygge fadderer, se hvordan de utfører arbeidsoppgavene og spørre underveis. Informantene viser til erfaringer de har gjort seg som har påvirket hvordan de tilrettelegger opplæringen ut i fra de behov som det har vist seg at deltakerne har i løpet av praksisperiodene. Dette innebærer at hotellene tilrettelegger for metoder som sørger for at flyktningene kan bli fortalt, men også få mulighet til å se og erfare hvordan arbeidet skal gjøres og selv stille spørsmål til det de erfarer og lurer på, og at årsaken til dette har mye å gjøre med at mange av flyktningene har svake norskferdigheter. Fadderordning, som baseres på en-til-en relasjoner, vil i større grad muliggjøre at opplæringen kan individualiseres og tilpasses den enkelte deltakers læringsstil og preferanser. Det at deltakerne har samme person å forholde seg til gjennom hele perioden, og det at de følger hverandre gjennom hele dagen, vil føre til at de blir godt kjent og på denne måten kan tilpasse seg hverandre. Det at de jobber tett på hverandre vil også muliggjøre at fadderer i større grad vil være i stand til å følge opp deltakeren og tilpasse opplæringen ut i fra de behov og ønsker deltakeren måtte ha.

Analysen i dette kapittelet har vist at mennesker har et behov for å lære, og at deltakerne aktivt søker opp kunnskap som igjen kan gjenspeile deltakernes ulike læringspreferanser. Det at deltakerne gir uttrykk for at de ønsker å prøve noe annet, få nye erfaringer og lære noe nytt tydeliggjør at mennesker har et grunnleggende behov for læring og kunnskap. I tillegg synliggjør det menneskers ulike preferanser for ulike måter å lære på. Menneskers kunnskapsrelasjoner vil kunne medføre at man foretrekker visse læringsmetoder, kunnskapstyper, interaksjoner og læringssituasjoner fremfor andre. Videre framkommer det at det foreligger gode muligheter for individuell tilrettelegging av praksisperioden, innenfor hotellenes rammer, ut i fra deltakernes behov og læringspreferanser. Hotellene tilrettelegger for varierte erfaringer, i tillegg til ulike læringsmetoder som viser seg å egne seg bedre ovenfor deltakerne. Ved bruk av oppfølging og fadderordninger tilrettelegges det for ulike læringsbaner og det tas hensyn til deltakernes ulike læringspreferanser. Dette muliggjøres i stor grad av at hotellene står fritt til selv å utforme opplæringen, og den fremstår som både fleksibel og individualisert ved at den enkelt kan endres og tilpasses etter behov. Vi ser her at hotellene tilrettelegger spesielt for flyktningene og deres interesser og ønsker, og dette kan dermed bidra til å skape ulike læringsbaner og gi deltakerne ulike læringsmuligheter.

5.1.3 To kunnskapsrom

Charlot (2010) skiller mellom to ulike kunnskapsrom, og han omtaler disse som læring i, og læring utenfor, en utdanningskontekst. Læring i en utdanningskontekst gir tilgang til teoretisk kunnskap, skolekunnskap, og dette rommet kan derfor også omtales som teorirommet. Læring utenfor en utdanningskontekst gir tilgang til praktisk kunnskap, hverdagskunnskap, og kan derfor omtales som praksisrommet. Den praktiske kunnskapen tilegnes i stor grad gjennom de erfaringer man gjør i hverdagen, mens den teoretiske kunnskapen tilegnes ved å inngå i intellektuelle aktiviteter i undervisningssituasjoner (Charlot, 2010).

Alle informantene fra hotellene legger mest vekt på den praktiske kunnskapen, og dette framkommer også i kapittel 5.1.1 og 5.1.2, hvor det synliggjøres at deltakerne har god tilgang til praksisrommet, ved at det tilrettelegges for læring gjennom erfaring og tilegnelse av praktiske ferdigheter. Det er imidlertid lite fokus på den teoretiske kunnskapen og informantene viser til at utdanning ikke anses som nødvendig for å kunne få jobb, og gjøre suksess, i hotellbransjen. Dette illustreres av Hotellsjef og Hotelldirektør 1 nedenfor:

Jeg har ingen utdanning. Jeg tror at det er enklere i serviceyrket enn andre yrker. Så lenge du viser at du har lyst, og at du lærer underveis, så finnes det massevis av kurs man kan ta. Jeg har jo også tatt mange kurs. Men du lærer jo alt underveis og tar kurs etter hvert (Hotellsjef).

Man kan ikke sette en person som ikke forstår hvordan ting fungerer i Norge i banken, jeg forstår at det er en utfordring, men vi i servicebransjen, eller i turistnæringen og servicenæringen generelt, har en ufattelig fin mulighet der fordi vi søker mennesker som er servicehelter og som er flinke til å gi service og som ønsker å gjøre hverdagen litt bedre for de han eller hun møter hver dag (Hotelldirektør 1).

Hotellsjef viser her til at det ikke er behov for å ha en utdanning i serviceyrkene, og at det som trengs av kunnskaper kan læres gjennom erfaring og å delta på diverse kurs. Tilsvarende gjelder Hotelldirektør 1 som viser at det ikke er behov for forkunnskaper for å kunne gå inn i en jobb i servicebransjen, da det er servicen og de personlige egenskapene som er i fokus. Det foreligger en oppfatning om at det behøves minimalt av teoretiske kunnskaper for å bli god til å yte service, her er det derimot andre ferdigheter som gis verdi og som anses som nødvendige. Rektor Sol viser til at det foreligger et klart skille mellom det deltakerne kan lære i arbeidspraksis, og det de kan lære på skolen. Dette illustreres i sitatet nedenfor:

Det positive her er jo at de har mye praksis, arbeidsgiver blir godt kjent med dem og kan plukke ut hvem som egner seg og de blir tilbudt jobb. Det er en kjempefordel. Så er den andre, og det er litt bøygen med dette, vi er i et system hvor de skal ha norskprøve og de må bestå. Nå er det obligatorisk både samfunnskunnskapsprøve og norskprøve også for disse. For min erfaring er at de blir veldig gode i det de trenes i, og det er muntlig og arbeidsferdigheter, men de blir ikke noe bedre skriftlig og på lytting og lesing, og kanskje til og med dårligere i akkurat leseferdigheter. De får ikke nok skrivetrening, og grammatikk og det kommer jo litt i bakleksa. Og da kan du si, likevel skal de jo bestå de samme norskprøvene og de skal helst også ha B1 som er det nivået som ofte kreves for ansettelser.

Rektor Sol viser til at det er arbeidsferdigheter og muntlige språkferdigheter som står i fokus i arbeidslivet, men at dette da går på bekostning av andre kunnskaper som deltakerne ikke får tilgang til i arbeidslivet. Det er særlig her norsk som står i fokus, men sitatet illustrerer godt hvordan arbeidslivet ikke gir tilgang til teoretisk kunnskap og at dette må deltakerne derfor på skolen for å lære. Et annet viktig poeng her er at det er visse kunnskaper som faktisk er nødvendig at flyktninger får tilgang til, blant annet for å kunne bestå nødvendige prøver og oppnå tilstrekkelige norskferdigheter for å kunne bestå prøver på B1-nivå.

Sitatene ovenfor fra Hotellsjef, Hotelldirektør 1 og Rektor Sol viser til at utdanning og teoretisk kunnskap rett og slett ikke er i fokus i hotellbransjen. Det framkommer at utdanning ikke er nødvendig, og det er den praktiske kunnskapen og praktiske ferdigheter, som anses som mest verdifull. Dette innebærer at deltakerne utvikler relasjoner til det praktiske, men

ikke til det teoretiske og dette synliggjør at hotellbransjen ikke gir tilgang til begge kunnskapsrommen. Det framkommer at den opplæringen som finner sted i hotellbransjen fører til uformelle kvalifikasjoner, og kunnskapen som flyktningene tilegner seg er kontekstavhengig og dermed også begrenset. Dette innebærer at hotellbransjen kun gir tilgang til praksisrommet, og det at deltakerne ikke gis tilgang til teorirommet innebærer at de ikke har muligheter til å tilegne seg teoretisk kunnskap som kan sertifiseres og gi formelle kvalifikasjoner. Da det er formelle kvalifikasjoner som er nøkkelen til å åpne dører til andre muligheter enn kun lavkompetansejobber, er det dermed stor sannsynlighet for at flyktningene står i fare for å bli låst til hotellbransjen uten mulighet for å komme seg videre.

5.1.4 Oppsummering zoom inn

Analysen i dette kapittelet viser til at hotellene byr på rike læringsmiljø hvor deltakerne lærer arbeidsoppgaver, språk, og viktige kunnskaper om norsk arbeidsliv. Særlig sentralt her er den norske kulturen med tilhørende normer og verdier, og hva som er akseptabel atferd og oppførsel. Hotellene er inkluderende arbeidsplasser hvor deltakerne får tilgang til ulike erfaringer og hvor de får ta del i fellesskapet og hvor de utvikler vennsksapsrelasjoner til de ansatte. Hotellene byr med andre ord på gode omgivelser, med store potensialer for læring.

Videre viser analysen at hotellene har stor frihet og fleksibilitet til å utforme opplæringen ut i fra deltakernes preferanser. De tar også i bruk foretrukne metoder som de har erfart at egner seg ovenfor flyktningene for å sikre at de får med seg innholdet, og det benyttes fadderordninger for at deltakerne skal få praktisk, og tilrettelagt, opplæring. Vi ser at hotellene står fritt til selv å tilpasse både arbeidspraksisens innhold og organisering, og dette medfører at opplæringen kan tilpasses deltakernes individuelle læringsstiler og -preferanser og gir dermed gode individualiseringsmuligheter. Hotellene kan gjøre endringer fra dag til dag alt ettersom de behov som måtte oppstå og ut i fra deltakernes ønsker og behov. Det framkommer også at deltakerne selv tar grep for å oppsøke kunnskap og de utviser ambisjoner om å lære. Dette kan forstås som at de ønsker å lære og tilegne seg ny kunnskap, og dette er i tråd med Charlots (2010) oppfatning om at alle mennesker har et grunnleggende behov for å lære og inneha kunnskap.

Det fremkommer at det er den praktiske kunnskapen som er i fokus på hotellene, og at deltakerne har tilgang til praksisrommet, men ikke til teorirommet. Det er teorirommet som åpner opp for mulighet til å tilegne seg formelle kvalifikasjoner og teoretisk kunnskap, og en

konsekvens av at dette kunnskapsrommet mangler kan være fare for at deltakerne blir låst til hotellbransjen da formelle kvalifikasjoner er nødvendig for å få tilgang til andre bransjer og andre jobber.

5.2 Del II: Zoom ut - aktør og organisasjon

5.2.1 Systemets muligheter

Nordhaug (1991) viser til at opplæring i arbeidslivet kan føre til positive utfall for arbeidstakerne i form av nye og mer interessante arbeidsoppgaver, mer selvstendig arbeid og større grad av ansvar. Opplæring og kompetanseheving vil også kunne bidra til økt jobbsikkerhet og varig tilknytning til arbeidslivet. Kompetanseutvikling er en essensiell faktor som i stor grad kan påvirke arbeidstakers karriereutvikling og vil kunne bidra til bedre muligheter for både intern og ekstern jobbmobilitet. Sentralt for intern jobbmobilitet er utvikling av uformelle kompetanser, mens formelle kompetanser er vesentlig for å øke den eksterne jobbmobiliteten (Nordhaug, 1991).

Varig tilknytning til hotellbransjen

Tre av fire informanter fra hotellene forteller at de benytter arbeidspraksis som et aktivt rekrutteringsverktøy. Flertallet av de som har vært på praksis på disse hotellene har fått tilbud om tilkallingskontrakter, og noen får også etter hvert tilgang til større stillinger. Informantene fra hotellene viser til at det finnes mange muligheter internt i kjeden, og det vektlegges at det ikke er nødvendig med formelle kvalifikasjoner. Avdelingsleder og Hotelldirektør 1 beskriver dette i sine intervju:

På kjøkkenet har vi ei som har fått 100 % fast stilling. Stort sett alle som har vært i praksis hos meg har fått en tilkallingskontrakt og noen har også fast stilling i dag. Så jeg rekrutterer veldig mye derifra (Avdelingsleder).

Det er jo en stor fordel at vi er så mange hoteller. Det kan hende at jeg har en på praksis hos meg og la oss si da at jeg faktisk ikke skulle ha jobb for den personen etter avsluttet praksis så kanskje et annet hotell har det. Da har den personen vært på opplæring hos meg og så kan den personen gå til et annet hotell. Hvis vi skal utlyse en stilling så er vi veldig opptatt av å først ta kontakt med våre søsterhoteller og sjekke om de har noen gode kandidater som de vet at ønsker mer ansvar eller høyere stillingsprosent, for å beholde de samme gode menneskene og gi de mulighet til utvikling. For i vår bransje er det faktisk herlig sånn sett at det er mye man kan gjøre uten å ha så mye kompetanse. Det er ikke en nødvendighet (Hotelldirektør 1).

Avdelingsleder viser til at arbeidspraksis har ført til faste stillinger for flere av deltakerne, om enn i hovedsak tilkallingskontrakter. Dette utfylles av sitatet fra Hotelldirektør 1 som beskriver at det er mulig å bevege seg mellom hoteller og på denne måten få tilgang til flere muligheter, enten i form av større stillingsprosent, mer ansvar eller andre type stillinger. Dette viser dermed at det er muligheter for å klatre internt i kjeden uten å inneha formelle kvalifikasjoner. Med andre ord så er det gode muligheter for varig tilknytning til hotellbransjen for flyktninger som deltar i arbeidspraksis.

Kompetanseutvikling

Alle informantene fra hotellene viser til at det foreligger muligheter for kompetanseutvikling internt i kjeden for de ansatte. Dette er i hovedsak ulike kurs for ansatte og ledere. Hotellsjef og Hotelldirektør 1 beskriver følgende i sine intervju:

Vi har lederkurs i kjeden, lederkurs på gulvet, mellomlederkurs og avdelingslederkurs. Clarion er veldig flinke på dette, de har Clarion Talent for eksempel, der man søker og kan få en prosjektgruppe og da får man også prosjekter. Det er ofte de som viser fram føttene og da kommer man seg opp til mellomleder. Og hvis det fungerer som mellomleder og det blir ledig stilling som avdelingsleder, og absolutt vi følger jo loven med utlysning og sånt, men det er klart at det er jo et trappetrinn oppover (Hotellsjef).

Vi har jo alt fra ergonomi til sikkerhetskurs og alle sånne kurs er pålagt. Alle kurs som vi som arbeidsgiver har skal alle medarbeidere delta på. Og det er fordi det er viktig å være opptatt av for eksempel ergonomi og sikkerhet, og hms på kjøkkenet. Det er noe alle skal være med på (Hotelldirektør 1).

Hotellsjef viser i sitt sitat til mange muligheter for kompetanse som foreligger for ledere, og at det er fullt mulig å avansere til mellomleder for de som viser at de ønsker dette. Hotelldirektør 1 viser til at mange kurs er pålagt for de ansatte å delta på, som ergonomi, sikkerhet og hms, og dette vil derfor bidra til kompetanseutvikling for alle ansatte. Disse mulighetene til kompetanseutvikling er derfor tilgjengelig også for flyktningene som blir ansatt på hotellene, og vil kunne bidra til interne karrieremuligheter i bransjen.

Tre av fire informanter fra hotellene forteller at de har søkt om midler for å få gjennomført norskopplæring for alle ansatte, samtidig som de iverksetter egne tiltak for å bedre de ansattes språkferdigheter. Dette illustreres av Hotelldirektør 1 nedenfor:

Vi prøver også på noen egne tiltak, fordi vi har så mange fra andre land enn Norge og med andre nasjonaliteter. Som å prøve å tilrettelegge for norskkurs, så det har vi faktisk søkt om nå, og håper vi skal kunne tilby dette. Og det er da via VOX, så det er det som da eventuelt offentlig støtte skal gå inn med midler og at man da får brukt det for medarbeiderne.

Lignende beskrivelser framkommer i sitatet til Hotellsjef nedenfor, i tillegg til et ønske om å kunne tilby de ansatte muligheten til å ta fagbrev:

Noen ønsker jo å få litt variert erfaring fra flere avdelinger, og det legger vi absolutt til rette for. Vi ønsker alle initiativ velkommen. Og så vil de også få mulighet til å ta fagbrev. Vi samarbeider nå med VOX om dette. Vi har jo språkopplæring gjennom VOX for alle ansatte som har behov for det, for å videreutvikle og gjøre de enda tryggere i det norske språket. Og der blir da neste omgang en mulighet til å kunne ta fagbrev. Vi ønsker å gi alle de som ønsker det en mulighet til å videreutdanne seg. For jeg mener at vi som arbeidsplass er stolte over, når vi har hatt arbeidstakere her som har jobbet mange, mange år på housekeeping, å kunne tilby de å få fagbrev. Og det gjør vi jo for at de ansatte skal få en stolthet, bli tryggere i jobben og få videre motivasjon. Og her vil da VOX bistå med alt grunnleggende og hjelpe til.

Både Hotellsjef og Hotelldirektør 1 viser her til et behov for norskopplæring for de ansatte på grunn av svake norskferdigheter og hvor hotellene derfor har iverksatt tiltak for å kunne tilby dette. Dette er imidlertid i samarbeid med Kompetanse Norge (tidligere VOX), hvor de bistår med midler og står for gjennomføringen. Hotellsjef viser i tillegg til at de ønsker å gi de ansatte muligheten til å ta fagbrev, også med bistand fra Kompetanse Norge, for å gi de videre motivasjon, stolthet og trygghet i jobben. Dette vil dermed inngå som viktige bidrag til de ansattes mulighet til kompetanseutvikling. For å ha mulighet til å gjennomføre dette er hotellene imidlertid avhengig av at andre aktører kommer inn, og i dette tilfellet er det Kompetanse Norge som bidrar med midler og hvor en godkjent kurstilbyder tar seg av både norskopplæringen og opplæringen til fagbrev.

Det vises her til at flyktninger som deltar i arbeidspraksis har mulighet for å få en varig tilknytning til hotellbransjen, da hotellene benytter dette som rekrutteringsverktøy. Samtidig framkommer det at det internt i bransjen foreligger gode muligheter for utvikling gjennom kompetanseheving. Den kompetanseutviklingen som tilbys på hotellene gjelder i utgangspunktet utelukkende kompetanser som er relevante for hotellbransjen, og de er også uformelle i form av at de ikke fører til formelle kvalifikasjoner. Denne kompetanseutviklingen vil dermed kunne bidra til å gi de ansatte økt jobbsikkerhet, i form av at de kan stå tryggere i hotellbransjen. Dette vil imidlertid ikke gjelde økt jobbsikkerhet på arbeidsmarkedet som helhet da uformelle kvalifikasjoner kan bidra til å øke karrieremobiliteten internt, men ikke eksternt. Informantene viser imidlertid til at det finnes flere bevegelsesmuligheter innad i bransjen, og at det ikke er nødvendig med formelle kvalifikasjoner for å klatre internt. Dersom det åpnes opp for muligheter for at de ansatte kan ta fagbrev, vil dette føre til formelle kvalifikasjoner som kan bidra til å øke også den eksterne karrieremobiliteten.

Det fremkommer her at innad i bransjen finnes det mange muligheter for å bevege seg både horisontalt og vertikalt i hierarkiet, men de ansatte gis kun tilgang til ett kunnskapsrom, nemlig praksisrommet. Tilgang til teorirommet mangler, og dette medfører at mange av de kompetansene som utvikles er uformelle og vil derfor ikke ha særlig verdi utenfor hotellbransjen. Mange flyktninger mangler papirer på sine kvalifikasjoner og da uformelle kompetanser ikke fører til formelle kvalifikasjoner vil ikke disse kompetansene muliggjøre ekstern karrieremobilitet. Dette er fordi formelle kvalifikasjoner er det som anses som inngangsbilletten til andre type jobber enn lavkompetansejobbene. En konsekvens av at flyktninger ikke får tilgang til teorirommet, hvor de kan tilegne seg formelle kvalifikasjoner, er dermed en fare for at de blir låst til hotellbransjen, og de lavkompetansejobbene som befinner seg i randsonen (Djuve, 2006).

5.2.2 Systemets begrensninger

Nordhaug (1991) viser til at opplæring i arbeidslivet utøver en supplerende rolle til det formelle utdanningssystemet, ved at det dekker en opplæringsetterspørsel som formelle utdanningsinstitusjoner ikke er i stand til å dekke. Kompetanseutvikling i skyggesystemet er sentralt for organisasjoner for å kunne opprettholde konkurransedyktighet og økonomisk vekst, og mange etterstreber et mål om å være lærende organisasjoner. Særlig medfører raske endringer i samfunnet, herunder teknologiutvikling, at stadig fornyelse av kompetanse blir sentralt. Fra et individperspektiv vil det være nødvendig å kontinuerlig utvikle og forbedre egen kompetanse for å kunne møte og mestre endringer både i og utenfor arbeidslivet (Nordhaug, 1991).

Manglende reelle muligheter til kompetanseutvikling

Forrige kapittel (5.2.1) viste at det finnes et mangfold av kompetanseutviklingsmuligheter internt i hotellbransjen, som kan forstås som at eksisterer for å møte en opplæringsetterspørsel fra markedet. Dette bekrefter dermed skyggesystemets supplerende rolle til utdanningsinstitusjonene. Alle informantene beskriver imidlertid at det også foreligger begrensninger i hotellbransjen, i form av at selv om det eksisterer et mangfold av muligheter til kompetanseutvikling er det i realiteten ikke alle ansatte som får ta del i disse. Hotelldirektør 2 og Hotellsjef beskriver dette på litt ulike måter:

Når vi har sånne medarbeidermålinger, hvor alle som jobber her svarer på en del spørsmål rundt ledelse, og en del arbeidsoppgaver, og det med mulighet for utvikling og det er,

dessverre må jeg vel si, det punktet hvor vi skårer dårligst fra gang til gang. Det er rett og slett litt begrenset altså, i en sånn type stilling. [...] Det er en lavterskelbransje så det er jo begrenset hva vi krever av dem også. De som jobber for eksempel i housekeeping, som er en veldig tradisjonell avdeling å gå inn i for en som også kanskje mangler norskkunnskaper, nettopp fordi at du ikke har så mye gjestekontakt, der har det ikke skjedd så mye revolusjonerende de siste 10 årene, annet enn måten man kan effektivisere enkelte deler av arbeidet (Hotelldirektør 2).

Når det gjelder våre serviceyrker så tror jeg ikke det viktigste for flyktninger er å få seg et fagbrev. Det viktigste er å få de inn i kultur- og arbeidsmentaliteten, og at de forstår dette. For oss er det jo ikke viktig om de har et vitnemål, for i serviceyrkene, hvis du da får lov til å komme på et speedintervju og du klarer å skille deg ut der så får du jobb. Og da har det ingen betydning om du har fagbrev om du ikke har den gløden. Sånn at man ikke legger for mye penger på ting som ikke har noen betydning i arbeidslivet (Hotellsjef).

Hotelldirektør 2 viser til at det foreligger en bevissthet om at det mangler muligheter til utvikling, og begge informantene viser til at dette har sammenheng med at det begrenser seg hva som faktisk kreves av ansatte i lavkompetanseyrker når det gjelder kompetanser. Hotellsjef viser til at fagbrev, og formelle kvalifikasjoner, i bunn og grunn ikke har noen betydning i hotellbransjen, og at det derfor ikke tilrettelegges for muligheter til kompetanseutvikling. Dette er med på å bekrefte at kompetanseutvikling ikke står i fokus i bransjen, særlig ikke i lavkompetanseyrkene, og det er nettopp disse yrkene deltakerne er i arbeidspraksis og eventuelt senere også får tilbud om jobb. Dette medfører at det foreligger få muligheter for kompetanseutvikling for de som jobber i lavkompetanseyrkene i hotellbransjen.

Hotellenes begrensede ressurser

Når det gjelder selve arbeidspraksisen forteller alle informantene fra hotellene at de står ovenfor visse utfordringer som de ikke nødvendigvis synes er så enkle å løse. Dette handler om ressurser, at det er mye å gjøre og at dagene ofte er veldig hektiske. Avdelingsleder beskriver følgende i sitt intervju:

Det som ofte skjer er at de er jo her, men det kunne godt vært noen, utenifra helst, som kommer inn og er sammen med dem. Fordi vi blir slukt av hverdagen her, de blir gjerne bare sugd inn. De lærer jo underveis, men det kan helt sikker gjøres enda bedre.

Avdelingsleders sitat kan her tolkes som at det er mange faktorer i arbeidslivet som kan føre til deltakerne blir sugd inn i en hektisk arbeidshverdag, og hvor fokuset ligger først og fremst på at arbeidsoppgavene må utføres. Informanten fortalte tidligere i intervjuet at det ikke forelå et like stort fokus på selve opplæringen av deltakerne som hun gjerne skulle ønske, nettopp

fordi det er mange hektiske dager og stort arbeidspress. Dette innebærer dermed at deltakerne står i fare for å ikke få tilstrekkelig opplæring eller støtte underveis i perioden. Hotelldirektør 2 beskriver dette i sitatet nedenfor:

Alt koker ned til hvor godt kandidaten blir ivaretatt i en bedrift, og hvor mye ressurser de setter til side. Det er et ressurssspørsmål også det. Man kan jo komme inn et sted og egentlig ikke få.. Hvert fall hvis du tar det istedenfor sånn skoleundervisning i introduksjonsprogrammet så stiller jo det en del krav til norskoppfølging på arbeidsplassen. Vi har ikke tilrettelagt for noe språkopplæring for eksempel, det har vi liksom ikke satt i system, og det har vi jo heller ikke kapasitet eller ressurser til her lokalt da.

Hotelldirektør 2 viser til at kvaliteten på opplæringen avhenger av ressurser, og at hotellet har verken kapasitet eller ressurser til å tilrettelegge for mer skolebasert opplæring som for eksempel språkopplæring. Informanten peker også på at dersom arbeidspraksis skal erstatte skoleundervisning så må det stilles krav til oppfølging på arbeidsplassen, og disse kravene har ikke hotellene kapasitet per nå til å møte. Dette innebærer at kvalifisering i arbeidslivet ikke er tilstrekkelig til å kunne erstatte formell kvalifisering.

Det som er vesentlig her er dermed at opplæring i arbeidslivet kan være supplerende til formell utdanning, men ikke erstattende. Arbeidslivet er rett og slett ikke i stand til å gi flyktninger tilsvarende opplæring og kvalifikasjoner som utdanningsinstitusjoner fordi det foreligger visse begrensninger i systemet, og dette er en alvorlig konsekvens som vil ha stor betydning for flyktningenes videre muligheter. Uten tilgang til den formen for kvalifisering som gir formelle kvalifikasjoner, vil flyktningene stå i fare for å bli innesperret og låst til hotellbransjen, og lavkompetanseyrker, uten mulighet for å komme seg videre til bedre betalte jobber og større utfordringer. Det vil for flyktninger i arbeidspraksis være avgjørende at de får tilgang til begge kunnskapsrommene, som sikrer tilgang til både uformelle og formelle kvalifikasjoner. Vi ser midlertid at hotellbransjen bare er i stand til å gi deltakerne tilgang til praksisrommet, og dette kan dermed medføre alvorlige konsekvenser for kvalifiseringen på lang sikt.

Aktørenes ulike behov og målsetninger

Alle informantene viser til at de gjerne skulle ønske at de kunne tilby flyktningene noe mer, i form av bedre opplæring og kvalifisering, men at dette ikke er mulig på grunn av de begrensede ressursene som hotellene har mulighet til å bruke på arbeidspraksisordningen. Dersom dette skal være mulig å få til er informantene fra hotellene klar på at de er avhengig av hjelp og støtte fra andre aktører. Hotellsjef beskriver her sine tanker rundt dette:

Tenkt om vi hadde kunnet få en heltidsstilling, da kunne vi fulgt opp enda mer. Altså en person som kun hadde dette som arbeidsoppgaver i stedet for all den normale driften, i tillegg til å ha ansvar for praktikantene. Det hadde jo vært helt optimalt. Så kunne de hatt en støttespiller. Det hadde blitt så mye mer naturlig her, når man jobber sammen med dem. Da hadde man virkelig kunne gjort forskjell, hatt større rullering og kanskje hatt kapasitet til å ta imot flere. For nå går det jo bare på vilje. For å klemme det inn i sin vanlige arbeidshverdag. Men hvis man hadde hatt flere ressurser, eller om man hadde kunne søkt om tilretteleggingstilskudd eller et eller annet sånt, det hadde vært superspennende.

Hotellsjef viser her til et ønske om en heltidsstilling som kun har ansvar for arbeidspraksisen, nettopp for å kunne gi de som er der et bedre tilbud, men også for at dette kunne muliggjort en utvikling av ordningen. Her vises det også til en begrensning som foreligger, som innebærer at dagens ordning i stor grad er avhengig av de ansattes vilje til å ta hånd om deltakerne på arbeidspraksis i tillegg til sine egne arbeidsoppgaver. Forholdene er med andre ord ikke gode nok for å gi flyktningene det de behøver. Hotelldirektør 2 beskriver sine tanker rundt de begrensninger som foreligger i sitatet nedenfor:

At man setter av til mentorordning, at man har muligheter til sånne ting så er det masse gode synergier og et veldig fint potensiale i det tror jeg. Men det er jo et strategisk valg også. Hvis man ikke får den støtten fra andre så må man jo allokere det selv og den terskelen er nok ganske høy.

Hotelldirektør 2 viser til et behov for støtte i form av tilskudd til mentor o.l. som kunne ført til at potensialene i ordningen ble bedre utnyttet. Informanten viser her til en høy terskel for å ta på seg det fulle ansvar for kvalifisering av flyktninger alene, og at dette rett og slett ikke er noe arbeidslivet er i stand til. Kvalifiseringen blir dermed begrenset, sammenlignet med den kvalifiseringen som skjer i en utdanningskontekst. I tillegg framkommer det at det er hotellbransjens målsetninger og forutsetninger som styrer kvalifiseringen. Dette viser seg imidlertid å ikke være tilstrekkelig da det medfører at flyktninger som deltar i arbeidspraksis ikke får formell kvalifisering, og det vil dermed kunne ha en negativ konsekvens på integreringen i det lange løp. Dette fordi det vil føre til at flertallet av flyktninger mangler formelle kvalifikasjoner og dermed vil ha problemer med å få tilgang til arbeidsmarkedet. Og de som får tilgang vil i stor grad bli låst til lavkompetansejobber, med færre muligheter for videre karriereutvikling.

Flere av informantene fra hotellene viser til at det er bedriftens målsetninger som styrer alt, og at dette også derfor påvirker praksisordningene. Informantene fra hotellene viser til at de er avhengig av å ha en viss form for frihet for å kunne tilpasse alt som skjer på hotellene til driften og de målene de har. Hotellsjef beskriver dette på følgende måte:

Vi som bedrift er jo avhengig av å kunne styre selv. Vi kan ikke pålegges noe for eksempel. Det kommer an på hva det er da, men vi har jo et mål, og gjestene er jo det aller viktigste for oss så det kan ikke gå ut over dem eller bedriften. Vi kan strekke oss langt, og jeg synes det er kjempebra at vi kan bidra, og det burde absolutt flere gjøre, men vi må ha den friheten til å styre selv, og ta avgjørelser ut i fra hva som er best for oss. Sånn at vi kan tilpasse og endre ut i fra bedriftens behov.

Sitatet viser at hotellene i stor grad er bundet opp til egen målsetning som begrenser og styrer de mulighetene de har. Selv om Hotellsjef her viser til at de ønsker å bidra, og at de gjør det de kan ut i fra sine forutsetninger, kan dette likevel tolkes som at bedrifter ikke kan stå alene som aktører i kvalifiseringen av flyktninger da de ikke har de nødvendige forutsetningene for å utføre denne jobben tilstrekkelig. Dette begrunnes i at bedriftens behov alltid vil komme i første rekke.

Når det kommer til aktørenes ulike målsetninger har vi her sett at bedriftene styres av sine målsetninger. Det viser seg imidlertid at også de andre aktørene i stor grad styres av egne målsetninger og at disse ikke nødvendigvis sammenfaller med de andre aktørenes målsetninger. Disse ulike synspunktene belyses i sitatet fra Praksisansvarlig Sol nedenfor:

Det er nye regler fra 1.1.17, som innebærer at for å få innvilget [permanent] oppholdstillatelse så må man bestå muntlig prøve A1, og det er disse deltakerne ferdig med. Hvis du skal søke statsborgerskap må du være på nivå A2 og det er også bare muntlig. Og arbeidspraksis gjør at du blir god muntlig, det er det ikke noen tvil om. Så for de som får tilbud om jobb der så vil jeg si at de er ferdig kvalifisert. For de hadde ikke trengt å gå videre her på norsk.

Praksisansvarlig Sol viser her til en oppfatning om at hovedmålet for deltakerne i arbeidspraksisordningen er å oppnå tilstrekkelige muntlige ferdigheter i norsk og at deltakerne dermed anses som ferdig kvalifisert dersom de får tilbud om fast jobb på hotellet. Rektor Sol har et annet synspunkt på hva som er målet for deltakerne:

De har nok en stor fremgang i dette prosjektet sammenlignet med hva et klasserom kan tilby, men det vektlegges forskjellige ting som man må være klar over. Så hvis eneste mål og mening var at de skulle ut i jobb i hotellbransjen så er det ikke noen tvil om at dette er en kjempegod kvalifiseringsmetode, men så har de disse norskprøvene som er veldig skolske da. De er noe annet og har et annet mål kan du si da.

Rektor Sol viser til en oppfattelse om at en jobb i hotellbransjen ikke er det som er hovedmålet med introduksjonsprogrammet, og at den kvalifiseringen som finner sted på hotellene derfor ikke er tilstrekkelig for deltakerne, og for flyktninger generelt. Informanten viser også til at det eksisterer et skille mellom den kunnskapen som tilegnes gjennom kvalifisering i arbeidslivet og kvalifisering i utdanning, og dette er i tråd med Charlots (2010) tenkning om de to kunnskapsrom. De ulike synspunktene og målsetningene kommer i stor

grad av at feltet er svært komplekst og det foreligger ulike retningslinjer som aktørene må forholde seg til. Dette illustreres av Prosjektleder Briga nedenfor:

Problemet ligger jo i at det er mange ulike retningslinjer og målsetninger, spesielt i forhold til flyktninger i introduksjonsprogrammet, i og med at de må bestå prøver. Og så er det jo en målsetning om å komme fort ut i jobb. De skal lære seg norsk og komme seg raskt ut i arbeid.

Prosjektleder Briga viser til at det foreligger mange ulike retningslinjer og målsetninger når det kommer til integrering og kvalifisering av flyktninger, og at disse ikke nødvendigvis sammenfaller. På den ene siden skal flyktningene bestå prøver i norsk og samfunnskunnskap, og på den andre siden skal de komme seg raskt ut i arbeid. Dette kan dermed tolkes som at kvalifisering av flyktninger ikke kan overlates til en aktør alene, da de fleste aktører er bundet opp og på mange måter blendet av egne målsetninger, og at dette ikke nødvendigvis er basert på de behov flyktninger har, både her og nå, og i det lange løp.

Analysen i dette delkapittelet har vist at hotellbransjen prøver det de kan, og gjør sitt beste, men at det foreligger ulike begrensninger, som ressurser og egne målsetninger, som påvirker kvalifiseringen av flyktningene. Hotellenes behov som bedrift vil alltid komme i første rekke, og dette utspiller seg blant annet i form av at flyktninger i arbeidspraksis kun har tilgang til ett av kunnskapsrommene, og dette er praksisrommet. Den kvalifiseringen som finner sted fører dermed til uformelle kvalifikasjoner, og disse har liten verdi utenfor hotellbransjen. Analysen viser at arbeidslivet ikke er i stand til å gi flyktningene tilstrekkelig kvalifisering dersom man sammenligner kvalifiseringen med den kvalifiseringen man får gjennom formell utdanning. Dersom kvalifiseringen av flyktninger kun overlates til arbeidslivet er det derfor stor fare for at flyktningene blir låst til lavkompetansejobber, uten muligheter for ekstern karrieremobilitet til andre type yrker og bedre betalte jobber.

Analysen viser at det er behov for samarbeid mellom flere ulike aktører når det kommer til kvalifisering, for å kunne sikre at flyktningene får tilgang til begge kunnskapsrommene. Hotellbransjen begrenses av at den har en stor andel lavkompetanseyrker, og at behovet for kompetanseutvikling derfor er mindre enn i mange andre bransjer. Dette medfører at hotellbransjen i mindre grad utøver en supplerende rolle til det formelle utdanningssystemet. Dette fører også med seg konsekvenser for de individuelle arbeidstakerne, som gis færre muligheter til å fornye og utvikle egen kompetanse. For å unngå at flyktninger skal bli låst til lavkompetanseyrker er det nødvendig at de sikres tilgang til teorirommet, og formelle kvalifikasjoner. Dette innebærer at andre aktører må bidra inn for å ta seg av disse funksjonene som hotellbransjen, og arbeidslivet, viser seg å ikke være i stand til å dekke.

5.2.3 Flyktningers trivsel og motivasjon - i et langtidsperspektiv

Nordhaug (1991) viser til at kompetanseutvikling og opplæring i skyggesystemet kan føre til flere positive utfall for arbeidstakere, herunder økt læringsmotivasjon og trivsel. Opplæring og kompetanseutvikling kan føre med seg økt motivasjon og interesse for å lære, i tillegg til at det kan ha stor betydning for arbeidstakeres individuelle vekst og personlige utvikling (Nordhaug, 1991).

Motiverte mennesker

Alle informantene viser til at de flyktingene de har på arbeidspraksis ofte er ressurssterke mennesker med ambisjoner, drømmer og mål. Mange av dem har også gode utdanninger fra hjemlandet. Avdelingsleder og Hotelldirektør 1 beskriver dette på følgende måte:

Jeg blir helt slått i bakken av historiene deres. Man vet ikke hvor godt man har det. Og så er de så sterke og motiverte likevel til å klare seg. Tapre folk, og man kan ikke engang se det på dem. De gjør så godt de kan og klager ikke (Avdelingsleder).

Spesielt i den verden vi lever i i dag er det sånn at folk kan ha høy utdanning. Vi har mennesker som jobber i housekeeping her som er utdannet ingeniører og leger, men de får ikke en jobb som det her i Oslo per i dag, noe som er veldig trist, men det er sånn samfunnet fungerer (Hotelldirektør 1).

Avdelingsleder beskriver her mennesker som viser styrke og motivasjon, på tross av traumatiske opplevelser. Dette er mennesker som har reist lang, som har kommet seg hit på egen hånd. Hotelldirektør 1 viser til at flere av flyktingene som jobber på hotellene har utdannelse fra hjemlandet, men som de ikke får praktisert her i Norge. Dette medfører at de ender opp i lavkompetanseyrker da de ikke anses som tilstrekkelig kvalifisert for det øvrige arbeidsmarkedet. Sitatene ovenfor kan imidlertid tolkes som at dette er mennesker som ønsker noe mer, i form av utviklingsmuligheter og mulighet til å kunne praktisere det yrket de allerede har en utdanning i. Likevel ser vi, som Hotelldirektør 1 viser til, at det ikke er sånn samfunnet fungerer i dag. Uten formelle kvalifikasjoner har ikke flyktinger noe å stille opp med på arbeidsmarkedet og blir dermed forvist til yrker uten krav til kvalifikasjoner. Dette belyses også av Avdelingsleder i sitatet nedenfor:

Mange kommer inn her med kanskje en fantastisk utdanning fra hjemlandet sitt, men som de har innsett at de ikke får brukt her i Norge, og hvor vi ser at de prøver å innstille seg på at det er greit å jobbe her. For det er mange som har et høyere mål, men vi fokuserer på at så lenge du er her så må du gjøre det aller beste du kan, for du får det bedre med deg selv da og du får et bedre forhold med kollega og gjester.

Avdelingsleder viser til at flere av deltakerne har gode utdannelser og høyere mål, men at de på mange måter må ta til takke med jobber i bransjer som hotell fordi de ikke får sine utdannelser godkjent. Avdelingsleder viser også til at hotellet fokuserer på at deltakerne må prøve å gjøre sitt beste, både for sin egen del og for de rundt. Dette kan imidlertid fungere en liten periode, men dette scenarioet kan være svært demotiverende over lengre tid. Dersom man har høyere mål som man ikke får mulighet til å oppfylle kan det være vanskelig å motivere seg for en jobb man ikke trives i, og det kan dermed være stor fare for trivsel og arbeidsmotivasjon blant flyktninger generelt. På den ene siden har man her flyktninger som allerede er utdannet fra hjemlandet og gjerne skulle hatt mulighet til å praktisere sitt yrke, og på den andre siden har man flyktninger som ikke nødvendigvis har utdanning, men som likevel ikke er passive mennesker. Det kan foreligge mange årsaker til hvorfor utdanning ikke har vært en realitet, eller en prioritet, for mennesker som har måttet flykte fra sitt eget land. Det framkommer her at dette er både sterke og motiverte mennesker med ambisjoner, drømmer og mål for framtiden.

I lys av analysen i foregående kapittel, som viste at det er fare for at flyktninger blir låst til hotellbransjen på grunn av manglende formell kvalifisering, er dette en alvorlig faktor som vil kunne få konsekvenser for flyktnings trivsel og motivasjon i et lengre perspektiv. Informantene viser til at dette ikke er passive mennesker, og at manglende muligheter for utvikling og framtidsmuligheter kan være demotiverende. Prosjektleder Briga beskriver i sitatet nedenfor sine tanker rundt dette:

Hvis man ikke får kompetanseheving så vet vi jo at det eneste de får er lavterskelyrker. Og når mange av de går inn i rengjøringsbransjen for eksempel, for det første er det veldig stor slitasje og for det andre så er det jo kanskje ikke så givende å jobbe med over så lang tid hvis ikke du får noe input.

Prosjektleder Briga viser her til at det ikke nødvendigvis er så givende å jobbe i lavkompetanseryrker over tid, og når det i tillegg viser seg at det er begrensede muligheter for kompetanseutvikling kan dette føre til stor fare for motivasjons- og trivselstap blant flyktninger. Dette kan igjen føre til store problemer for samfunnet som helhet ved at for eksempel færre flyktninger er i arbeid, mens flere mottar velferdsytelser fra NAV. Selv om flyktningene viser vilje og motivasjon nå, i form av at de ønsker å lære seg språket og få en fot innenfor arbeidslivet, er det viktig å ta høyde for at i et livsløp er det ikke nødvendigvis et så motiverende scenario å bli sittende i hotellbransjen. Det er imidlertid her også viktig å være klar over at det finnes to perspektiver som må tas hensyn til, hvor det ene er de flyktningene

som ønsker seg opp og fram, men så er det også de som ønsker å være i disse yrkene. Begge disse gruppene er like viktige, og har like stor betydning for samfunnets opprettholdelse. Det er likevel vesentlig at begge gruppenes behov blir ivaretatt. Formell kvalifisering, tilgang til begge kunnskapsrommene, vil her være nøkkelen til muligheter og bedre framtidsutsikter for de flyktningene som ønsker dette.

Aktørenes visjoner

Alle informantene viser i sine intervju at de har en oppfatning om hva som burde vært endret i forhold til arbeidspraksisordningen, og integrering generelt, og beskriver ulike visjoner som de har. En av disse visjonene illustreres av Hotelldirektør 2 nedenfor:

Det å kunne på et overordnet nivå i Choice se på en mulighet for en ordning med samarbeidspartnere der, og det kan jo egentlig en aktør som Nordic Choice gjøre fra sentralt hold, så hadde det vært veldig bra. Og lagt opp kanskje et 2-årig program da. For da har de mulighet til å vokse inn i bedriften og kanskje gjøre seg til en mer uunnværlig ressurs.

Hotelldirektør 2 viser til en oppfatning om at arbeidspraksisordningen ikke er tilstrekkelig for god nok kvalifisering, og at den har for kort varighet. Informanten skulle gjerne sett at det ble utformet et program av lengre varighet, som kunne sikre deltakerne bedre opplæring og kvalifisering, i samarbeid med andre aktører. Dette gjenspeiler behovet for at andre aktører må komme inn for å ta hånd om de funksjonene som arbeidslivet ikke er i stand til å sikre, som for eksempel tilgang til begge kunnskapsrom for å sikre formelle kvalifikasjoner. Et slikt 2-årig program kunne hatt fagbrev som siktemål da dette ville gitt deltakerne et vitnemål, og det er dette som gis verdi i det norske arbeidsmarkedet. Fagbrev vil også kunne åpne opp for muligheter for flyktninger til å søke på høyere utdanning.

Selv om Hotelldirektør 2 ovenfor viser til at et lengre program vil kunne bidra til at deltakerne gjør seg til mer uunnværlige ressurser for hotellene, vil det også, dersom de rette aktørene kommer inn og sikrer at deltakerne får fagkompetanse og formelle kvalifikasjoner, åpne dører mot andre type jobber eller høyere utdanning. Rektor Sol beskriver behovet for formelle kvalifikasjoner nedenfor:

Det er på en måte innafor den modellen hvor vi ønsker å kombinere det som alle sier, altså praksis i yrkeslivet med opplæring. Og vi må ha begge deler. Det er ikke enten eller, det er ja takk begge deler. Og det ser vi jo også at er erfaringene nå ikke sant, at de trenger mer skole, og det sier de på arbeidsplassen også. De er flinke å jobbe, men de må ha mer norskopplæring, og mange må ha litt engelsk, litt matte, IKT. [...] Så det er så sammensatt og man er nødt til å ha flere tanker i hodet samtidig, men pendelen svinger så veldig. Nå er det bare arbeid, og så begynner Kompetanse Norge med ny grunnskoleordning, det er viktig det

også. [...] Det tenkes veldig fort, og sikkert morsomt og spøtt og vilt og sånn, men det er liksom ikke forankra helt i hverdagen.

Rektor Sol uttrykker her tydelig en oppfatning om at både arbeidspraksis og skole, som gir formelle kvalifikasjoner, er nødvendig for flyktninger, og at det ikke kan være enten eller. Dette er i tråd med Charlots (2010) tenkning om de to kunnskapsrom. Erfaringene Rektor Sol sitter med er at flyktningene ikke får tilstrekkelig kvalifisering gjennom kun arbeidspraksis og det er derfor pressende behov for å finne andre løsninger på denne utfordringen. Måten kvalifiseringen er lagt opp på i dag ser ikke ut til å fungere, i form av at de ikke ivaretar de behov som foreligger, og informanten etterlyser løsninger som er mer forankret i hverdagen. Dette innebærer at det må utformes ordninger som sikrer flyktningene tilgang til begge kunnskapsrommene, både teori- og praksisrommet, og her er det derfor nødvendig at de rette aktørene kommer inn for å ivareta dette.

Alle informantene viser til at det legges mye fokus på arbeid, og mindre fokus på skolebasert kvalifisering, og at dette får konsekvenser for flyktningene over tid. I tillegg viser informantene til at de tilbudene om arbeidspraksis som foreligger i hovedsak er innenfor lavkompetanseyrker. HR-manager beskriver dette i sitt intervju:

Vi ser at vi har flere ansatte på hotellene som fra sitt hjemland har en høyere utdanning, som da går og vasker rom. Og på [ett hotell] så har vi en ansatt som mister jobben fordi vi stenger hotellet, som er utdannet arkitekt. Vedkommende vasker rom og er egentlig helt happy med det, men jeg synes at det gjør litt vondt å tenke på at de har egentlig helt andre drømmer. Og så igjennom de programmene som NAV har satt opp så har de blitt styrt inn på praksisplasser og tiltak der de nedgraderes til at de kan vaske rom. Det er det de skal gjøre. Når de så har gått i en sånn stilling i 4 år, og når en annen arbeidsgiver sitter og ser på CVen, de trenger la oss si en økonomiperson, ja her ser vi at du har en utdanning fra ditt hjemland, men du har vasket rom i 4 år, da er den framtiden kjørt. Så det med å få NAV til å tilrettelegge mer tenker jeg. Det å knytte til seg selskaper og organisasjoner som kan tilby relevant arbeidspraksis til flest mulig. Det er der motivasjonen ligger over tid også, og ikke minst når det gjelder framtidige generasjoner. Der tenker jeg at Norge som samfunn har mye å gjøre.

HR-manager viser til at mangel på formelle kvalifikasjoner og relevant arbeidserfaring fører til at flyktninger ikke har mulighet til å få seg andre type jobber enn lavkompetanse, på tross av at de har høyere utdanning fra hjemlandet. Informanten viser også til at flere flyktninger har andre drømmer og ambisjoner enn å vaske rom på hotell, men at dette ikke er en mulighet for de fleste. Det foreligger et stort fokus på at flyktningene skal ut i arbeid, og dette ser derfor ut til å påvirke de mulighetene flyktningene gis. Dette medfører at det er mangel på varierte arbeidspraksisplasser. Det er mange hoteller som tilbyr arbeidspraksis og det er derfor en enkel inngang for de som sitter med ansvar for å finne aktuelle praksisplasser. Det er

derfor vesentlig at ikke formell kvalifisering tilsesettes av de som er ansvarlige for flyktningene, herunder kommuner, NAV og flyktningtjeneste, som kan være en konsekvens av at mange lavkompetansebransjer har behov for mange mennesker og ser flyktninger som en ressurs som kan dekke dette behovet. Det foreslås at andre aktører kommer inn i bildet for at det skal kunne tilbys flere varierte arbeidspraksisplasser, og like viktig er det at aktører kommer inn for å sikre formell kvalifisering. Det må tilrettelegges for at flyktninger får tilstrekkelig kvalifisering, i tillegg til at det vurderes hva mangel på dette kan føre til i forhold til flyktnings trivsel og motivasjon i det lange løp.

I Norge, og i Norden generelt, er det det papiret vi får gjennom å fullføre utdanning som gis verdi og som åpner opp for de muligheter som finnes på arbeidsmarkedet. Uten dette papiret på hvilke kvalifikasjoner man innehar blir man låst til lavkompetanseyrker eller man blir avhengig av inntekstsikringsordninger da man står i fare for å ikke få tilgang til arbeidsmarkedet i det hele tatt. Det at flertallet av flyktninger blir satt til å utføre jobber uten krav til kvalifikasjoner og uten framtidige muligheter, kan i det lange løp føre til alvorlige konsekvenser for samfunnet som helhet, ved at grupper av flyktninger med høyere ambisjoner og drømmer vil kunne tape både trivsel og arbeidsmotivasjon. For å sikre varig integrering av flyktninger må de gis formelle kvalifikasjoner og her må det komme inn aktører som kan sikre dette. Det må legges til rette for større grad av samarbeid. Det er ikke tilstrekkelig at kvalifiseringsordninger kun tar utgangspunkt i ett av kunnskapsrommene, det må gis tilgang til begge rommene for å sikre framtiden. Arbeidslivet kan sikre tilgang til praksisrommet gjennom opplæring og kunnskap om norsk arbeidsliv og samfunnsliv, men andre aktører som utdanningsinstitusjoner, voksenopplæring og Kompetanse Norge må bidra inn for å sikre at flyktninger får tilgang til utdanning, teorirommet, og formelle kvalifikasjoner som åpner opp for videre muligheter.

5.2.4 Oppsummering zoom ut

Analysen i dette kapittelet har vist at arbeidspraksis kan bidra til varig tilknytning til hotellbransjen for flyktninger som er i arbeidspraksis, men at mange ender opp med tilkallingskontrakter eller deltidsstillinger. Videre ser vi at det foreligger muligheter til kompetanseutvikling, men at dette i praksis begrenser seg for de som jobber i lavkompetanseyrkene og at hotellbransjen derfor ikke er tilstrekkelig som kvalifiseringsarena da den kun gir tilgang til praksisrommet, og til mulighet for utvikling av uformelle

kompetanser. En konsekvens som kan komme av dette er at flyktninger blir låst til hotellbransjen da de ikke får formelle kvalifikasjoner, og det er disse kvalifikasjonene som har betydning i Norden. Uten disse ender man opp i lavkompetansejobber eller man risikerer å ikke komme inn i arbeidslivet i det hele tatt. Flyktningene har dermed ingen muligheter for å komme seg videre, og dette vil kunne være svært demotiverende i det lange løp da analysen viser at mange flyktninger er ressurssterke og motiverte mennesker med ambisjoner og drømmer. Denne ordningen medfører derfor fare for tap av arbeidsmotivasjon og trivsel blant flyktninger.

Det er derfor nødvendig å finne løsninger på denne problemstillingen, da dette som ordning viser seg å være en dårlig løsning. Det må komme flere aktører inn, som kan sikre tilgang også til teorirommet så flyktningene kan få formelle kvalifikasjoner. Analysen viser at det foreligger potensialer i arbeidslivet, hotellbransjen, men at disse ikke er realisert, og at arbeidslivet heller ikke er i stand til å realisere disse potensialene alene. Skyggeutdanningssystemet har vist seg å være historisk effektivt, og dette indikerer at dette også burde også være mulig å få til ovenfor flyktningene. Det er imidlertid nødvendig å bygge opp et bedre system, med samarbeid mellom ulike aktører, for å sikre flyktninger tilstrekkelig kvalifisering, samt realisering av skyggeutdanningssystemets gode potensialer.

5.3 Oppsummering

Analysen i kapittel 5.1 har vist at hotellene byr på rike læringsmiljø hvor deltakerne lærer mye om arbeidsoppgavene på hotellene og om det norske arbeidslivet. Deltakerne har gode muligheter til å delta i et fellesskap og for utvikling av vennskspsrelasjoner, og dette innebærer at det foreligger gode muligheter for sosial integrasjon. Vi ser at hotellene er gode læringsomgivelser med rike potensialer for læring. Det fremkommer at flyktningenes preferanser blir ivaretatt da arbeidspraksisordningene i stor grad er preget av frihet og fleksibilitet, og hotellene har store muligheter til selv å utforme praksisordningene ut i fra hotellets og deltakernes behov da de ikke er bundet av restriksjoner og regler. Deltakerne har imidlertid kun tilgang til ett kunnskapsrom, og dette innebærer at opplæringen ikke fører til formelle kvalifikasjoner. En fare ved dette er at flyktninger kan ende opp med å bli låst til hotellbransjen, og lavkompetanseyrker, uten muligheter til å komme seg videre da det er formelle kvalifikasjoner som åpner opp for andre muligheter på arbeidsmarkedet.

Analysen i kapittel 5.2 har vist at det finnes mange muligheter for kompetanseutvikling internt i hotellbransjen, men at denne kompetansen ikke har verdi utenfor bransjen da den er uformell og bundet til konteksten. Dette er kompetanser som tilegnes i praksisrommet. Det foreligger visse begrensninger, som tid og ressurser, som medfører at hotellbransjen ikke er i stand til å gi deltakerne tilgang til begge kunnskapsrommene, og dette fører dermed med seg farer for at flyktninger blir innesperret i bransjen uten videre muligheter for ekstern mobilitet. Dette igjen kan føre til alvorlige konsekvenser for flyktningers trivsel og motivasjon i et lengre perspektiv, og analysen viser at flere av deltakerne er ressurssterke og motiverte mennesker som ikke nødvendigvis vil trives særlig lenge i jobber uten utviklingsmuligheter. Dette vil kunne få konsekvenser for samfunnet som helhet, dersom flere faller ut eller ikke kommer seg inn på arbeidsmarkedet, og dermed blir avhengige av velferdsytelser. Det er derfor vesentlig at det kommer inn andre aktører som kan bidra til at flyktninger også får tilgang til teorirommet hvor de kan tilegne seg formelle kvalifikasjoner da dette er nøkkelen til andre, og bedre, muligheter.

Med andre ord ser vi at det foreligger gode potensialer i arbeidslivet, men at disse ikke er realisert og utnyttet. På den ene siden viser analysen at arbeidspraksis kan bidra til at flyktninger blir integrert, i form av at flere får tilbud om jobb, samtidig som at de tilegner seg verdifulle kompetanser og kunnskaper om kultur, arbeidsliv og norsk språk. På den andre siden foreligger det utfordringer, i form av at flyktninger står i fare for å bli låst til lavkompetanseyrkene, da det foreligger få muligheter til kompetanseutvikling og det er den praktiske kunnskapen som står i fokus. Denne ordningen er ikke tilstrekkelig for å sikre den kvalifiseringen som er nødvendig for å fasilitere varig integrering av flyktninger i samfunnet, og det er derfor behov for å bygge opp nye kvalifiseringssystemer som sikrer tilgang til både teori- og praksisrommet, og på denne måten sørger for at flyktingene får formelle kvalifikasjoner.

6 Diskusjon og videre forskning

Forrige kapittel tok for seg analyse på både zoom inn og zoom ut nivå, med utgangspunkt i studiens to forskningsspørsmål «*hva kjennetegner hotellbransjen som en opplærings- og kvalifiseringsarena for flyktninger?*» (kapittel 5.1, zoom inn) og «*hvilke muligheter gis de og hvilke begrensninger ligger i systemet?*» (kapittel 5.2, zoom ut). Dette kapittelet vil ta for seg en bredere diskusjon av de funn som framkom i analysen, med utgangspunkt i den overordnede problemstillingen «*er skyggesystemets potensialer utnyttet i norsk flyktningpolitikk?*».

Studiens funn vil her bli diskutert opp mot de analytiske perspektivene som denne studien bygger på, med utgangspunkt i skyggeutdanningssystemet (Nordhaug, 1991) som bakgrunnsteppe. Sentralt i diskusjonen står også de utfordringer som ble presentert i kapittel 1 og med flyktning- og integreringspolitikk, samt tidligere forskning, som ble presentert i kapittel 2. Ved å forene funnene fra de to ulike analysedelene, zoom inn og zoom ut, vil det bidra til å gi et mer helhetlig bilde og skape en bedre forståelse for fenomenet, samt bidra til å sette studiens funn inn i et større perspektiv. Kapittelet er delt inn i tre delkapittel, hvor kapittel 6.1 plukker opp tråden fra kapittel 1.1, kapittel 6.2 er viet til diskusjon rundt skyggesystemets potensialer og kapittel 6.3 tar for seg aktuelle behov for videre forskning.

6.1 De nordiske landenes integreringsutfordringer

Innledningsvis viste jeg til at den nordiske modellen, som baseres på høy sysselsetting, velferd for alle og et godt organisert arbeidsliv, medfører at det kan foreligge visse integreringspolitiske utfordringer for de nordiske landene. Det er særlig to faktorer som anses som problematiske for integreringen, hvor den ene er økonomisk, mens den andre er politisk. Den økonomiske siden av utfordringen innebærer at de nordiske velferdsmodellene er avhengig av høy yrkesdeltakelse blant hele befolkningen, mens den politiske siden forårsakes av at det norske arbeidsmarkedet er godt organisert og velregulert, som igjen medfører høye produktivets- og kompetansekrav. Dette medfører at det er vanskelig for mange grupper å få tilgang til arbeidslivet (Grødem, 2016).

For å kunne opprettholde et trygt og økonomisk bærekraftig velferdssamfunn er staten avhengig av at skatteinntektene er vesentlig høyere enn velferdsutgiftene (Brochmann &

Grødem, 2013; Justis- og beredskapsdepartementet, 2016a). Det er derfor et integreringspolitisk mål at flest mulig av de nyankomne flyktninger kommer i arbeid og blir selvforsørgende, og at færrest mulig blir avhengige av velferdsytelser. Utfordringen i dette består imidlertid av at flertallet av flyktningene som ankommer landet enten har lite utdanning, eller ikke får godkjent sin utdanning, samtidig som de kan ha lite arbeidserfaring, dårlige språkkunnskaper og mangler kunnskap om nordisk arbeidsliv (Djuve, 2016). Dette medfører at de fleste flyktninger stiller svakt i møte med det godt organiserte arbeidslivet, med tilhørende høye kvalifikasjonskrav. I nordiske land har formelle kvalifikasjoner stor verdi, i form av at de fungerer som inngangsbillett til arbeidsmarkedet.

Det at velferdsstaten er avhengig av høy sysselsetting blant hele befolkningen kan dermed oppfattes som et paradoks, da det i praksis er relativt vanskelig for mange grupper å komme seg inn på arbeidsmarkedet. På den ene siden er det vesentlig at flertallet av de nyankomne flyktningene kommer seg i arbeid, mens det på den andre siden er svært få som når opp til de høye kvalifikasjons- og produktivitetskravene. Det at flyktninger mangler formelle kvalifikasjoner som tilsvarer nordisk utdanning medfører at de enten blir stående varig utenfor arbeidslivet, eller at de ender opp i lavkompetansejobber. Disse aspektene innebærer imidlertid at integrering av flyktninger anses som mer akutt i de nordiske landene, men med lavere odds for å lykkes (Grødem, 2016). Grødem (2016) viser imidlertid til at den nordiske modellen ikke kun medfører utfordringer, men at den også kan fungere som en ressurs da nordiske land har et generelt større fokus på kompetanse og kompetanseutvikling. Dette innebærer høy vektlegging av aktivisering og inkludering, som dermed kan være en fordel, og fungere som en styrke, i integreringsarbeidet. Norge har særlig hatt fokus på kvalifisering av flyktninger, med introduksjonsprogrammet som eget tiltak, nettopp for å få flest mulig ut i arbeidslivet.

Introduksjonsprogrammet, med opplæring i norsk og samfunnskunnskap, har vært hovedstrategien i norsk flyktningpolitikk. Forskning viser imidlertid at sysselsettingen blant innvandrere, og særlig flyktninger, kunne vært mye høyere. I tillegg tar kvalifisering gjennom det formelle systemet lang tid, samtidig som at måloppnåelsen er varierende (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016; Djuve, 2016). Flyktningvolumet landet har mottatt hittil har medført at det har vært mulig å finansiere det at mange flyktninger blir stående varig utenfor arbeidslivet uten for store problemer, men den høye ankomsten vi nå står ovenfor vil imidlertid endre dette. Dersom en større andel av de nyankomne også blir stående varig

utenfor arbeidslivet vil dette medføre betydelig større kostnader, som igjen vil kunne påvirke den nordiske modellens bærekraft (Djuve, 2016).

Myndighetene viser til at det foreligger et utviklingspotensial i strategiene som benyttes for å integrere flyktninger, og det utspiller seg nå en skiftning mot økt fokus på arbeidsrettede integreringstiltak, i håp om at flyktnings vei til arbeidslivet skal bli kortere (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Dette innebærer at arbeid ikke lenger kun oppfattes som et mål for integrering, men også et middel, i form av at arbeidslivet ønskes i større grad involvert i integreringsarbeidet. Det nordiske arbeidslivet kan være en viktigere nøkkel til integrering enn i mange andre land, nettopp på grunn av et større fokus på aktivering og inkludering. I tillegg kjennetegnes nordisk arbeidsliv som relativt trygt og med høy andel faste ansettelser, samtidig som det er preget av trivsel og høy læring. Dette innebærer at hurtig innpass i arbeidslivet kan bidra til å påskynde integreringen gjennom sosialisering, kompetanseheving og bedret helse (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016; Brochmann & Grødem, 2013). Det at Norden har et stort kompetansefokus sees dermed som en fordel i integreringsarbeidet, og arbeidslivet har potensialer for å være en produktiv læringsarena for flyktninger.

6.2 Skyggesystemets potensialer

Med utgangspunkt i de integreringsutfordringene som foreligger i de nordiske landene kan denne studien bidra til å synliggjøre at skyggesystemet kan være en viktig bidragsyter, og en delvis løsning, på denne problematikken, men at skyggesystemets potensialer ikke har blitt realisert fullt ut. Analysen viser til to viktige funn, som på mange måter kan sees som studiens hovedfunn. Det ene er at analysen viser at opplæring i arbeidslivet er en god strategi da deltakerne lærer både fagkompetanser, språk og verdifulle kunnskaper om arbeids- og samfunnskultur. I tillegg til at flere får tilbud om jobb, som fører med seg større sannsynlighet for vellykket integrering. Likevel viser det seg også at flyktninger, gjennom opplæring i arbeidslivet, ikke gis mulighet til å tilegne seg formelle kvalifikasjoner og at det foreligger få reelle muligheter for kompetanseutvikling i lavkompetanseyrker i hotellbransjen. Dette medfører dermed en fare for at flyktninger blir låst til lavkompetansejobber, samtidig som at de blir lite omstillingsdyktig og kan risikere å falle, eller bli skvist, ut av arbeidslivet etter kort tid. Dette innebærer at skyggesystemets potensialer ikke er utnyttet, og at det derfor her må gjøres mer for å sikre flyktingene formelle kvalifikasjoner. Dersom det ikke tas grep kan det over tid medføre store konsekvenser både for flyktninger generelt, og for samfunnet som

helhet. Løsningen på integreringsutfordringene kan ligge i en utvidet skyggeordning, og dette skal vi se nærmere på i kapittel 6.2.2. Først skal vi imidlertid se nærmere på hvorfor arbeidslivet bør være en sentral aktør i kvalifiseringsordninger for flyktninger.

6.2.1 Det lærende arbeidsliv

Norge har lange tradisjoner for skyggeutdanning og disse kan føres tilbake til 1800-tallet, da skyggeutdanning oppstod for å ta hånd om svakere stilte samfunnsgrupper med behov for økt kompetanse. Skyggeutdanning hadde som formål å utjevne sosiale forskjeller i samfunnet (Nordhaug, 1991). Disse tradisjonene henger sammen med det samfunnet vi har bygd opp rundt velferdsstaten og den nordiske modellen, som per i dag har relativt lav sosial ulikhet. Gjennom kvalifiseringstiltak i skyggesystemet har både svakere stilte grupper, og andre grupper, hatt mulighet til å tilegne seg, opprettholde og utvikle kunnskaper og kompetanser (Nordhaug, 1991). Opp gjennom tiden har skyggeutdanningssystemet gjennomgått endringer, i tråd med samfunnsutviklingen og økte kompetansekrav, og er ikke lengre forbeholdt svakere stilte grupper. Kompetanseutvikling utgjør nå en vesentlig del av arbeidslivet og omfatter de aller fleste arbeidstakere på en eller annen måte, da kompetanse anses som like viktig både for bedrifters, og for den individuelle arbeidstakers, utvikling. Dette har resultert i jevnt over gode vilkår for læring og at arbeidslivet omtales som et «lærende arbeidsliv» (Skule & Reichborn, 2000). Skyggeutdanning utøver dermed en imiterende og supplerende funksjon til det formelle utdanningssystemet, ved at det tar hånd om den kvalifiseringen som markedet har behov for og som formell utdanning ikke dekker.

Hovedfunn fra zoom inn analysen i kapittel 5.1 viser at arbeidsplassen, hotellene, er gode arenaer for læring. Hotellene byr på rike muligheter for læring, som innebærer læringsfremmende omgivelser og gode læringsvilkår. Videre viser analysen at hotellene tilrettelegger for ulike læringsbaner og individuell tilpasning med utgangspunkt i deltakernes læringspreferanser og behov, som igjen medfører at flyktningene gis ulike muligheter for læring. Dette viser dermed at mange av skyggesystemets gode potensialer utspiller seg ovenfor flyktningene, samtidig som det bekrefter skyggeutdanningssystemets historiske rolle i samfunnet.

Jeg har i kapittel 5.1.1 tatt for meg analyse av læringsvilkårene som finnes i et utvalg Nordic Choice hoteller, og viser her til det foreligger gode vilkår for læring på arbeidsplassen. Charlot (2010) viser til at alle mennesker har et grunnleggende behov for å lære, og at

menneskers kunnskapsrelasjoner avhenger av konteksten rundt læringen. Dette innebærer at de omstendigheter og situasjoner rundt læringen, omgivelsene, vil påvirke både utbyttet av opplæringen og mulighetene for læring. Studiens funn viser til at flere faktorer bidrar til å påvirke hotellenes læringsvilkår. Hotellenes velvilje og selvstendige initiativ til arbeidspraksis, inkluderende arbeidsmiljø, muligheten til å lære i reelle miljøer, samt at hotellene utøver silingsprosesser kan trekkes fram som de viktigste faktorene. Informantene uttrykker utelukkende positive holdninger ovenfor arbeidspraksisordningen, som indikerer at arbeidsgiver oppfatter ordningen som verdifull for bedriften.

Informantene framhever det at praksisdeltakerne får muligheten til å delta i arbeidsmiljøet og arbeidsfellesskapet bidrar til at deltakerne tilegner seg mye læring. Et viktig aspekt som kommer fram i analysen er viktigheten av at flyktningene lærer de verdier, regler og normer som inngår i norsk arbeidskultur, samtidig som at arbeidsplassen er en svært egnet arena for å lære dette, nettopp fordi kulturen i større grad synliggjøres ved at deltakerne selv får erfare og "kjenne på kroppen" i reelle situasjoner. Videre viser analysen at arbeidspraksis gir gode muligheter for å ta del i kulturen og fellesskapet, i større grad enn hva skolegang kan gi, og at dette derfor medfører gode læringsomgivelser. Med andre ord viser analysen til at det foreligger gode læringsvilkår på hotellene, samtidig som at det ikke foreligger funn som motbeviser dette. Dette bekrefter arbeidslivet som et lærende arbeidsliv, hvor praksisdeltakerne har mulighet til å tilegne seg kompetanser og kunnskaper gjennom å delta i arbeidet og fellesskapet. Dette er også i tråd med skyggesystemets imiterende og supplerende funksjon, ved at det tar hånd om utvikling av de kompetanser og kunnskaper som markedet har behov for (Nordhaug, 1991).

Jeg har i kapittel 5.1.2 tatt for meg analyse av deltakernes ulike læringspreferanser, og i hvilken grad hotellene evner å tilrettelegge for disse. Charlot (2010) viser til at menneskers ulike kunnskapsrelasjoner vil kunne påvirke de læringspreferanser man har. Dette kan gjelde både læringsmetoder, kunnskapstyper, interaksjoner og situasjoner og disse preferansene er individuelle (Charlot, 2005, ref. i Bicalho & Souza, 2014). Studiens funn viser til at deltakerne har ulike læringspreferanser og at de både viser interesse for, samtidig som de bidrar aktivt til, å tilegne seg ny kunnskap. Informantene viser blant annet til at deltakerne ønsker varierte erfaringer og mer kunnskap, som kan tolkes som at de har lærings- og kunnskapsbehov som de forsøker å tilfredsstille. Analysen viser at hotellene i stor grad står fritt til å tilpasse praksisen til deltakernes ulike behov, og at viktige virkemidler i dette

arbeidet er bruk av fadderordning og oppfølgingssamtaler. Dette fører dermed til at det er mulig å tilrettelegge for differensierte løp ut i fra flyktingenes ulike læringspreferanser, og at deltakernes stemmer blir hørt og ivaretatt.

Funnene viser til at hotellene ikke er bundet av restriksjoner eller regler, og dette medfører at ordningen blir fleksibel og kan i større grad individualiseres. Dette skaper med andre ord rom for mange læringsmuligheter. Sammenlignet med formelle skoleløp ser vi her at arbeidslivet kan by på mer fleksible kvalifiseringsløp, som i større grad er skreddersydd både den enkelte deltaker og bedriftens preferanser og behov. Dette er i tråd med skyggesystemets historiske kjennetegn, hvor arbeidslivet har dekket et behov for, og en etterspørsel etter, kompetanseutvikling som ikke formell utdanning har vært i stand til å dekke. Formell utdanning er i større grad bundet opp av institusjonelle grenser, hierarkiske strukturer, byråkrati og reglement som naturlig nok vil ha påvirkning på hvordan kvalifiseringsløp kan utformes (Nordhaug, 1991). Disse grensene utøver en hemmende effekt og dette medfører at det er mindre rom for fleksibilitet og mulighet til individuell tilpasning. Analysen bekrefter et av skyggesystemets fortrinn, som innebærer fleksible og effektive funksjoner som bidrar til at arbeidslivet kan utvikle den kompetanse som markedet trenger og etterspør. Sentralt her er fagspesifikk kompetanse og praktiske ferdigheter, som ikke gis tilgang til gjennom formell utdanning (Nordhaug, 1991).

Jeg har her vist til funn som støtter myndighetenes argument om at arbeidsplassen er en god integreringsarena og derfor i større grad bør benyttes også som et middel for integrering, og ikke kun et mål. Funnene viser at mange av skyggesystemets historiske kjennetegn utspiller seg ovenfor flyktingene, og som bidrar til mange positive utfall. Analysen viser at deltakerne i arbeidspraksis blir sosialt integrert, de blir ivaretatt og de gis opplæring som fører til verdifull kompetanse, som fag, språk og kultur. I tillegg får mange deltakere tilbud om jobb, som framkommer i analysen på zoom ut nivå, kapittel 5.2.1. Dette medfører at arbeidspraksis kan bidrar til varig tilknytning til arbeidslivet. På den ene siden ser vi dermed at dette støtter oppfatningen om at større fokus på arbeidsrettet kvalifisering, med arbeidslivet som kvalifiseringsarena, kan resultere i at integreringen av flyktingene går raskere, og kan utføres både fleksibelt og effektivt. Dette er i tråd med myndighetenes ønsker og satsinger, og vil dermed kunne bidra til at flere flyktinger kommer raskere ut i arbeidslivet. På den andre siden er et vesentlig funn i denne studien imidlertid at arbeidsrettet opplæring i hotellbransjen kun fører til utvikling av uformelle kompetanser, og at arbeidslivet dermed kun gir tilgang til

ett kunnskapsrom, praksisrommet. Dette innebærer at flyktningene ikke gis tilgang til teorirommet, og de kunnskaper som kan tilegnes der.

De to ulike kunnskapsrommene kan forstås som læring i, og læring utenfor, en utdanningskontekst. Både Charlot (2010) og Nordhaug (1991) viser til at ulike kontekster fører til ulik læring, og at læring i en utdanningskontekst gir tilgang til teoretisk kunnskap, mens læring utenfor en utdanningskontekst gir tilgang til praktisk kunnskap (Charlot, 2010). Analysen i kapittel 5.1.3 viser at det er den praktiske kunnskapen som vektlegges på hotellene, og at teoretisk kunnskap tillegges liten verdi og fokus. Informantene samtykker om at det ikke er nødvendig med utdanning for å få jobb i hotellbransjen, og at alt av nødvendige kunnskaper som behøves er praktiske. Dette innebærer at alle kompetanser som er nødvendige for å mestre lavkompetanseyrker i hotellbransjen kan tilegnes i praksisrommet.

En viktig konsekvens av at flyktningene ikke får tilgang til teorirommet er dermed at de ikke får mulighet til å tilegne seg teoretisk kunnskap som er nødvendig for å oppnå formelle kvalifikasjoner. Den læringen som finner sted i praksisrommet er en annen form for læring enn den som kreves for å oppnå akademisk suksess. Så selv om disse kompetansene er både nødvendige og verdifulle, er de ikke tilstrekkelig sett ut i fra et nordisk kvalifiseringsperspektiv. Nordiske land stiller svært høye krav til formelle kvalifikasjoner, og det er derfor vesentlig at kvalifiseringsordninger gir flyktninger tilgang til begge kunnskapsrommene. Det at det ikke tilrettelegges for at flyktninger skal kunne tilegne seg formelle kvalifikasjoner vil, sett opp mot de nordiske landenes integreringsutfordringer, medføre at det foreligger stor fare for at de blir låst til lavkompetansejobber, uten mulighet for å komme seg videre. Tilsvarende funn er også avdekket i andre studier (Djuve, 2006; Linge, 2015; Rogstad, 2001; Sollund, 2004).

6.2.2 Formelle kvalifikasjoners betydning i et nordisk perspektiv

I Norden er det det papiret som forteller om hvilke formelle kvalifikasjoner vi innehar som er billetten til både høyere jobber og høyere utdanning, og uten dette papiret er det vanskelig å komme seg noen vei. Dette er de nordiske landenes integreringsutfordringer, i form av at arbeidslivet er godt organisert og regulert, som innebærer at det ikke finnes «smutthull» eller «sprekker» man kan komme seg igjennom for å komme inn. For å få tilgang må man ha formelle kvalifikasjoner, man må ha en utdanning, og det er ikke mulig å komme unna dette. Det er med andre ord ikke sånn at man bøyer og tøyer på regler, som kanskje er større

sannsynlighet for at finner sted i andre deler av verden hvor formelle kvalifikasjoner ikke nødvendigvis er like viktig. Uten formelle kvalifikasjoner har man begrensede muligheter på nordiske arbeidsmarked, og konsekvensen er at man enten ikke får tilgang i det hele tatt, og dermed blir avhengig av velferdsytelser, eller at man får tilgang, men da kun til lavkompetansejobber og lave stillingsprosjenter. Disse jobbene medfører imidlertid få muligheter for ekstern mobilitet. Studiens funn viser til et paradoks i form av at det at det stilles få krav til kvalifikasjoner for å få tilgang til lavkompetansejobber, medfører at det også er begrensede muligheter for kompetanseutvikling. På den ene siden ser vi her at dette medfører at hotellbransjen åpner opp for en lav inngangsterskel til arbeidslivet for flyktninger som mangler formelle kvalifikasjoner og gode norskferdigheter, men på den andre siden medfører mangel på formelle krav at slike arbeidsplasser kan ende opp som blindveier med få eller ingen muligheter for karrieremobilitet.

Nettopp fordi det er formelle kvalifikasjoner som har størst verdi i Norden kan den kompetansen som utvikles i arbeidslivet, uformelle kompetanser, forstås som tilleggskompetanse som man ikke tilegner seg på skolen. For at uformelle kompetanser skal kunne gis verdi er det forutsatt at arbeidstakeren har et grunnlag av formelle kompetanser i bunn, og de aller fleste arbeidstakere har gått veien om nordiske utdanningsinstitusjoner som medfører at de har dette. Formell kompetanse vil dermed fungere som et grunnlag for videre kompetanseutvikling, hvor man får en allmenn kompetanse gjennom det formelle utdanningssystemet og deretter mulighet til utvikling av mer fagspesifikke kompetanser i arbeidslivet (Nordhaug, 1991). Dette kan også bidra til å forklare hvorfor uformelle kompetanser har stor verdi internt i bransjer, men ikke eksternt mellom bransjer.

Utvikling av både formelle og uformelle kompetanser kan dermed sees som et samspill mellom det formelle systemet og skyggesystemet, i form av at de bidrar med ulike kompetanser og på denne måten utfyller hverandre. Dette kan forstås som at uformelle kompetanser kun har verdi i kombinasjon med formelle, mens formelle kompetanser styrkes, og kan oppnå større verdi, i kombinasjon med uformelle. Men de er likevel ikke motstridende funksjoner, og kan heller ikke erstatte hverandre (Nordhaug, 1991). Arbeidslivet har gjerne andre kompetansebehov enn hva formell utdanning gir, samtidig som at disse behovene endrer seg i takt med samfunnsutviklingen. Her kommer dermed skyggesystemets fordel inn, hvor det raskt kan svare på de krav som stilles fra markedet, i motsetning til utdanningsinstitusjonene som er standardiserte og ikke har evne til å tilpasse seg de løpende

kompetansebehov som oppstår. Dette medfører at den formelle kompetansen kan vedlikeholdes og oppdateres ved tilførsel av uformell kompetanse som utvikles og tilegnes i skyggesystemet (Nordhaug, 1991).

Myndighetene viser til at det foreligger et utviklingspotensial i integreringspolitikken i form av større bruk av arbeidslivet som kvalifiseringsarena for å få flyktninger raskere ut i arbeid, men denne studiens funn viser at kvalifiseringen ikke kan overlates til arbeidslivet alene da de ikke har kapasitet og ressurser for å sikre flyktningene tilstrekkelig kvalifisering ut i fra et nordisk perspektiv. Med tilstrekkelig kvalifisering menes her kvalifisering som sikrer formelle kvalifikasjoner. Informantene viser blant annet til økonomispørsmål i form av både fysiske midler og tilgjengelig personell, men også kompetanse til å drive skolebasert undervisning. Som vi ser fra analysen i kapittel 5.2.2 foreligger det manglende reelle muligheter til kompetanseutvikling for ansatte i lavkompetanseyrkene, foruten kurs som HMS, ergonomi etc. som er pålagt alle ansatte. Dette gjelder imidlertid utelukkende uformelle kompetanser, og ingen av kompetanseutviklings-tiltakene gir tilgang til teorirommet og formelle kvalifikasjoner.

Dette innebærer at kompetanseutvikling i hotellbransjen kan sees som et paradoks da det i teorien foreligger muligheter for kompetanseutvikling internt i bransjen, men at dette i praksis begrenser seg for de som befinner seg i yrker uten krav til formelle kvalifikasjoner. En av årsakene til dette kan komme av at mange yrker i hotellbransjen i mindre grad påvirkes av samfunnsendringene som medfører økte kompetansekrav og evne til omstilling, og derfor anses ikke kompetanseutvikling som et nødvendig behov. Dette henger igjen sammen med arbeidslivets vilje til å bruke midler. Dersom kompetanseutvikling anses som nødvendig for bedriftens utvikling vil det foreligge et behov og et ønske for å sikre dette, men dersom det ikke anses som nødvendig vil det oppfattes som bortkastede penger, som Hotellsjef viser til i kapittel 5.2.2, i forbindelse med fagbrev. Imidlertid fremkommer det også at dersom det er andre aktører som tar seg av dette, og hotellene ikke har økonomiske kostnader eller ansvar for opplæringen, så stiller hotellene seg positiv til kompetanseutvikling. Det framkommer at hotellene ser verdien av å gi ansatte mulighet til å ta fagbrev, i form av at det vil bidra til å gi de ansatte trygghet i jobben, større grad av stolthet og videre motivasjon, men at alt koker ned til økonomi, hvor kostnad veies opp mot nytteverdi.

Hotellene er bedrifter, og ikke opplæringsinstitusjoner, så lønnsomhet og måloppnåelse vil begrense de mulighetene hotellene har til å gå utenfor de rammene som foreligger. Analysen i

kapittel 5.2.2 viser at aktørenes ulike målsetninger og behov har betydning for utforming og innhold av arbeidspraksisen. Hotellene er i stor grad styrt av egne målsetninger og forutsetninger, og hvor særlig økonomi- og ressurs spørsmål vil være sentrale faktorer som kan påvirke kvaliteten på opplæringen. Hotellsjef trekker her fram at arbeidslivet ikke er i stand til å gi flyktningene tilsvarende kvalifisering som formell utdanning kan. Dette innebærer at arbeidslivet ikke kan være bundet opp av reglementer, men heller er avhengig av frihet slik at avgjørelser kan tas ut i fra bedriftens behov. Bedriftens behov alltid vil komme i første rekke.

Sett opp mot skyggesystemet ser vi også at det er nettopp disse egenskapene, uformell, fri og adaptiv, som gjør skyggeutdanningen effektiv (Nordhaug, 1991). Det er dette som er med på å gjøre arbeidslivet til en god læringsarena, ved at hotellene står fritt til å utforme praksisperioden etter bedriftens, og også flyktningenes, behov. Dette medfører at hotellene har mulighet til å skreddersy praksisperioden, og kan tilrettelegge for flyktningenes ulike læringspreferanser. Dette vil igjen bidra til å skape gode omgivelser for læring, samtidig som at den kompetansen flyktningene tilegner seg er relevant og attraktiv for hotellene. Det burde derfor ikke være et mål å endre dette, da det er en av skyggesystemets fremste fordeler, og på mange måter kan dette tolkes som at skyggeutdanningen burde få bli i skyggen nettopp for å kunne dra nytte av disse fordelene.

Funn fra analysen viser at hotellene bare er i stand til å tilrettelegge innenfor egne rammer, og dette er mer enn godt nok for å kvalifisere flyktningene for en jobb i hotellbransjen, men at dette ikke er godt nok ut i fra et helhetlig nordisk kvalifiseringsperspektiv. Dette innebærer at det må tas høyde for at ikke skyggesystemets fulle potensialer er utnyttet når det gjelder kvalifisering av flyktninger. Sentralt her står samspill med andre aktører som kan ta seg av skoleundervisning, teorirommet, som vil sikre flyktningene formelle kvalifikasjoner. Dette innebærer at muligheter for å utvide skyggesystemet må undersøkes. Relevant her er muligheten for å kunne legge til rette for samspill med det formelle systemet for å ivareta det kvalifikasjonsbehovet som eksisterer, og kunne bidra med en løsning på de integreringsutfordringene som foreligger.

I tråd med dette viser analysen (kapittel 5.2.2) at det foreligger ulike målsetninger blant aktørene som inngår i arbeidspraksisordningen. Her vises det blant annet stor ulikhet mellom praksisansvarlig i kommunen og rektor for voksenopplæringen når det gjelder mål for kvalifisering. På den ene siden står praksisansvarlig, som mener at målet er tilstrekkelige

muntlige ferdigheter i norsk til å kunne få en fast jobb. Dersom noen av flyktningene får tilbud om fast jobb så anses kvalifiseringen som ferdig, og de overlates dermed til arbeidslivet. Mens på den andre siden står rektor med en bevisst holdning om at jobb i hotellbransjen ikke er eneste mål og mening med dette kvalifiseringsløpet. Det er med andre ord ulike syn på hvilke kompetanser som anses som viktige for flyktninger å tilegne seg, samtidig som at det kan tolkes som at det foreligger mangel på felles overordnede målsetninger fra styresmakter. Det kan imidlertid ikke være sånn at hvilken kvalifisering flyktningene får er avhengig av hvilke aktører som deltar i ordningen, og på denne måten blir et sjansespill. Denne tolkningen bekreftes av andre studier som viser til at graden av overordnet statlig koordinering på feltet er svært liten, og at ansvaret for introduksjonsprogrammet er spredd på mange ulike aktører som flyktningtjeneste, NAV, Voksenopplæring, boligkontor, barnehagesektor og utdanningssektor. Dette medfører at kommunene har varierende resultater og at særlig personlige egenskaper, kontakter og nettverk kan være forklaringsfaktorer for dette (Kavli & Djuve, 2015).

De ulike målsetningene bekrefter at det foreligger et skille mellom arbeid på den ene siden, og skole på den andre, og som på mange måter synliggjør, og bekrefter, at kvalifisering av flyktninger ikke kan overlates til kun en aktør da jeg hittil har vist at begge disse sidene er like viktig. Arbeidslivet er en god læringsarena som både bør og må benyttes i kvalifiseringsløp, nettopp fordi skyggesystemet bidrar med nyttig læring og muliggjør hurtigere integrering. Skolen er imidlertid en like viktig læringsarena som kan sikre at flyktningen blir kvalifisert etter nordisk standard. De to arenaene både bør, og må, gå hånd i hånd i kvalifiseringsløp som utformes for flyktninger. Dersom de ansvarlige aktørene for introduksjonsprogrammet følger målsetning om å først og fremst få flyktningene ut i arbeid, uavhengig av hva eller hvor, så er det naturlig å tenke at formelle kvalifikasjoner ikke blir satt mye fokus på da dette er både tidkrevende og kostbart.

Det at hotellbransjen var tidlig ute og trenger mye folk, samtidig som de selv tar initiativ til å ta inn flyktninger på arbeidspraksis, kan medføre at det i hovedsak er dette flyktninger i introduksjonsprogrammet får tilbud om. Dette bidrar dermed til mangel på tilbud om varierte praksisplasser (Kavli & Djuve, 2015), da det gjerne kan være vanskelig å finne bedrifter som ønsker å ta inn flyktninger på arbeidspraksis. Særlig gjelder dette høykompetanseyrker. I det lange løp kan imidlertid snarveier til arbeidslivet, som innebærer at flyktninger ikke gis formelle kvalifikasjoner, få alvorlige konsekvenser både for den enkelte flyktning og for

samfunnet. En målsetning om først og fremst arbeid er på mange måter kortsiktig i form av at den vil løse problemet her og nå, men hva med i et langsiktig perspektiv? Hvilke konsekvenser kan det få at flyktninger ikke sikres tilstrekkelig formelle kvalifikasjoner? For den enkelte? For samfunnet? Relevant i denne sammenheng er også faren for å sette flyktninger i samme bås, som vil medføre at de behandles som en homogen gruppe. Det er vesentlig at ulike flyktninggruppers behov blir sett og ivaretatt.

Funn fra analysen i kapittel 5.2.3 viser at mange av praksisdeltakerne er både ressurssterke og motiverte mennesker. Noen av dem har også høyere utdanning fra hjemlandet. Det fremkommer av analysen at mange av flyktningene har ambisjoner, drømmer og mål, men at de må ta til takke med jobber i lavkompetanseyrker, da det kun er disse jobbene de får. Det vises her til en gruppe med flyktninger som allerede har en utdanning fra hjemlandet, men som de ikke får godkjent i Norge. Samtidig finnes en annen gruppe som består av mennesker som ikke allerede har en utdanning, men som er motiverte og selvgående, med interesse for kunnskap og behov for å lære. Disse faktorene kan føre til at det å bli sittende fast i hotellbransjen, uten utviklingsmuligheter, ikke er et særlig motiverende scenario for noen flyktninger. Dette vil dermed kunne få konsekvenser for disse gruppenes motivasjon og trivsel over tid. Det er imidlertid også viktig å påpeke en tredje gruppe, som sannsynligvis også er den største gruppen. Dette gjelder flyktninger som er mer enn godt nok tilfreds i lavkompetanseyrker, og som ikke har høyere ambisjoner.

Dette innebærer at det her er to perspektiver det må tas hensyn til, i form av at mange flyktninger, kanskje også de fleste, vil ønske å være i lavkompetanseyrker, men kanskje med mulighet for å klatre internt eller sirkulere horisontalt. Det er på ingen måte sann at «alle» flyktninger har ambisjoner og drømmer om noe mer, det er vel heller motsatt, men at de som faktisk har det bør sikres denne muligheten. Et perspektiv er dermed de som ønsker å bli værende, og et annet er de som ønsker seg ut og opp. Begge disse gruppene er like viktige i samfunnet, både høytlønte og lavtlønte. Med tanke på at studiens funn viser at det i praksis er få muligheter til kompetanseutvikling internt i hotellbransjen er det nødvendig at det i større grad må tilrettelegges for muligheter for både horisontale og vertikale bevegelsesbaner. Her kan det for eksempel forekomme ønsker om å kunne sirkulere og ha mulighet for å bytte arbeidsplass. Omstillingsdyktighet står sentralt i dagens arbeidsliv, da ulike faktorer som teknologiutvikling og fallende etterspørsel etter ufaglært arbeidskraft kan bidra til behov for å bytte arbeidsplass eller yrke. Det er i dag mye større mobilitet på arbeidsmarkedet, og kun de

færreste har mulighet til å bli værende på samme arbeidsplass gjennom en hel yrkeskarriere (Kunnskapsdepartementet, 2016). Dette innebærer at formelle kvalifikasjoner vil være nødvendig både for de som ønsker å bli værende i lavkompetanseyrkes, og for de som har ambisjoner om andre type jobber. Formelle kvalifikasjoner vil sikre flyktninger bedre tilknytning til arbeidslivet, og minske risikoen for at de kan falle, eller bli presset, ut.

Hotellbransjen, og mange lavkompetanseyrker generelt, er i stor grad preget av deltid og midlertidige stillinger. Informantene viser til at selv om mange deltakere får tilbud om jobb, er dette som oftest tilkallingskontrakter. Informantene viser til noen få som har fått fast jobb i større stillinger, hvilket betyr at dette heller er unntaket enn regelen. Det er i tillegg ofte monotont arbeid og mange yrker kan være fysisk krevende, som Prosjektleder Briga viser til i kapittel 5.2.3, samtidig som at arbeidet er lavt lønnet. Dette medfører at avstanden til sosialhjelpssatsene er liten, og for familier med barn kan det lønne seg å motta velferdsstønad framfor å jobbe, og særlig gjelder dette dersom flyktingenes eneste alternativ blir tilkallingskontrakter og deltidsstillinger. Dette medfører dermed færre insentiver for å bli, og forbli, yrkesaktiv og disse faktorene kan føre til korte arbeidskarrierer. Dersom flyktingene ender opp med å falle, eller bli skvist, ut av arbeidslivet er vi på mange måter tilbake til start. Dersom dette skjer er resultatet at kvalifiseringen ikke førte til ønsket utfall, og velferdsstaten står igjen med regningen.

En studie utført av Bratsberg et al. (2017) viser at flyktninger har økende arbeidsmarkedsdeltakelse de første årene etter ankomst, men at allerede etter fem år snur trenden og integreringsprosessen går i revers. Dette innebærer at deltakelsen i arbeidslivet synker og bruken av velferdsordninger øker. Forskerne peker på at mulige årsaker kan være lav dokumenterbar kompetanse, i form av at de mangler formelle kvalifikasjoner, som igjen innebærer at de blir sårbare for omstilling og kun får tilgang til lavkompetansejobber. Konsekvensen av dette er at det kan oppstå klasseskiller, i form av underklasser, dersom flyktninger blir stående varig utenfor arbeidslivet, eller blir sluset inn i lavkompetanseyrker. Dette igjen kan få negative innvirkninger på integreringen, og dermed også samfunnet som helhet. Nettopp denne problemstillingen har i den siste tiden blitt aktuell i Sverige, hvor det forekommer synlige etniske skiller i drabantbyene. Bratsberg et al. (2017) nevner ikke trivsel og motivasjon som en mulig faktor for at integreringen går i revers, men denne studiens funn medfører at det blir naturlig å tenke at også dette kan være en mulig medvirkende faktor. Funnene viser til at mange av flyktingene er motiverte, ambisiøse og ressurssterke, i tillegg

til at de har en indre driv etter å oppsøke og tilegne seg kunnskap og erfaring. Bratsberg et al. (2017) viser at utdanning spiller en sentral rolle for å unngå reversering, og særlig norsk utdannelse da dette viser seg å føre til høyere sysselsettingsgrad. Forskerne peker på at dette innebærer at det foreligger et reelt potensial for høyere og mer stabil sysselsetting blant flere innvandrergupper, og at flyktningers produktive ressurser i arbeidsmarkedet i stor grad er unyttet. Forskerne synliggjør et behov for å øke bruk av tidlig investering i menneskelig kapital, nettopp for å gi flyktninger formelle kvalifikasjoner og bedre språkferdigheter (Bratsberg et al., 2017).

Rektor Sol viser til, i analysen i kapittel 5.2.3, at det foreligger et behov for kombinasjon av både yrkespraksis og skole, og at det ikke kan fokuseres på kun en av delene. I tillegg fremkommer det at integreringsfeltet er preget av motsetninger og skiftende fokus. Rektor Sol etterlyser forankring i hverdagen, og dette innebærer at det er vesentlig at lettvinte løsninger og andre snarveier unngås, selv om de ser ut til å gi resultater her og nå. Det må utformes løsninger som tar for seg langsiktige perspektiver, som sørger for god integrering av alle de nyankomne flyktningene landet har mottatt hittil, og kommer til å motta i framtiden. I tillegg så ser vi, fra analysen i samme kapittel, at HR-manager viser til at flyktninger nedgraderes til lavkompetansejobber, og hvor disse jobbene bidrar til å vanskeliggjøre framtidige muligheter. Det er i hovedsak lavkompetanseyrker som tar inn flyktninger på arbeidspraksis, og særlig hoteller da disse var tidlig ute og selv tar initiativ. HR-manager etterlyser mer relevante praksistilbud, som kan bidra til å gi flyktningene relevante kompetanser ut i fra den utdanningen de allerede har, eller de ambisjonene de har for framtiden. Dette innebærer at det foreligger et behov for en større bredde av aktører.

Kvalifiseringen kan med andre ord ikke overlates til arbeidslivet da det ikke er i stand til å løse flyktningproblematikken alene. Arbeidslivet gir kun tilgang til ett kunnskapsrom og dette er ikke tilstrekkelig. Det er vesentlig at flyktningene gis tilgang til begge kunnskapsrommene for å kunne motvirke faren for at de blir innesperret i hotellbransjen og andre lavkompetanseyrker. Det er i teorirommet spiren til kompetanse ligger og muligheten til høyere, akademiske jobber (Charlot, 2010). Det er i dette kunnskapsrommet man får tilgang til den kompetansen som Norden verdsetter, og dette rommet finner sted i skolen. Det blir derfor vesentlig at kvalifiseringen av flyktninger også består av formell utdannelse så de får tilgang til dette kunnskapsrommet hvor de kan få papirer på sin kompetanse. Dette papiret er vesentlig i Norge, og er stort sett det eneste som har verdi når det kommer til tilgang til

arbeidsmarkedet. Dette innebærer at skolen må inn som en aktør i kvalifiseringen av flyktninger fordi den sertifiserer og gir tilgang til det kunnskapsrommet som gjelder i Norden.

Vi har tidligere sett at hotellene begrenses av egne ressurser og at det foreligger ønsker fra arbeidsgiver om å kunne gjøre mer, men at det ikke er mulig sånn som ordningen er utformet nå og ut i fra de rammene som foreligger. Noen av informantene viste til at de kunne tenkt seg tilskudd for å kunne utvikle praksisordningen internt og på denne måten gi flyktningene et bedre tilbud, mens andre kunne tenkt seg at det ble utviklet et mer overordnet program i kjeden, som sikrer at flyktningene får nødvendige kvalifikasjoner. Et forslag, fra Hotelldirektør 2, er et 2-årig program hvor flyktningene kan i større grad vokse seg inn i kjeden. Et slikt program hadde også muliggjort et utdanningsløp fram mot fagbrev, hvor Nordic Choice hadde inngått et samarbeid med en aktør som kan bidra med undervisning, teorirommet, og som hadde sikret flyktningene formelle kvalifikasjoner.

Studier av arbeidspraksisordninger viser at deltakere i arbeidspraksis ønsker større bredde i tilbudet og større grad av individuell tilpassing, i tillegg til bedre samspill mellom skole og arbeidsliv (Kavli & Djuve, 2015). Et 2-årig program, med samspill mellom arbeidsliv og utdanning, kunne bidratt til at disse behovene blir møtt. I tråd med dette viser en studie hvor praksis i helse- og omsorgssektoren ble kombinert med skolebasert undervisning at tiltakene tilrettela for synergier mellom opplæring i arbeidslivet og opplæring i språk og helsefag. Studiens funn viser til at opplæringsmandatet deles, hvor arbeidsplassen knytter sin opplæring til dannelsingsdimensjoner, som å styrke deltakernes språkferdigheter, gi opplæring i yrkets kjerneoppgaver og utvikle deltakernes arbeidslivskunnskaper, mens skolen fokuserer på kvalifisering gjennom tilstrekkelig fagkompetanse for at deltakerne skal kunne oppnå kompetansebevis eller bestå fagprøve (Eide et al., 2016).

Med utgangspunkt i det at vi nå vet at skolebasert kvalifisering går for sakte, samtidig som at kvalifisering i arbeidslivet viser seg å ikke være tilstrekkelig, er det behov for å se på alternative løsninger. Stor tilstrømming av flyktninger medfører at det foreligger snarlig behov for å få på plass gode løsninger for å sikre varig integrering. Denne studien viser at skyggesystemet, arbeidslivet, har mange gode potensialer som er viktige å dra nytte av i kvalifiseringstiltak. Dette innebærer at disse potensialene må følges opp og dras nytte av, men at det også er viktig å være obs på at det finnes utfordringer ved de nåværende ordningene, i form av at flyktninger kan bli stående utenfor arbeidslivet eller bli låst til lavkompetanseyrker. Analysen viser at det er stort behov for større grad av samspill og samarbeid mellom de ulike

aktørene, og særlig for å kunne sikre at flyktningene får formelle kvalifikasjoner. Spørsmål som er verdt å ta med videre er hvordan det kan tilrettelegges for økt grad av samordning på feltet, og hvordan eventuelle kvalifiseringstiltak bør utformes for å sikre varige løsninger. Det er imidlertid vesentlig at kvalifiseringsløsninger faktisk bidrar til formell kompetanse, samtidig som det foreligger et forbedringspotensial i å utforme tiltak som ser språkundervisning og arbeidskvalifisering i sammenheng (Djuve, 2016). Dersom man skal kunne finne en varig løsning på de utfordringene som foreligger i de nordiske landene må skolen også være med som en aktør. Dette innebærer at det foreligger konsensus om at arbeidslivet er en god læringsarena, og som bør utnyttes i kvalifiseringsordninger for flyktninger, men andre aktører må komme til for å supplere med utdanning og sikre formelle kvalifikasjoner. For å realisere skyggens potensialer fullt ut kan det se ut til at det må det opprettes nettverk og linker til andre aktører. Det må lages et system som sikrer fordelene fra både arbeidsliv og skole. Kan disse to arenaene komme sammen i en utvidet skyggeordning for å sikre tilgang til begge kunnskapsrommene?

Også Sverige og Danmark står ovenfor de samme utfordringene som vi gjør her i Norge, og landene har valgt litt ulike strategier og framgangsmåter. Sverige har tatt utgangspunkt i en modell med "snabbspår" til ulike yrker, som sikrer flyktningene en kompetanse innenfor et yrke hvor det er stor etterspørsel etter arbeidskraft. I 2016 ble det i første omgang opprettet fire snabbspår inn til fire yrker, og i løpet av 2017 skal ordningen bygges ut til å gjelde 20 yrker. Også Norge satser på hurtigspor, men uten at dette er like definert som i Sverige. Det norske hurtigsporet er ikke presisert til spesifikke yrker og legger ikke vekt på å sikre en etterspurt fagkompetanse. Formålet med hurtigsporet er at det skal være en integrert del av introduksjonsprogrammet, men fungere som et arbeidsrettet alternativ (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Felles for både introduksjonsprogrammet og arbeidsmarkedstiltak er imidlertid at de ikke resulterer i formell kompetanse. Gamble (2014), som bygger på Charlots tenkning, påpeker at tilgang til teoretiske kunnskap er det som vil gjøre en utdanning eller et undervisningsopplegg nyttig. Dersom kvalifisering i stor grad blir sentrert rundt arbeidslivets kompetansebehov her og nå, vil det føre til utfordringer ved endringer i arbeidsmarkedet og ikke ta hensyn til samfunnets, og flyktningenes, behov i et langsiktig perspektiv. Dette kan dermed medføre alvorlige konsekvenser. Det er i stor grad utdanningselementet, den teoretiske kunnskapen, som gir kvalifisering sin langsiktige verdi og som kan være med og fasilitere, fremfor å hindre, utviklingen i arbeidsmarkedet (Allais, 2012).

Flyktningene må sikres en kompetanse som er etterspurt i arbeidsmarkedet, samtidig som at de er formelle. Dette innebærer at introduksjonsprogrammet og hurtigsporet fremstår som et godt rammeverk, men at byggesteinene, i form av gode kvalifiseringstiltak, er fraværende. Her kan det dermed foreligge behov for større grad av samordning og avklaring av ansvar mellom kvalifiseringsordninger, inntektssikringsordninger og arbeidsmarkedsmyndigheter (Djuve, 2016, s. 18). Dette er også i stor grad en målsetning med hurtigsporet, da det påpekes at nettopp samarbeid mellom aktuelle aktører som kommuner, arbeidsgivere og NAV er en forutsetning for at hurtigsporet skal kunne lykkes. Større grad av samordning etterlyses både av informantene og av myndighetene, men foruten at det presiseres at det er behov for samordning, foreligger det ingen handlingsplan fra myndighetene for hvordan dette skal kunne sikres.

Ansaret for hurtigsporet ser dermed ut til å i stor grad bli overlatt til NAV først og fremst, men også kommuner og arbeidslivet, for at disse aktørene dermed skal innfri målsetningen på egen hånd. Dette innebærer at hurtigsporet i stor grad fremstår som en videreføring av den eksisterende ordningen, men i en ny språkdrakt. Aktuelle aktører har ikke vært i stand til å samordne seg tidligere, så hvilke forutsetninger antas det at de har for å greie dette nå når de må ta hånd om et større antall flyktninger, som vil bidra til at arbeidet blir enda mer komplekst? Sentralt her står også funn som viser til at feltet preges av ulike målsetninger, og at aktørene må forholde seg til ulike føringer som kommer fra Integrering- og mangfoldsdirektoratet på den ene siden og Kunnskapsdepartementet på den andre. Det foreligger ingen overordnede planer som setter retning på arbeidet, og som faktisk kan bidra til at hurtigsporet kan føre til noe mer enn det som allerede skjer.

Til sammenligning har Sverige et mye større fokus på kvalifisering, i tillegg til at det fokuseres på tiltak som skal øke etterspørselen etter flyktningenes kompetanse. Her har myndighetene i større grad tatt grep, og det foreligger dermed et felles grunnlag å jobbe ut i fra og en felles retning og målsetning som setter kurs for alle involverte aktører. Noen av disse tiltakene er blant annet å strømlinjeføre lønnstilskuddsordningene og å videreutvikle og promotere de mulighetene arbeidsgivere har til å teste ut flyktninger, gjennom praksisplasser og midlertidige opplæringskontrakter med redusert lønn (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). I motsetning til Norge, som ser ut til å vektlegge at flyktninger skal komme seg i jobb raskest mulig, vektlegger Sverige at de også skal få en formell kompetanse. Disse ulike snabbspårene (hurtigsporene) fører til et vitnemål, og som dermed bidrar til at flyktningene

stiller sterkere på arbeidsmarkedet, og med flere muligheter. Dette sikrer dermed at både de som ønsker å bli værende i yrket eller bransjen får bevis på sin kompetanse, samtidig som at de som ønsker seg videre kan benytte dette som et springbrett til enten å ta høyere utdanning, eller for å få tilgang til andre type jobber.

Danmark har valgt å basere seg på en litt annen modell, med utgangspunkt i integrasjonsgrunnutdanning (IGU) som skal bidra til å sluse inn flyktningene i arbeidsmarkedet med bruk av lavere lønninger, opplæring og bonusordninger for virksomheter som ansetter flyktninger. Utgangspunktet for dette er at mange flyktninger ikke er kvalifisert for ordinær tarifflønn (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016). Som vi ser så har Sverige og Danmark valgt å gå for litt ulike modeller, og vært tidlig ute med å velge strategi. Som en kontrast til Sverige og Danmark kan Norge oppfattes som at sitter litt på sidelinjen ved at vi ikke er like raske på avtrekkeren. Norge har imidlertid vedtatt at redusering av lønninger ikke er et alternativ da dette fører med seg økte lønnsforskjeller, som vil innebære brudd mot den nordiske modellen (Djuve, 2016, s. 19).

Norges hovedstrategi er satsing på hurtigspor for å forbedre integreringen og forkorte veien inn til arbeidslivet. Dette ble vedtatt allerede i mai 2016. Hurtigsporet lar imidlertid vente på seg, og prosessen fremstår som både treg og langvarig. Dette medfører at iverksettelse tar tid og det ble blant annet kuttet i støtten til NOKUT for utvikling og lansering av godkjenningssystemer av flyktningers kompetanse (Fjeldstad, 2017). Dette er en nødvendig brikke for å få iverksatt hurtigsporet, som viser at staten ikke prioriterer dette som et nødvendig satsingsområde. Kuttingen ble begrunnet med at antall nyankomne asylsøkere har gått kraftig ned. Vi har imidlertid svært mange som allerede har kommet, og som sitter i mottak og venter på å komme i gang med livene sine her i Norge. Regjeringens avgjøring om kutting i støtten møtte kraftig kritikk fra blant annet partene i arbeidslivet, og støtten er nå likevel innvilget i nytt statsbudsjett. Prosessen er dermed i gang, men vi har fortsatt en lang vei å gå. I lys av dette kan det diskuteres og argumenteres for at tiden framover med fordel burde benyttes til å forene de ulike etatene med formål om å tenke nytt og alternativt, framfor å fokusere på å iverksette et hurtigspor som kun fremstår som en relansering av eksisterende tiltak i nytt format.

Hvordan de ulike landene nå går fram viser til at det er med utgangspunkt i å få denne nordiske ordenen som kreves i de regulerte arbeidsmarkedene på plass. Selv om landene står ovenfor de samme utfordringene utspiller det seg variasjoner, og det begynner i større grad å

utkrystallisere seg i Sverige og Danmark, i form av at de har valgt ulike modeller de nå følger. Dette kan ha sammenheng med tradisjoner, og hvor Norge har lang tradisjon for skyggeorganiseringer og skyggeutdanning (Nordhaug, 1991). Norge kan se ut til å ha kommet litt kortere, men at det ligger mulige spirer som kan vokse til noe mer. Det kan dermed være en fordel at Norge ikke har kommet like langt, i form av at vi vil kunne dra nytte av de erfaringer som framkommer, og den kunnskapen som akkumuleres, i de andre landene. Her vil det kunne være potensialer for å sprengte ut ulike måter å gjøre dette på. Spørsmålet blir hva som kan være riktig modell for Norge å velge, og kanskje er dette noe som befinner seg mellom den svenske og den danske modellen?

Djuve (2016) viser til at det foreligger flere mulige alternative løsninger på integreringsutfordringene. En av disse er å fortsette som tidligere, ved at samfunnet betaler for at en stor andel flyktninger blir stående varig utenfor arbeidslivet. En annen er å redusere arbeidskraftkostnadene for arbeidsgiver, for deretter å håpe på at dette vil bidra til at flyktningene blir absorbert på arbeidsmarkedet. Begge disse løsningene fører imidlertid med seg store utfordringer, og ikke minst konsekvenser, og vil ikke la seg kombinere med en videreføring av den nordiske modellen (Djuve, 2016). Det alternativet som sammenfaller med videreføring av den nordiske modellen er økt kvalifisering, og for å oppnå dette må det utformes gode kvalifiseringsordninger som kombinerer arbeidsliv og utdanning. Dette vil kunne medføre store kostnader, men dersom flyktningene ikke sikres formelle kvalifikasjoner vil det føre til lav yrkesdeltakelse ved at mange blir ekskludert fra arbeidsmarkedet. Dette innebærer at både det å investere i kvalifiseringstiltak, og det å ikke gjøre det, medfører store kostnader (Djuve, 2016). Fordelen er imidlertid at nordiske land har tradisjon for samarbeid og samordning. I tillegg har vi et stort fokus på kompetanse og aktivitet, og godt utbygde velferds- og utdanningssystemer. Dette medfører at sosiale investeringer er en reell mulighet, og hvor tiltak må utformes i skjæringspunktene mellom økonomi, arbeidsliv, velferd og utdanning.

En mulig løsning kan være bedriftsløp i kombinasjon med formell utdanning, i tråd med 2-årig program internt i Nordic Choice-kjeden. Det er flere norske bedrifter som har utformet egne kvalifiseringsløp internt, og det foreligger modeller som baserer seg både på samarbeid mellom ulike aktører, men også hvor bedrifter gjør dette selv. Disse modellene omtales gjerne som bedriftsskoler, som for eksempel «Statoil-skolen», og er utviklet for å møte en etterspørsel som foreligger, og som markedet anser seg selv som i best egnet til å møte.

Fordeler med disse skolene er at opplæringen kan organiseres og utformes til å passe med bedriftens produksjon, samtidig som at lærerne i bedriften er oppdatert på den seneste utviklingen. Dette innebærer at arbeidsbetingelsene tilrettelegges og tilpasses til utdanningsløpene. Bedriftsskoler bekrefter Norges tradisjon for skyggeutdanning, og beviser at dette kan være en løsning som vil være mulig å få til også ovenfor flyktninger. Fagbrev, yrkeskompetanse, vil være en naturlig vei å gå, og det vil bidra til å åpne opp for muligheter både på det eksterne arbeidsmarkedet, men også for de som ønsker å ta høyere utdanning. For å øke insentivene for arbeidsgiver kan alternativer være å tilby bedrifter som tar inn flyktninger på ordinære vilkår en bonus, men det må her må tas forbehold om at ikke andre svakere stilte grupper blir fortrent. Lønnstilskudd blir i dag benyttet i beskjeden grad, så også her ligger det potensialer for utvikling. Lønnssubsidier vil også kunne la seg kombinere med kvalifiseringsordninger, som igjen vil kunne være nødvendige insentiver for å få arbeidslivet delaktig i større grad. Andre alternativer kan være å hente inspirasjon fra lærlingeordninger, hvor det kan utformes modeller som baseres seg på bindingstid til bedrifter som sørger for at flyktninger får formell kompetanse, i form av yrkeskompetanse og fagbrev.

På den ene siden viser denne studien at de ordningene som foreligger per i dag kan være en dårlig løsning på flyktningproblematikken i Norge. Dette innebærer at økt bruk av arbeidslivet som kvalifiseringsarena, uten å sikre at flyktninger gis formelle kvalifikasjoner, bare vil fungere som avlastning av problemet i en kort periode. Det som fremstår som en løsning her og nå, viser seg å være en midlertidig løsning da det ikke fører til langsiktige og varige løsninger på utfordringene. Dersom ikke flyktningene sikres tilstrekkelig kvalifisering ut i fra et nordisk perspektiv, vil vi om få år kunne være i mer alvorlige problemer enn vi er i dag. Konsekvenser vil kunne være økt fattigdom, større sosial og økonomisk ulikhet og dårligere oppslutning om den nordiske modellen. I verste fall må velferdsordninger modifiseres og reduseres kraftig, eller så må skattene økes i vesentlig grad. På den andre siden viser imidlertid denne studien også til at skyggesystemet kan bidra som en løsning på disse utfordringene, men potensialene må utnyttes fullt ut for å unngå at dette kun blir en kortvarig løsning. Dette innebærer at det må sees på muligheter for å utvide skyggen, i form av at arbeidsliv og utdanning går sammen i et nytt kvalifiseringssystem, for å hindre demoralisering blant flyktninger og fare for at de blir låst til lavkompetanseyrker. Kanskje det kan være mulig å utvikle et skyggeuniversitet? Som drar nytte av de positive fordelene fra både teorirommet og praksisrommet.

Et alternativ kan være utvikling av hurtigsporet, og i likhet med Sverige rette dette inn til yrker som har behov for arbeidskraft, og som sikrer at flyktningene får en fagkompetanse. Realkompetanse vil kunne fungere som en spire til noe mer, i form av at fagbrev vil gi større muligheter på arbeidsmarkedet og mulighet til opptak til høyere utdanning. For å få til dette innebærer det involvering av flere aktører, og det må opprettes koblinger mellom de ulike aktørene som linker de sammen i nettverk. Dette kan forutsette et behov for nye løsninger i grenseflatene mellom aktører som befinner seg innenfor arbeidsmarkedskvalifisering, arbeidslivet og det formelle utdanningssystemet. Det er imidlertid vesentlig at myndighetene tar grep, og at det jobbes mot å utvikle og etablere kvalifiseringsmuligheter som gir formelle kvalifikasjoner og raskere innpass i arbeidsmarkedet. Dette krever imidlertid at det tas bevisste og kunnskapsbaserte politiske valg (Djuve, 2016), samtidig som at myndighetene må iverksette tiltak som i større grad strømlinjefører de målsetninger som finnes på integreringsfeltet, da de per dags dato spriker i flere ulike retninger. Dette igjen medfører at arbeidet blir både komplekst og utfordrende for de involverte aktørene.

6.3 Behov for videre forskning

Med utgangspunkt i denne studiens funn utpeker det seg tre spørsmål som kan være interessant og nyttig å forske videre på.

Det første er innhenting av erfaring og kunnskap. Med utgangspunkt i at Norge foreløpig ser ut til å ligge litt bak Sverige og Danmark, kan det nå være svært nyttig å undersøke de fordeler og ulemper som følger med de andre landenes valgte strategier og modeller. Dette innebærer at det er behov for å samle erfaringer gjennom videre forskning for å finne ut hva som vil være riktig vei å gå for Norge i tiden framover. Spørsmålet blir hva Norge skal velge. Dette må ta utgangspunkt i vår historie, våre tradisjoner og vår målsetning. Det vil være nyttig å forske mer på dette før vi velger å lande på en modell, for å kunne profetere på den kunnskapen som akkumuleres i de andre landene. Det er ikke nødvendigvis en modell som er bedre enn andre, men det vil være nyttig å samle kunnskap og erfaring fra nabolandene for å best kunne svare på hva Norge burde gjøre.

Det andre er interessentanalyse. For å kunne gå nærmere inn i hvordan innovative og nytenkende kvalifiseringsordninger best bør utformes, kan det være nyttig å gjennomføre interessentanalyse for å innhente kunnskap om de ulike aktørene og kartlegge behov, krav og

forventninger. Dette gjelder de aktørene som inngår i denne studien, arbeidsgiver, kommune, voksenopplæring og opplæringsmyndighet, men også andre aktører som er involvert på feltet og som vil være naturlig at inngår i kvalifiseringsordninger. Studiens funn viser til at det foreligger sprikende interesser og målsetninger, og dette vil ha betydning for utforming av kvalifiseringsordninger som går på tvers av ulike grenseflater.

Det tredje er tilsvarende studier i andre bransjer. Denne studien tar for seg hotellbransjen, som i stor grad består av lavkompetanseyrker. Det hadde vært interessant å undersøke tilsvarende forhold i andre bransjer, og særlig her yrker som karakteriseres som høykompetanseyrker. Det vil antagelig være færre høykompetansebedrifter som tar inn flyktninger på arbeidspraksis, men det kan være noen. Dersom det imidlertid viser seg at det er få slike bedrifter som tilbyr arbeidspraksis, så er det et verdifullt funn i seg selv. Denne typen studier vil kunne bidra med nyttig kunnskap om hvordan kvalifiseringsløp bør utformes, og i hvilken grad kvalifiseringsløp inn til henholdsvis lavkompetanse og høykompetanse kan baseres på samme modell, eller om det eventuelt bør utvikles ulike modeller.

7 Avslutning og konklusjon

Dette kapittelet er viet til konkluderende bemerkninger på studiens problemstilling og forskningsspørsmål, kapittel 7.1, og redegjørelse for studiens begrensninger, kapittel 7.2.

Med utgangspunkt i de utfordringene vi står ovenfor med økt flyktningsstrømming og tilhørende integreringsproblematikk, ønsker jeg med denne studien å bidra med kunnskap på feltet ut i fra et pedagogisk perspektiv. Studiens overordnede formål har derfor vært å undersøke hotellbransjen som en arena for kvalifisering av flyktninger, med utgangspunkt i en empirisk studie av arbeidspraksisordninger i 4 Choice-hoteller. Jeg valgte å benytte metodikken zoom inn og zoom ut (Nicolini, 2009), som innebærer at jeg har undersøkt praksisen både der den er, lokalt nivå, og i en større sammenheng, organisatorisk nivå.

7.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Studiens hovedproblemstilling var *er skyggesystemets potensial utnyttet i norsk flyktningspolitikk?* Før jeg svarer på denne problemstillingen vil jeg først ta for meg studiens to forskningsspørsmål da disse leder opp til svaret på hovedproblemstillingen. Forskningsspørsmålene ble utformet med utgangspunkt i zoom inn og zoom ut tilnærmingen, som innebærer undersøkelse av fenomenet på ulike nivåer og gjennom ulike teoretiske linser.

Studiens første forskningsspørsmål har til hensikt å undersøke arbeidspraksisen på zoom inn-nivå:

1. Hva kjennetegner hotellbransjen som en opplærings- og kvalifiseringsarena for flyktninger?

Hotellbransjen fremstår som en arena som byr på gode læringsvilkår, hvor de generelle læringsomgivelsene tilrettelegger for gode potensialer for læring og hvor deltakernes individuelle læringspreferanser tas hensyn til. Funn som støtter dette er hotellenes velvilje og selvstendige initiativ, inkluderende arbeidsmiljø, læring i reelle situasjoner og silingsprosesser. I tillegg til muligheter for individuell tilrettelegging og bruk av fadderordning og oppfølging. Disse kjennetegnene bidrar til at deltakerne har mulighet til å tilegne seg verdifulle kunnskaper om yrket, faget, språket, samfunnet og arbeidslivet, samtidig som det bidrar til sosial integrering, tilknytning til arbeidslivet og videre motivasjon

for læring og utvikling. Hovedfunn fra analysen på zoom inn-nivå er imidlertid at hotellbransjen kjennetegnes av å kun gi tilgang til praktisk kunnskap og uformelle kompetanser. Dette innebærer at bransjen ikke gir tilgang til begge kunnskapsrommene, som omfatter både praksisrommet og teorirommet. Dette funnet vil derfor ha implikasjoner for hovedproblemstillingen.

Studiens andre forskningsspørsmål har til hensikt å undersøke arbeidspraksisen på zoom ut-nivå:

2. Hvilke muligheter gis de og hvilke begrensninger ligger i systemet?

Funnene viser til at arbeidspraksis kan føre til varig tilknytning for flyktninger til hotellbransjen, samtidig som at det foreligger muligheter for kompetanseutvikling i kjeden. Det framkommer her at dette gjelder kompetanseutvikling som fører til uformelle kompetanser, som innebærer at bare ett kunnskapsrom er tilgjengelig. Igjen ser vi at dette er praksisrommet, og at tilgang til teorirommet mangler. Videre viser funnene til at selv om det i teorien foreligger muligheter for kompetanseutvikling i bransjen, er disse i praksis begrenset for lavkompetanseyrkene på grunn av aktørenes ulike behov, målsetninger og ressurser. I tillegg framkommer det at deltakerne er motiverte og ønsker å lære og tilegne seg kunnskap. Noen av flyktningene er høyt utdannet og ønsker å praktisere sine fag, mens andre er lærevillige og ambisiøse og har derfor behov for utviklingsmuligheter.

Hovedfunn fra analysen på zoom ut-nivå er dermed at det er muligheter for varig tilknytning til hotellbransjen for flyktningene, men at det foreligger få muligheter til kompetanseutvikling, samtidig som at de mulighetene som finnes er begrenset til uformelle kompetanser. Hotellbransjen gir tilgang til praksisrommet, men ikke teorirommet. Dette kan derfor medføre en fare for at flyktningene blir låst til hotellbransjen, uten muligheter for å komme seg videre. Aktørene synliggjør at ordningen ikke fungerer godt nok sånn som den er utformet i dag, og for å unngå demoralisering og tap av trivsel og motivasjon blant flyktninger, er det behov for utvikling og endring av den eksisterende ordningen for å sikre at flyktningene får formelle kvalifikasjoner som bidrar til bedre muligheter på arbeidsmarkedet.

Til sist er vi kommet fram til studiens hovedproblemstilling: *er skyggesystemets potensial utnyttet i norsk flyktningpolitikk?*

Kort fattet vil svaret på denne problemstillingen være nei. Studien viser at det foreligger gode potensialer for læring i arbeidslivet, som innebærer at denne arenaen i større grad må benyttes i kvalifiseringsordninger, men at arbeidslivet alene ikke har de nødvendige forutsetninger for å sikre flyktninger tilstrekkelig kvalifisering sett ut i fra et nordisk perspektiv. Den nordiske modellen, med godt organiserte og regulerte arbeidsmarkeder, medfører at kvalifiseringsordninger for flyktninger ikke bare kan inneholde opplæring i norsk og samfunnskunnskap og arbeidspraksis, men at de også må sikre at flyktninger får formelle kvalifikasjoner. Dersom dette ikke tas til følge er det fare for at den kvalifisering flyktninger får ender opp med å bli en midlertidig løsning, og vil kun fungere som en avlastning av problemet i en kort periode.

For å være omstillingsdyktig og attraktiv på arbeidsmarkedet er det nødvendig å inneha både formelle og uformelle kvalifikasjoner. Et mål om å først og fremst få flyktninger hurtig ut i arbeidslivet, vil medføre at vi om få år risikerer å stå ovenfor akkurat de samme utfordringene som vi står ovenfor i dag. Dette innebærer at en stor andel av de nyankomne flyktningene aldri vil komme seg inn på arbeidsmarkedet, mens mange vil falle ut igjen etter få år. Konsekvensen av dette vil bli store velferdsutgifter som vil kreve at det iverksettes tiltak i form av enten høyere skatter, eller dårligere velferdstilbud. I et lengre perspektiv kan dette forrykke oppslutningen rundt den nordiske modellen, og påvirke dens politiske bærekraft.

Flyktningpolitikken viser til at det fortsatt skal satses på introduksjonsprogram for å sikre integrering av flyktningene, i tillegg til at det skal iverksettes hurtigspor. Hurtigsporet fremstår imidlertid kun som en videreføring av eksisterende ordninger, og det foreligger ingen handlingsplaner som tilsier hvordan hurtigspor bør utformes og implementeres for at det skal gi bedre resultater enn nåværende ordninger. Det foreligger derfor behov for å tenke både nytt og større rundt utforming av gode kvalifiseringsordninger. Drastisk omlegging av de nåværende ordningene medfører både store kostnader og mye planlegging, men det vil bli minst like dyrt å velge å ikke investere i kvalifisering da alternativet er at vi må betale for inntektssikringsordninger for flyktninger. En vesentlig fordel er imidlertid at nordiske land har tradisjon for samarbeid og samordning, stort fokus på kompetanse og aktivitet, og godt utbygde velferds- og utdanningssystemer. Dette medfører at større sosiale investeringer faktisk er en reell mulighet, men det krever at ulike aktører forenes i skjæringspunktene mellom økonomi, arbeidsliv, velferd og utdanning.

Det foreligger et behov for å se på muligheter for å utvide skyggesystemet, i form av at arbeidsliv og utdanning går sammen i et nytt kvalifiseringssystem. Det må bygges ut nye ordninger for å dra nytte av de positive fordelene fra både teorirommet, skole, og praksisrommet, arbeidslivet. Et alternativ kan være utvikling av hurtigsporet, for å i likhet med Sverige rette disse inn til yrker som har behov for arbeidskraft, samtidig som at flyktninger sikres en formell fagkompetanse. Dette forutsetter involvering av flere aktører, og utforming av nye løsninger i grenseflatene mellom aktører som befinner seg innenfor arbeidsmarkedskvalifisering, arbeidslivet og det formelle utdanningssystemet.

Konklusjonen fra mine undersøkelser er dermed at skyggeutdanningssystemets potensialer ikke er utnyttet i norsk flyktningpolitikk, men at våre tradisjoner for skyggesystemer, sammen med den nordiske modellen, medfører at det foreligger gode forutsetninger for at dette skal være gjennomførbart. Det er imidlertid vesentlig at myndighetene tar grep, og at det tas bevisste og kunnskapsbaserte politiske valg, samtidig som at det ut i fra disse valgene må utformes strømlinjeformede målsetninger som bidrar til at alle aktører på feltet jobber mot samme mål. Dersom vi evner å få dette til, i form av å utvide skyggen for å romme kvalifiseringsordninger som utnytter skyggesystemets potensialer og sikrer formelle kvalifikasjoner, vil disse ordningene også kunne benyttes ovenfor andre grupper som har behov for økt kvalifisering, herunder andre innvandrere og unge mennesker som har falt ut av skolen.

7.2 Studiens begrensninger

Først og fremst er denne studien liten i størrelse, i form av at den ble gjennomført over en begrenset tidsperiode og med et lite datasett. Dette medfører derfor at det er grunn til å ta forbehold om de funn som er presentert og de konklusjoner som er dratt. I tillegg har denne studien tatt utgangspunkt i et organisatorisk perspektiv, som medfører at den gir begrenset innsikt i flyktingenes subjektive oppfatninger, meninger og perspektiver om arbeidspraksisen. Det er i denne studien arbeidsgivers og sentrale aktørers subjektive meninger som danner grunnlag for kunnskap om fenomenet.

Videre kan det stilles spørsmålstegn ved om Choice hoteller er representative for hele hotellbransjen, da denne kjeden har et utpreget fokus på samfunnsansvar og det å bidra «utenfor hotelltrappen». Det at hotellene selv tar initiativ til å ta inn flyktninger på

arbeidspraksis og engasjerer seg i integreringsdebatten kan følgelig innebære at disse hotellene er atypiske tilfeller i hotellbransjen. Samtidig kan denne studien bidra til å vise tendenser i hotellbransjen, da det ofte kan foreligge like strukturelle forutsetninger. I tillegg kan det se ut til at det er et begrenset antall bedrifter og kjeder som faktisk tilbyr arbeidspraksis for flyktninger, og denne studien kan derfor være en bevisstgjøring rundt dette, samt et startpunkt for videre forskning. I denne sammenheng kan Nordic Choice-kjedens engasjement innenfor feltet sees som en styrke for studien, ved at funnene kan gi interessant og nyttig kunnskap om bedrifter som evner å tilrettelegge for produktive arbeidspraksisperioder som fører til positive utfall for både bedriften og deltakerne.

Litteraturliste

- Allais, S. (2012). Will skills save us? Rethinking the relationships between vocational education, skills development policies, and social policy in South Africa. *International Journal of Educational Development*, 32(5), 632-642. doi: 10.1016/j.ijedudev.2012.01.001
- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2009). *Reflexive methodology: New vistas for qualitative research* (2. utg.). London: Sage.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2016). *Flyktninger og arbeid*. (Rapport fra arbeidsgruppe, Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd). Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/f0707078220a4d499fce2bbef7cdb37d/flyktninger_og_arbeid_rapport_2016.pdf
- Barne- og likestillingsdepartementet. (2013). *En helhetlig integreringspolitikk*. (St.meld. nr. 6 2012-2013). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-6-20122013/id705945/>
- Berg, B. (1992). *Bakerst i køen: om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet*. (Rapport SINTEF). Hentet fra <http://www.nb.no/nbsok/nb/29abfe60fd4dda61b1e0f29bb52fde39?lang=no#0>
- Berg, B. & Valenta, M. (2008). *Flukt, eksil og flyktningers sosiale integrasjon*. Hentet fra https://www.forskningsradet.no/prognett-imer/Sentrale_dokumenter/1228296133028
- Bicalho, M. G. P. & Souza, M. C. R. F. (2014). The relationship of higher education students to knowledge: learnings and processes. *Educação e Pesquisa*, 40 (3), 617-635. Hentet fra http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022014000300003&lng=en&tlng=en.
- Braanen Sterri, E. (2016). *Kapasitet i integreringsapparatet*. (Fafo-notat 2016:06). Hentet fra <http://www.fafo.no/images/pub/2016/10230.pdf>
- Brandt, E. & Eeg-Henriksen, F. (1986). *Det skjulte universitet : om høyere utdanning utenfor universiteter og høyskoler og om formalisert personalopplæring på høyere nivå*. (NAVF's utredningsinstitutt : trykt utg. 4/1986). Hentet fra <http://www.nb.no/nbsok/nb/3a6e0dfb5a4d6e997d0bac3bc9deabf2.nbdigital?lang=no#0>
- Bratsberg, B., Raaum, O. & Roed, K. (2017). Immigrant labor market integration across admission classes. *CReAM Discussion Paper No. 10513*, 1-36. Hentet fra https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2911451
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Brochmann, G. & Grødem, A. S. (2013). Migration and welfare sustainability: The case of Norway. I Elena Jurado & Grete Brochmann (Red.), *Europe's Immigration Challenge: Reconciling Work, Welfare and Mobility* (s. 59-76). London - New York: I.B Tauris.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4. utg.). New York: Oxford University Press
- Charlot, B. (2010). Challenges of education in contemporaneity: thoughts of a researcher - An interview with Bernard Charlot [English text]. *Educação e Pesquisa*, 36(spe), 1-16. Hentet fra http://www.scielo.br/pdf/ep/v36nspe/en_v36nspea12.pdf
- Cohen, L., Manion, L., Morrison, K. & Bell, R. C. (2011). *Research methods in education* (7. utg.). London: Routledge.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4. utg.). Los Angeles: Sage.

- Czarniawska, B. (2007). *Shadowing and other techniques for doing fieldwork in modern societies*. Malmö: Liber Universitetsforl.
- Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode : en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2016, 31. mai). Generelle forskningsetiske retningslinjer. Lastet ned fra <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Generelle-forskningsetiske-retningslinjer/>.
- Djuve, A. B. (2006). Integrering i randsonen. Ikke-vestlige innvandrere i norsk arbeidsliv. I *Arbeid, velferd og samfunn*. Hentet fra http://www.faoarkiv.no/pro/abd_art_des06.pdf
- Djuve, A. B. (2007). *Vi får jo to ekstra hender : arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere*. (Fafo-rapport 2007:26). Hentet fra http://www.fao.no/media/com_netsukii/20026.pdf
- Djuve, A. B. (2016). *Flyktninger – krise for den nordiske modellen? Et diskusjonsnotat med utgangspunkt i NordMod2030*. (Fafo-notat 2016:02). Hentet fra <http://www.fao.no/images/pub/2016/10226.pdf>
- Djuve, A. B. & Hagen, K. P. (1995). *Skaff meg en jobb: levekår blant flyktninger i Oslo*. (Fafo-rapport 184). Hentet fra http://www.fao.no/media/com_netsukii/184.pdf
- Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene. Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling*. (NordMod2030. Delrapport 1. Fafo-rapport 2013:13). Hentet fra <http://www.fao.no/images/pub/2013/20303.pdf>
- Eide, H. M. K., Homme, A. D., Karlsen, M.-A. & Lundberg, K. (2016). *Integrering i praksis: helse- og omsorgssektoren som opplærings- og kvalifiseringsarena for flyktninger og innvandrere*. (Rapport 11 - 2016). Hentet fra https://uni.no/media/manual_upload/Rapport_11-2016_Eide_Homme_Karlsen_og_Lundberg.pdf
- Ekeseth, F. C. (2016, 24. februar). Stordalen tilbyr asylsøkere jobb i Sverige, *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2016/02/24/1312/Hotell/stordalen-tilbyr-asylskere-jobb-i-sverige>
- Fjeldstad, Ø. (2017, 13. juni). Budsjettkutt svekker hurtigspor for flyktninger, *Magasinet Velferd*. Hentet fra <https://www.velferd.no/artikler/aktuelt/budsjettkutt-svekker-hurtigspor-for-flyktninger>
- Flyktninghjelpen. (2016a, 20. juni). Begreper. Lastet ned fra <https://www.flyktninghjelpen.no/global/statistikk/begreper/>. 03.03.17
- Flyktninghjelpen. (2016b, 20. juni). Flyktningregnskapet 2016. Lastet ned fra https://www.flyktninghjelpen.no/globalassets/pdf/flyreg/nrc-flyreg-screen_final.pdf. 03.03.17
- Flyktninghjelpen. (2017a, 19. juni). Flyktningregnskapet 2017. Lastet ned fra <https://www.flyktninghjelpen.no/global/temaartikler/det-globale-flyktningbildet/>. 19.07.17
- Flyktninghjelpen. (2017b, 17. juni). Statistikk. Lastet ned fra <https://www.flyktninghjelpen.no/global/statistikk/statistikk/#eksterne>). 09.07.17
- FN-Sambandet. (2017, 7. august). Flyktningkonvensjonen. Lastet ned fra <http://www.fn.no/Om-FN/Avtaler/Flyktninger/Flyktningkonvensjonen>. 20.08.17
- Folkenborg, K. & Hansen, I. L. S. (2003). *Arbeidsplassen som læringsarena for minoritetsspråklige arbeidstakere*. (Fafo-notat 2003:23). Hentet fra http://www.fao.no/media/com_netsukii/721.pdf
- Fransson, L. (2015, 12. september). Stordalen lover å gi flyktninger jobb, *Dagbladet*. Hentet fra <http://www.dagbladet.no/nyheter/stordalen-lover-a-gi-flyktninger-jobb/60497498>

- Gamble, J. (2014). 'Approaching the sacred': directionality in the relation between curriculum and knowledge structure. *British Journal of Sociology of Education*, 35(1), 56-72. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/01425692.2012.740802>
- Grødem, A. S. (2016, 3. mai). The Nordic Welfare Model and the Refugee Crisis: Buffer or Weakness. Lastet ned fra <http://oecdinsights.org/2016/05/03/the-nordic-welfare-model-and-the-refugee-crisis-buffer-or-weakness/>.
- Harding, J. (2013). *Qualitative data analysis from start to finish*. Los Angeles: Sage.
- Hennink, M. M., Hutter, I. & Bailey, A. (2011). *Qualitative research methods*. Los Angeles: Sage.
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2016a). *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk*. (St.meld. nr. 30 2015–2016). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/>
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2016b). *Rundskriv til lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)*. (Rundskriv G-01/2016). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/4b44b3ea29554b4aa1e9169829b75b78/g-01-2016.pdf>
- Kavli, H. C. & Djuve, A. B. (2015). *Ti års erfaringer. En kunnskapsstatus om introduksjonsprogram og norskopplæring for innvandrere*. (Fafo-rapport 2015:26). Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20431.pdf>
- Kawulich, B. & Holland, L. (2012). Qualitative data analysis. I Claire Wagner, Barbara B. Kawulich & Mark Garner (Red.), *Doing social research: A global context*. (s. 228-245). Hentet fra https://www.academia.edu/15804351/Qualitative_data_analysis.
- King, N. & Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. London: Sage.
- Kunnskapsdepartementet. (2016). *Fra utenforskap til ny sjanse — Samordnet innsats for voksnes læring*. (St.meld. nr. 16 2015–2016). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20152016/id2476199/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Langved, Å. (2015, 8. september). Stordalen gir 5000 gratis hotelldøgn til flyktninger, *Dagens Næringsliv*. Hentet fra <http://www.dn.no/nyheter/naringsliv/2015/09/08/1351/Flyktninger/stordalen-gir-5000-gratis-hotellidgn-til-flyktninger>
- Liamputtong, P. (2012). *Qualitative research methods* (4. utg.). Australia: Oxford University Press.
- Linge, T. T. (2015). *Including or excluding workplace communication? Analyzing communication competence in multicultural hotel workplaces*. (Doktoravhandling), Universitetet i Oslo.
- Morgan, D. L. (2008). Snowball Sampling. I Lisa M Given (Red.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods* (s. 816-817). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nicolini, D. (2009). Zooming in and out: Studying practices by switching theoretical lenses and trailing connections. *Organization Studies*, 30(12), 1391-1418. doi: 10.1177/0170840609349875
- Nordhaug, O. (1989). Reward Functions of Personnel Training. *Human Relations*, 42(5), 373. doi: 10.1177/001872678904200501
- Nordhaug, O. (1991). *The shadow educational system : adult resource development*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nordhaug, O. (1993). *Human capital in organizations: Competence, training, and learning*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Nordic Choice Hotels. (2017a). Samfunnsansvar. Lastet ned fra <https://www.nordicchoicehotels.no/samfunnsansvar/>. 19.01.17
- Nordic Choice Hotels. (2017b). Visjon og ide. Lastet ned fra <https://www.nordicchoicehotels.no/om-nordic-choice-hotels/visjon-og-ide/visjon-og-ide/>. 19.01.17
- Nordic Choice Hotels. (2017c). Årsrapport 2015. Lastet ned fra <http://annualreport.choice.no/>. 19.01.17
- NOU 2004:20. (2004). *Ny utlendingslov*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2004-20/id387326/sec4#KAP3-1>.
- NOU 2017:2. (2017). *Integrasjon og tillit — Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-2/id2536701/>.
- Pouliot, C., Bader, B. & Therriault, G. (2010). The Notion of the Relationship to Knowledge: A Theoretical Tool for Research in Science Education. *International Journal of Environmental and Science Education*, 5(3), 239-264. Hentet fra <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ895738.pdf>
- Rata, E. (2016). A pedagogy of conceptual progression and the case for academic knowledge. *British Educational Research Journal*, 42(1), 168-184. doi: 10.1002/berj.3195
- Rogstad, J. (2001). *Sist blant likemenn? : synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Savin-Baden, M. & Major, C. H. (2013). *Qualitative research : the essential guide to theory and practice*. London: Routledge.
- Skule, S. & Reichborn, A. N. (2000). *Lærende arbeid: en kartlegging av lærevilkår i norsk arbeidsliv*. (Fafo-rapport 333). Hentet fra http://www.fafo.no/media/com_netsukii/333.pdf
- Sollund, R. (2004). *Rammer, rom og mobilitet : innvandrerkvinnens arbeidsliv*. Oslo: Unipax.
- SSB. (2017a, 20. juni). 30 prosent av innvandrere har flyktningbakgrunn. Lastet ned fra <http://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/artikler-og-publikasjoner/30-prosent-av-innvandrere-har-flyktningbakgrunn>. 01.08.17
- SSB. (2017b, 30. juni). Nøkkeltall for befolkning. Lastet ned fra <https://www.ssb.no/befolkning/nokkeltall/befolkning>. 19.07.17
- SSB. (2017c, 14. juli). Nøkkeltall for innvandring og innvandrere. Lastet ned fra <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall>. 19.07.17
- SSB. (2017d, 20. juni). Personer med flyktningbakgrunn. Lastet ned fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/flyktninger>. 19.07.17
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorshaug, K. & Valenta, M. (2012). Et arbeidsmarked for alle? Innvandreres innpass og stilling på det norske arbeidsmarkedet. *NTNU Samfunnsforskning, Mangfold og inkludering*. Hentet fra <https://samforsk.no/SiteAssets/Sider/publikasjoner/Et%20arbeidsmarked%20for%20alle%202806.pdf>
- UDI. (2015). Asylsøknader etter statsborgerskap og måned (2015). Lastet ned fra <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/statistikk/asylsoknader-etter-statsborgerskap-og-maned-2015>. 03.03.17
- UDI. (2016). Asylsøknader etter statsborgerskap, aldersgruppe og kjønn (2016). Lastet ned fra <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/statistikk/asylsoknader-etter-statsborgerskap-aldersgruppe-og-kjonn-2016/>. 19.07.17
- UNHCR. (2010). Convention and protocol relating to the status of refugees. Lastet ned fra <http://www.unhcr.org/protect/PROTECTION/3b66c2aa10.pdf>.

Vedlegg 1 Godkjenning NSD



Karen Jensen
Institutt for pedagogikk Universitetet i Oslo
Postboks 1092 Blindern
0317 OSLO

Vår dato: 24.11.2016

Vår ref: 50698 / 3 / BGH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 21.10.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

50698	<i>Hvordan en kompetansetilnærming kan bidra til integrering og inkludering av flyktninger i arbeidslivet</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Karen Jensen</i>
Student	<i>Line Amalie Gilde</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Belinda Gloppen Helle

Kontaktperson: Belinda Gloppen Helle tlf: 55 58 28 74

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Vedlegg 2 Samtykkeerklæring

«Arbeidslivet som kvalifiserings- og integreringsarena»

Bakgrunn og formål

Dette studiet omhandler arbeidslivet som en kvalifiserings- og integreringsarena og er prosjektert av det utdanningsvitenskapelige fakultet ved UiO, hvor jeg er student på mastergradsprogrammet allmenn pedagogikk. Debatten rundt integrering av flyktninger i arbeidslivet sentrerer rundt utfordringer knyttet til lav sysselsetting og hvordan dette vil påvirke velferdsstaten. Norsk arbeidsliv har lange tradisjoner som et skyggesystem til formell utdanning, hvor deltakere kan delta i opplæring og kursvirksomhet for videreutvikling. Et tiltak myndighetene har iverksatt for raskere integrering av flyktninger er hurtigspor for de flyktningene med ettertraktet kompetanse. Dette innebærer rask utplassering i arbeidslivet, med tilhørende nødvendig opplæring. Dette blir dermed et arbeidsrettet alternativ i introduksjonsprogrammet.

Formålet med dette studiet er å skape en forståelse for de rasjoner som ligger bak hurtigsporet ved å se på ordninger som allerede eksisterer for integrering i arbeidslivet. Studiet har som hensikt å undersøke arbeidspraksisordninger lokalt, men også i en større sammenheng med utgangspunkt i aktører som deltar i ordningene. Studiens problemstilling tar utgangspunkt i å undersøke om skyggeystemets potensialer er utnyttet i norsk flyktningpolitikk. Foreløpige forskningsspørsmål (disse er ikke ferdig formulert):

1. Hva kjennetegner hotellbransjen som opplæringsarena for flyktninger?
2. Hvilke muligheter og hvilke begrensninger ligger i systemet?

Hva innebærer deltakelse i studien?

Gjennom denne studien ønsker jeg å utføre intervju av nøkkelpersoner, aktører som deltar i denne ordningen, de som er ansvarlige for planlegging og tilrettelegging og som er tett på deltakerne. Spørsmålene vil omhandle ordningens framvekst og funksjon på systemnivå, og ordningens bidrag til deltakerne på lokalt nivå. Jeg ønsker å gjennomføre lydopptak og alle personopplysninger vil behandles konfidensielt. Deltakere vil ikke være gjenkjennbare i publikasjonen.

Det er frivillig å delta i studien, og det er mulig å trekke seg fra deltakelse når som helst uten å oppgi begrunnelse. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS. Prosjektet skal etter planen avsluttes juni 2017. Datamaterialet vil da anonymiseres.

Dersom du har spørsmål til min veileder kan du ta kontakt med Karen Jensen på e-post: karen.jensen@iped.uio.no

Med vennlig hilsen
Line Amalie Gilde

Samtykke til deltakelse

Jeg har mottatt informasjon om studien og er villig til å delta

Informantens navn

Informantens signatur

Sted, dato

Informasjon om studiens utfall

☐ Jeg ønsker å motta publikasjoner fra studien

E-post: _____

Vedlegg 3 Intervjuguide HR-manager

Kjeden

1. Kan du fortelle kort om Nordic Choice som kjede, samt organisering?
2. Du er HR-manager, hva innebærer dette arbeidet?
3. Hva er din rolle i organisasjonen? Og ut mot hotellene?

Integrering

4. Kan du fortelle om kjedens syn på integrering og mangfold?
5. Utdype integreringsarbeidet? Hvordan kom dette i gang? Hvem var initiativtaker?
6. Hva er Petter Stordalens rolle?
7. NHO nevnte at dere har et samarbeid med et asylmottak, kan du fortelle mer om dette?

Arbeidspraksis

8. Hvor mange hotell er det som tilbyr arbeidspraksis?
9. Hvilke ulike prosjekter inngår de ulike hotellene i?
10. Er det kjeden/hotellene selv som organiserer og utformer arbeidspraksisen?
11. Utveksles det kunnskap og erfaring mellom hotellene? Sentralt i kjeden? Mellom aktørene? Eventuelt: kunne det vært gjort noe mer her?
12. Foreligger det retningslinjer fra eksterne hold som dere må følge?

Utviklingsmuligheter

13. Ser du muligheter for endringer i de ordningene som foreligger i dag?
14. Sett at det forelå muligheter for tilskudd/ressurser til utvikling av arbeidspraksisordninger, kunne det åpnet for nye muligheter og eventuelt hvilke?

Avsluttende

15. Andre tanker du du sitter med som vi ikke har snakket om?

Vedlegg 4 Intervjuguide Choice-hoteller

Del I Bakgrunnsinformasjon

1. Kan du fortelle kort om arbeidspraksisordningen og hvorfor dere tar inn flyktninger på praksis?
 - a. Hvor lenge?
 - b. Samarbeidspartnere? Hva bidrar disse med?
 - c. Mål?
2. Kan du forklare kort hvordan praksisperioden er organisert, tilrettelagt og gjennomført?
 - a. Antall deltagere.
 - b. Varighet, dager per uke.
 - c. Hvordan foregår opplæringen? Hvem er ansvarlig?
 - i. Mentor, fadder, veiledning etc.
 - ii. Opplæringsplaner.
 - d. Oppfølging og veiledning.
3. Hvordan vil du beskrive organisasjonskulturen i Choice? På hotellet? (F.eks. 5 ord)

Del II Positive utfall og utfordringer

Positive utfall

4. Viser deltakerne motivasjon og interesse for å lære? Eksempel?
5. Vi lever i et kunnskapssamfunn med stadig endrende krav til kunnskap og kompetanse, hvordan påvirker det hotellbransjen? Vil du si at det er et behov for å utvikle de ansattes kompetanse?
6. Hvilke muligheter har de ansatte til kompetanseutvikling?
7. Hva opplever du at deltakerne lærer mens de er her?
8. Hvordan vil du beskrive arbeidsplassen som læringsarena?
9. Ser dere det som viktig å formidle organisasjonskulturen til deltakerne? Hvordan gjøres dette?
10. Bidrar arbeidspraksis til å utvikle organisasjonskulturen?
11. Har du inntrykk av at deltakerne blir en del av det sosiale miljøet på arbeidsplassen? Eksempel?
12. Hvordan vil du beskrive deltakernes utvikling i løpet av perioden?

Utfordringer

13. Hvilke utfordringer har dere som arbeidsgiver møtt i forbindelse med arbeidspraksis?
14. Er det noen spesielle utfordringer dere ser deltakerne møter?
15. Hvordan møter deltakerne norske regler, standarder, normer og verdier? Har dette medført utfordringer? Eventuelt: hvordan jobber dere med dette?

Del III Utviklingsmuligheter

16. Ser du muligheter for endringer i arbeidspraksisordningen per i dag?
17. Hvor stor frihet vil du si at dere som aktører har? Er dette viktig for ordningen funksjon?
18. Hvis du skal trekke fram noen faktorer som er avgjørende for at et slikt samarbeid mellom ulike aktører skal fungere, hva vil det være?

- a. Hvilke forutsetninger ligger til grunn? Hva behøver dere av de andre partene?
Hva tror du de andre partene behøver av dere?
- 19. Vil du karakterisere denne ordningen som et fleksibelt og effektivt opplæringsløp?
 - a. Kunne ordningen i større grad vært formalisert?
- 20. Sett at dere hadde fått tildelt mer ressurser til utvikling av arbeidspraksis, kunne det åpnet for nye muligheter og eventuelt hvilke?
- 21. Ser du en mulighet for å kunne samarbeide med andre aktører for å kunne tilby fagbrev eller gi ansatte andre kompetanseutviklingsmuligheter? (Kompetanse Norge, utdanningsinstitusjoner, fagforeninger etc?)
- 22. Utveksles det kunnskap og erfaring mellom hotellene? Sentralt i kjeden? Mellom aktørene? Eventuelt: kunne det vært gjort noe mer her?

Avsluttende

- 23. Andre tanker du du sitter med som vi ikke har snakket om?

Vedlegg 5 Intervjuguide Briga og Sol

Ordningens framvekst og utvikling

1. Kan du fortelle kort om deres arbeid, og så litt om deres ståsted og syn i forhold til arbeid med flyktninger og kvalifisering?
2. Hvordan kom ordningen dere deltar i nå i gang og hvorfor?
3. Hva tenker du kan være fordelene med kvalifisering gjennom arbeid i forhold til kvalifisering gjennom formell utdanning?
 - a. Er det noen ulemper? Er det noe kvalifisering i arbeidslivet ikke ivaretar?
 - b. Hva kan deltakerne lære i arbeidslivet?
 - c. Hva kan deltakerne lære på skolen?

Hvordan ordningen fungerer

4. Hvordan fungerer ordningen?
 - a. Samarbeid og dialog med de andre aktørene?
 - b. Overføring av kunnskap og erfaring?
 - c. Opplæringsplaner?
 - d. Hvor stor frihet vil du si at dere som aktører har? Er dette viktig for ordningen funksjon?
5. Hvis du skal trekke fram noen faktorer som er avgjørende for at et slikt samarbeid mellom ulike aktører skal fungere, hva vil det være?
 - a. Hvilke forutsetninger ligger til grunn? Hva behøver dere av de andre partene? Hva tror du de andre partene behøver av dere?
6. Tenker du at noe kunne vært gjort annerledes? Ser du muligheter for endringer?
7. Vil du karakterisere denne ordningen som et fleksibelt og effektivt opplæringsløp?
 - a. Kunne ordningen i større grad vært formalisert?
8. Sverige har kommet litt lengre i dette arbeidet og har nå utformet 19 hurtigspor i arbeidslivet som retter seg inn mot ulike yrker. Burde dette være en målsetning også for Norge?
 - a. Hvorfor? Hvorfor ikke?
9. Sett at dere hadde fått tildelt mer ressurser til utvikling av arbeidspraksis, kunne det åpnet for nye muligheter og eventuelt hvilke?

Deltakerne

10. Opplever du vilje og motivasjon for å lære hos deltakerne?
11. Er det mulighet for å individuelt tilpasse opplæringen til deltakerne?

Avsluttende

12. Andre tanker du du sitter med som vi ikke har snakket om?