



UiO • Universitetet i Oslo

# «Beherske norsk godt, både muntlig og skriftlig»

*En kritisk diskursanalyse av språkkrav i stillingsannonser*

Andrea Kjustad

Masteroppgave i NOAS4190 norsk som andrespråk

Nordiske studier/norsk som andrespråk

60 studiepoeng

Institutt for lingvistiske og nordiske studier

Universitetet i Oslo

Høstsemesteret 2020

## Sammendrag

Oppgaven er en kritisk diskursanalyse av norskkrav i stillingsannonser. Jeg undersøkte 1767 annonser som var publisert med ett års mellomrom. Jeg ønsket å finne ut hvor mange annonser som hadde språkkrav, og hvor mange av disse som hadde krav knyttet til norskprøven. I tillegg prøvde jeg å finne ut om det var regionale forskjeller, forskjeller knyttet til yrker og sektorer og hvilke nivå på norskprøven stillingsannonnene refererte til. Det var også et poeng å se på om språkkravene stod i forhold til arbeidsoppgavene beskrevet i annonsen, og å vurdere om det lå en systemisk diskriminering til grunn.

Hovedfunnene i oppgaven var at det var 55% av alle annonser som hadde et språkkrav i annonsen. Det var bare 3,9% som hadde krav knyttet til norskprøven. De sektorene som etterspurte norskprøven mest, var helsesektoren og stillinger knyttet til barnehager. Kravene varierte fra A2 skriftlig til C1 på alle ferdigheter. Det var strengere språkkrav til sykepleiere og vernepleiere enn til leger og helsefagarbeidere.

Det var en viss sammenheng mellom innvandrertetthet og stilte språkkrav. Unntaket var Oslo, som har den høyeste andelen innvandrere. Den prosentvise andelen av annonsene som etterspurte norskferdigheter lå under landsgjennomsnittet i dette fylket.

Det ser ut til at språkkravene blir strengere og det blir mer vanlig å stille språkkrav til arbeidssøkeren.

Jeg så nærmere på et mindre utvalg annonser som etter mitt kjønn hadde strengere språkkrav enn det som var forventet. Dette gjaldt stillinger som etterspurte C1 nivå og en stilling som kokk som etterspurte B2.

En av årsakene til at språkkrav kan oppfattes som diskriminerende, er at arbeidsgiver utøver en stor grad av kjønn. Dette kjønnnet er basert på arbeidsgivers tidligere erfaringer og språkholdninger. Jeg fant i denne oppgaven at språkkrav kan være et uttrykk for systemisk diskriminering.

## Forord

Når jeg avslutter denne oppgaven, føler jeg meg endelig voksen. Voksen i den grad at jeg har kommet i mål med et studium jeg ønsket å ta fordi jeg likte faget jeg underviste i. Arbeidet strakk seg over tid, og det var til tider vanskelig å balansere arbeidet med oppgaven med jobb og privatliv.

En stor takk til min veileder Toril Opsahl, som trodde på meg når jeg ikke selv gjorde det. Som så en retning når jeg så et tåkehav. Som var tålmodig med meg når jeg ikke klarte å overholde frister. Takk også til Haley de Korne som var min veileder i begynnelsen.

Takk til ledelsen og kolleger ved Karriere Oppland Hadeland som støttet meg og heiet på meg gjennom hele prosessen.

Til slutt en takk til Lasse Follestad, som hjalp meg med den grafiske løsningen av modellen, og til Marthe Alhaug og Gerd Mortensen for gjennomlesning og kritiske, men konstruktive kommentarer.

# Innhold

<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>I</b>
<b>FORORD</b> .....	<b>II</b>
<b>1 INNLEDNING</b> .....	<b>6</b>
1.1 Bakgrunn .....	6
1.2 Oppgavens formål og forskningsspørsmål .....	7
1.3 Aktualitet .....	8
1.4 Begrepsavklaringer og definisjoner .....	9
1.5 Teoretisk forankring .....	11
1.6 Metode .....	11
1.7 Oppgavens oppbygging .....	11
<b>2 TEORI</b> .....	<b>12</b>
2.1 Kritisk diskursanalyse.....	12
2.2 Globalisme og nyliberalisme .....	13
2.3 Språk og språkferdighet som kapital .....	15
2.4 Språktest .....	17
2.4.1 Språktest som kvalifikasjon .....	18
2.4.2 Språktest som politisk verktøy .....	18
2.5 Språkholdninger.....	19
2.6 Diskriminering – systemisk diskriminering .....	20
2.7 Oppsummering .....	21
<b>3 LOVVERK, STYRINGSdokumenter, RAPPORTER, KLAGESAKER OG TIDLIGERE FORSKNING</b> .....	<b>22</b>
3.1 Lover, lovforslag og forskrifter .....	22
3.1.1 Ligestillings- og diskrimineringsloven .....	22
3.1.2 Ny integreringslov.....	23
3.1.3 Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven).....	23
3.1.4 Forskrift om opplæring i norsk og samfunnskunnskap for nyankomne innvandrere .....	24
3.1.5 Ny språklov .....	24
3.1.6 Rammeverk for språklæring og vurdering .....	25
3.1.7 Helsepersonelloven .....	28
3.1.8 Lov om barnehager (barnehageloven).....	28

3.1.9	Forskrift om utdanning og sertifisering av flygeledere .....	29
3.2	Offentlige utredninger .....	29
3.2.1	NOU 2017: 2 Integrasjon og tillit .....	29
3.2.2	NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting .....	30
3.3	Stortingsmeldinger.....	31
3.3.1	Meld. St. 14 (2019–2020) Kompetansereformen – Lære hele livet.....	31
3.3.2	Meld. St. 16 (2015–2016) Fra utenforskap til ny sjanse — Samordnet innsats for voksnes læring .....	32
3.3.3	Meld. St. 13 (2018–2019) Muligheter for alle — Fordeling og sosial bærekraft.....	32
3.3.4	Meld. St. 19 (2015–2016) Tid for lek og læring. Bedre innhold i barnehagen .....	33
3.4	Tidligere masteroppgaver knyttet til temaet.....	33
3.5	Rapporter .....	34
3.5.1	Diskrimineringsens omfang og årsaker - Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv .....	34
3.5.2	Arbeidsgiveres kjennskap til norskprøven.....	35
3.5.3	Godt no(rs)k - om språk og integrering.....	36
3.5.4	Hvorfor faller flyktninger utenfor arbeidsmarkedet?.....	37
3.5.5	Topplederundersøkelsen.....	38
3.5.6	Kjønn, arbeid og innvandring.....	39
3.6	Klagesaker knyttet til språkkrav og ansettelse .....	40
3.6.1	Kvinnelig sykepleier fikk avslag på søknad om ekstravakter ved sykehus ...	40
3.6.2	Kvinne med bachelor i barnevern og erfaring som tospråklig lærer.....	40
3.6.3	Rekrutteringsbyrået krevde «gode norskkunnskaper» av søkeren til jobb som sjåfør og hjelpemann. ....	41
3.6.4	Sykepleier fikk ikke fast ansettelse som avdelingsleder og fagutviklingssykepleier.....	41
<b>4</b>	<b>METODE .....</b>	<b>42</b>
4.1	Forskningsdesign .....	42
4.2	Hvorfor både kvantitativ og kvalitativ metode? .....	42
4.3	Kvantitativ del .....	43
4.4	Kritisk diskursanalyse som metode .....	44
4.5	Reliabilitet og validitet .....	45
4.6	Etiske spørsmål og valg av metode .....	45
<b>5</b>	<b>FUNN .....</b>	<b>47</b>
5.1	Språkkrav og norskprøve.....	47

5.2	Fylkesvise forskjeller.....	48
5.3	Nivå på etterspurt norskprøve.....	51
5.4	Sektorer.....	53
5.5	Barn og oppvekst.....	53
5.6	Helsesektoren.....	55
5.6.1	Generelt om utvalget av stillingsannonser knyttet til helsesektoren.....	55
5.6.2	Leger og spesialister.....	57
5.6.3	Sykepleiere.....	57
5.6.4	Helsefagarbeidere og hjelpepleiere.....	57
5.6.5	Helsepersonell, pleieassistenter og pleiepersonell.....	58
5.6.6	Vernepleiere.....	58
5.6.7	Miljøterapeut, miljøarbeider, aktivitør, booppfølger og støttekontakt.....	58
5.6.8	Fysioterapeut, ergoterapeut, ernæringsfysiolog og idrettspedagog.....	59
5.6.9	Ambulansepersonell.....	59
5.6.10	Helsesøster og jordmor.....	59
5.6.11	Bioingeniør, farmasøyt, laboratorieteknikker og ingeniør.....	59
5.6.12	Tannleger og tannpleiere.....	59
5.6.13	Administrative stillinger.....	59
5.6.14	Brukerstyrt personlig assistent (BPA).....	60
5.6.15	Andre yrker knyttet til helsesektoren.....	60
5.6.16	Oppsummering av funnene i helsesektoren.....	60
5.7	Skole og utdanning.....	61
5.8	Høyere utdanning og forskning.....	61
5.9	Annen opplæring.....	61
5.10	Kirke, kultur, idrett, media, formidling og frivillighet.....	62
5.11	Offentlig forvaltning.....	62
5.12	Salg og service.....	62
5.13	Restaurant og matfag.....	62
5.14	Renhold.....	63
5.15	Sikkerhet.....	63
5.16	Kontor og administrasjon.....	63
5.17	IKT.....	63
5.18	Industri og produksjon.....	63
5.19	Bygg og anlegg.....	63
5.20	Gjenvinning.....	64
5.21	Transport og logistikk.....	64
5.22	Olje, offshore og skipsfart.....	64
5.23	Fiske, oppdrett og landbruk.....	64
5.24	Oppsummering.....	64

<b>6</b>	<b>ANALYSE AV ET UTVALG STILLINGSANNONSER.....</b>	<b>65</b>
6.1	Kokk med fagbrev .....	66
6.1.1	Annonsens underdeling og innhold.....	66
6.1.2	Overskrift og innledning .....	67
6.1.3	Arbeidsoppgaver .....	67
6.1.4	Kvalifikasjoner og utdanning.....	68
6.1.5	Personlige egenskaper.....	68
6.1.6	Hva arbeidsgiver tilbyr.....	68
6.1.7	Språkkrav .....	68
6.1.8	Arbeidsoppgaver hvor språkkrav kan være relevant.....	69
6.1.9	Samlet vurdering av annonseteksten .....	70
6.2	Spennende stilling som miljøterapeut.....	70
6.2.1	Stillingsannonsens språk og innhold.....	70
6.2.2	Overskrift og innledning .....	71
6.2.3	Arbeidsoppgaver .....	71
6.2.4	Kvalifikasjoner .....	72
6.2.5	Utdanningsretning og -nivå.....	72
6.2.6	Personlige egenskaper.....	72
6.2.7	Language .....	73
6.2.8	Vi tilbyr .....	73
6.2.9	Stillingsannonsens språkkrav .....	73
6.2.10	Stillingsannonser oppsummert .....	74
6.3	Sykepleiere til korttidsavdeling .....	74
6.3.1	Annonsens oppbygging og nærmere analyse av annonsen .....	74
6.3.2	Overskrift og innledning .....	75
6.3.3	Arbeidsoppgaver .....	75
6.3.4	Kvalifikasjoner.....	76
6.3.5	Annonsens resterende innhold .....	77
6.3.6	Stillingsannonsens språkføring og oppbygging .....	78
6.3.7	Sammenfatning av analysen.....	78
6.4	Oppsummering av kapittel 6.....	78
<b>7</b>	<b>DRØFTING.....</b>	<b>80</b>
7.1	Den minoritetsspråklige arbeidssøkeren.....	81
7.2	Arbeidsgiveren.....	84
7.2.1	Er språkkravene rimelige?.....	84
7.2.2	Hvordan er norskkravene formulert? .....	87
7.3	Staten som lovgivende, dømmende og utøvende makt .....	88

7.4	Samfunnets forventninger og behov .....	90
7.5	Nøkkel eller kapital?.....	91
<b>8</b>	<b>OPPSUMMERING OG KONKLUDERENDE KOMMENTARER.....</b>	<b>93</b>
	<b>LISTE OVER VEDLEGG .....</b>	<b>106</b>



# 1 Innledning

*«Beherske norsk godt, både muntlig og skriftlig»*

*(Nav, 2020)*

Sitatet er hentet fra en tilfeldig stillingsannonse som søkte etter tilkallingsvikarer i hjemmetjenesten, og er et eksempel på de språkkravene en minoritetsspråklig møter i en jobbsøkingssprosess.

Språkkrav kan oppleves som både rimelige og urimelige i forhold til arbeidsoppgavene som blir beskrevet i en stillingsannonse. Det å «beherske norsk godt» kan ha en helt forskjellig betydning for en innvandrere og en arbeidsgiver. Sitatet kan oppfattes helt forskjellig på KIWI på Otta og på KIWI på Grønland i Oslo. Politikere igjen kan oppfatte språkkravet på en helt annen måte enn lærere i voksenopplæringen.

Det blir sagt at språk er nøkkelen til integrering, men det er ofte uklart hva som legges i språkbegrepet. Hvem definerer hva som er en god beherskelse av språket, og hva innebærer det egentlig å beherske norsk godt? Språktester blir sett på som en objektiv måte å måle dette på, og ulike ferdighetsnivå knyttet til slike tester, blir brukt både i stillingsannonser og i lovverk.

## 1.1 Bakgrunn

Når jeg jobber som lærer for voksne innvandrere som tar norsk på videregående skole for å oppnå studiekompetanse, møter jeg ressurssterke, kompetente elever med en utålmodig frustrasjon over språkkravene de møter når de søker jobber, studier eller autorisasjon. Den samme frustrasjonen møter jeg hos elever på nettskolen Norwegian Teaching (NoTe), der jeg underviser, og i besvarelsene i norskprøven som jeg sensurerer for Kompetanse Norge.

Flere har forsøkt å oppnå B2 nivået på norskprøven både en, to, ja, kanskje seks ganger, uten å lykkes på den skriftlige delen. En sykepleier med spesialistutdanning jobber som ufaglært helsearbeider på et sykehjem, en annen som renholder. En lærer fra Eritrea mangler B2 for å kunne gå videre i en kompletterende lærerutdanning. En annen lærer begynner på nytt og velger farmasi. En ingeniør fra Syria trenger B2 for å komme inn på høyere utdanning i Norge.

Felles for dem alle er at de vil jobbe, og at de har en utdanning og erfaring som Norge trenger. De kommuniserer bra, de formidler godt, men kanskje har de ikke verbet på riktig plass når de skriver, eller de glemmer å samsvarsbøye adjektivet. Kanskje negasjonen ikke er på plass. Disse formelle feilene verken ødelegger kommunikasjonen eller fører til misforståelser. Men alle disse feilene gjør at de ikke består B2. Samtidig vet de at de kunne ha gjort en god jobb som det de er utdannet til, bare de hadde fått sjansen.

Jeg har selv vært i en tilsvarende avmaktssituasjon da jeg bodde i utlandet. Med en cand. mag.-grad fra Norge, trodde jeg at jeg hadde en god utdanning. Men jeg oppdaget snart at denne ikke var verdt noe som helst da jeg prøvde å videreutdanne meg eller søke jobb som faglært. Følelsen av ydmykelse og skam og frustrasjon over ikke å bli tatt på alvor som en ressursperson, gjorde at jeg til slutt flyttet hjem til Norge. Også her måtte jeg begynne på nytt. Nettverket mitt var borte, og utdanningen min var ikke lenger ferskvare.

Denne følelsen og denne opplevelsen har jeg brukt for å kunne bedre forstå og støtte elevene mine. Avmaktsfølelsen og frustrasjonen jeg følte da var reell, og er kanskje den største motivasjonen jeg har for å skrive denne masteroppgaven.

## **1.2 Oppgavens formål og forskningsspørsmål**

Oppgaven min bygger på teorier og metoder som blant annet er knyttet til kritisk diskursanalyse. Dette er riktig og viktig for min oppgave, fordi jeg ønsker å avdekke systemisk rasisme og diskriminering, samt språkholdninger som former de barrierene innvandrere møter når de søker jobb i Norge.

For å kunne avdekke en slik systemisk diskriminering knyttet til språk, har jeg sett på både lovverk og offentlige og politiske styringsdokumenter, og gjort en analyse av språkkrav i stillingsannonser. Analysen er todelt. Først har jeg sett på de kvantitative dataene, for så å gjøre en analyse av tre utvalgte stillingsannonser. Innsamling av stillingsannonse er gjort på to utlysningdatoer med ett års mellomrom.

Som bakgrunn for utarbeiding av forskningsspørsmålene, utvalget av annonser som jeg har analysert i dybden, lovverk, teori og drøftingsdel, har jeg laget en modell. Denne modellen forsøker å vise det asymmetriske maktforholdet en minoritetsspråklig arbeidssøker møter når de søker innpass i det norske arbeidsmarkedet (se *figur 1: De asymmetriske maktrelasjonene i en jobbsøkningsprosess*). Jeg kommer nærmere tilbake til denne modellen i drøftingsdelen (jf. kap. 0).

For å konkretisere makten som ligger i formuleringen av språkkrav innvanderne møter når de leser stillingsannonser, har jeg forsøkt å bryte ned materialet i noen problemstillinger som jeg har uttrykt i forskningsspørsmålene under. Disse spørsmålene legger føringen for hvilke data jeg har samlet inn fra utvalget av stillingsannonser, for dybdeanalysen og drøftingen.

1. Hvordan blir krav til norskferdigheter uttrykt i et utvalg stillingsannonser (jf. kap. 6)?
  - a. Hvordan og i hvilken grad blir norskprøvens nivå brukt i stillingsannonsene?
  - b. I hvilken grad kan man påvise regionale forskjeller i uttrykte språkkrav?
  - c. Er det noen yrker som utpeker seg i forhold til uttrykte språkkrav?
  - d. Kan man utfra dataene i stillingsannonsene se en utvikling i retning av strengere språkkrav?
2. I hvilken grad kan språkkravene arbeidsgiveren stiller minoritetsspråklige i stillingsannonser ansees som rimelige?
3. Hvordan kan stillingsannonsenes språkkrav være et uttrykk for systemisk diskriminering hos arbeidsgiverne?

Forskningsspørsmål nummer 2 bruker ordet *rimelig* i forhold til språkkrav. I denne sammenheng betyr *rimelig* saklig eller forholdsmessig, knyttet opp mot de arbeidsoppgaver som hører til stillingen som er utlyst.

Systemisk diskriminering nevnt i spørsmål 8 vil bli definert og utdypet i avsnittene 1.4 s. 9 og 2.6 s. 202.6 senere i oppgaven.

### **1.3 Aktualitet**

2020 har vært et år preget av pandemi og følgene av denne. Samfunnet har opplevd å være nedstengt, skoler har stengt og arbeidstakere har blitt oppfordret til å ha hjemmekontor. Innreiserestriksjoner og begrensninger knyttet til sosiale sammenkomster har ført til endrede ferievaner og sosial omgangsform. Mange bedrifter, som hoteller og reiselivsfirmas, har vært tvunget å permittere eller si opp ansatte. Mens andre bedrifter, som dagligvarehandelen, har opplevd vekst.

Mange innvandrere, både arbeidsinnvandrere og innvandrere med flyktningbakgrunn, har vært sårbare når det gjelder oppsigelser og permitteringer. Årsakene til dette kan være at de har stillinger som ufaglærte, er midlertidig ansatte eller ansatte i deltidsstillinger. Disse stillingene opphører ved permisjoner og oppsigelser. Dette har ført til mer fokus på

yrkeskvalifiserende tiltak, som fagbrev, norskopplæring og kurs i digitale ferdigheter i form av tiltakspakker og ekstraordinære midler og prosjekter.

Minoritetsspråklige arbeidstakere var allerede i en sårbar situasjon på arbeidsmarkedet, og koronaepidemien har derfor gjort situasjonen verre for dem. Arbeidsgivere kan nå være mer selektive, siden arbeidsledigheten er høyere, og språkkrav kan være et middel for å finne den beste kandidaten. Det gjør denne oppgaven enda mer aktuell, fordi det kan være fristende å stille strengere språkkrav enn det som er nødvendig for å utføre en jobb på en god og forsvarlig måte.

*Black Lives Matter-bevegelsen* har avholdt demonstrasjoner i både USA og Europa denne sommeren. Bølgen av demonstrasjoner ble forårsaket av drapet på George Floyd 25. mai 2020. Bevegelsen ble etablert i USA i 2013, og arbeidet mot systemisk rasisme har vært sentralt. Ved å sette søkelys på den systemiske diskrimineringen i samfunnet, flytter man problemet fra et individ- til et systemnivå (Wikipedia, 2020).

Et annet tema som har blitt diskutert denne sommeren, er Geelmuydens uttalelse om at det ikke ville være aktuelt å ansette en kandidat som snakker «*kebabnorsk*» i PR-byrået Geelmuyden Kiese (Andersen & Jerijervi, 2020). Dette vekket kraftige reaksjoner, og blant annet Bente Ailin Svendsen, professor ved Universitet i Oslo, skrev et innlegg som motsvar (Svendsen, 2020). Vi fikk en debatt som var knyttet til språkholdninger og språkideologier, der blant annet språk som maktmiddel ble løftet fram. Geelmuydens uttalelse fikk store økonomiske konsekvenser for PR-firmaet han ledet, og de mistet flere store kunder. Omdømmet ble svekket og Geelmuyden fratradte sin stilling (Bøe & Folkvord, 2020).

Det er mange minoritetsspråklige arbeidssøkere som opplever å få avslag på søknader uten å bli innkalt på intervju. Dette gjelder også såkalte andre generasjons innvandrere. Ved forespørsel kan de få tilbakemelding om at dette er på grunn av manglende norskferdigheter. Det siste har blitt dokumentert i rapporten «Diskrimineringens omfang og årsaker – etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv» (Midtbøen & Rogstad, 2012). Det har også vært stilt spørsmålsteget ved om strengere språkkrav bidrar til økt integrering (Carlsen, Jonas, Hamidi, Monsen, & Bugge, 2020).

#### **1.4 Begrepsavklaringer og definisjoner**

*Kritisk diskursanalyse (KDA)* i denne oppgaven blir brukt både som ideologi, teori og metode. Det er en ideologi, fordi det prøver å avdekke systemiske urettferdigheter i

samfunnet og forsøker å rette opp disse. Dette kritiske og normative aspektet i analysen kan knyttes til Marx, der undertrykkelse og maktutøvelse blir forsøkt avdekket (Hodge, 2012). KDA er også en teori om hvordan språk, kommunikasjon og skriftlige framstillinger kan uttrykke en maktrelasjon mellom sender og mottaker. KDA kan derfor knyttes til blant annet poststrukturalismen og den franske filosofen M. Foucault. Som metode er KDA en kvalitativ tilnæringsmåte som kritisk forsøker å beskrive, tolke og forklare sosiale ulikheter, og som ser på språket som et maktmiddel (Mullet, 2018).

Sentralt i denne oppgaven er *norskprøven*. Norskprøve i ubestemt form og norskprøven i bestemt form blir brukt i forhold til Kompetanse Norges norskprøve som blir arrangert tre til fire ganger i året. Norskprøven kombinerer en digital prøve med en muntlig test og måler og gir vurdering i fire delferdigheter. Disse delferdighetene er lytteforståelse, leseforståelse, skriftlig framstilling og muntlig kommunikasjon (Kompetanse Norge, 2020).

Norskprøven bygger på nivåene, ferdighetene og domenene som er beskrevet i *Forskrift om læreplan for voksne innvandrere* (heretter kalt læreplan for voksne innvandrere eller læreplanen). Denne læreplanen er bygget på *Det felles europeiske rammeverket for språk: Læring, undervisning, vurdering* (Common European Framework of Reference for Languages: Learning, Teaching, Assessment, forkortet CEFR, også omtalt som rammeverket) (Council of Europe, 2020).

*Minoritetsspråklige* brukt i denne oppgaven er språkbrukere med et annet førstespråk enn norsk eller norske nasjonale minoritetsspråk. Gruppebetegnelsen beskriver en heterogen gruppe med både flyktninger og arbeidsinnvandrere. Begrepet ligger nært opptil begrepene innvandrere eller norskfødte barn av foreldre med innvandrerbakgrunn, men kan også innbefatte innbyggere med utenlandsk statsborgerskap.

*Systemisk diskriminering* kan også kalles institusjonell diskriminering eller institusjonell rasisme (Craig, 2006, s. 91). Begrepet systemisk diskriminering er knyttet til administrativ praksis og interne kulturer innad i en organisasjon. Slik skapes eller bevares en situasjon som gir fordeler til en bestemt gruppe og ulemper til en annen uten saklig grunn (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2009). I denne oppgaven blir systemisk diskriminering brukt om diskriminerende praksis knyttet til bruk og formulering av språkkrav i stillingsannonser.

Begrepet *stillingsannonser* er annonser publisert av arbeidsgivere for å rekruttere arbeidstakere til en gitt stilling. I denne oppgaven er begrepet knyttet til de konkrete

stillingsannonsene som er brukt som datagrunnlag for oppgaven. Disse er alle hentet fra NAV sitt webområde *arbeidsplassen.no*, og er innhentet 17.12.2018 og 17.12.2019.

## **1.5 Teoretisk forankring**

Jeg ønsker å se på krav til norskferdigheter og språkholdninger uttrykt i stillingsannonser. For å kunne belyse dette har jeg blant annet gått til Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1977) og Norman Fairclough (Fairclough, 2006). Begge forskerne tar for seg viktige teoretiske tilnærminger som gjør det lettere å forstå hvordan språk har ulik prestisje og hvordan språk kan knyttes opp mot makt.

## **1.6 Metode**

Metodevalget for denne oppgaven er en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ metode (Morgan, 2017). Dette pragmatiske valget er gjort for å kunne belyse forskningsspørsmålene mine best mulig.

Jeg bruker kritisk diskursanalyse (Fairclough, 2010), som er en metode for å analysere tekst i videste forstand. Dette er en kritisk og kvalitativ metode som jeg vil bruke når jeg analyserer stillingsannonsene.

I tillegg må jeg bruke en kvantitativ metode for å se på de innsamlede dataene fra over 1700 stillingsannonser. Her vil jeg anvende univariant og bivariant analyse (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2016).

## **1.7 Oppgavens oppbygging**

Oppgaven er delt inn i åtte kapitler, der kapitlene 2-4 gir det teoretiske og metodiske grunnlaget, kapitlene 5-6 omhandler funnene og analysene av disse, mens kapitlene 7 og 8 er en drøfting og oppsummering av funn og analyse i lys av det teoretiske grunnlaget.

## 2 Teori

Denne oppgaven vil se på krav til norskerferdigheter og språkholdninger uttrykt i både lovgivning, utredninger og stillingsannonser.

### 2.1 *Kritisk diskursanalyse*

Opgavens teoretiske rammeverk baserer seg på teorier rundt kritisk diskursanalyse. Ifølge Norman Fairclough har kritisk diskursanalyse tre grunnleggende egenskaper. Kritisk diskursanalyse er relasjonell, dialektisk og den går på tvers av ulike forskningsdisipliner (Fairclough, 2010, s. 3).

For å forstå hvilken effekt og budskap en samtale eller tekst har, er det viktig å se på hvilke forhold partene har til hverandre. Relasjonen, teksten, og partene selv er alle elementer i en diskurs. I en skrevet tekst er det relasjoner mellom den som skriver og den som leser teksten. Elementene har ulike forbindelser og relasjoner til hverandre, og teksten kan påvirke disse slik at for eksempel maktforhold kan bli forsterket eller svekket (Fairclough, 2010, s. 4). Teksten kan derfor ikke analyseres isolert uten at vi ser på de sosiale prosessene som påvirker teksten og relasjonene mellom sender og mottaker. Det relasjonelle aspektet i diskursen er derfor dialektisk, og den kritiske diskursanalysen kan ha elementer fra ulike fagdisipliner som lingvistikk, statsvitenskap og sosiologi.

Lingvistisk er den kritiske diskursanalysen derfor mer interessert i det Saussure kaller *parole*, eller språket i bruk. Men også elementer av analyse av *langue*, eller språkets formverk, kan inngå i en slik analyse (Saussure, 1970) (Fairclough, 2010, s. 38).

Analysen kan heller ikke utelukkende være en deskriptiv kommentar av teksten eller dialogen. I tillegg til å være en systematisk analyse av teksten, må den også ta stilling til og peke på sosiale likheter og skjevheter som teksten formidler. Analysen kan også komme med forslag som kan utjevne slike skjevheter. På denne måten blir den kritiske diskursanalysen også normativ (Fairclough, 2010, s. 8).

Fordi den kritiske diskursanalysen er normativ, er noe av formålet med en analyse å kunne avdekke skjevheter i f.eks. maktforhold eller aspekter i et samfunn som bør rettes på (Fairclough, 2010, s. 7). En kritisk diskursanalyse kan derfor både se på hvordan aspekter i samfunnet er, hvordan det kunne ha vært og hvordan det burde være. Sentrale element i en

slik analyse er derfor maktrelasjoner og sosiale ulikheter, relasjonen mellom diskurs og makt og hvordan dette påvirker ulike deler av samfunnet.

Vi kan derfor si at en kritisk diskursanalyses mål er å tolke og forklare deler av samfunnet som forårsaker sosial urett, og gi kunnskap om hvordan man kan motvirke dette.

Kritisk diskursanalyse som disiplin oppstod omtrent samtidig som Europa og USA opplevde en økonomisk krise på 1970-tallet, og trykket på velferdsstaten resulterte i en mer markedsorientert politikk rundt velferdsgodene. Et eksempel på dette finner vi i Storbritannia, der Thatcherismen oppstod (Fairclough, 2006, s. 34). Vi kan derfor si at kritisk diskursanalyse er et motsvar til en nyliberalistisk tenkning og politikk som fant sted i kjølvannet av 1970-tallets økonomiske krise.

## **2.2 Globalisme og nyliberalisme**

Nyliberalisme oppstod på midten av 1970-tallet og markerer slutten på velferdsstaten som politisk modell. Nyliberalismen ble innført først i Storbritannia og USA, og fikk globalt gjennomslag gjennom etableringen av Verdens handelsorganisasjon (WTO), Det internasjonale pengefondet og Verdensbanken. Som et resultat av den nye retningen ble ikke lenger myndighetenes primære oppgave å sørge for den enkeltes velferd og behov. Staten skulle nå heller være et instrument for å opprettholde økonomisk stabilitet og gode vekstvilkår for industri og næringsliv (Rogers, Castree, & Kitchin, 2013).

Hovedmålet for nyliberalismen er frihet, både for individer, institusjoner og bedrifter. For å oppnå denne friheten og for å dekke behovene for samfunnet og hvert enkelt individ, er markedsøkonomien det beste instrumentet, ifølge nyliberalistene.

Noen av de grunnleggende prinsippene for nyliberalismen er et fritt marked og å redusere statens ansvar for velferdsgodene. En annen måte å redusere statens ansvar og økonomisk byrde, har vært å utvide det markedsbaserte området til å gjelde nye områder i samfunnet. Omorganiseringer av statlige institusjoner basert på markedsorientering, har blitt innført i Norge med bl.a. helseforetak som en måte å organisere helsevesenet på.

Et resultat av den nyliberalistiske tenkningen har vært en overgang til et mer kunnskapsbasert samfunn. Samfunnet går derfor i retning av å basere økonomien rundt tertiærnæringen. Denne utviklingen beskrives som en femtrinns prosess. Første trinn i denne prosessen er å imøtekomme behovene i markedet. Det neste trinnet er utvidelse av markedet. Utvidelsen er



en todelt jakt. Jakten på et stadig større og bredere marked går hånd i hånd med jakten på billigere råvarer og arbeidskraft. Tredje trinn går ut på å utvikle varene slik at de har en tilleggsverdi og tilpasset nisjemarkeder. I det nest siste trinnet i prosessen går samfunnet mot en utvidet tertiærnæring som medfører et økt fokus på tjenester og symbolske varer. Avslutningsvis blir prosessen fullført med krav om fleksibilitet og tilpasningsdyktighet. Etter hvert som markedet ekspanderes oppstår det endringer slik at organisasjonene og samfunnet kontinuerlig må tilpasse seg (Heller & Duchêne, 2012, ss. 8-10).

Språkpolitikk har også blitt influert av nyliberalismen. I 1800-tallets Europa var landene preget av et sterkt søkelys på nasjonalstaten og styrking av den monolingvistiske staten. Dette førte til en standardisering av de nasjonale språkene. Også i Norge skjedde det en standardisering av majoritetsspråket og fornorskningsspolitikk på 1800-tallet, selv om vi endte opp med to standarder i skriftspråk og ingen muntlig standard. Fornorskningsspolitikken gikk blant annet ut på å undertrykke nasjonale minoritetsspråk som samiske språk og kvensk. Pia Lane uttaler i et intervju i filmen, *Det hemmelige språket*, en bekymring for at norske myndigheter behandler våre nye språklige minoriteter på en like diskriminerende og ekskluderende måte som det vi gjorde fra midten av 1800-tallet (McAlinden, 2015). På slutten av 1900-tallet har vi sett en annen type språkpolitikk, både i EU og i Europarådet. Vi kan se at nasjonale minoritetsspråk blir styrket gjennom Europarådets minoritetsspråkpakt. Selv om statene i stor grad er monolingvistiske nasjonalstater, har det gjennom denne pakten derfor blitt større aksept for et nasjonalt lingvistisk mangfold. Den europeiske språkpolitikken har de siste tiårene endret seg til å se flerspråklighet som et mål i seg selv. Målet er at alle skal beherske sitt morsmål, et forretningsspråk (for det meste engelsk) og et tredje fremmedspråk (Gal, 2011). Språk er også politisk viktig i Norge i dagens samfunn, og i 2020 ble det behandlet et forslag til ny språklov i Stortinget (Lov om språk (Språklova), 2020).

Kritikere av nyliberalismen, som Noam Chomsky, argumenterer for at denne politiske retningen ikke medfører frihet og stabilitet for alle, men kun for de privilegerte få. Han argumenterer også for at staten er instrumentell i å støtte markedsøkonomien (Chomsky, 1999).

Nyliberalisme førte til at forskerne utviklet nye metoder for å kunne forstå og forske på det som skjedde i samfunnet. Kritisk diskursanalyse viste seg å kunne være et slikt redskap (Fairclough, 2010).

### **2.3 Språk og språkferdighet som kapital**

Beherskelse av majoritetsspråket er en betingelse for i hvilken grad en innvandrers mestrer jobben sosialt og i møte med kunder. Dårlig språkmestring kan få konsekvenser for både helse, familie, økonomi og sosialt liv (Guven & Islam, 2015). Språkmestring er derfor en betingelse for hvor godt en innvandrers lykkes i bosettingslandet. Den økonomiske betydningen av å beherske et språk gjør at vi kan se på språk som en kapital.

Bourdieu skrev i sin artikkel *The economics of Linguistic exchange* (Bourdieu, 1977) om hvordan språk kunne ses på som en symbolsk kapital, på linje med økonomisk og kulturell kapital. Denne symbolske kapitalen kunne veksles inn i goder.

Bourdieus tenkning er preget av marxistisk filosofi og Marx sitt kapital-begrep. Han knytter begrepene kulturell og sosial kapital og utveksling av disse inn i en marxistisk filosofisk tradisjon. Han utvider i sin artikkel fra 1977 kapitalbegrepet til også å innbefatte språklig kapital (Bourdieu, 1977).

Lingvistisk eller språklig kapital kan ses å være en del av teorien om kulturell kapital, som kan brukes som et middel for å oppnå goder som makt eller innpass i sosiale sammenhenger. I tillegg til å oppnå goder, gir også den lingvistiske kapitalen troverdighet, respekt, innflytelse og makt. Språket har derfor en egen verdi og gir språkbrukeren en autoritet utover innholdet i ytringen.

Selv om språket kan gi språkbrukeren autoritet, avhenger dette også av hvilken rolle språkbrukeren har og i hvilken situasjon språket, eller ytringen, blir brukt. Man kan derfor si at den språklige kapitalen ikke er isolert fra omstendighetene rundt, men den er også knyttet til hvem som sier en ytring, hvem som mottar den og i situasjonen noe blir ytret. Her ser vi et annet språksyn enn det vi finner hos Saussure, som så på språket som en abstrakt og isolert enhet.

Det er derfor ikke snakk om språket som en isolert enhet, men verdien avhenger av samfunnet rundt. Verdien kan forandre seg hvis samfunnet forandrer seg. Dette kan vi blant annet se i bruken av fransk som tidligere var et utbredt lingua franca i diplomatiet, men som nå blir erstattet med engelsk i flere og flere sammenhenger. Her ser vi at fransk mister noe av sin verdi, slik som også latin historisk mistet sin verdi som et universalt, akademisk språk.

Kapital er en metafor for verdien av kultur og språk, der Bourdieu argumenterer for at denne kapitalen, på samme måte som ordinær kapital kan, veksles inn i andre goder som sosial anseelse, karriere og autoritet. Et nasjonalt språk kan ha ulike varieteter, og disse går ofte i arv gjennom generasjoner. På denne måten er den språklige varieteten med på å overføre makt og sosiale strukturer fra en generasjon til den neste. Slik bidrar den til å opprettholde maktforhold, klasser og klasseskiller i samfunnet. Her knytter Bourdieu språklig kapital og utveksling til sitt habitusbegrep. Språket bidrar med andre ord til å opprettholde en samfunnsmessig struktur og reprodusere denne.

Hvordan den språklige kapitalen uttrykkes kan, ifølge Bourdieu, deles inn i tre måter: Den institusjonaliserte, den objektiviserte og den kroppslige kapitalen, der det talte språket kan defineres som kapitalens kroppslige uttrykk.

Bourdieu's artikkel gir oss en forståelse av at språk gir makt til språkbrukeren, og at denne makten kan brukes og veksles inn. En slik innveksling kan for eksempel gi politisk og sosial innflytelse og være knyttet til ulike situasjoner.

Teorien om språklig kapital har senere blitt utvidet ved at kapitalbegrepet blir knyttet til språk i det nyliberalistiske, globale samfunnet (Heller & Duchêne, 2012). Heller og Duchêne har i sin artikkel flere eksempler på hvordan språk og språkbeherskelse får en kommersiell verdi. En slik kommersiell verdi kan i tillegg til å være knyttet til nasjonale identiteter, også være en del av markedsføringen av det autentiske ved et produkt. Produktet må også gjøres tilgjengelig for et større marked. En språklig varietet kan derfor gjøre et produkt autentisk, men det markedsførte produktet må også kunne kommunisere med kunder utenfor det lokale språkområdet.

Språklig kapital kan også knyttes til ideen om et nasjonalspråk. I Norge har vi stort sett hatt en monolingvistisk språkpolitikk, der majoritetsspråket norsk har hatt den dominerende rollen på bekostning av blant annet nasjonale minoriteter og mennesker med minoritetsspråklig bakgrunn. Vi finner igjen ideen om et nasjonalspråk i integreringsdebatten. Dette standardiserte nasjonalspråket speiler det språket som mennesker med makt bruker. Om man i stedet hadde knyttet språket til språkbrukeren, kunne man brutt maktmønstre som er opprettholdt av blant annet mestring av det definerte og standardiserte nasjonalspråket (García, 2017, s. 13).

## 2.4 Språktest

Effektivisering og markedstilpassing av språket gjør at det blir redusert fra å være en naturlig, menneskelig egenskap til noe instrumentelt og programmerbart. En slik tankegang fører til at språket blir fiksert til en målbar enhet, som igjen kan deles opp i mindre målbare enheter. Disse enhetene kan brukes til testing av en persons språkferdigheter, og kan være grunnlag for utvikling av læreplaner og metoder for innlæring (Heller & Duchêne, 2012, ss. 12-13).

En slik standardisering av språkferdigheter og tester kan brukes i forbindelse med rekruttering av arbeidskraft og bli brukt som et adgangskriterium for innvandreres rett til opphold og statsborgerskap. Forfatterne advarer at en slik praksis kan svekke koblingen mellom språk og identitet. De problematiserer også at det er brukere av majoritetsspråket som definerer hvilke delferdigheter som skal måles. Denne definisjonen tar ikke høyde for hvordan minoritetsspråklige bruker språket (Heller & Duchêne, 2012). Den samme bekymringen framgår også i introduksjonskapitlet i boken *The Linguistic Integration of Adult Migrants*, der forfatterne uttrykker bekymring for at det å legge sterk vekt på språkkrav i integreringspolitikken, kan gå på bekostning av menneskerettigheter og verdigheten til innvandrene. De fremhever at et slikt krav ikke kan ses isolert fra hvordan språk og identitet er knyttet sammen (Beacco, Krumm, & Little, 2017). Forfatterne advarer videre om sanksjoner hvis språkprøven ikke blir bestått, kan føre til at språkinnlæringen blir hemmet mer enn fremmet. Forfatterne understreker også viktigheten av ikke å undertrykke et individs morsmål, fordi dette kan få store psykologiske konsekvenser.

Problematiseringen av test som maktverktøy finner vi også hos Joseph Rouse. Han drøfter i sin artikkel, *Power/Knowledge*, Foucaults teorier fra *Discipline and Punish* og første bind av *The History of Sexuality*. I artikkelen beskriver Rouse hvordan Foucault viser hvordan kunnskap blir knyttet opp mot nye former for makt og undertrykking, og overfører dette til test av språkferdigheter (Rouse, 2005). Slik kan standardiserte språkprøver gi myndigheter, arbeidsgivere og andre som er i en maktposisjon, et verktøy som tilsynelatende er objektivt og valid.

Det som gjør bruken av standardiserte språkprøver basert på det Europeiske rammeverket for språk, som norskprøven, problematisk, er at prøven er designet for å kartlegge språkferdigheter, ikke for å bli brukt som et politisk verktøy (Bruzos, Erdocia, & Khan, 2017). Språkprøven blir nå brukt som kvalifiseringskrav og -verktøy til ulike områder i samfunnet som statsborgerskap, adgang til høyere utdanning, autorisasjonskrav for

helsepersonell og godkjenning av barnehagepersonale. Vi ser i oppgaven min at arbeidsgivere også bruker nivå i norskprøven som kvalifikasjonskrav ved ansettelser.

#### **2.4.1 Språktest som kvalifikasjon**

I flere lover og forskrifter ser vi at det er referert til nivå i norskprøven. Krav til norskferdigheter hos barnehageansatte og autorisasjonskrav for helsepersonell er gjort rede for i kapittel 3. Norskprøvens B1, muntlig del, blir nå vurdert som krav for å få norsk statsborgerskap. Norskprøvens B2 er også brukt som godkjenning av norskferdigheter knyttet til opptak til høyere utdanning.

#### **2.4.2 Språktest som politisk verktøy**

Som vi ser av de foregående avsnittene, blir norskprøvens nivå brukt på flere av samfunnets områder. Språktesten har også i økende grad blitt brukt som et redskap i både lovgivning og i den politiske innvandringsdebatten. Språktester har blitt innført som en del av kravene for å bli statsborger i flere land i Europa, og i Norge utredes det nå en skjerping av språkkravet fra A2 til B1-nivå. Norskprøven og læreplaner i norsk er hjemlet i lovverket, og det er Kompetanse Norge som direktorat som utarbeider både læreplaner og norskprøven. I tillegg står Kompetanse Norge som ansvarlig for å arrangere og vurdere prøven.

Språkkrav og språkferdigheter blir også nevnt i politiske program, og er en del av den pågående politiske diskursen rundt språktester og språkkrav i Norge. I drøftingsdelen ser jeg nærmere på hvordan språk og språkkrav blir omtalt i Fremskrittspartiets og SVs programmer (se 7.4, s 90).

Bruken av språktester for å oppnå statsborgerskap i europeiske land har økt kraftig fra 1990-tallet (Bruzos, Erdocia, & Khan, 2017). CEFR, det europeiske rammeverket for språk, hadde som intensjon å skape rammer for et flerspråklig Europa, med økt mobilitet og språklig mangfold som et mål. I stedet har det blitt mer og mer brukt som et politisk innvandringsregulerende middel, en rolle som den ikke var tiltenkt (Tracy, 2017). Dette betyr at språkprøven både begrenser retten til å bli statsborger, i tillegg til å være et insentiv for innvandrere til å lære språket i bosettingslandet. Europarådet har utført en undersøkelse blant medlemslandene, og denne viser at det er en utstrakt bruk av språktester i tillegg til en generell innskjerping av språkkravene hos medlemsstatene (Beacco, Krumm, & Little, 2017).

Europarådets rammeverk for utarbeidelse av tester som et innvandringspolitisk verktøy har blitt sterkt kritisert. En standardisering av språkferdighetene som det legges opp til i rammeverket, klarer ikke å dekke og kartlegge språkferdighetene hos en slik heterogen gruppe som innvandrerbefolkningen er. I artikkelen *The Path to Naturalization In Spain* (Bruzos, Erdocia, & Khan, 2017) blir bruken av DELE, som kan sies å være det spanske motsvaret til norskprøven, kritisert og problematisert. Artikkelforfatterne stiller i artikkelen spørsmål ved prøvens validitet, og viser også til at det kan være problematisk at det politiske målet om integrering skal kunne oppnås ved å bestå en språkprøve. Språket som blir testet er et snevert definert nasjonalspråk som blir brukt av deler av den voksne majoritetsbefolkningen. Dette språket er ikke nødvendigvis det språket innvandrerne møter i hverdagen. Hvis beherskelse av det dominante nasjonalspråket er et vilkår for en fullverdig samfunnsdeltakelse og inkludering i arbeidslivet, stenger vi samtidig svært mange ute.

Det er ikke bare språket som stenger de minoritetsspråklige innvandrerne og deres etterkommere ute fra full samfunnsdeltakelse. Selv om de går igjennom et språkskifte og behersker det dominante språket fullt ut, har forskning og empiri vist at dette ikke nødvendigvis medfører at de blir en del av det strukturelle politiske, økonomiske og sosiale samfunnsjiktet til majoritetsbefolkningen (García, 2017, s. 14).

## **2.5 Språkholdninger**

Mennesker har holdninger til språk, hvordan vi uttrykker oss og hvordan andre uttrykker seg. Slike språkholdninger gjennomsyrrer våre daglige liv, selv om det kan være ubevisst. Vi reagerer på grammatikk, tegnsetting, ordvalg, uttale og dialekter. Til og med hvor raskt mennesker snakker, påvirker oss. Språket, og hvordan vi bruker det, er med på å plassere oss, eller de vi møter, i sosiale sammenhenger og hvordan vi forholder oss til hverandre (Garrett, 2010).

Språkholdninger er et begrep som beskriver de holdninger vi har til språk, og hvilken verdi vi legger i en måte å uttrykke seg på. Dette kan være knyttet til dialekter eller sosiolekter, men har i senere tid også vært knyttet til hvordan andrespråksinnlærere snakker målspråket. Det har også vært forsket på holdninger til multietnolekter, flerspråklighet og minoritetsspråk (Kulbrandstad, 2015).

Hvilken innstilling vi har til en måte å bruke språket på, gjør at vi vurderer språket og språkvarieteteten forskjellig. Vi ilegger derfor språket en viss verdi som igjen knyttes til

språkbrukeren. Disse språkholdningene kan være bevisste eller ubevisste. Det har blitt bevist at en lytter kan gjøre seg opp en formening om språkbrukerens sosioøkonomiske status bare ved å høre på hvordan vedkommende snakker (Giles & Rakić, 2014).

Selv om språkholdninger ikke er sentrale i denne oppgaven, utgjør de et teoretisk bakteppe når jeg ser på hvordan språkkravene blir uttrykt i stillingsannonsene.

## **2.6 Diskriminering – systemisk diskriminering**

Systemisk diskriminering er et begrep som blir brukt i samfunnsvitenskapelig og juridisk faglitteratur. Begrepet kan brukes for å beskrive den segregeringspolitikken som f.eks. fant sted i Sør-Afrika under apartheid-regimet. Under dette regimet opprettholdt myndighetene et diskriminerende system ved hjelp av lovverk og praksis. Begrepet systemisk diskriminering kan også brukes om en mer subtil diskrimineringspraksis. Et eksempel på det siste kan være knyttet til ansettelsespraksis og diskriminerende kulturer på arbeidsplassen (Craig, 2006, s. 94).

Dette begrepet er en diskriminering som følger av praksis og kulturer og blir drøftet av Roald Craig. Begrepet beskriver et fenomen som blir opprettholdt av administrativ praksis og organisasjonskulturer. For å opprettholde denne praksisen, blir valgene arbeidsgiver tar i ansettelsesprosesser farget av ubevisste holdninger og stereotyper. Disse holdningene farger også hvordan vi vurderer mellom-menneskelige relasjoner (Craig, 2006).

Den systemiske diskrimineringen forsøker å skape og bevare en posisjon av ulemper for en eller flere grupper, ved å bevare andre gruppers fordeler. Dette kan gjøres ved for eksempel å stille språkkrav som utestenger en gruppe søkere. Språkkrav kan dermed være et uttrykk for systemisk diskriminering. Selv om loven gir et diskrimineringsvern, vil vernet ikke oppleves som tilstrekkelig. Byrden ved å klage og kravet om at den diskriminerte må bære hoveddelen av bevisbyrden selv, vil føre til at mange saker aldri blir innklaget. Systemisk diskrimineringen blir derfor opprettholdt av at den diskriminerte føler avmakt til systemet.

En konsekvens av systemisk diskriminering er at den fører til naturalisering av holdninger. Det kan allikevel være ulike måter å tenke på rundt diskriminerende praksiser innad i organisasjonen. Ulike ideologier kan skape konflikter og skiller. Skillene går mellom grupperinger i organisasjonen, men også organisasjonen selv er en del av konflikten. Organisasjonen søker å bevare seg selv og prøver å opprettholde en slags ro og orden innad. Fairclough kaller disse mønstrene ideologiske diskursive formasjoner (IDF) (Fairclough,

2010, s. 27). Innenfor en organisasjon vil det finnes ideologiske retninger som er mer dominante og undertrykkende enn andre.

Hvis en dominant IDF ikke blir utfordret innad eller utenfra, vil disse holdningene bli oppfattet som en sannhet eller norm. En norm skaper aksept for holdninger og verdier innad i organisasjonen. En IDF vil forsøke å opprettholde sin status som den dominerende.

Hvis organisasjon, eller bedriften, søker nye medarbeidere, vil man ubevisst forme stillingsutlysningen og rekrutteringen etter den dominerende IDF-en på arbeidsplassen. Slik vil en IDF være med på å forme og opprettholde en systemisk diskriminering.

## **2.7 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg tatt for meg teorier knyttet til kritisk diskursanalyse og globalisme og nyliberalisme. Disse teoriene forankrer oppgaven i den tiden vi lever i, og gir et kritisk søkelys på det jeg ønsker å få svar på.

For å forstå maktforholdet og hvilken rolle språket utgjør, har jeg også sett på språk som kapital, språkkrav og språkholdninger. Bruken av krav til språkferdigheter i stillingsannonser kan være et uttrykk for systemisk diskriminering. Denne typen diskriminerende praksis er viktig å forstå for å kunne se den bakenforliggende mekanismen som begrenser innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet.



### **3 Lovverk, styringsdokumenter, rapporter, klagesaker og tidligere forskning**

I dette kapitlet ser jeg på ulike lover og forskrifter som har tilknytning til språkkrav for innvandrere og deres tilknytning til arbeidsmarkedet. I tillegg har jeg sett på noen stortingsmeldinger og offentlige utredning og rapporter. Det har vært skrevet noen tidligere masteroppgaver som berører de samme problemstillinger som jeg skriver om i min oppgave, og jeg vil også kort referere til disse. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Diskrimineringsnemda har uttalt seg i flere saker knyttet til diskriminerende språkkrav i ansettelsesprosessen. Jeg referer til noen av disse sakene som er interessante for mine problemstillinger.

Lover og forskrifter på dette feltet er i stadig endring, og krav til norsk blir også innskjerpet. En ny integreringslov ble vedtatt 20. oktober 2020. Den skal erstatte den nåværende introduksjonsloven, og det utredes innstramming i språkkrav for å oppnå statsborgerskap og permanent opphold. Fra jeg startet arbeidet med denne oppgaven i 2018 har lover, forskrifter og læreplaner blitt skiftet ut og revidert, fylker og kommuner slått sammen og departement, direktorat og etater omorganisert. Forsøksordninger har blitt startet opp, og er fortsatt under evaluering. Rapporter og utredninger som kan knyttes til mine problemstillinger er mange og fra flere instanser, og det har vært vanskelig å få oversikt over alle.

Kapittel 3 har derfor blitt revidert mange ganger, men jeg prøver å gi en noenlunde oppdatert oversikt over det jeg har funnet relevant for oppgaven.

#### **3.1 Lover, lovforslag og forskrifter**

I denne delen tar jeg for meg noen av lovene og forskriftene som omhandler språkkrav, integrering, arbeidsliv og norskprøven. Jeg har fokusert på språkkrav og arbeidslivet og knyttet dette til voksne innvandrere. Derfor har jeg valgt bort lover som omhandler opphold og statsborgerskap og læreplaner knyttet til grunnskole og videregående opplæring.

##### **3.1.1 Likestillings- og diskrimineringsloven**

Forbud mot diskriminering på grunn av språk er innlemmet i lov 16. juni 2017 nr. 51 likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 6. I paragrafen står det at diskriminering på grunn av blant annet etnisitet er forbudt. Med etnisitet

regnes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

Selv om det er et sterkt vern mot språklig diskriminering, finnes det unntak. I § 9 nevnes tre grunner der forskjellsbehandling kan være lovlig. Dette gjelder hvis det er saklig, nødvendig for formålet og ikke er «uforholdsmessig inngripende». Utøvelse av skjønn er viktig, og hva som er nødvendig for formålet, kan i stor grad diskuteres. Disse unntakene gjentas i lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven, 2015) §13-3.

### **3.1.2 Ny integreringslov**

Stortinget har behandlet forslag til ny integreringslov som ble behandlet i Stortinget 13.10. og 20.10.2020. Loven ble vedtatt i Stortinget med noen endringer. Introduksjonsloven vil med denne nye loven opphøre (Introduksjonsloven, 2020). Nytt i denne loven er at krav til antall timer med opplæring i norsk blir erstattet med krav om oppnådd nivå. Kravet er differensiert utfra deltakernes bakgrunn, men alle skal nå oppnå B1 muntlig. Om en innvandrer har fullført grunnskole i hjemlandet er kravet B1 i alle delferdigheter (Integreringsloven, 2020).

Det blir også innført strengere føringer for fylkeskommunen som må legge til rette for kompetansegivende videregående opplæring, som for eksempel fagbrev. Introduksjonsprogrammet blir også mer fleksibelt for deltakerne, fra tre måneder til fire år.

Kompetansekravet til lærere som underviser i norsk og samfunnskunnskap blir også skjerpet, og det blir bevilget penger til kompetanseheving for de lærerne som ikke har 30 studiepoeng i norsk som andrespråk.

Målet for loven er at flere innvandrere skal få formell kompetanse, slik at flere får en varig tilknytning til norsk arbeidsliv. For å oppnå dette vil opplæringsløpet bli mer individuelt tilpasset enn det det er i dag.

### **3.1.3 Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven)**

Introduksjonsloven ble vedtatt i 2003, men har hatt mange endringer siden den ble vedtatt. Den siste endringen kom i april 2020. Denne loven har som formål å styrke nyankomne innvandreres muligheter for å kunne delta i yrkes- og samfunnslivet. Den har også som mål å

legge til rette for at asylsøkere får raskt «*kjennskap til norsk språk, kultur og samfunnsliv*» (Introduksjonsloven, 2018).

Flyktninger og asylsøkere mellom 18 og 55 år har rett og plikt til å delta i introduksjonsprogrammet i den kommunen de er bosatt i. Formålet med dette programmet er å gi grunnleggende opplæring i norsk språk og samfunnskunnskap, og å forberede den nyankomne innvandreren til en deltakelse i norsk arbeidsliv. Programmet er helårlig og på fulltid. Lengden er avhengig av flere forhold, men varer i hovedsak 2 år, med muligheter til forlengelse til 3 år.

Norskopplæringen er obligatorisk, og skal omfatte 600 timer med språkopplæring. Denne plikten faller bort når språknivået er tilstrekkelig høyt. Introduksjonsloven spesifiserer ikke hva som er tilstrekkelige høye språkferdigheter. Det er heller ikke definert hvilket nivå knyttet til norskprøven som deltakerne skal oppnå i løpet av opplæringen.

### **3.1.4 Forskrift om opplæring i norsk og samfunnskunnskap for nyankomne innvandrere**

Denne forskriften avklarer spørsmål knyttet til opplæringen under introduksjonsprogrammet, og skal bidra til å sikre rettigheter og avklare forpliktelser til deltakerne. (Forskrift om norskopplæring mv. for innvandrere, 2018).

I henhold til forskriften faller plikten til norskopplæring bort ved oppnådd A2, fullført grunnskoleopplæring eller videregående opplæring. Kommunen kan også ved oppnåelse av dette språknivået ta bort retten til norskopplæring utover dette.

Deltakerne som deltar i opplæringen må gjennomføre en avsluttende prøve senest seks måneder innen introduksjonsprogrammets slutt. Det kan gjøres fritak fra å avlegge denne avsluttende prøven i form av enkeltvedtak, hvis det foreligger tungtveiende helsemessige grunner til dette. Med den avsluttende prøven menes her norskprøven som arrangeres i regi av Kompetanse Norge.

### **3.1.5 Ny språklov**

Regjeringen sendte i 2019 ut et forslag om ny språklov til høring. Forslaget til språkloven ble lagt fram 12. mai 2020 og er per oktober 2020 til komitébehandling i familie- og kulturkomiteen på Stortinget (Regjeringen, 2020).

Lovforslaget vil likestille nynorsk og bokmål. I tillegg vil den sikre samiske språks rettigheter og muligheter til utvikling i samsvar med sameloven (Sameloven, 1987) og Grunnlovens §108 (Grunnloven, 1814). Samiske språk er i en særstilling, siden den i lovteksten er definert som urbefolkningsspråk og likestilles med norsk, jmfør sameloven kap.3. De nasjonale minoritetsspråkene kvensk, romani og romanes sikres rettigheter og vern i denne språkloven. Tegnspråk er også sikret rettigheter (Lov om språk (Språklova), 2020).

I tillegg til å sikre disse gruppene av språkbrukere, sikres også retten til bruk av svensk og dansk muntlig og skriftlig i møte med norsk forvaltning. Forvaltningen kan besvare forespørsler på norsk.

Lovutkastet nevner ikke nyere minoritetsspråk. Dette er i samsvar med Europarådets pakt om regions- eller minoritetsspråk som ble vedtatt i 1992 og ratifisert og har vært gjeldende i Norge siden 1998 (Europeisk pakt om regions- eller minoritetsspråk, 1998). Det står eksplisitt at innvandreres språk ikke er beskyttet av denne pakten. Denne politiske beslutningen er altså videreført i forslaget til ny språklov, der innvandreres morsmål og språk ikke er nevnt.

### **3.1.6 Rammeverk for språklæring og vurdering**

Læreplan i norsk og samfunnsfag for voksne innvandrere (VOX (Kompetanse Norge), 2012), er rammeverket for innlæring og testing av norsk for innvandrere som får opplæring i henhold til introduksjonsloven.

Det er også andre språktester og eksamener som gir tilsvarende rettigheter og kompetanse i forhold til arbeid og inntak ved høyere utdanning. Bergenstesten er vurdert til å tilsvare B2-C1, norsk vg3 studiespesialisering tilsvarer B2 og universitetets trinn 1 tilsvarer A2, trinn 2 B1 og trinn 3 B2 ved opptak til f.eks. høyere utdanning. (Samordna opptak, Kunnskapsdepartementet, 2019).

Språkkrav i stillingsannonser som viser til oppnådd nivå på en norskprøve, henviser som oftest til norskprøvens nivå, mens noen refererer til Bergenstesten og universitetenes tester (se 5.1). I tillegg er det noen arbeidsgivere som fortsatt bruker krav knyttet til den tidligere nasjonale norskprøven. Jeg har valgt ikke å gå videre inn på disse vurderingsformene, men heller konsentrere meg om norskprøvens nivå, siden de er mest relevante for min oppgave.

### **3.1.6.1 Det europeiske rammeverket for språklæring (CEFR)**

Dette rammeverket ble utarbeidet for Europarådet i 2001, og er ment som retningslinjer for både innlæring, undervisning og vurdering av språkferdigheter som en del av det plurilingvistiske Europa. De understreker her forskjellen mellom et flerspråklig (multilingual) samfunn og et plurilingvistisk samfunn, der språkbrukerne skal kunne bruke flere språk i forskjellige domener og tilpasses ulike språklige og kulturelle sammenhenger. Det plurilingvistiske samfunn går derfor lengre enn det vi tradisjonelt kan definere som et flerspråklig samfunn. Denne forståelsen av språk og språkbruk er derfor kommunikativ, og læringssynet i rammeverket er at språk tilegnes gjennom kommunikasjon og samhandling.

Rammeverket skal legge grunn for en felles forståelse av språk og språklæring, og er tenkt brukt som grunnlag for læreplaner, vurderingskriterier og som rammer for språkkurs og undervisningsmateriell.

CEFR deler språkferdighetene inn i tre hovedgrupper, A, B og C, der A er en basisbruker av språket, B er en selvstendig bruker og C er en avansert bruker. Disse nivåene er igjen delt i to undernivå. Ferdighetene er delt inn i tre hovedkategorier: forståelse (lytte og lese), snakke (samtale og produksjon) og skrive. Videre klassifiseres kunnskapen til å dekke fire domener: det offentlige, det personlige, det yrkesmessige og utdanningsdomenet (Council of Europe, Modern Languages Division, 2001).

### **3.1.6.2 Læreplan for norsk og samfunnsfag for voksne innvandrere**

Læreplanen trådte i kraft i 2012 og regnes som en forskrift i introduksjonsloven og bygger på det europeiske rammeverket. Den har læringsmål og rammer for både samfunnskunnskap og norsk som er laget for alle voksne innvandrere, men spesielt for de som kommer inn under introduksjonslovens betingelser som flyktninger og asylsøkere (VOX (Kompetanse Norge), 2012).

Læreplanen har nivåene A1, A2, B1 og B2, som samsvarer med det europeiske rammeverkets nivå. Domenene følger også rammeverket. I tillegg til de konkrete nivåene, omtaler også planen ulike spor fra en til tre, der man tar utgangspunkt i innlærerens skolebakgrunn. Læreplanen har også en alfabetiseringsmodul. Videre har planen kriterier for kartlegging av innlærerens tidligere kompetanse.

Etter et oppdrag fra Kunnskapsdepartementet har det kommet et tillegg, hvor nivået går opp til C1. Dette ble ferdigstilt og vedtatt i januar 2020 (Kompetanse Norge, 2020).

### **3.1.6.3 Norskprøven**

Kompetanse Norge har utviklet en digital språkprøve som bygger på læreplanen i norsk og samfunnsfag. Prøven er delt inn i følgende nivå, A1-A2, A2-B1 og B1-B2. Inntil 2019 ble prøven avholdt tre ganger i året, men fra september 2019 har dette blitt utvidet til fire.

Prøven tester kandidatens lese-, lytte-, skrive- og samtaleferdigheter, og får en nivåvurdering i hver enkelt delferdighet. De tre første delferdighetene blir testet digitalt, mens den muntlige er en muntlig prøve med to kandidater, sensor og eksaminator.

Kompetanse Norge har etter oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet 2018 startet utprøvingen av en C1 prøve. Kompetanse Norge regner med å avholde den første C1 prøven i november/desember 2020.

#### ***Nivåinndelingen i norskprøven***

Nivåene i norskprøven er knyttet til CEFR og til forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere (Forskrift om læreplan for voksne innvandrere, 2012). Læreplanen gir et rammeverk som beskriver tre overordnede nivå: elementært (A), selvstendig (B) og avansert nivå (C).

**A1-A2** nivå er de laveste nivåene en innlærer av språket kan oppnå. Her bruker man ofte hjelpespråk, og det er vanskelig å gjennomføre en samtale på norsk uten at den bryter sammen. Det skriftlige uttrykket er preget av hvordan man uttaler ordene, og det er få krav til formell tegnsetting og setnings- og tekstoppbygging.

**B1** er et nivå der språkbrukeren kan bruke språket selvstendig, og språket gir stort sett mening. Skriftlig behersker språkbrukeren en del sentrale rettskrivningsregler, og det er krav om hvordan man formulerer og varierer setninger og binder sammen teksten.

**B2** betegner en språkbruker som har et stort ordforråd og som kan drøfte og begrunne mange forskjellige temaer i samfunnet. Det er strenge krav til rettskriving, ordforråd, syntaks og innhold. Det er forventet at språkbrukeren behersker inversjon. Dette er et nivå som regnes tilstrekkelig for å kunne følge og gjennomføre en høyere utdanning på målspråket.

C1-C2 er de høyeste nivåene en språkinnlærer kan oppnå. Det stilles høye krav til forståelse, rettskrivning, tegnsetting, innhold og struktur. C1 prøven blir tilbudt for første gang i november/desember 2020.

### **3.1.7 Helsepersonelloven**

I helsepersonelloven er ikke språkkrav nevnt, og i autorisasjonskravene for helsepersonell fra land innen EU, EØS og Sveits er det heller ikke krav til norskferdigheter for å få autorisasjon. For helsepersonell fra land utenfor dette området er det derimot krav om bestått B2 eller tilsvarende, fagprøve, kurs i nasjonale fag og kurs i legemiddelhåndtering (Forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell, 2016).

#### **3.1.7.1 Forskrift om praktisk tjeneste (turnustjeneste) for lege ved loddtrekning**

Denne forskriften for leger i turnustjeneste har strenge språkkrav for å sikre kommunikasjon med pasienter og i legeteam. Språkkravet gjelder for alle som ikke har norsk, svensk eller dansk som morsmål. De har krav om karakter B på universitetenes trinn 3 prøver eller 500 poeng på Bergenstesten. I tillegg nevnes det at enkelte helseforetak krever C1 (Forskrift om turnustjeneste for leger, 2001).

### **3.1.8 Lov om barnehager (barnehageloven)**

Barnehageloven er en lov som gjelder både for private og offentlige barnehager i Norge. Den omhandler blant annet en formålsparagraf som gir viktige prinsipper for verdisyn og forankring av driften, paragrafer om innhold, godkjenning og drift. Den inneholder også et kapittel om personalet, som omhandler krav til pedagogisk ledelse, grunnbemanning og politiattest (Barnehageloven - bhl, 2018).

I lovens §18a finner vi spesifikke krav til norskferdigheter for faste og midlertidige ansatte som ikke har norsk eller samisk som førstespråk eller har dansk eller svensk som førstespråk. For å kunne bli ansatt må man kunne dokumentere oppnådd A2 i skriftlig framstilling og B1 i leseforståelse, lytteforståelse og muntlig kommunikasjon. For å kunne bli ansatt som styrer eller pedagogisk leder med utenlandske yrkeskvalifikasjoner, må den ansatte ha B2 eller tilsvarende.

### **3.1.9 Forskrift om utdanning og sertifisering av flygeledere**

I denne forskriften spesifiseres det et krav om at flygeledere og flygelederelever som har tårnkontrolltjeneste må ha minimum karakter 3 i norsk fra videregående skole eller bestått B2. De må i tillegg kunne kommunisere på engelsk.

### **3.2 Offentlige utredninger**

En offentlig utredning (NOU) er en faglig rapport eller en faglig utredning som blir bestilt av regjeringen eller et departement. En slik utredning kan brukes som grunnlag for politiske innstillinger til Stortinget.

Innvandring og sysselsetting har blitt behandlet i mange offentlige utredninger, og jeg har sett på to utredninger som er relevante for mine forskningsspørsmål. Det er også utredninger som blant annet ser på framtidens kompetansebehov og karriereveiledning, men disse har jeg valgt å ikke gå nærmere inn på, grunnet oppgavens rammer og omfang.

#### **3.2.1 NOU 2017: 2 Integrasjon og tillit**

Utvalget ble utnevnt i desember 2015 som en konsekvens av det høye antallet innvandrere som ankom Norge og resten av Europa samme høst. Bare i Norge var det 31 000 som søkte om asyl dette året. Oppdraget til utvalget var å utrede «langsiktige konsekvenser av høy innvandring». Utvalget ble ledet av Grete Brochmann. Utredningen ble avsluttet og utgitt i 2017 (NOU 2017: 2, 2017).

I utredningen peker utvalget blant annet på hvordan lavt kvalifiserte innvandrere med flyktningbakgrunn konkurrerer om de samme jobbene. Disse jobbene er ofte lavtlønnet og usikre. Samtidig peker utredningen på viktigheten av at innvandrere er i jobb og bidrar i både verdiskapning og til å øke skatteinntektene. Utvalget peker videre på at arbeidsmarkedstiltak ikke har nok ønsket effekt, og at innsatsen må samordnes bedre mellom utdannings- og arbeidsmarkedsmyndigheter for å heve kompetansen til innvandrere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet.

Voksne med innvandrerbakgrunn utgjør en tredjedel av de som går på videregående opplæring under voksenretten. Denne voksenretten gir rett til videregående opplæring etter fylte 25 år. Selv om andelen er høy, utgjør deltakelsen en underrepresentasjon med tanke på utdanningsnivået som befolkningsgruppen har. Utvalget lurer derfor på om det er mangelfulle



norskferdigheter som er årsaken til dette. De peker også på at et økende antall arbeidsgivere stiller krav til norskferdigheter, og at et stort antall av de som fullfører introduksjonsprogrammet for flyktninger ikke kommer opp på det ferdighetsnivået i norsk som kreves i norsk arbeidsliv.

Gjennomgående i utredningen er viktigheten av økt sysselsetting og varig arbeidstilknytning for innvandrere med flyktningbakgrunn. Dette for at de skal unngå å bli avhengig av offentlige ytelser og dertil svak grad av integrering. For å oppnå målet, må man øke både formell kompetanse og norskferdigheter sammen med andre integrerings- og arbeidsmarkedstiltak.

### **3.2.2 NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting**

Sysselsettingsgraden har gått ned i Norge de siste 20 årene, og høy sysselsetting er et hovedmål i Norges økonomiske politikk. Da rapporten ble skrevet var sysselsettingsgraden i kjernegruppen for arbeidsdeltakelse i befolkningen (25-54 år) 83%, og vi har en høy andel av befolkningen på helserelaterte ytelser (NOU 2019:7, 2019). Utredningen peker på at i disse tallene ligger et høyt potensial for å få flere inn i verdiskapende arbeid. Et sentralt element for å få opp sysselsettingsgraden, er et arbeidsorientert trygdesystem. Ifølge utredningen har økt innvandring trukket sysselsettingsandelen ned (NOU 2019:7, 2019, s. 45). I tillegg arbeider sysselsatte innvandrere fra Afrika og Asia et lavere antall timer i uken enn andre. Denne gruppen er derfor overrepresentert når det gjelder deltidsarbeid i forhold til den øvrige befolkningen.

Innvandrere med flyktningbakgrunn som har lav relevant kompetanse og språkferdigheter er, ifølge utredningen, i en utsatt stilling i form av løse ansettelsesforhold og arbeidsinnvandring. Arbeidsinnvandrere er derfor med på å presse innvandrere med flyktningbakgrunn ut av arbeidsmarkedet. Når innvandrere blir arbeidsledige har de større vanskeligheter med å komme tilbake til jobb, sammenlignet med den øvrige befolkningen (NOU 2019:7, 2019, s. 46). Utvalget peker også på at sysselsettingen faller når innvanderne har vært fem til ti år i landet.

Introduksjonsprogrammet er ment å styrke innvandrere med flyktningbakgrunn sine muligheter for deltakelse i arbeidslivet og samfunnet. Målet er at 70% av deltakerne skal

være i jobb eller i annen utdanning ett år etter at programmet er slutt. Resultatene fra 2017 viste at det var 25% som gikk rett i arbeid og 23% gikk videre i et utdanningsløp, mens 12% fortsatte i grunnskolen. Det er også pekt på at det er store kommunale forskjeller på hvilket opplæringstilbud innvandrerne får. Tilbudet er også av ulik kvalitet (NOU 2019:7, 2019, s. 190).

For at innvandrere med fluktbakgrunn skal få lettere innpass i arbeidslivet, sier utredningen at det er nødvendig å styrke satsingen på opplæring og kvalifisering, og at introduksjonsprogrammet må gi de grunnleggende ferdighetene innvandrerne trenger. For å øke innvandreres kompetanse, bør det være muligheter for å utvide tiden de har stønad gjennom introduksjonsprogrammet for å gjennomføre videregående skole. Tettere personlig oppfølging av innvandrere som får stønader fra NAV bør innføres, og det blir også foreslått å gjennomføre forsøk med atferdsterapi og tett arbeidsrettet oppfølging for personer med lettere psykiske lidelser. Midlertidig subsidierte arbeidsforhold og lønnstilskudd kan også være tiltak for at flere arbeidsgivere ansetter denne gruppen innvandrere.

### **3.3 Stortingsmeldinger**

Det finnes mange stortingsmeldinger som omhandler innvandrere, språk og språkkrav. Jeg velger her noen som har fått konsekvenser for lovverk om språkkrav i norsk og språkopplæring.

#### **3.3.1 Meld. St. 14 (2019–2020) Kompetansereformen – Lære hele livet**

Denne meldingen er skrevet for å møte arbeidslivets og samfunnets behov for kvalifisert arbeidskraft i en tid der omstillinger kommer raskt. Koronasituasjonen, det grønne skiftet, ny teknologi og en økende andel eldre i befolkningen, gjør at behovet for arbeidskraft og kvalifikasjoner endres. Man ønsker å legge til rette for livslang læring, og fylkeskommunene får større ansvar med å kartlegge kompetansebehovet i arbeidsmarkedet regionalt (Meld. St. 14 (2019–2020)).

Kompetansereform, integreringsløft og inkluderingsdugnaden, mener regjeringen er det som skal til for at vi skal beholde et bærekraftig velferdssamfunn. Integreringsløftet er rettet mot innvandrere, og kompetanseheving vil være et sentralt virkemiddel for at flere kommer i arbeid og får en varig tilknytning til arbeidslivet. Tilgang til opplæring og kvalifisering for innvandrere er derfor et satsningsområde for regjeringen.

I meldingen er det også nevnt høring om endringer i yrkeskvalifikasjonsloven (Yrkeskvalifikasjonsloven, 2019). En av endringene som er foreslått, er å endre tidspunktet for et eventuelt språkkrav, slik at en søker kan få vite om man er kvalifisert før språkkravet er innfridd. Språkkravet må innfris før vedkommende starter i arbeid.

### **3.3.2 Meld. St. 16 (2015–2016) Fra utenforskap til ny sjanse — Samordnet innsats for voksnes læring**

Målgruppen for denne meldingen er voksne med lav formell kompetanse, liten utdanning og svake ferdigheter. Gruppen er sammensatt, men innvandrere med for svake norskferdigheter i forhold til arbeidslivets krav, blir trukket fram. Også innvandrere som ikke får sin utdanning fra hjemlandet godkjent i Norge, kan regnes med i denne gruppen. Dette er en gruppe som risikerer utenforskap i samfunnet, blant annet i form av manglende arbeidsdeltakelse (Meld. St. 16 (2015–2016), 2016).

Et av virkemidlene som meldingen peker på, er å heve kompetansen og styrke denne sammensatte gruppens muligheter på arbeidsmarkedet. Modulstrukturert yrkesfagopplæring, der mye av opplæringen og språkinnlæringen foregår på arbeidsplassen, er et av tiltakene som blir foreslått. Denne opplæringen vil gi deltakerne et individuelt tilpasset opplæringsløp. Realkompetansevurdering kan gjøre at deltakerne i opplæringen kan få fritak fra opplæring i deler av en modul eller fra hele moduler. Dette kan gjøre det enklere for innvandrere å få brukt sin yrkeserfaring fra hjemlandet, og gjøre veien til formell kompetanse kortere.

### **3.3.3 Meld. St. 13 (2018–2019) Muligheter for alle — Fordeling og sosial bærekraft**

Denne meldingen ser på ulikheter og lavinntekt, og hva arbeidsmarkedet og trygdeordninger betyr for fordelingen av for eksempel utdanning, samfunnsdeltakelse og helse (Meld. St. 13 (2018–2019), 2019).

Språkferdigheter og arbeidsdeltakelse blir nevnt flere ganger som en forutsetning for å kunne delta aktivt i det norske samfunnet, samtidig som både aktivitet i frivillighet og arbeidsliv hjelper innvandrere til å lære språket og kulturen. Meldingen peker på at arbeidsledigheten er forholdsvis høyere hos mennesker med innvandrerbakgrunn, og meldingen peker også på at manglende språkferdigheter og kompetanse kan være grunnen til dette. Meldingen sier videre at lavere arbeidsdeltakelse også kan skyldes diskriminerende mekanismer ved ansettelse.

### **3.3.4 Meld. St. 19 (2015–2016) Tid for lek og læring. Bedre innhold i barnehagen**

Denne meldingen fra 2016 uttrykker regjeringens ønske om videre satsing på barnehagens rolle i barns utvikling. Den understreker viktigheten av kvalitetssikring av det pedagogiske innholdet i barnehagen, og at barnehage og skole har et felles verdisyn (Meld. St. 19 (2015–2016)).

I meldingens kapittel 4 drøftes barnehagens innhold opp mot barnets behov, og her blir det understreket hvordan gode språklige rollemodeller bidrar til barnets språklige og kognitive utvikling. I 4.3.2 blir det nevnt at det er nødvendig med en presisering i barnehageloven om konkrete språkkrav til ansatte i barnehagen basert blant annet på erfaringer fra Oslo kommune (Barnehageloven - bhl, 2018).

### **3.4 Tidligere masteroppgaver knyttet til temaet**

Jeg har ikke funnet masteroppgaver innen fagfeltet norsk som andrespråk som berører språkkrav i stillingsannonser for minoritetsspråklige arbeidssøkere. Jeg har derimot funnet masteroppgaver og en avhandling fra andre fagfelt, som jus og statsvitenskap som berører temaet.

Annette Seglem og Ida Kristine Kitterød skrev i sin mastergrad om språkkrav i barnehager i Oslo. Dette var en kvalitativ studie basert på intervjuer med fire ledere i fire barnehager. De problematiserte forholdet mellom «dem og oss», og pekte på arbeidsoppgaver barnehageansatte med fremmedspråklig bakgrunn hadde. Det ble nevnt i intervjuene at de var gode til å lage mat, og at de fungerte som tolker. Konklusjonen i denne masteroppgaven var at det bør følges opp hvordan språkkravene fungerer i praksis. Det ble også reflektert over at språkkravet kan være til hinder for språklig mangfold i barnehagene. At språkkravene utestenger ellers kvalifiserte søkere fra arbeidsmarkedet ble også løftet (Seglem & Kitterød, 2016).

En kvantitativ studie av språkkrav i stillingsannonser basert på et tidligere datamateriale, er gjort ved Uppsala Universitet av Filip Olsson i 2019. Olssons avhandling var knyttet til det svenske arbeidsmarkedet, som er noe annerledes enn det norske. I avhandlingen pekte han på et funn som kan være interessant å forske videre på, og det var koblingen mellom kjønn og etnisk diskriminering. I kvinnedominerte yrker bruker arbeidsgiverne ordvalg som i hans

materiale appellerer til majoritetsbefolkningen. Bare 16% av alle annonsene hadde et krav om ferdigheter i svensk (Olsson, 2019).

Språkkrav i norsk og engelsk ble løftet fram som et viktig moment i stillingsannonser i masteroppgaven til Petra Petkevic ved Universitetet i Stavanger. Hun gjennomførte en kvantitativ og kvalitativ studie av stillingsannonser i sin master i endringsledelse. Av funn som kan være relevant for min oppgave, er at hun pekte på at «fremstillingsevne» blir knyttet opp til både arbeidskvalifikasjoner og personlige egenskaper (Petkevic, 2019).

Diskriminering i ansettelsesprosesser og systemisk diskriminering er også et tema som kan knyttes til det juridiske fagfeltet. For eksempel har Simen Kjelseth drøftet handlingsrommet en arbeidsgiver har ved ansettelser knyttet opp mot diskrimineringsvernet til arbeidssøker (Kjelseth, 2017).

Diskrimineringsvernet knyttet opp mot språk var temaet for masteroppgaven til Line Skrenes Jakobsen og Christina Syversen i 2014 ved det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo. De så på diskrimineringsloven om etnisitet som trådte i kraft i 2013 (Diskrimineringsloven om etnisitet, 2013), og hvordan vernet mot språkdiskriminering ble ivaretatt ved innføringen av denne. De framholder i sin masteroppgave at språklig diskriminering ved ansettelser er et uttrykk for systemisk diskriminering (Jakobsen & Syversen, 2014).

### **3.5     *Rapporter***

Under dette avsnittet vil jeg nevne noen av rapportene som er gjennomført og som kan knyttes til forskningsspørsmålene i denne oppgaven. Rapportene er blant annet hentet fra IMDi (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet) og Kompetanse Norge.

#### **3.5.1    Diskrimineringens omfang og årsaker - Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv**

Arnfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad har skrevet en rapport som en del av regjeringens handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012). Rapporten er finansiert gjennom midler fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet og utgitt av Institutt for samfunnsforskning.

Studien som rapporten baserer seg på er et omfattende felteksperiment, og prøver å avdekke diskriminering i ulike sektorer i en jobbsøkerprosess. Metoden bestod i å sende fiktive

jobbsøknader til reelle stillingsutlysninger. Søknadene var skrevet i par, der den språklige kvaliteten og kvalifikasjonene var de samme, men den ene hadde et norskklingende navn, mens den andre hadde et pakistansk navn. Det var to par, et mannlig og et kvinnelig. Funnene ble fulgt opp av kvalitative intervjuer av noen av arbeidsgiverne. Det ble sendt til sammen 1800 parvise, fiktive søknader.

Det ble avdekket forskjeller i holdninger til arbeidssøkere med det «pakistanske» navnet sammenlignet med det «norske». Søkere med norskklingende navn ble oftere innkalt på intervju, selv om undersøkelsen også avdekket variasjoner i sektorer og regioner. Det ble påvist mindre diskriminering i offentlig sektor enn i privat, og spesielt sjåføryrket utpekte seg negativt.

Studien viser at diskriminering i ansettelsesprosessen utgjør et substansielt hinder for tilgangen til arbeidslivet for søkere med minoritetsbakgrunn. Den konkluderer med at sannsynligheten for å bli innkalt på jobbintervju er 25% mindre hvis du har et utenlandskklingende navn (Midtbøen & Rogstad, 2012).

### **3.5.2 Arbeidsgiveres kjennskap til norskprøven**

Rapporten ville undersøke om arbeidsgivere kjenner til norskprøven og andre norskprøver. Undersøkelsen ble utført i 2014 og 2017, og et av formålene var å se på om kjennskapen til norskprøvene har økt i dette tidsrommet. Rapporten ville også se på i hvilken grad arbeidsgivere etterspør dokumentasjon på norskprøve.

Rapporten peker blant annet på at etterspørselen etter dokumentert norskprøve forekommer oftere i offentlige virksomheter enn private, selv om et stort flertall ikke hadde kjennskap til de konkrete norskprøvene. Det var ingen økning i kjennskapen til norskprøven fra 2014 til 2017. Kjennskapen er noe høyere i offentlig sektor enn privat, og høyere blant bedrifter med flere ansatte enn i småbedrifter.

Hele 90% av alle arbeidsgivere i undersøkelsen foretrakk selv å vurdere språkferdigheten til aktuelle søkere. Dette åpner for en stor grad av skjønn, og man kan spørre seg om arbeidsgiver har kompetanse til å vurdere språkferdigheter til arbeidssøkere. Den formelle dokumentasjonen på bestått norskprøve vil bli mindre vektlagt.

Undersøkelsen viser at 90% av arbeidsgiverne stiller krav til muntlige ferdigheter og 70% til skriftlige. Det er en signifikant økning av etterspørselen etter formelle norskferdigheter fra 2014 til 2017. Rapporten peker på en sammenheng mellom antall ansatte med innvandrerbakgrunn og etterspørsel av formelle språkferdigheter. Det er flere virksomheter som ikke har ansatte med innvandrerbakgrunn som etterspør formelle språkferdigheter enn bedrifter som har ansatte med innvandrerbakgrunn (Haugsvær, 2018).

### **3.5.3 Godt no(rs)k - om språk og integrering**

Denne rapporten er utarbeidet av IMDi og ser på variasjonen i norskopplæring og hvordan språkopplæring på arbeidsplassen kan være positivt. Rapporten er delt i tre deler med artikler skrevet av ulike forfattere og institusjoner. Første del omhandler norskopplæringen, del to dreier seg om norsk i arbeidslivet og den siste delen handler om å «*kunne norsk for å bli norsk*» (IMDi, 2014).

Det er flere forhold som blir problematisert i denne rapporten. «*Å være god i norsk*» blir diskutert. Å lære språk består av flere delferdigheter, som lese, skrive, snakke og lytte, og man kan utvikle seg ujevnt i de ulike ferdighetene. Bakgrunn, alder, morsmål og læringsevne spiller sammen med bosettingskommunens opplæringstilbud og kvaliteten på denne. Det at kommunene har forskjeller i opplæringstilbudet problematiseres også, i tillegg til at lærerne i voksenopplæringen har ujevn kompetanse i norsk som andrespråk.

Opplæring i norsk på arbeidsplassen kan være et godt supplement til norskopplæringen, men hvor vellykket dette er avhenger av ulike faktorer som arbeidets art, lærerens kompetanse og om bedriften inkluderes i opplæringen. Det blir også drøftet det faktum at man kan være i jobb i Norge, uten å snakke norsk. Her er det en tilleggsrisiko som gjør at arbeidstakerne blir mer sårbare for nedskjæringer og omstruktureringer på arbeidsplassen. Polske arbeidsinnvandrere sine norskferdigheter blir spesielt sett på i denne sammenheng. Selv om man ikke nødvendigvis trenger å snakke norsk for å få innpass på arbeidsmarkedet, blir språkkrav på arbeidsmarkedet også stadig strengere, og dette blir drøftet og dokumentert.

Språkholdninger og utlendingers aksent blir også drøftet, i tillegg til hvordan norskprøver og statsborgerskapstester kan slå ut. En interessant artikkel handler om hvordan NRK har åpnet for at programledere kan ha utenlandsk aksent. En slik institusjonell støtte kan bidra til mer åpenhet til og aksept for et større spekter av muntlig varietet.

### 3.5.4 Hvorfor faller flyktninger utenfor arbeidsmarkedet?

Proba samfunnsanalyse har utarbeidet denne rapporten på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) og Arbeids- og velferdsdirektoratet. Det gjeldende politiske målet er at flyktninger skal komme raskt ut i arbeid og ha en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. Allikevel ser vi at sysselsettingen stiger raskt etter bosetting, men synker etter de har bodd her fem til ti år. Rapporten ønsker å se på årsakene til dette, og har i den sammenheng intervjuet et utvalg flyktninger, arbeidsgivere og NAV-veiledere.

Holdninger og forventninger hos både arbeidsgivere og hos flyktningene selv ble drøftet i rapporten. Holdninger til egen alder, helse og omsorgsoppgaver i hjemmet kan være holdninger hos flyktningene selv som hemmer yrkesdeltakelsen. Noen informanter fra NAV pekte på at tilgang på og kjennskap til trygdeytelser, gir et lavere insentiv til å jobbe.

Nesten alle arbeidsgivere opplyste at bedriftene stilte krav til språkferdigheter, og at norsk var arbeidsspråket. I noen bedrifter innen renhold og hotell er også engelsk godtatt som arbeidsspråk. I et av intervjuene av arbeidsgiverne, blir det pekt på at kravet til norskferdigheter for yrkessjåfører har blitt strengere, fra A2 til B1. Informanten selv mente dette var for strengt, og at et B1 nivå ikke var nødvendig for å utføre en god jobb. Språkkrav kommer i tillegg til at det er relativt få ufaglærte jobber. Det kom også fram at arbeidsgivere ser på navn når de skal sile ut kandidater til en stilling.

Negative opplevelser i møtet med arbeidsmarkedet spiller inn når vi ser på flyktnings frafall i arbeidslivet. Deltidsjobber, løse ansettelsesforhold, lange arbeidsdager, lav lønn og belastende jobber med stress og fysisk belastning, bidrar til at flere etter hvert faller utenfor. Mange flyktninger har også negative opplevelser med arbeids- og språkpraksis, og at dette sjelden førte til jobb.

Religion blir i større grad oppfattet som en barriere for arbeidsdeltakelse blant NAV-ansatte enn hos arbeidsgivere. Håndtering av alkohol og svineprodukter samt bekledning, kan være en årsak til at flyktninger ikke søker seg til visse bransjer. Også religiøs praksis og høytider kan være en utfordring. Flyktnings kjennskap til arbeidslivets normer og regler blir også pekt på som en utfordring.

Språk og kommunikasjon er sett på som den største utfordringen fra arbeidsgiverens side. Misforståelser og lengre opplæring på grunn av mangelfulle norskferdigheter, blir en



belastning for arbeidsgiveren og kollegiet. Det er også en utfordring hvis det blir for mange ansatte fra en språkgruppe på en arbeidsplass. Dette kan føre til grupperinger på arbeidsplassen.

Eksterne faktorer som fører til at flyktninger faller ut at arbeidslivet er nedbemanninger og konkurs, eller at arbeidsgiver ikke lenger ringer etter tilkallingsvikar. En annen ekstern grunn er sykdom. Noen velger å slutte i jobb for å studere videre. Barnefødsel og omsorgsoppgaver knyttet til barn, gjorde at flere kvinner sluttet i lønnet arbeid. En del flytter også til et annet sted der de har venner eller familie, uten å søke jobb først. Et fåtall slutter på grunn av mistrivsel eller konflikt.

Tiltak for å få flyktninger tilbake til arbeidslivet har vært arbeidspraksis, kompetansegivende utdanning, norskopplæring og lønnstilskudd. Et tiltak som viser seg å ha god effekt, er lønnstilskudd. Men dette forplikter arbeidsgiveren til å betale en del av lønnen selv, og det er derfor vanskelig å rekruttere arbeidsgivere til ordningen.

Rapporten kommer med noen anbefalinger som kan bidra til at færre flyktninger faller utenfor arbeidslivet. Noen tiltak kan være at norskopplæringen blir mer fleksibel og individuelt tilpasset. Familiegjenforening er et insentiv for å jobbe de første årene, men dette går på bekostning av å skaffe seg tilstrekkelige norskkunnskaper og formelle kvalifikasjoner. Det pekes også på at bruken av praksisplasser ikke blir brukt tilstrekkelig målrettet, og at noen trygdeytelser hemmer insentivet til å jobbe deltid. En konklusjon er at tiltakene som har vært brukt i integreringsarbeidet har vært lite langsiktige og helhetlige.

### **3.5.5 Topplederundersøkelsen**

Rapporten er utarbeidet av TNS politikk og samfunn på bestilling av IMDi. Undersøkelsen var webbaserte intervjuer av bedriftsledere fra ulike bransjer og sektorer. Undersøkelsen er fra 2014, men funnene er referert til i mange av de andre rapportene, meldingene og utredningene som jeg har referert til i min oppgave, og jeg har derfor valgt å omtale den kort.

Funnene fra denne undersøkelsen viste at 53% av bedriftene som hadde en ansatt som hadde innvandret fra land utenfor Norden. 19% av bedriftene hadde som målsetting å ansette flere med innvandrerbakgrunn, og 26% hadde som praksis å innkalle minst en kvalifisert kandidat med innvandrerbakgrunn til intervju ved ansettelser. Hele 78% av bedriftene mente at

mangelfulle norskkunnskaper gjorde at innvandrere ikke fikk brukt sine ressurser fullt ut, samtidig som 59% mente at innvandrere bidro positivt med sin kultur- og språkkompetanse.

62% av lederne mente at fordommer var en årsak til at arbeidsgivere ikke ansetter innvandrere. Ellers peker lederne på at mangelfulle språkkunnskaper er den viktigste grunnen til at innvandrere ikke får jobb (86%). Undersøkelsen viste bransjemessige forskjeller i blant annet etterspørselen etter norsktester. De bransjene som i størst grad ønsket dokumentasjon i norskferdigheter i form av tester, var helse- og sosialtjenester og undervisning (TNS politikk og samfunn, 2014).

### **3.5.6 Kjønn, arbeid og innvandring**

Marjan Nadim og Live Kjos Fjell har utarbeidet en rapport for Institutt for samfunnsforskning om yrkesdeltakelse hos kvinner med innvandrerbakgrunn. Rapporten slår fast at innvandrerkvinner har lavere yrkesdeltakelse enn menn fra samme land, og at forskjellen mellom kvinner og menns sysselsetting er særlig store blant innvandrere fra land som Pakistan, Afghanistan og Somalia (Nadim & Fjell, 2019).

Rapporten har også sett på yrkesdeltakelse blant etterkommerne av innvandrere. Her er det en høyere grad av sysselsetting, men det er stor forskjell knyttet til opprinnelsesland. Barn av innvandrere som opprinnelig kommer fra Vietnam, Filippinene og Sri Lanka har omtrent lik yrkesaktivitet som den øvrige befolkningen, mens Somalia, Marokko og Tyrkia har lavere sysselsetting.

Utdanning spiller også en stor rolle i hvordan innvandrere lykkes på arbeidsmarkedet. Bare 35% av innvandrere uten fullført grunnskole er i arbeid. Arbeidsdeltakelsen øker med lengden på utdanningsløpet, og 81% av innvandrere med høyere utdanning er i arbeid. Det er imidlertid et tankekors at utdanningsnivå spiller mindre inn for kvinners arbeidsdeltakelse. Kvinnelige innvandrere tar oftere høyere utdanning enn menn, og norskfødte barn av innvandrerforeldre tar oftere høyere utdanning enn den øvrige befolkningen.

Når det gjelder holdninger, ser vi at det er flere som mener at kvinner bør være hjemme når de får barn blant innvandrerne enn ellers i befolkningen. Holdningene er også her knyttet til opprinnelsesland, og spesielt er holdning knyttet til mødres heltidsarbeid negativ blant innvandrere fra land som Pakistan, Iran og Irak. Også etterkommere med pakistansk bakgrunn er mer negative til mødres yrkesdeltakelse enn i befolkningen for øvrig. Når barna

er eldre enn 7 år, utjevner holdningene seg noe, og blir mer på nivå med befolkningen sett under ett.

### **3.6 Klagesaker knyttet til språkkrav og ansettelses**

LDO har i sitt arkiv flere uttalelser knyttet til saker om språklig diskriminering fram til 2018. Etter dette ligger klagesakene hos Diskrimineringsnemda. Noen av sakene som Diskrimineringsnemda og LDO har behandlet, og som jeg fant var relevante for oppgaven, har jeg kort omtalt under.

#### **3.6.1 Kvinnelig sykepleier fikk avslag på søknad om ekstravakter ved sykehus**

Sykepleieren som kom til Norge i 2001, har fullført sykepleierutdanningen i Stavanger og tatt studier i ledelse. Hun jobber som kommunal virksomhetsleder og ønsket å søke om ekstravakter ved sykehuset der hun tidligere hadde arbeidet som sykepleierstudent.

Kvinnen fikk avslag på søknaden med begrunnelse av at hun ikke hadde bestått B2-prøven. Hun ønsket ikke å avlegge en slik prøve og klaget avgjørelsen inn til Diskrimineringsnemda.

Selv om søkeren hadde utdannelsen sin fra Norge, fikk allikevel helseforetaket medhold i at forskjellsbehandlingen var lovlig (Diskrimineringsnemda, 2020).

#### **3.6.2 Kvinne med bachelor i barnevern og erfaring som tospråklig lærer**

Kvinnen søkte på en ledig stilling som familiekoordinator. Hun ble innkalt til intervju, og ble vurdert som en kvalifisert søker. Noen av spørsmålene måtte repeteres og hun svarte kort og framstod som lite reflektert. Språkkravet i annonsen var *«god skriftlig og muntlig fremstillingsevne, herunder evne til å formidle kunnskap og erfaringer i ulike møter»*.

Begrunnelsen for at hun ikke fikk jobben var at hennes muntlige norskkunnskaper kunne bli bedre.

Diskrimineringsnemda fant at språkkravet var nødvendig for stillingens art, og at avslaget ikke var brudd på loven (Diskrimineringsnemda, 2020).

### **3.6.3 Rekrutteringsbyrået krevde «gode norskkunnskaper» av søkeren til jobb som sjåfør og hjelpemann.**

Stillingsannonsen som det refereres til ble vurdert av Likestillings- og diskrimineringsombudet. Ombudet fremhever at det ikke skal stilles strengere krav enn det som er nødvendig og saklig utfra virksomhetens behov. Det fremgikk ikke av stillingsannonsen at selskapet hadde saklig grunn til å stille krav om gode norskkunnskaper.

Det ble konkludert med at stillingsannonsen var ulovlig (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2006).

### **3.6.4 Sykepleier fikk ikke fast ansettelse som avdelingsleder og fagutviklingssykepleier**

Sykepleieren har jobbet i en midlertidig stilling som avdelingsleder ved sykehjemmet der hun søkte om fast ansettelse som avdelingsleder, og i samme kommune som hun søkte om stillingen som fagutviklingssykepleier. Hun har bestått Bergenstesten på høyeste nivå, noe som tilsvarer C1. Dette tilsvarer språkkravet for ansettelse som fagutviklingssykepleier. Noen av arbeidssøkerens referanser pekte på at hun ikke hadde tilstrekkelige muntlige ferdigheter.

LDO konkluderte med at sykepleieren ikke var utsatt for diskriminering (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2015).

## 4 Metode

Metode beskriver framgangsmåten for å få fram informasjon med røtter i virkeligheten, og hvordan vi skal analysere denne informasjonen (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2016). I dette kapitlet har jeg derfor gått nærmere inn på hvilke metoder jeg har brukt for å hente informasjonen, systematisere den og analysere funnene jeg har gjort.

### 4.1 *Forskningsdesign*

Den kvantitative delen av datainnsamlingen er en longitudinell undersøkelse bestående av to tverrsnittsundersøkelser som er gjort med ett års mellomrom. Annonsene er samlet inn med publiseringsdatoene 17.12.2018 og 17.12.2019.

Den kvalitative delen av oppgaven er en analyse av tre jobbannonser der norskferdigheter er etterspurt. I tillegg har jeg referert til lovgivning, offentlige utredninger og politiske styringsdokument som er relevant for oppgavens fokus på språkkrav i arbeidslivet.

### 4.2 *Hvorfor både kvantitativ og kvalitativ metode?*

Å kombinere kvantitativ og kvalitativ metode er utfordrende, fordi dataene fra de forskjellige metodene må passe sammen og fungere som en helhet (Morgan, 2017). For å oppnå dette, er det viktig å være ekstra bevisst på hva det er jeg ønsker å få svar på i oppgaven.

Forskningsspørsmålene mine ble derfor styrende i valget av metoder. Jeg vurderte å konsentrere meg om den kvalitative delen som innebar en dypere analyse av et utvalg stillingsannonser. Samtidig så jeg at datagrunnlaget innbød til å se på blant annet hyppigheten i forekomst av språkkrav, og derfor endte jeg opp med å kombinere kvantitative og kvalitative metoder.

Denne oppgaven befinner seg i krysningpunktet mellom fagområdene lingvistikk, sociolingvistikk og samfunnsvitenskap. I forskningsspørsmålet «*Hvordan og i hvilken grad blir norskprøvens nivå brukt i stillingsannonsene?*», var det naturlig å se på hyppigheten som en faktor, og det var derfor jeg også valgte å bruke kvantitativ metode. Datagrunnlaget som jeg samlet inn, var også såpass stort, at kvantitativ metode var naturlig å anvende. Dataene ble kodet og samlet i et Excel-ark, for så å sorteres i tabeller og krysstabeller. Kodene var gjort med bakgrunn i forskningsspørsmålene, og var knyttet til blant annet stillingstype, sektor, geografi og norskprøven. Datainnsamlingen fra stillingsannonsene var kvalitative data. Disse måtte kategoriseres og sorteres for at kvantitativ metode kunne brukes.

Oppgaven har også en kvalitativ side, der kritisk diskursanalyse og litteraturstudie spiller en sentral rolle. Den kvalitative delen søker å gi svar på forskningsspørsmål som krever en dypere analyse av tekstene. Forskningsspørsmålet «*I hvilken grad kan språkkravene arbeidsgiveren stiller minoritetsspråklige i stillingsannonser ansees som rimelige?*» er komplekst. Språkkravene må her ses i forhold til blant annet arbeidssted, arbeidsgiver, stillingstittel og arbeidsoppgaver. En kvalitativ metode åpner for å gå mer i dybden på teksteksemplene jeg fant i datagrunnlaget.

Den pragmatiske tilnærmingen jeg har hatt til metodevalget i oppgaven, er knyttet til forskningsspørsmålene. Formålet mitt har vært å avdekke og utforske bruk av språkkrav i stillingsannonser, og metodevalget har derfor blitt styrt og knyttet opp mot dette formålet.

### **4.3 Kvantitativ del**

Som et teoretisk grunnlag for den kvantitative delen, utforming av krysstabeller og sortering av data, har jeg brukt *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2016, ss. 295,300).

Enhetene i undersøkelsens kvantitative del er stillingsannonser publisert medio desember i henholdsvis 2018 og 2019. Utvalget av annonser er knyttet til datoen de er publisert, og innbefatter alle enheter publisert på NAV.no med denne publikasjonsdatoen. Innsamlingen av disse ble gjort over en periode på 3-7 dager. Jeg lastet ned hver enkelt annonse manuelt, og det ble samlet inn 1767 annonser totalt. Disse fordelte seg på 923 annonser i 2018 og 844 i 2019. De nedlastede annonsene ble registrert inn i et Excel-ark fortløpende. Dette var en langsommelig prosess, men jeg fant ingen lettere måte å gjøre det på, ettersom NAV ikke hadde en utdypende logg eller et arkiv over publiserte annonser som dekket de variablene jeg ønsket å ha med i undersøkelsen.

Variablene som undersøkes knyttes til forskningsspørsmålene, og innbefatter arbeidsgiver, stillingstittel, sektor, fylke, krav til ferdigheter i norsk og krav til oppnådd nivå på norskprøven.

Under variabelen «fylke» er verdiene knyttet til fylkesgrensene som gjaldt i desember 2018, før de fleste fylkessammenslåingene fant sted. Variabelen om norskferdigheter er verdiene ja/nei, og i norskprøven er verdiene knyttet til nivåene spesifisert i det europeiske rammeverket: A1-C2. Verdiene knyttet til sektor er slått sammen til større enheter der

etterspørselen etter norskferdigheter er liten, mens i utdanningssektoren har barnehagesektoren fått en egen verdi.

Verdiene er derfor i hovedsak nominalvariabler, med unntak av kravene til norskprøve, som er ordinalvariabler, der A1 er det laveste nivået man kan oppnå og C2 det høyeste. I denne undersøkelsen er det C1 som er det høyeste nivået.

#### **4.4 Kritisk diskursanalyse som metode**

Oppgavens kvalitative del og grunnlaget for drøftingskapittelet er kritisk diskursanalyse. Denne metoden tilnærmer seg tekstmaterialet kritisk, og søker å beskrive, tolke og forklare hvordan sosiale ulikheter oppstår og blir opprettholdt i en diskurs. Språket som et maktmiddel er sentralt i denne analysen (Mullet, 2018).

*Språk bidrar til å produsere og reprodusere sosiale forhold. Derfor følger det logisk at språk spiller en viktig rolle i reproduksjon av sosial ulikhet. Kritisk diskursanalyse er en metode for å analysere hvordan denne prosessen foregår i praksis (Skrede, 2017).*

Skrede peker på det essensielle i metoden kritisk diskursanalyse, og viser hvor riktig dette metodevalget er for min oppgave. Vi kan dele inn den kritiske diskursanalysen i tre: tekstproduksjonen, selve teksten og hvordan teksten blir oppfattet (Fairclough, 2013). Etter å ha valgt de stillingsannonsene jeg ønsket å analysere i dybden, så jeg på formelle trekk ved teksten som form og oppbygging. Jeg så på hvordan språket var formelt eller uformelt og bruk av passivformer. Videre så jeg på om teksten var appellerende eller nøytralt beskrivende, og hvordan bruk av personlige pronomener kunne inkludere eller ekskludere leseren.

Det jeg ønsket å avdekke, var om kravet til norskferdigheter i annonsen stod i samsvar til arbeidsoppgavene. Her er det ikke bare det språklige uttrykket, men det uttrykte språkkravet som avdekker en «reproduksjon av sosial ulikhet». Hvordan en minoritetsspråklig arbeidssøker leser en annonse, kan jeg bare spekulere i, men jeg kan anta at høye språkkrav, kombinert med et tungt, faglig språk, kan virke avskrekkende. I drøftingsdelen går jeg dypere inn på det asymmetriske maktforholdet mellom myndigheter, arbeidsgiver og en minoritetsspråklig arbeidstaker.

#### **4.5 Reliabilitet og validitet**

Reliabilitet i kvantitativ metode innebærer at målingene eller datainnsamlingen er utført på en korrekt måte (Thurén, 2015, s. 31). Validitet betyr at man holder seg til det man vil forske. Alle data som er innsamlet er lagret og katalogisert med kategoriserte data. Dette finnes tilgjengelig elektronisk. I tillegg er tabeller og annonsene som er analysert, lagt ved oppgaven som vedlegg. Annonsenes tilgjengelighet elektronisk samt vedleggene bidrar til å styrke oppgavens reliabilitet.

Subjektivitet er en utfordring når man bruker en kvalitativ metode som kritisk diskursanalyse og tekstanalyse. Spesielt er dette et mulig problem i kritisk diskursanalyse, der metoden ikke er en verdinøytral analyse, men har normative elementer. Analysen har en idé om hva som er rett og galt, og blir naturlig nok preget av dette. Det teoretiske og filosofiske bakgrunns materialet er derfor viktig for å understøtte analysen. Objektiviteten i det kvantitative metodevalget er ment å styrke de kvalitative funnene, og dermed også styrke oppgavens validitet.

#### **4.6 Ethiske spørsmål og valg av metode**

Etikken i forskning må, som i etikk generelt, legges til grunn for å vurdere om handlingene er riktige eller gale. Et forskningsprosjekt kan få konsekvenser for andre, og det har ligget til grunn for valgene jeg har gjort både i henhold til datainnsamling og metode (Johannesen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 83).

I den innledende fasen av arbeidet med denne oppgaven, vurderte jeg å intervju arbeidssøkende innvandrere og innvandrere med sykepleierutdanning. Det er mange innvandrere som jobber i helsesektoren som ufaglærte eller helsefagarbeidere som har både lege- eller sykepleierutdanning fra hjemlandet. Autorisasjonskravet om norskferdigheter på B2-nivå har vist seg være vanskelig å oppnå for flere av dem, spesielt skriftlig. Jeg vurderte også å intervju NAV-ansatte og et utvalg arbeidsgivere.

Dette slo jeg fra meg, da oppgavens fokus verken var på den enkeltes møte med arbeidslivet eller NAV, og heller ikke arbeidsgivernes forståelse av norskprøvens innhold. Innvandrere i eller utenfor arbeidslivet opplever ofte en sårhet over det å ikke få brukt faget de har studert. De kan også oppleve å ikke bli inkludert fullt ut sosialt på arbeidsplassen. I tillegg kan de ha vært utsatt for diskriminering i ansettelsesprosessen, og trakassering på jobb. Det kan være



vanskelig å åpne seg om slike vanskelige opplevelser, og muligheten til å anonymisere materialet ville være en utfordring.

Det å forholde seg til allerede publisert materiale, gjorde at jeg ikke behøvde å forholde meg etiske dilemmaer som personvern og sensitiv informasjon. Jeg anser allikevel at oppgaven har en etisk side når den prøver å avdekke diskriminerende språkholdninger og praksis. Det handler derfor om å se praksisen knyttet opp mot et institusjonelt nivå, og kan ikke ses som en personlig kritikk av enkeltpersoner.

## 5 Funn

Jeg har samlet inn stillingsannonser publisert på NAVs hjemmesider fra to datoer med ett års mellomrom, 17.12.2018 og 17.12.2019. Disse annonsene ble samlet inn på utlysningdagen og et par dager etterpå. Alle annonsene er lagret i mapper elektronisk i en passordbeskyttet skyløsning. NAV har en database over stillingsannonser som går tilbake flere år, men denne inneholder ikke de opplysningene jeg ønsket for min oppgave, nemlig spørsmål om språkkrav og norskrøven. Det var derfor nødvendig og samle inn de 1767 annonsene manuelt.

Det ble samlet inn 1767 annonser fordelt på de to datoene (se over). Av disse ble 923 (52%) publisert 17.12.2018 og de resterende 844 (48%) ble publisert den 17.12.2019. Disse er fordelt på ulike sektorer og over 18 fylker<sup>1</sup>.

Jeg har registrert følgende verdier fra de innsamlede stillingsannonsene: type arbeidsgiver, stillingstittel, sektor, krav til språkferdigheter, etterspørsel etter norskrøve, norskrøve nivå, uttrykt språkkrav, utlysningdato, arbeidssted og fylke.

### 5.1 Språkkrav og norskrøve

Av de innsamlede annonsene var det 971 annonser (55%) som hadde formulerte språkkrav i utlysningsteksten. Disse fordelte seg over 449 stillingsannonser eller 49% av de samlede stillingsannonsene fra 17.12.2018 og 522 stillingsannonser eller 62% i stillingsannonsene fra 17.12.2019.

*Tabell 1: Oversikt over det totale antallet stillingsannonser fordelt på publiseringsdato og antall uttrykte språkkrav og etterspurt nivå på norskrøve. Prosentandelene er knyttet til andelen av de totale antallet stillingsannonsene.*

dato	Total	språkkrav	norskrøve
17.12.2018	923	450/49%	34/3,68%
17.12.2019	844	522/62%	35/4,14
<b>antall funn</b>	<b>1767</b>	<b>972/55%</b>	<b>69/3,9%</b>

<sup>1</sup> Jeg har i denne undersøkelsen forholdt meg til fylkesinndelingen som var før 1.1.2020. Dette betyr at Nord- og Sør-Trøndelag er ett fylke, mens for eksempel Aust- og Vest-Agder fortsatt er to. Det betyr også at kommuner som byttet fylke ved sammenslåingen (for eksempel fra Oppland og Hedmark til Viken) har beholdt sin gamle fylkestilhørighet.

I hele utvalget etterspurte 55% av stillingsannonseene språkferdigheter. Vi ser derfor en økning fra 2018 til 2019 i etterspørselen av språkferdigheter. Vi ser også en økning av etterspørselen av dokumentert norskkprøve fra 3,68% i 2018 til 4,14% i 2019.

## **5.2 Fylkesvise forskjeller**

Utvalget av stillingsannonser viser noe forskjell i etterspørselen av språkkrav, men stor variasjon i etterspørselen av norskkprøve. Gjennomsnittet av det totale antallet stillingsannonser med et uttrykt språkkrav og etterspurt norskkprøve ligger henholdsvis på 55% og 3,9%. Det er 11 fylker som ligger rundt gjennomsnittet med en variasjon på +/- 5%.

Hvis vi ser nærmere på de fylkene som ligger under 50% finner vi Vest-Agder, Nordland, Aust-Agder, Oppland og Sogn og Fjordane, med Vest-Agder nede i 27%. De som ligger over 60% er Buskerud, Troms og Akershus, der Buskerud har den høyeste graden av etterspørsel på 69%.

Fulgte graden av etterspørselen av norskkprøven samme mønster som uttrykte språkkrav? Her lå gjennomsnittet på 3,9%, og jeg har sett på de fylkene som ligger +/- 1% fra denne verdien. De som ligger 2,9% og under er Vest- og Aust-Agder, Sogn og Fjordane, Hedmark, Møre og Romsdal, Nordland, Østfold, Vestfold, Trøndelag og Oppland. Vi ser at det er de samme fylkene som går igjen, men Hedmark, Møre og Romsdal, Østfold, Vestfold og Trøndelag har kommet i tillegg. Man kan dermed anta at det er en viss sammenheng mellom lav etterspørsel av norskkkrav med uttrykt ønske om norskkprøve.

Når det gjelder de som har høy andel av etterspurte ønsker om norskkprøver finner vi Finnmark på topp der hele 21,7% av annonsene etterspurte norskkprøve. I tillegg finner vi Rogaland, Akershus, Buskerud og Troms som alle ligger over 4,9% i etterspørsel av norskkprøven. Vi finner altså igjen Buskerud, Troms og Akershus i toppsjiktet, men de to som topper listen er Finnmark og Rogaland som begge lå rundt gjennomsnittet når det gjaldt uttrykte språkkrav.

Det er vanskelig å se noe by-landmønster i denne fordelingen. Trøndelag, Hordaland og Oslo ligger alle rundt gjennomsnittet eller lavere, mens Rogaland med Stavangerområdet skårer høyt på etterspørsel av norskkprøven.

*Tabell 2: Tabellen viser en fylkesvis oversikt over utvalget av stillingsannonser og i hvilken grad de har uttrykte språkkrav og etterspør norsksprøve.*

<b>Fylke</b>	<b>Antall annonser</b>	<b>Språkkrav</b>	<b>%</b>	<b>norsksprøve</b>	<b>%</b>
Akershus	210	129	61 %	14	6,67 %
Aust-Agder	42	18	43 %	0	0 %
Buskerud	90	63	70 %	5	5,56 %
Finnmark	23	13	57 %	5	21,73 %
Hedmark	45	25	56 %	0	0 %
Hordaland	197	113	57 %	6	3,04 %
Møre og Romsdal	57	34	60 %	0	0 %
Nordland	76	30	39 %	1	1,31 %
Oppland	38	18	47 %	1	2,63 %
Oslo	435	236	54 %	14	3,22 %
Rogaland	172	94	55 %	14	8,14 %
Sogn og Fjordane	27	13	48 %	0	0 %
Telemark	23	12	52 %	1	4,35 %
Troms	61	38	62 %	3	4,92 %
Trøndelag	138	69	50 %	3	2,17 %
Vest-Agder	22	6	27 %		0 %
Vestfold	49	27	55 %	1	2,04 %
Østfold	60	32	53 %	1	1,67 %
Andre <sup>2</sup>	2	2	100 %	0	0 %
	<b>1767</b>	<b>972</b>	<b>55 %</b>	<b>69</b>	<b>3,90 %</b>

For å se nærmere på mulige årsaker til denne variasjonen og eventuelle sammenhenger mellom språkkrav og andel innvandrere og utenlandske statsborgere fylkesvis, har jeg sett på

<sup>2</sup> Raden «andre» i denne tabellen viser til to annonser med arbeidssted i utlandet, henholdsvis Sverige og Hellas.

tall fra Statisk Sentralbyrå (SSB) (se vedlegg nr. 13). Jeg har kjørt et utvalg av andel innvandrere og norskfødte barn av innvandrerforeldre samt utenlandske statsborgere i hvert enkelt fylke. Av utvalget har jeg utformet følgende tabell basert på tallene fra 2019 (se under):

*Tabell 3: Tall fra SSB som viser andel utenlandske innbyggere og innvandrere og norskfødte barn av foreldre med innvandrerbakgrunn i de ulike fylkene i 2019. Dette er en noe forenklet utgave av utvalget som ble kjørt i SSBs database (se vedlegg nr. 13).*

Fylke	antall innbyggere	innbyggere med utenlandsk bakgrunn <sup>3</sup>	innbyggere med utenlandsk bakgrunn, %
Oslo kommune	693491	345478	50 %
Akershus fylkeskommune	633189	220846	35 %
Buskerud fylkeskommune	285336	93447	33 %
Rogaland fylkeskommune	479891	145653	30 %
Østfold fylkeskommune	300112	83167	28 %
Finnmark fylkeskommune	74584	20195	27 %
Vestfold fylkeskommune	252669	64240	25 %
Vest-Agder fylkeskommune	188960	46946	25 %
Møre og Romsdal fylkeskommune	256738	63214	25 %
Aust-Agder fylkeskommune	118273	27174	23 %
Telemark fylkeskommune	173355	38485	22 %
Sogn og Fjordane fylkeskommune	109566	24446	22 %
Troms fylkeskommune Romsa fylkagielda	166602	36775	22 %
Hordaland fylkeskommune	528129	133129	21 %
Trøndelag fylkeskommune	467139	100018	21 %
Oppland fylkeskommune	189365	37024	20 %
Hedmark fylkeskommune	197920	38117	19 %
Nordland fylkeskommune	242473	45133	19 %

<sup>3</sup> Innbyggere med innvandrerbakgrunn omfatter både utenlandske statsborgere, innvandrere og norskfødte av innvandrerforeldre.

Vi kan se av tallene fra SSB at det er stort samsvar mellom antall innbyggere med utenlandsk bakgrunn og krav om språkferdigheter og etterspørsel av norskprøve. Oslo kommune skiller seg ut. Selv om fylket har 50% innbyggere med utenlandsk bakgrunn ligger de ikke over gjennomsnittet når det gjelder språkkrav og etterspurt norskprøve.

Det er ellers samsvar mellom innvandreretthet og krav til norskprøve. Akershus, Buskerud og Rogaland er de tre fylkene som har høyest innvandreretthet etter Oslo, og disse fylkene har også den høyeste andelen av etterspurte norskprøver. I tillegg finner vi Buskerud og Akershus blant fylkene med høyest forekomst av språkkrav i stillingsannonse. Når det gjelder fylkene som har lavest innvandreretthet, ser vi at Oppland og Nordland ligger blant de som skårer lavest på etterspurte språkkrav og norskprøve, mens Trøndelag og Hedmark ligger blant de som skåret lavt på krav om norskprøve.

Vi kan derfor si at med unntak av Oslo er det en viss sammenheng mellom den prosentvise andelen av befolkningen som er utenlandske statsborgere eller har innvandrerbakgrunn og etterspørsel etter norskprøve. Et fylke som skiller seg ut i dette utvalget er Finnmark, som skåret høyest på etterspurt norskprøve, men ligger på gjennomsnittet i språkkrav ellers. Møre og Romsdal skårer høyt når det gjelder generelle språkkrav, men har ingen annonser som viser til norskprøven. Både Finnmark og Møre og Romsdal har relativt lav grad av innvandreretthet. Til slutt vil jeg nevne Agderfylkene som ligger i midtsjiktet når det gjelder innvandreretthet, men har lavest andel i både etterspørsel av norskprøve og språkferdigheter.

### **5.3 Nivå på etterspurt norskprøve**

Det var av de 1767 stillingsannonse bare 69 stykker som etterspurte oppnådd resultat på en norskprøve. Av disse henviste en annonse til kun Bergenstesten, en annonse viser til nivå 2 på de gamle norskprøvene og tre krever nivå 3 på de samme prøvene. Disse språkprøvene ble avvirket i 2014 da norskprøven ble digitalisert og gikk over til det europeiske rammeverket for språk. Tre stillingsannonser utlyst av universiteter henviser til trinn 3 eksamen avholdt på universitetet. To annonser henviser bare til lov hjemmel med språkkrav. Av de 59 annonsene som etterspurte norskprøven, fordeler disse seg slik:

*Tabell 4: Oversikt over de ulike nivåene på norskprøven som er etterspurt i stillingsannonser.*

A2-B1	B1	B2	C1
2	15	32	10

Det er altså ingen som bare etterspør A1 eller A2 i alle ferdigheter, og hovedvekten ligger på B2. Kravene ligger derfor over de kravene som foreligger i lovverket. Det er bare pedagogisk leder i barnehage og autorisasjonskravene til helsepersonell med utdanning fra utlandet som krever bestått B2.

Når vi ser på etterspørselen av A2-B1, samsvarer dette med lovverket som sier at barnehageansatte må ha oppnådd A2 skriftlig og B1 på de andre tre ferdighetene. Stillingensannonseene var begge publisert av barnehager, som i dette tilfelle også var private, og gjaldt henholdsvis barnehageassistent og førskolelærer.

C1 er et nivå som ikke blir testet av Kompetanse Norge før høsten 2020, altså etter at disse stillingsannonseene var utlyst. Det er heller ikke et nivå som vi finner i krav til autorisasjon eller ansettelse i lovverket. I utvalget ser vi en markant økning fra 2018 til 2019 i etterspørsel av C1-nivå, fra 3 stykker som tilsvarer 0,32% av det totale antallet stillingsannonser i 2018. I 2019 er tilsvarende tall 7 eller 0,83%.

Videre ser vi at arbeidsgivere som etterspør norskprøve nivå C1 finnes bare i 4 av 19 fylker, med Oslo og Rogaland som topper listen med 3 stillingsannonser hver, etterfulgt av Akershus og Troms. 9 annonser knytter seg til ulike stillinger i helsesektoren, mens én er knyttet opp mot stilling som pedagogisk leder i en barnehage.

Arbeidsgivere som etterspør C1 befinner seg i fylker hvorav 3 befinner seg i de fire fylkene som har høyest grad av bosatte innvandrere, nemlig Oslo, Akershus og Rogaland.

Som vi ser av tallene under, hentet fra statistikkbanken til Kompetanse Norge, finner vi at av de som tok norskprøven høst og vinter 2019, klarte hovedtyngden av prøvetagerne A2 og B1. Ser vi på den skriftlige delen av prøven, ser vi at bare 8-9% av alle prøvedeltagerne fikk bestått denne på B2 nivå. Du må ha alle delprøver bestått for å få godkjent oppnådd et nivå, f.eks. til autorisasjon for helsepersonell (B2) eller statsborgerprøven (A2 som er foreslått endret til B1). Det lave antallet prøver som består skriftlig B2 står derfor i sterk kontrast til autorisasjonskrav for helsepersonell eller søkere til høyere utdanning.

**Tabell 5:** Tall fra statistikkbanken til *Kompetanse Norge* som viser andelen av beståtte delprøver av norskprøven høst og vinter 2019 (originalutvalg, se vedlegg nr. 14).

tidspunkt	Ferdighet	antall	B2	B1	A2	A1	under A1	Ikke vurdert
Vinter 2019	Muntlig kommunikasjon	5894	13 %	32 %	42 %	13 %	1 %	0 %
	Lyttforståelse	4266	17 %	34 %	35 %	13 %	1 %	-
	Leseforståelse	4458	12 %	32 %	32 %	21 %	3 %	-
	Skriftlig framstilling	4615	8 %	34 %	41 %	13 %	1 %	2 %
Høst 2019	Muntlig kommunikasjon	2511	17 %	33 %	39 %	12 %	1 %	0 %
	Lyttforståelse	1703	33 %	33 %	26 %	7 %	0 %	-
	Leseforståelse	1781	23 %	33 %	28 %	14 %	1 %	-
	Skriftlig framstilling	1933	9 %	44 %	37 %	7 %	1 %	2 %

## 5.4 Sektorer

Det er bare få yrker og sektorer som har krav om bestått norskprøve for å kunne utøve yrket med utenlandsk utdanning, og kravene er ulike i de forskjellige sektorene og yrkesgruppene. Det kan derfor forventes en hyppigere frekvens av etterspurt norskprøve i yrker der dette er et krav for yrkesutøvelse eller autorisasjon som til helse- og barnehagepersonell.

## 5.5 Barn og oppvekst

Denne sektoren innbefatter i hovedsak stillingsutlysninger etter barnehageansatte. Av det totale antallet stillingsannonser utgjorde stillinger knyttet til barn og oppvekst 91 annonser.

Barnehageloven, jf. § 18 a. *Krav om norskferdigheter for å bli ansatt i barnehage*, slår fast at for å bli fast eller midlertidig ansatt må man ha oppnådd A2 skriftlig og B1 på de andre delferdighetene hvis søker har utdanning fra et annet land enn Norge. Kravet faller bort hvis barnehagen gir et tilbud på et annet språk enn norsk eller hvis søkeren har gjennomført grunnskole eller videregående skole med bestått karakter i norsk. For styrer og pedagogisk leder kreves det B2. Det er unntak fra kravene hvis søkeren har svensk eller dansk som førstespråk. Denne loven trådte i kraft høsten 2018, og gjaldt da utvalget av stillingsannonser ble samlet inn.



**Tabell 6:** Krav om norsksprøve i sektoren barn og oppvekst fordelt på nivå og stillingskategori.

Stilling	trinn 3	A2-B1	B1	B2	C1	lovhjemmel	totalt
pedagogisk leder	1	-	1	6	1	1	10
barnehageassistent	-	1	-	-	-	-	1
barnehagelærer	1	-	1	-	-	-	2
Førskolelærer	-	1	-	-	-	-	1
assistent, SFO	-	-	1	-	-	-	1
barne- og ungdomsarbeider	-	-	1	-	-	-	1
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

Av de 91 stillingsannonserne i utvalget som er knyttet til barn og oppvekstsektoren hadde 45 annonser (50%), formulerte språkkrav, noe som ligger under gjennomsnittet av det samlede utvalget av annonser som lå på 55%. 16 stillingsannonser i barn og oppvekstsektoren (17,58%) etterspurte norsksprøve. Andel annonser som etterspurte norsksprøve ligger altså over det som vi finner i helsesektoren (13,7%) og over gjennomsnittet i det samlede utvalget av stillingsannonser (3,9%).

To av annonsene i sektoren etterspurte norsksprøve nivå 3. Dette nivået er knyttet til norsksprøven avlagt før de digitale prøvene kom i 2014. To annonser etterspurte A2-B1, som er i samsvar med Barnehageloven § 18 a. Fire annonser etterspurte B1 og seks annonser etterspurte B2.

Det var en stillingsannonse for pedagogisk leder i en kommunal barnehage som formulerte språkkravet slik: «*Det kreves norsksprøve C1, eller bedre for å komme i betraktning. Dette må dokumenteres.*» En annonse henviste til språkkravene i barnehagelovens § 19 b. Denne paragrafen handler ikke om språkkrav, men om samarbeid med barnets foreldre.

## **5.6 Helsesektoren**

Helsesektoren har språkkrav knyttet til autorisasjon. Språkkravene gjelder ikke for helsepersonell med utenlandsk bakgrunn som har utdanningen sin fra Norge, EØS eller Sveits.

### **5.6.1 Generelt om utvalget av stillingsannonser knyttet til helsesektoren**

I utvalget av stillingsannonser var det 298 annonser jeg kunne knytte til helsesektoren (jf. Helsepersonellregisteret, HPR). I utvalget var det både offentlige og private sykehus, kommunale og private sykehjem, institusjoner og støttekontakter og brukerstyrte personlige assistenter (BPA). Alle 18 fylker er representert.

Av det totale antallet annonser hadde 183 annonser et krav om språkferdigheter. Dette utgjør 61% av alle annonsene innen helsesektoren, noe som er høyere enn den gjennomsnittlige andelen av det totale utvalget på 55%. Antall annonser som etterspurte norskprøve, var 41 stykker, eller 13,7% av det samlede utvalget av annonser knyttet til helsesektoren. Dette er betydelig høyere enn det vi finner i alle sektorer samlet, der bare 3,9% etterspurte norskprøve.

Det var 156 annonser knyttet til helsesektoren som ble publisert i 2018, og av disse inneholdt 91 språkkrav. Dette utgjør 58% av de totale annonsene. 22 annonser etterspurte norskprøve, som tilsvarer 14%. De tilsvarende tallene fra 2019 er stillingsannonser knyttet til helsesektoren 142 annonser totalt, hvorav 92 annonser hadde krav om språkferdigheter. Dette tilsvarer 65% av annonsene. 19 av annonsene viste til krav knyttet til norskprøven, som tilsvarer 13%.

Vi ser derfor en liten økning i krav til språkferdigheter i helsesektoren fra 2018 til 2019. Etterspørselen etter norskprøve ligger relativt likt. Når det gjelder etterspørselen av C1 nivå, derimot, ser vi en økning fra 3 i 2018 til 6 i 2019. Dette er altså en fordobling av etterspørselen av det høyeste nivået i utvalget. Etterspurte nivå på norskprøven er nivå 2 og 3 på den gamle norskprøven, Bergenstesten og B1, B2 og C1.

**Tabell 7:** Oversikt over etterspurte nivå på norskprøven knyttet til stillingstittel i helsesektoren.

Stillingstittel	nivå 2	nivå 3	B1	B2	B2-C1	C1	Bergenstesten	total
Sykepleier	1	-	2	11	-	4	-	18
vernepleier	-	1	1	3	-	2	1	8
miljøterapeut	-	-	2	-	-	1	-	3
ernæringsfysiolog	-	-	1	-	-	-	-	1
miljøarbeider	-	-	1	-	-	-	-	1
sosionom	-	-	1	-	-	-	-	1
helsearbeider	-	-	-	1	-	-	-	1
overlege	-	-	-	1	-	-	-	1
bioingeniør	-	-	-	1	-	-	-	1
psykologspesialist	-	-	-	1	-	-	-	1
lege	-	-	-	1	-	-	-	1
lege i spesialisering	-	-	-	1	-	-	-	1
helsefagarbeider	-	-	-	-	1	-	-	1
fysioterapeut	-	-	-	-	-	1	-	1
avdelingsleder	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>41</b>

Antall etterspurte nivå på norskprøven (B1-C1) fordeler seg på annonser som etterspør 8 B1, 20 etterspør B2 og 9 etterspør C1. Av de som etterspør C1 er disse fordelt på arbeidsstedene Bærum (1), Drøbak (1), Oslo (2), Stavanger (3) og Tromsø (2). Igjen ser vi en viss sammenheng mellom disse funnene og innvandreretthet beskrevet i tabell 3, der fylkene Oslo, Akershus og Rogaland alle ligger blant de 4 fylkene med høyest grad av innvandreretthet.

## **5.6.2 Leger og spesialister**

I utvalget er det 46 stillingsannonser som utlyser stillinger som fastleger, leger, overleger, ulike legespesialister og leger i spesialisering (LIS).

34 av disse annonsene hadde uttrykte språkkrav i annonsene. Det var derfor 74% av de 46 stillingsannonsene som søkte etter leger og spesialister. Dette er en høyere andel enn både den gjennomsnittlige andelen av stillingsannonsene fra helsektoren og av det totale utvalget stillingsannonser. Det var 4 stillingsannonser, eller 8,7%, som etterspør konkrete nivå knyttet til norskprøven. Etterspørselen etter norskprøve ligger derfor under gjennomsnittet i helsektoren, men over gjennomsnittet i det totale utvalget.

Det etterspurte nivået på bestått norskprøve er B2, som tilsvarer autorisasjonskravet for leger med utdanning fra andre land enn EU, EØS og Sveits.

## **5.6.3 Sykepleiere**

Av 298 stillingsannonser fra helsektoren, var det 100 som søkte etter sykepleiere eller spesialsykepleiere.

70 av disse, eller 70%, hadde krav til språkferdigheter nevnt i annonsen og 18 (18%) annonser spurte etter norskprøve. Sammenlignet med helsektoren for øvrig, ligger altså forespørselen om krav til språkferdighet over gjennomsnittet. Etterspørsel etter norskprøve ligger over i helsektoren sett under ett, og sammenlignet med kravene til stillingsannonsene som etterspurte leger (8,7%) er forskjellen slående.

En annonse spurte etter nivå 2 på norskprøven og en annonse spurte om B1. Begge disse nivåene ligger under det som er kravet for å få autorisasjon med utenlandsk utdanning. Hovedtyngden av etterspurte språkkrav ligger på B2 med 11 forekomster, eller 69% av annonsene som hadde krav om norskprøve. Kravet om C1 finner vi i 4 stillingsannonser, eller 25%.

## **5.6.4 Helsefagarbeidere og hjelpepleiere**

I utvalget stillingsannonser var det 22 som søkte etter helsefagarbeidere, hjelpepleiere og barnepleiere. Halvparten av annonsene inneholdt språkkrav, og én annonse (4,5%) spurte etter norskprøve på B2 nivå. Antall annonser som har uttrykte språkkrav og etterspørsel av

norskprøve ligger derfor under det vi finner om vi ser på stillingsannonser knyttet til helsesektoren under ett.

### **5.6.5 Helsepersonell, pleieassistenter og pleiepersonell**

I denne gruppen av stillingskategorier var det utlyst 13 stillinger. Tre av disse hadde uttrykt språkkrav. Dette utgjør 23% av stillingene, og er betydelig lavere enn det som forekommer i det totale antallet stillingsannonser i utvalget og lavere enn ellers i helsesektoren. En annonse spurte etter B2 nivå på norskprøven. Dette utgjør 7,7%, som også er lavere enn det generelle nivået i helsesektoren i dette utvalget.

### **5.6.6 Vernepleiere**

Vernepleiere må også søke om autorisasjon, og er underlagt samme krav om norskferdigheter som annet helsepersonell, eller B2, hvis de har en utdanning fra land utenfor EU/EØS.

I utvalget var det utlyst 15 stillinger som vernepleier. Av disse var språkkrav uttrykt i 9 annonser, eller 60%, noe som er på samme nivå som helsesektoren ellers.

8 av stillingsannonnene, eller 53 %, har krav om norskprøve. En av annonsene etterspør norskprøve trinn 3, mens en etterspør Bergenstesten. 6 annonser har krav til språkferdigheter knyttet til norskprøven, og hovedvekten av disse etterspør norskprøve B2. Det er en annonse som etterspør B1. 2 annonser etterspør C1. Dette utgjør 33% av annonsene som etterspør norskprøve. Det er derfor en høyere etterspørsel av C1 hos vernepleiere enn det vi finner i stillingsannonnene for sykepleiere og betydelig høyere enn det vi finner i det øvrige utvalget.

### **5.6.7 Miljøterapeut, miljøarbeider, aktivitør, booppfølger og støttekontakt**

Annonser som søkte etter disse stillingskategoriene utgjorde 13 stykker. 9 annonser (69%) hadde uttrykte språkkrav, mens 4 (31%) hadde språkkrav knyttet til norskprøven. Dette ligger på samme nivå som hos stillingsannonnene for vernepleiere. Nivået på det etterspurte kravet til bestått norskprøve er lavere. Tre av annonsene hadde B1 som krav. En annonse, publisert 17.12.2019, som etterspurte miljøterapeut i et bofellesskap for mennesker med funksjonsnedsettelse, krevde C1 med dette punktet under kvalifikasjoner: «*Gode muntlige*

*og skriftlige norskferdigheter er et krav. Søkere må kunne dokumentere språkferdigheter i norsk som tilsvarer nivå C1.»*

### **5.6.8 Fysioterapeut, ergoterapeut, ernæringsfysiolog og idrettspedagog**

Utvalget knyttet til disse stillingstitlene utgjorde 10 stykker. Hovedvektene av annonsene var for fysioterapeuter, 7 stykker. 5 annonser hadde uttrykt språkkrav og to av disse hadde krav til norskprøve, henholdsvis C1 (fysioterapeut) og ernæringsfysiolog (B1).

### **5.6.9 Ambulansepersonell**

Det var bare 2 stillinger utlyst i denne kategorien hvorav en var en annonse for lærling i ambulansetjenesten. Annonsen for lærling hadde krav om språkferdigheter.

### **5.6.10 Helsesøster og jordmor**

7 stillingsannonser søkte etter helsesøster eller jordmor. 3 av disse etterspurte språkferdigheter, og ingen etterspurte norskferdigheter knyttet til norskprøven.

### **5.6.11 Bioingeniør, farmasøyt, laboratorieteknikker og ingeniør**

I dette utvalget var det 6 stillingsannonser. Fire hadde språkkrav, og en bioingeniørstilling etterspurte norskprøve B2.

### **5.6.12 Tannleger og tannpleiere**

Det var til sammen 3 annonser som søkte etter tannleger og tannpleiere. Av disse hadde bare en tannlegestilling uttrykt språkkrav, og ingen av annonsene etterspurte norskprøve.

### **5.6.13 Administrative stillinger**

Det var 27 annonser som søkte etter helseadministrative stillinger. I denne kategorien er blant andre helsesekretærer, seksjonsledere og enhetsledere, i tillegg til kommunikasjonsrådgiver, konsulent og prosjektleder.

Av annonsene i denne kategorien var det 15 som etterspurte krav til språkferdigheter, mens bare 1 etterspurte norskprøven. Denne annonsen gjaldt en stilling som avdelingsleder i Bærum kommune, og etterspurt nivå var C1.

#### **5.6.14 Brukerstyrt personlig assistent (BPA)**

BPA er en ordning for mennesker med assistansebehov der de kan administrere sin egen assistanse ved å selv ansette, lage arbeidsplaner og bestemme og prioritere arbeidsoppgavene. Av de 18 annonsene var det 7 som hadde uttrykte krav til språkferdigheter, men ingen søkte etter norskprøve.

#### **5.6.15 Andre yrker knyttet til helsesektoren**

I denne gruppen finner vi blant annet sosionomer, radiografer, optiker og logoped. Til sammen er det 9 annonser i denne gruppen. 3 annonser etterspør uttrykte krav til språkferdigheter og en sosionomstilling har krav om norskprøve B1.

#### **5.6.16 Oppsummering av funnene i helsesektoren**

I denne oppsummeringen velger jeg å fokusere på hovedpunktene av funnene i helsesektoren, med hovedvekt på etterspørsel etter norskprøve. Noen av stillingskategoriene nevner ikke språkkrav knyttet til norskprøven, og disse vil derfor ikke bli kommentert nærmere.

Det var 298 annonser i 18 fylker som er knyttet til helsesektoren. Av disse etterspurte 61% språkferdigheter og 13,7% språkferdigheter knyttet til norskprøven. Det har vært en skjerping av kravene til språkferdigheter generelt fra 2018 til 2019, og etterspørselen av C1 nivå økte fra 3 til 6 stillingsannonser i perioden i denne sektoren.

Sykepleiere utgjorde en stor del av dette utvalget. Denne stillingskategorien lå over gjennomsnittet både når det gjaldt språkkrav, norskprøve og etterspørsel etter C1, og er det høyeste i utvalget.

Helsefagarbeidere og annet helsepersonell med fagbrev eller ufaglærte har lavere eller ingen krav til norskferdigheter i stillingsannonsene. Ingen etterspurte C1, og frekvensen av etterspørsel etter norskprøve og språkkrav lå under gjennomsnittet i helsesektoren ellers.

Vernepleiere hadde den høyeste hyppigheten av etterspurt norskprøve, hele 53%. Av disse var etterspurt nivå C1 (33%). Dette er den høyeste forekomsten av krav til C1 som foreligger i dette utvalget.

Leger ligger under gjennomsnittet i helsesektoren når det gjelder språkkrav generelt og også til norskprøven. Ingen annonser for leger krevde høyere språkkrav enn B2 på norskprøven.

### **5.7 Skole og utdanning**

48 stillingsannonser i utvalget var knyttet til skole og utdanning, enten privat, i kommune eller fylkeskommune. Det vil si grunnskole og videregående skole. I kategorien var det undervisningsstillinger, stillinger som assistent og administrative stillinger.

Det var bare 13 av annonsene (27%) som hadde et uttrykt språkkrav i annonsen, og av disse var det bare en (2%) rektorstilling i Drammen kommune som etterspurte norskferdigheter knyttet til norskprøven der de etterspurte språkkunnskaper tilsvarende B2.

Både uttrykte språkkrav og etterspørsel av norskprøve ligger betydelig lavere enn det totale utvalget av stillingsannonser.

### **5.8 Høyere utdanning og forskning**

Denne kategorien innbefatter både undervisningsstillinger, stipendiat og forskerstillinger og lederstillinger innen høyere utdanning og forskning. Det var 71 stillinger som var utlyst i dette utvalget, og 50 (70%) av disse uttrykte krav til språkferdigheter.

Fire annonser (5,6%) hadde krav til norskprøve, men av disse tre ble det referert til NTNUs egen språkprøve på trinn 3. Det var i tillegg en stillingsannonse som krevde avlagt trinn 3 innen tre år etter ansettelsen.

### **5.9 Annen opplæring**

Dette er en sektor som består av ulike bedrifter som tilbyr kurs, leksehjelp og annen opplæring utenfor det offentlige utdanningssystemet. Det var åtte annonser i denne kategorien, og bare to som inneholdt språkkrav. Det var ingen annonser etterspurte språkferdigheter knyttet til norskprøven, men én ønsket at kursholder hadde kjennskap til læreplanen i norsk og samfunnskunnskap på B1 nivå. Av de to stillingsannonsene som hadde et uttrykt språkkrav, hadde kursholderstillingen basert i Vestby et språkkrav om at søkeren måtte ha god formuleringsevne på svensk.



### **5.10 Kirke, kultur, idrett, media, formidling og frivillighet**

Denne sektoren er mangfoldig og rommer stillinger innen kulturskolen, frivillige organisasjoner, museumsdrift og religiøst arbeid. Det er 51 stillinger i kategorien hvorav 19 (37%) har et uttrykt språkkrav. 2 stillinger (4%) som dansepedagoger i Stavanger kommune har satt B1 som språkkrav hvis søker har et annet morsmål enn norsk eller skandinavisk og én stilling som publikumsutvikler ved et museum i Trøndelag hadde B2 skriftlig og muntlig i norsk som krav i tillegg til engelsk og tysk.

### **5.11 Offentlig forvaltning**

Denne sektoren hadde 115 utlyste stillinger i utvalget. Stillinger i denne kategorien er knyttet til både statlige og kommunale stillinger og innbefatter arbeidsgivere som NAV, politi, forsvar og fylkesadministrasjon.

68 av de utlyste stillingene hadde uttrykte språkkrav i stillingsannonseren, men ingen hadde språkkrav knyttet til norskprøven, Bergenstesten eller andre måter å kunne dokumenterte norskferdigheter på.

### **5.12 Salg og service**

Det var 201 stillingsannonser knyttet salg- og servicesektoren i dette utvalget. Dette var et vidt spekter av stillinger og innbefattet både administrative stillinger i butikker og varehus, butikkmedarbeidere og innkjøpere, salgskonsulenter og distribusjon. Stillinger knyttet til telefonsalg kommer også innenfor denne kategorien.

Av de 201 annonsene etterspurte 101 av dem språkferdigheter. En annonsene hadde språkkrav knyttet til det europeiske rammeverket for språk, men denne gangen var språkkravet knyttet til å mestre engelsk skriftlig og muntlig på B2 nivå. Stillingen var en prosjektlederstilling utlyst i 2018 og knyttet til salg av mobil og bredbåndstjenester. Arbeidsstedet var Oslo.

### **5.13 Restaurant og matfag**

30 stillinger i utvalget kunne knyttes til restaurant og matfag. 11 av disse hadde uttrykte krav til språkferdigheter.

En stillingsannonse som spurte etter kokk i Bærum kommune etterspurte godkjent norskprøve på B2 nivå.

Vi ser at selv om etterspørselen etter språkferdigheter i denne sektoren ligger under det som er gjennomsnittet i det totale utvalget, 37% mot 55% i alle sektorer under ett, ligger språkkravet på B2 i det høyeste sjiktet av nivå som er etterspurt.

#### **5.14 Renhold**

I utvalget av stillingsannonser, var det 19 som søkte etter renholder. 14 av disse (74%) hadde uttrykte språkkrav. Det var en annonse som etterspurte norskspråk, og dette var en stilling som tilkallingsvikar i en kommunal stilling i Buskerud. Arbeidsgiver krevde bestått norskspråk B2 for å være kvalifisert for denne stillingen.

#### **5.15 Sikkerhet**

Denne bransjen inneholder stillinger som vakter, objektleder og ordensvakt. Det var totalt 13 stillinger knyttet til denne bransjen, og 10 uttrykte krav til språkferdigheter. Ingen av stillingsannonseene etterspurte norskspråk.

#### **5.16 Kontor og administrasjon**

I denne kategorien var det 225 stillinger. Av disse etterspurte 106 språkferdigheter i norsk. Ingen stillingsannonser etterspurte ferdigheter knyttet til norskspråket.

#### **5.17 IKT**

Denne sektoren hadde 132 stillingsannonser. Av disse hadde 78 krav til språklige ferdigheter, men ingen knyttet språkferdigheter opp mot norskspråket.

#### **5.18 Industri og produksjon**

I utvalget av stillingsannonser var det 65 som var knyttet til industri og produksjon. 40 av disse uttrykte krav til språkferdigheter i sine annonser, men ingen knyttet disse opp mot norskspråketens nivå.

#### **5.19 Bygg og anlegg**

Stillingsannonser knyttet til denne sektoren utgjorde 263 annonser av det totale utvalget. Stillinger utlyst i denne annonsen favner vidt, fra arkitekt og anleggsgartnere til asfaltarbeidere, bilmekanikere og elektrikere. 151 av stillingsannonseene hadde uttrykte språkkrav, men ingen arbeidsgivere etterspurte norskspråket.

## **5.20 Gjenvinning**

4 annonser hadde stillinger knyttet til gjenvinningssektoren. Av disse hadde 2 uttrykte språkkrav, og ingen av disse var knyttet til norskprøven.

## **5.21 Transport og logistikk**

I denne sektoren var det 39 stillinger. 21 stillingsannonser uttrykte krav til språkferdigheter, men ingen knyttet disse til norskprøvens nivå.

## **5.22 Olje, offshore og skipsfart**

Det var 75 stillingsannonser i denne kategorien, og 45 hadde uttrykte språkkrav. Ingen refererte til nivåene i norskprøven.

## **5.23 Fiske, oppdrett og landbruk**

Det var utlyst 20 stillinger i denne sektoren i mitt utvalg, og 13 av disse inneholdt språkkrav. Det var ingen som etterspurte norskprøve.

## **5.24 Oppsummering**

Det var 1767 stillingsannonser som var publisert på NAV.no i dette utvalget. Disse hadde publiseringsdato 17.12.2018 og 17.12.2019. Vi kan se en økning av etterspørsel etter språkferdigheter og en skjerpelse av ønsket nivå knyttet til norskprøven fra 2018 til 2019.

Forekomst av språkkrav og etterspørsel etter norskprøve korrelerer med innvandretetthet, med unntak av Oslo, der det foreligger færre annonser med språkkrav selv om dette fylket har den høyeste graden av innvandretetthet.

Etterspørsel etter språkferdigheter knyttet til norskprøven finner vi først og fremst i sektorene barn og oppvekst og helse. Innenfor disse sektorene er det stor variasjon knyttet til stillingstittel og utdanningsnivå. En nærmere oppsummering fra helsesektoren finnes ovenfor (6.4.2.16).

Det er generelt lite eller ingen etterspørsel etter norskprøve i andre sektorer, men der det etterspørres henvises det til B2, blant annet i stillingstypene renholder og kokk. Dette står i sterk kontrast til hvor mange som faktisk består norskprøvens B2 nivå.

## 6 Analyse av et utvalg stillingsannonser

En kritisk diskursanalyses mål er å tolke og forklare deler av samfunnet som forårsaker sosial urett og gi kunnskap om hvordan man kan motvirke dette (jamfør kap. 2). I lys av dette vil jeg i denne delen av oppgaven se nærmere på tre stillingsannonser som har uttrykte språkkrav.

Fairclough redegjorde i sin bok *Critical Discourse Analysis* for en kritisk diskursanalyse av tre stillingsannonser knyttet til universiteter i Storbritannia (Fairclough, 2010, ss. 100-160). Dette gjorde han for å se på hvordan høyere utdanning blir mer arbeidsmarkedsorientert. Han ønsket å se på hvordan blant annet språket i annonsen gikk i retning av å være mer personlig og appellerende, og hvordan universitetene ville portrettere seg selv som moderne, markedstilpassede institusjoner gjennom stillingsannonser.

I min analyse av annonsene vil jeg bruke noen av Faircloughs teknikker. Formålet mitt med analysen er å prøve å avdekke en eventuell systemisk diskriminering (Craig, 2006) gjennom uttrykte språkkrav sett opp mot arbeidsoppgaver og ordvalg og profilering av bedriften.

Arbeidsmarkedet er konkurranseutsatt, og det er viktig for organisasjonen som søker etter en ny ansatt at bedriften framstår som attraktiv. En mulig arbeidstaker finner og søker informasjon både om stillingen, arbeidsoppgaver, arbeidsplassen og organisasjonen i en stillingsannonse. En annonse prøver derfor å imponere og tiltrekke seg arbeidstakere samtidig som den gir nødvendig informasjon om selve stillingen. Arbeidssøkeren søker og tolker den informasjonen som er gitt i annonsen for å kunne gjøre seg opp et bilde om arbeidsplassens organisasjonskultur og verdier (De Cooman & Pepermans, 2012).

Vi kan derfor si at stillingsannonsen har som hovedformål å rekruttere en ansatt som passer inn i bedriftens bilde av seg selv (Craig, 2006). Den er også en markedsføring av bedriften som et godt sted å være ansatt, og forsøker å bygge opp arbeidsgiverens etos ved å bruke appellformer som spiller både på følelser, etterprøvbarehet og seriøsitet (Puncheva-Michelotti, 2018).

Videre har stillingsannonsen et formål med å spesifisere og avgrense ønskede arbeidssøkere ved å stille krav om kvalifikasjoner, utdanning og egenskaper. Informasjon om søknadsfrist og eventuelle digitale søknadsskjema er også en viktig del av annonsen.

De tre annonsene jeg valgte å analysere, ble plukket ut fra det totale utvalget fordi jeg ville se om språkravene var urimelige høye. De hadde alle krav om nivå på ferdighetene i norsk knyttet til norskprøven, og de skilte seg ut fra det totale utvalget ved at kravene var høyere enn det jeg ellers fant i utvalget. Geografisk og demografisk var annonsene også relevante. To av annonsene var fra Oslo og omegn. Dette er et område med relativt stor andel innvandrere i befolkningen (se kap. 5.2 s 48). Den tredje annonsen valgte jeg fordi den er knyttet til en landsdel som tradisjonelt har innbyggere både knyttet til en nasjonal minoritet og urbefolkning. Flerspråklighet har derfor vært en naturlig del av samfunnet.

Denne kvalitative, hermeneutiske delen av prosjektet vil blant annet forsøke å finne svar på forskningsspørsmålet som sier «*I hvilken grad kan språkravene arbeidsgiveren stiller minoritetsspråklige i stillingsannonser ansees som rimelige?*». En dybdeanalyse av stillingsannonseens ordlyd vil derfor være viktig for å kunne besvare dette spørsmålet.

Tekstene som er valgt ut, er en del av det totale utvalget som tidligere er omtalt i kapittel 5. Annonsene ligger som vedlegg til oppgaven i tillegg til å være tilgjengelig sammen med resten av datagrunnlaget i skyløsningen.

Felles for alle annonsene er at de er knyttet til kommunale stillinger. Stillingene kan også knyttes til helse- og omsorgssektoren. To av stillingene er underlagt autorisasjonskrav for helsepersonell, og begge disse har C1 som språkrav. En av stillingsannonseene knytter språkravet opp mot morsmålsbegrepet.

## **6.1 Kokk med fagbrev**

Denne stillingen ble utlyst 17.12.2018 og arbeidsgiver er Bærum kommune. Overskriften «*Kokk med fagbrev*» er nøytral og inneholder stillingstittel og utdanningsnivå.

Annonsen er oppbygd med overskrift og innledning, kulepunkter med stikkord under overskriftene «*Arbeidsoppgaver*», «*Kvalifikasjoner*», «*Utdanningsnivå*», «*Personlige Egenskaper*», «*Vi tilbyr*» og «*Annet*». Arbeidsstedet er Ringhøyden Seniorsenter på Bekkestua. Stillingen er fast med en stillingsbrøk på 100% (se vedlegg nr.10).

### **6.1.1 Annonsens underdeling og innhold**

I denne delen ønsker jeg å gå nærmere inn på annonsens ulike deler som er relevant for min analyse. Dette innebærer overskrift og innhold, delen med kulepunkter som beskriver

arbeidsoppgaver og litt om ansettelsesforhold og hva arbeidsgiver etterspør av kvalifikasjoner og annet. Jeg har utelatt punkter om kontaktinformasjon og andre formaliteter i stillingsannonsen.

### 6.1.2 Overskrift og innledning

Overskriften «*Kokk med fagbrev*» er nøytral og inneholder stillingstittel og utdanningsnivå. Overskriften blir etterfulgt av en innledende tekst der første setning er uthevet med fet skrift og utropstegn. «*Vi serverer mat fra eget kjøkken og vi trenger deg til å lage den!*». Denne setningen er en tydelig appell til arbeidssøker. Det å servere «mat fra eget kjøkken» vil kunne appellere til fagarbeideres yrkes stolthet (patos), samtidig som det kan oppleves noe uklart hvem som er «vi» og hvem som menes med «deg». Er «vi» ment som arbeidsgiveren Bærum kommune, de andre ansatte eller de som skal spise det som serveres? Vil «deg» inkluderes i «vi» ved ansettelse?

Den appellerende innledningen er etterfulgt av en generell beskrivelse av seniorsentrene (flerflertallsform) og formålet med disse. Det er ikke nevnt om dette er seniorsentre i Bærum eller Bekkestua eller på landsbasis. Beskrivelsen blir etterfulgt av et bytte til Ringhøyden seniorsenter. De ønsker et godt og attraktivt tilbud til brukerne, og søker derfor etter en «*kreativ og selvstendig person i 100% stilling som kokk*». Videre beskriver man lokalene og omgivelsene på Bekkestua og viser til en nettside for mer informasjon.

### 6.1.3 Arbeidsoppgaver

Under denne overskriften i stillingsannonsen finner vi åtte kulepunkter. Språket er preget av å være et fagspråk knyttet til restaurant- og matfaget. Oppgavene består i å tilberede og selge middager og ulike småretter, sørge for orden og renhold på kjøkken og å yte god service. Ordet forskriftsmessig går igjen i tre av kulepunktene og det brukes yrkessjargong som IK-mat og HACCAP-metodikk. Disse forkortelsene blir ikke forklart eller definert.

Et av punktene sier at en av arbeidsoppgavene er å motivere og veilede frivillige, mens to andre handler om å bistå og å være en stedfortreder for kjøkkensjefen. Ut fra dette punktet, kan man forsvare språkkrav knyttet til kommunikasjon. Dette ser vi også i det neste punktet som sier at det legges opp til samhandling i form av veiledning av frivillige og kontakt med brukerne i en café.

#### **6.1.4 Kvalifikasjoner og utdanning**

Annonsen etterspør en kokk som har fagbrev og relevant erfaring. Lang erfaring kan veie opp for fagbrev. Det etterspørres også erfaring med dietter. I tillegg kreves det godkjent norskprøve på minst B2-nivå.

#### **6.1.5 Personlige egenskaper**

Av personlige egenskaper etterlyses gode kommunikasjons- og samarbeidsevner i tillegg må søkeren være serviceinnstilt. Arbeidsgiver ønsker videre at søkeren må kunne «*take stress*» og være løsningsorientert. Det understrekes at personlig egnethet vektlegges.

#### **6.1.6 Hva arbeidsgiver tilbyr**

Jobben beskrives som spennende og viktig, og arbeidsmiljøet som positivt og hyggelig. Det er muligheter for kompetanseutvikling. Videre nevnes lønn og pensjonsordninger samt tilgang til hytter og ferieleiligheter.

#### **6.1.7 Språkkrav**

Språkkravet for denne stillingen er «*Godkjent norskprøve på minst B2-nivå*». Siden det ikke er spesifisert delferdigheter knyttet til norskprøven (lese- og lytteforståelse, skriftlig og muntlig produksjon), kan vi gå ut fra at kravet gjelder at alle fire ferdigheter må være på B2-nivå.

Det er ikke spesifisert hvilke søkere som må dokumentere bestått norskprøve. Norskprøve er et tilbud til voksne innvandrere og personer med utenlandsk bakgrunn for å få fram hvilket språklig nivå de er på i de ulike delferdighetene som prøven består av. B2-kravet er derfor irrelevant for søkere med norsk som førstespråk eller søkere som har hele sitt utdanningsløp fra norsk grunn- og videregående skole. Hvem som gjør en vurdering av hvilke søkere som må dokumentere språkprøve og på hvilket grunnlag denne vurderingen skjer, nevnes ikke.

Fagbrev fra yrkesfaglig studieretning (ikke fra ordningene fagbrev på jobb eller tilsvarende) har norsk som fellesfag. Dette faget tilsvarer ikke språkkravene på B2-nivå. I henhold til Samordna opptak er det norsk på vg3 studiespesialiserende eller påbygg som kan sidestilles med norskprøvens B2-nivå.

## 6.1.8 Arbeidsoppgaver hvor språkkrav kan være relevant

I annonsen er det ikke nevnt hvor mange andre ansatte som den nye kokken skal samarbeide med, med unntak av kjøkkensjefen. Samtidig ber arbeidsgiver at søkeren må ha gode «*kommunikasjons- og samarbeidsevner*». Kommunikasjon vil derfor kunne være knyttet til norskerferdigheter i norskprøvens muntlige del samt delen for lytteforståelse. Vi kan også knytte arbeidsoppgaven om å «*yte god service*» til disse ferdighetene.

Annonsen nevner også at veiledning og motivasjon av frivillige, er en del av arbeidsoppgavene. Dette kan igjen knyttes til den muntlige delen av norskprøven.

Forskrifter knyttet til renhold, orden og hygiene, salgsinntekter og oppfølging av kontroller, er nevnt i annonsen. Her vil norskprøvens del om leseforståelse kunne være relevant.

Skriftlig kompetanse er ikke nevnt i arbeidsoppgavene, men kan komme innunder punktet der kokken skal «*bistå kjøkkensjefen i planlegging, innkjøp og lagerstyring*».

### 6.1.8.1 Vurderingskriterier i norskprøven som kan knyttes til arbeidsoppgavene

En del av arbeidsoppgavene til kokken som skal ansettes er veiledning av frivillige. Vurderingskriteriene for formidling i norskprøvens muntlige del kan derfor være relevante her.

For B1 er et av formidlingskravene at kandidaten skal kunne «*uttrykke synspunkter og begrunne disse på en forståelig måte. Kan snakke selvstendig og sammenhengende.*» Dette bør kunne være tilstrekkelig for å kunne veilede og motivere de frivillige, i tillegg til å kommunisere med brukere i caféen. Det bør også være godt nok for å kunne bistå og samarbeide med kjøkkensjefen.

Vurderingskriteriene til flyt og uttale av språklyder på B1 er også så høye at de ikke forstyrrer kommunikasjonen nevneverdig.

Når det gjelder skriftlig produksjon nevnt i arbeidsoppgavene, er det slik jeg forstår, snakk om innkjøpslister, noe planlegging og lagerstyring. Dette innebærer derfor ikke lange, drøftende tekster. Ordforrådet vil være knyttet til restaurantfaget. Vurderingskriteriene på A2 vil kunne dekke behovet av skriftlig produksjon utfra arbeidsoppgavene som er beskrevet.



«Kan skrive en enkel tekst ved hjelp av enkle setninger. Tema, kronologi og/eller bindeord (f.eks. «og» eller «fordi») skaper en viss sammenheng i teksten». Eventuelt kan vurderingskriteriene for ortografi og grammatiske strukturer knyttes til et B1 nivå.

### **6.1.9 Samlet vurdering av annonseteksten**

Annonsen oppfyller de formelle kravene til en stillingsannonse. I arbeidsoppgavene som er beskrevet der, finner jeg ingen oppgaver som krever B2-nivå i verken delene knyttet til leseforståelse, lytteforståelse, skriftlig produksjon eller muntlig produksjon. Det er også uklart hvilke søkere som må dokumentere bestått norskprøve. Vurderingen av hvilke søkere som norskprøven kreves av, er også uklar.

## **6.2 Spennende stilling som miljøterapeut**

Denne annonsen er publisert 17.12.2019 på NAV.no sine sider. Annonsens overskrift «*Spennende stilling som miljøterapeut*» viser til stillingstittel samtidig som den er appellerende. Overskriften blir etterfulgt av en undertittel som viser til stillingsidentitet og overskrift til det neste avsnittet der stillingen blir presentert.

Etter en kort presentasjon av arbeidsstedet og arbeidsoppgavene, kommer flere avsnitt. Disse avsnittene har kulepunkter med titlene «*Arbeidsoppgaver*», «*Kvalifikasjoner*», «*Utdanningsretning*», «*Utdanningsnivå*», «*Personlige egenskaper*», «*Language*» og «*Vi tilbyr*». Disse avsnittene blir fulgt av formelle opplysninger som arbeidsgiver, stillingsbrøk, ansettelsesforhold, arbeidssted, søknadsfrist og lenke til søknadsskjema. Annonsen har også lenker slik at annonsen kan bli delt på sosiale medier (se vedlegg nr.11).

### **6.2.1 Stillingsannonsens språk og innhold**

Språket i stillingsannonsen er av en upersonlig karakter, der personlige pronomen er utelatt. Dette gjelder omtalen av både søker, som gjennomgående blir kalt «*søker*» og arbeidsgiver. Beboerne i boligen blir omtalt som «*beboere*». Et eksempel på hvordan beboerne blir omtalt på er «*mennesker med psykiske og fysiske funksjonsnedsettelse*». Begrepene *utviklingshemming* og *hjelpebehov* samt ordene *omsorgsbehov* og *rullestol* er også brukt i omtalen av beboerne. Ordet ansvar blir gjentatte ganger knyttet til søkeren. Ordvalgene gjenspeiler derfor maktforholdet mellom beboer og de ansatte. Språket er også formelt og bruker fagterminologi og uttrykk knyttet til fagfeltet. Under vil jeg gå nærmere inn på annonsens ulike deler.

## 6.2.2 Overskrift og innledning

«*Spennende stilling som miljøterapeut*» er en overskrift som kan tolkes som både appellativ og informativ. Ordet spennende vil jeg tolke til å være et positivt ladet ord, og jeg vil i denne sammenhengen kunne tolke den som variert, utfordrende og utviklende. Spennende kan også bety uforutsigbar og nervepirrende.

Overskriften blir etterfulgt av en ny overskrift med Org.nr, men nummeret er utelatt. Dette er etterfulgt av «*stillingsident:*» og nummer og en overskrift for neste avsnitt. Overskriftens er skrevet i brødtekst. Denne overskriften er et forsøk på å være formell med henvisning til stillingsidentiteten, men kan istedenfor etterlate et inntrykk av å ha en dårlig utforming og av å være uferdig. Dette bygger ikke opp om arbeidsgivers etos.

Teksten som følger, skal i henhold til overskriften, være en presentasjon av stillingen. Den beskriver en bolig, eller en liten institusjon, som er oppkalt etter adressen den befinner seg på, Vinkelveien 7c. Boligen er døgnbemannet og beboerne er «*voksne mennesker med psykiske og fysiske funksjonsnedsettelse*». Beboerne har hver sin leilighet. Videre kommer en beskrivelse av beboernes funksjonsnivå. Etter beskrivelsen av arbeidsstedet og beboerne, kommer en setning om at stillingen også innebærer å være tjenesteansvarlig for en beboer. Dette blir etterfulgt av en løs beskrivelse av hva arbeidet går ut på i hverdagen. Ord som '*spennende*' og '*viktig*' appellerer til søkerens ansvarsfølelse og empati, mens '*faglig oppfølging*' kan appellere til søkerens yrkesstolthet.

## 6.2.3 Arbeidsoppgaver

Under denne overskriften i stillingsannonsen er det seks kulepunkt. Det første punktet er tidligere nevnt, nemlig tjenesteansvarlig for en beboer. Dette blir etterfulgt av et kulepunkt som er knyttet til videreføring og utvikling av faglige systemer i boligen. De neste to punktene utdyper hva dette innebærer, og er egentlig underpunkter til punkt 2. Kulepunkt 5 omhandler medisinsk ansvar under forutsetningen av at søkeren har autorisasjon (se krav om kvalifikasjoner under). Til slutt er det et punkt om samarbeid med pårørende og interne og eksterne samarbeidspartnere. Interessant nok er ikke beboeren selv nevnt som inkludert i dette samarbeidet.

Dette avsnittet legger vekt på det ansvaret stillingen innebærer. Språket som blir brukt inneholder faglig terminologi og uttrykksmåter som «*implementere rutiner og prosedyrer*» og snakker videre om beboernes «*individuelle forutsetninger*».

#### **6.2.4 Kvalifikasjoner**

Det første punktet av fem, krever norsk autorisasjon som sykepleier eller vernepleier. Påfølgende punkt nevner et unntak, som igjen burde vært et utdypende underpunkt til det første.

Det neste punktet omhandler krav til muntlige og skriftlige norskferdigheter. Søkeren må kunne dokumentere språkferdigheter som tilsvarer C1. Det er ikke spesifisert hvordan dette nivået kan dokumenteres.

Punktet om språkkrav blir etterfulgt av et ønske om erfaring fra arbeid med mennesker med utviklingshemming og hjelpebehov. Det er også et krav om politiattest.

#### **6.2.5 Utdanningsretning og -nivå**

Utdanningsretning er åpen, og innbefatter «*helse-, sosial- og idrettsfag*». Dette åpner for søkere som er sosionomer eller idrettspedagoger. Sosialfag kan forsvares utfra punkt to under kvalifikasjoner der det står: «*Andre med 3-årig Helse- og Sosialfaglig utdanning vil kunne bli vurdert*». Det kan ikke forsvares at søkere med idrettsfaglig utdanning er kvalifiserte i henhold til dette punktet. Utdanningsretningen samsvarer derfor ikke med det som stod tidligere under kvalifikasjoner.

Utdanningsnivået er også relativt åpent, og blir uttrykt som «*Høyskole/Universitet/Diplom/BachelorgradCand.Mag.*». Det er ikke nevnt hvor mange år med høyskole eller universitetsutdanning som er nødvendig. Teksten er uklar på hva utlyser mener med «*Høyskole*» og «*Universitet*», siden disse ikke er utdanningsnivå, men utdanningssted. Det kan også nevnes at det er utelatt en skråstrek mellom «*Bachelorgrad*» og «*Cand.Mag.*» og feil bruk av store bokstaver i gradstitler.

#### **6.2.6 Personlige egenskaper**

Dette punktet har mange honnørord som er vanlige i stillingsannonser. Slike ord som beskriver søkeren er for eksempel 'selvstendig', 'ansvarsbevisst' og 'engasjert'. Videre

brukes substantiv som *'initiativ'*, *'pådriver'* og *'fleksibilitet'* for å beskrive ønskede egenskaper. Stillingen krever videre et *«sterkt fokus på beboernes trygghet og velbefinnende»*. Beboernes velbefinnende er ikke nevnt under arbeidsoppgaver, men trygg hverdag er nevnt. Det siste punktet nevner det å *like og å «inspirere, veilede og spre kunnskap»*. Veiledning og kunnskapsformidling er ikke inkludert i arbeidsoppgavene som er nevnt. Det virker noe tilfeldig at nye arbeidsoppgaver blir introdusert under personlige egenskaper, og de siterte punktene virker malplasserte.

### **6.2.7 Language**

Denne engelske overskriften gir navn til avsnittet som definerer stillingens arbeidsspråk til å være norsk.

### **6.2.8 Vi tilbyr**

I dette avsnittet finner vi igjen ord som appellerer til søkeren når oppgavene beskrives som *'spennende'*, *'varierte'* og *'utfordrende'*. Fagmiljøet er inkluderende og arbeidsmiljøet godt. Kollegene omtales som *«hyggelige, dyktige og motiverte»*. Ellers nevnes lønn, tidspunkt for tiltredelse og arbeidslokalenes positive egenskaper.

### **6.2.9 Stillingsannonseens språkkrav**

Det kreves i utgangspunktet norsk autorisasjon for sykepleier eller vernepleier. Dette innebærer et språkkrav på B2 hvis søkeren har en utdanning fra land utenfor EU/EØS.

Språkkravet for denne stillingen er derimot C1. Dette er et nivå som ikke ble testet gjennom norskprøven ved utlysningstidspunktet. Hvis man har oppnådd *«godt bestått»* på tre eller flere av de fem delprøvene i Bergenstesten, får man dette nivået for hele testen. Dette tilsvarer C1. I tillegg kan man dokumentere et tilsvarende nivå med universitetseksamen i norsk for internasjonale studenter, trinn 4 (NORINT0141 ved Universitetet i Oslo).

Dette språklige nivået er avansert, og ikke alle morsmålsbrukere oppnår dette nivået skriftlig (Folkeuniversitetet, 2020). Vi snakker om et høyt, akademisk nivå, både skriftlig og muntlig.

Annonsen spesifiserer ikke om det er noen søkergrupper som må dokumentere språkkravet. I henhold til Folkeuniversitetet er det ikke alle morsmålsbrukere som oppnår dette nivået.

Betyr dette at også søkere med norsk som førstespråk eller søkere med hele utdanningsløpet sitt fra Norge må dokumentere C1-nivå?

Det er ingen punkter under arbeidsoppgaver som nevner kommunikasjon, verken skriftlig eller muntlig. Det nevnes samarbeid med pårørende og samarbeidspartnere. I tillegg til samarbeid, nevnes veiledning og kunnskapsspredning under overskriften personlige egenskaper. Muntlig samhandling med beboerne er ikke nevnt. Rapportering eller annen skriftlig dokumentasjon er ikke beskrevet som en arbeidsoppgave.

Språkferdighetene som nevnes er muntlige og skriftlige. Lese- og lytteforståelse eller grammatikk er ikke nevnt.

Slik jeg leser arbeidsoppgavene i annonsen, kan jeg ikke se at norskferdigheter utover det som ligger til grunn for autorisasjonskravet for helsepersonell, altså B2, er nødvendig.

### **6.2.10 Stillingsannonsen oppsummert**

Annonsen forsøker å gi et formelt inntrykk, med bruk av fagspråk og formelle krav. Språket er upersonlig, selv om arbeidsgiver forsøker å være appellerende. Annonsen kan gi et useriøst inntrykk, med blant annet ortografiske feil, språkblanding i overskrifter og inkonsekvens i noen av kulepunktene. Stillingens språkkrav på nivå C1 er ikke begrunnet med arbeidets art, og en berettigelse for språkkravet kan heller ikke utledes av arbeidsoppgavene. Verken krav til grammatisk korrekt kommunikasjon eller avanserte skriftlige oppgaver kommer fram i annonsen.

## **6.3 Sykepleiere til korttidsavdeling**

Denne stillingen var utlyst 17.12.2019, og er knyttet til Helsehuset Tromsø som er et kommunalt tilbud om korttidsopphold før, etter eller i stedet for et sykehusopphold.

Helsehuset utlyser i denne annonsen tre fulle stillinger som sykepleiere, en midlertidig og to faste (se vedlegg nr. 12).

### **6.3.1 Annonsens oppbygging og nærmere analyse av annonsen**

Annonsen er nøytral og informativ i overskrift og stil. Den har en lang og generell beskrivelse av stillingen og arbeidsstedet, etterfulgt av lenker til internettsider om særavtaler og

stipendordninger. Deretter kommer et kort avsnitt som er etterfulgt av enda en lenke om Helsehuset fra kommunens hjemmesider.

Etter innledningen kommer flere formelle avsnitt med kulepunkter.

### 6.3.2 Overskrift og innledning

Overskriften viser til stillingstittel og avdeling i tillegg til arbeidssted og arbeidsgiver. Undertittelen er informativ og forteller at korttidsavdelingen søker sykepleiere til «*vårt team*». Den er delt i to der de to faste stillingene er en del av den appellerende teksten, mens den midlertidige stillingen er frittstående som en egen overskrift.

Teksten som følger, har en personlig appell til «*deg som liker å jobbe variert og med ulike diagnoser og problemstillinger*». Dette blir etterfulgt av en beskrivelse av pasientene og avdelingen.

Videre kommer teksten inn på hvordan sykepleieren er en del av tverrfaglige behandlingsteam, og hvordan disse skal følge pasienten gjennom pasientforløpet. Tilknytning til tverrfaglige team blir gjentatt.

Lenkene som følger denne teksten, handler om særavtaler og stipendordninger for nyutdannede sykepleiere. Etter disse kommer en setning i fet skrift, som virker tilfeldig plassert: «***Helsehusets medarbeidere er ansvarlige og selvstendige, og sammen bygger vi en kultur preget av respekt, åpenhet, mot, anerkjennelse og tillit.***» Denne setningen blir etterfulgt av nok en lenke som viser til Helsehusets sider på Tromsø kommunes hjemmesider.

### 6.3.3 Arbeidsoppgaver

Dette avsnittet har seks kulepunkter som beskriver ulike arbeidsoppgaver knyttet til stillingen. Disse punktene konkretiserer det som ble nevnt i innledningen. Arbeidsoppgavene er varierte og innebærer kontakt og samarbeid med både andre etater, fagfelt, pasient og pårørende. I tillegg til et bredt samarbeid innbefatter stillingen også administrative oppgaver i form av ledelse og koordineringsansvar. Det siste punktet handler om opplæring og veiledning av pasienter, pårørende, ansatte og studenter.

### 6.3.4 Kvalifikasjoner

Dette avsnittet er delt i to, med seks punkter totalt. Tre av punktene fremstår som absolutte krav. De tre siste er ønsket erfaring og kunnskap.

De to første kulepunktene er saklige og konsise, og skriver blant annet at stillingen krever bachelorutdannelse i sykepleie og norsk autorisasjon. At stillingen også har et generelt krav om god skriftlig og muntlig framstillingsevne, er også legitimt ut fra stillingens arbeidsoppgaver.

Det tredje punktet i listen over kvalifikasjoner er et særkrav som ikke gjelder alle søkere. Dette ønsker jeg å se nærmere på.

*«Dersom du har annet morsmål enn norsk, må du dokumentere et språknivå tilsvarende C1. Gjelder ikke søkere med skandinavisk språk som morsmål»*

Morsmålsbegrepet er i seg selv problematisk. Det er ikke kjønnsnøytralt, og dette gir grunn nok til å være forsiktig med å bruke begrepet. I tillegg kan det være norskfødte barn av innvandrerforeldre som har et annet morsmål, men allikevel har norsk som førstespråk (se definisjon og avklaring av morsmålsbegrepet og førstespråk i kap. 2). Videre kan det være barn av foreldre med hvert sitt språk, og dermed ha to morsmål.

Det som gjør bruken av morsmålsbegrepet i denne annonsen enda mer problematisk, er at Tromsø kommune har barnehage- og skoletilbud for samiske og kvenske barn på deres eget morsmål (Tromsø Kommune, 2020). Tromsø søkte om å bli en del av det samiske forvaltningsområdet i 2011, men trakk søknaden tilbake etter kommunevalget (Skogvang, 2020). Selv om kommunen ikke er en del av det samiske forvaltningsområdet, har den både urbefolkning og innbyggere som hører til en nasjonal språklig minoritet. I tillegg er Universitetet i Tromsø og Universitetssykehuset i Nord-Norge tospråklige.

Det som er uklart for meg her, er om kravet til dokumentert språknivå i norsk også gjelder for søkere med norsk som førstespråk, men som ikke har norsk morsmål.

Når det gjelder *«dokumentere et språknivå tilsvarende C1»* vil jeg nevne tre ting. For det første står det ikke noe om hvordan dette kan dokumenteres. Språkføringen i søknaden og det muntlige språket i intervjuet, kan til en viss grad vise søkerens språknivå. Dette forutsetter imidlertid at arbeidsgiver har kjennskap til vurderingskriteriene, og kompetanse i å vurdere

om søknaden og intervjuet tilsvarer C1-nivå. Hvis de derimot mener at søkeren må dokumentere språknivået med formelt beståtte språkprøver, vil dette måtte være vitnemål fra Bergenstesten med «godt bestått» eller bedre. Eventuelt kan eksamen i norsk for internasjonale studenter, trinn fire, fra et av de norske universitetene som tilbyr dette, være en dokumentasjon. (se avsnitt 7.2.2). Kompetanse Norge har ikke per i dag avholdt språkprøver på C1 nivå (Kompetanse Norge, 2020).

Den andre tingen som kan nevnes er språknivå. Det er ikke spesifisert hvilke delferdigheter eller hvilket språk eller målform det her er snakk om, selv om det vil være logisk ut fra sammenhengen at det er norsk.

Til slutt setter jeg spørsmålstegn ved kravet om C1. Dette tilsvarer et høyere akademisk nivå, altså meget god, hvis ikke særdeles god, «*skriftlig og muntlig framstillingsevne*».

Arbeidsoppgavene i utlysningsteksten er innenfor det som kan forventes av en sykepleier, og det nevnes ingen krevende skriftlige oppgaver som skulle tilsi at det bør være et strengere språkkrav enn det som er knyttet til autorisasjonskravet om B2-nivå. Det generelle kravet i annonsen er god skriftlig og muntlig framstillingsevne. Særkravet for søkere med et annet morsmål enn norsk og skandinavisk er derfor strengere enn det generelle kravet.

Neste setning sier at kravet faller bort hvis søkeren har et skandinavisk språk som morsmål. Vi kan igjen diskutere morsmålsbegrepet slik det er brukt her. Det er også et tankekors om søkere med svensk eller dansk '*morsmål*' har gode nok skriftlige framstillingsevner på norsk.

De tre siste punktene om ønskede kvalifikasjoner handler om hvilke type erfaringer og kunnskap som arbeidsgiver legger vekt på.

### **6.3.5 Annonsens resterende innhold**

Annonsen fortsetter med punkter om personlige egenskaper og hva arbeidsgiver kan tilby. I tillegg viser annonsen til formelle krav og søknadsprosedyrer. Den er preget av oppramsing og er stikkordspreget. Annonsens språk er formelt og nøytralt, med unntak av avsnittet om de personlige egenskapene som har en mer personlig form. Teksten har også en utstrakt bruk av passivformer av verb. Passivformer bidrar til å skape en følelsesmessig avstand mellom arbeidsgiver og arbeidssøker. Dette står i kontrast til setningen som følger, som igjen er i fet skrift og med utropstegn:



«Kjenner du deg igjen i dette -- da blir vi svært glad for å høre fra deg!»

### 6.3.6 Stillingsannonsens språkføring og oppbygging

Språket i stillingsannonsen veksler mellom en upersonlig språkstil og en mer personlig og appellerende språkføring. Bruken av passive verb i setninger uten agens gjør at teksten kan bli tolket som upersonlig. Enkelte setninger mangler subjekt selv om det ikke er en passivsetning.

Personlige pronomener er lite brukt i kulepunktene, men er brukt i innledningen og i de sterkt appellerende setningene som er innskutt med fet skrift i annonsen. Disse setningene dukker opp mellom kulepunkter og lenker til nettsider og skiller seg ut fra den øvrige teksten.

Språkføringen i innledningen bruker lite frekvente fremmedord og uttrykk som *'ressursallokering'* og *'primær tilknytning'*. Bruken av slik terminologi kan skape avstand til søkeren, og også gjøre annonseteksten mindre tilgjengelig for fremmedspråklige søkere.

Selv om annonsen er formell og bruker fagterminologi, forekommer feil bruk av stor bokstav, tegnsetting og brudd på andre norske skriveregler. De innskutte appellerende setningene er nevnt. I tillegg kommer inkonsekvent bruk av tvunget linjeskift i avsnittene med kulepunkt.

### 6.3.7 Sammenfatning av analysen

Stillingsutlysningen gir inntrykk av å være både faglig, nøytral og med elementer av personlige appeller. Annonsens oppbygging virker lite gjennomtenkt, men kulepunktene er saklige og de støtter hverandre. At stillingen tilsynelatende har strengere språkkrav for søkere med et annet morsmål enn norsk og skandinavisk virker derimot urimelig. Tromsø har en unik språklig posisjon som fylkeshovedstad i et fylke der flere kommuner hører innunder det samiske språkforvaltningsområdet, og byen har også flere innbyggere som identifiserer seg både som samiske og kvenske.

Hvis vi ser på arbeidsoppgavene som er nevnt i annonsen, vil det være urimelig å kreve språkferdigheter på C1 nivå, som er utover språkkravet for autorisasjon (B2).

## 6.4 Oppsummering av kapittel 6

I dette kapitlet har jeg analysert tre stillingsannonser. Felles for disse er at de alle er kommunale stillinger og kan til en viss grad knyttes til helse- og omsorgssektoren. Dette

gjelder også stillingen som kokk, selv om denne ikke har direkte pleie- eller omsorgsfunksjoner. Kokkens arbeidssted er et seniorsenter, og kontakt med brukerne og frivillige er en viktig del av arbeidet. Alle annonsene har krav knyttet til oppnådd språklig nivå på norskprøven.

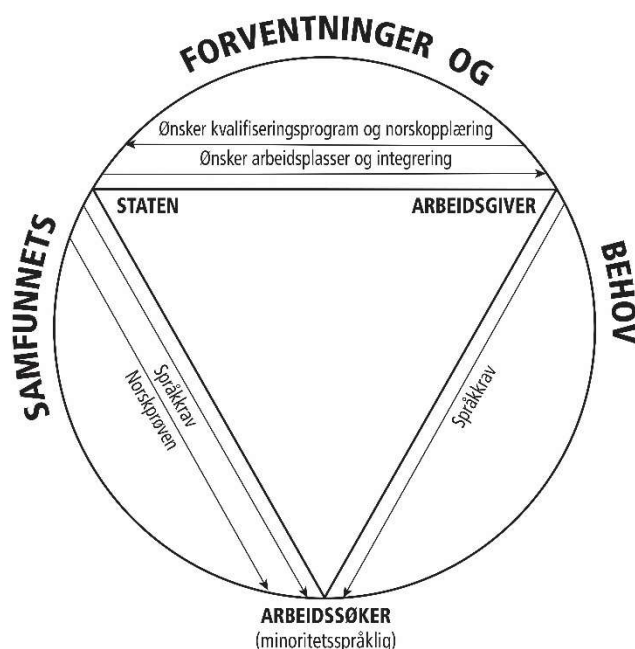
Kravene som stilles til språklige ferdigheter i alle annonsene er strenge, og kan vanskelig rettferdiggjøres utfra arbeidsoppgavene som er beskrevet. I to av annonsene er det også uklart hvem som er forpliktet til å dokumentere disse ferdighetene. Ingen av annonsene sier hvordan språknivået skal dokumenteres eller hvordan de skal vurderes.

## 7 Drøfting

*Innvandrere, majoritetsbefolkningen, arbeidsgivere og myndigheter er altså enige i at det å kunne norsk er viktig for å bli integrert. (IMDi, 2014, s. 5)*

Sitatet er hentet fra innledningen til rapporten «*Godt no(rs)k?*» og ble utgitt av IMDi i 2014, og peker på hvor sentralt og allment akseptert det er at norsk er det som skal til for at integreringen skal bli vellykket (IMDi, 2014).

Med dette utsagnet som bakgrunn, sammen med det teoretiske bakteppet jeg presenterte i kapittel 2, lovverket og funnene jeg har gjort, har jeg utarbeidet en modell (se figur 1). Denne modellen blir brukt for å legge grunnlaget for drøftingsdelen. Jeg har sett på maktrelasjonene mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, staten og arbeidsgiver og staten og arbeidstaker. I modellen er arbeidstaker minoritetsspråklig. «Staten» innbefatter lovgivende, utøvende og bevilgende myndigheter, lovverk, læreplaner og administrasjon og effektivering av språkprøven. Rundt denne opp-ned-pyramiden, har jeg laget en ring som symboliserer samfunnets behov og forventninger. Selv om den minoritetsspråklige arbeidssøkeren er en del av samfunnet, er det i hovedsak majoritetsbefolkningens forventninger og behov som er grunnlaget for denne drøftingsdelen.



figur 1: De asymmetriske maktrelasjonene i en jobbsøkningsprosess

Vi ser av fig.1 at både staten og arbeidsgivere stiller språkkrav til den minoritetsspråklige. I tillegg er det staten som administrerer og har lovfestet krav om norskprøve. Gjennom blant annet inkluderingsdugnaden (Meld. St. 14 (2019–2020) ), har staten forventninger og krav til arbeidsgivere om at de skal ansette flere med innvandrerbakgrunn (se pilen «Ønsker arbeidsplasser og integrering» i modellen over). Arbeidsgiverne på sin side, etterlyser norskferdigheter og bedre norskopplæring i tillegg til fagbrev og formell kompetanse (Se pilen «Ønsker kvalifiseringsprogram og norskopplæring»).

### **7.1 Den minoritetsspråklige arbeidssøkeren**

«Hovedpersonen» i min modell og i denne drøftingen er og bør være den minoritetsspråklige arbeidssøkeren, og det er derfor naturlig for meg å begynne med å drøfte dette punktet i pyramiden. Jeg har plassert arbeidssøkeren nederst i en opp-ned- pyramide for å understreke en antatt lav sosial status og en avmaktsposisjon i de asymmetriske maktrelasjonene som arbeidssøkeren opplever. Opplevelsen den minoritetsspråklige møter i arbeidsmarkedet kan virke overveldende, og gi en følelse av avmakt.

Den «*minoritetsspråklige arbeidssøkeren*» er ikke et entydig begrep. Det er stor forskjell på innvandrere som kommer hit som flyktninger eller asylsøkere, og de som kommer hit på bakgrunn av familiegjenforening der partneren er norskspråklig. Videre er det stor forskjell på innvandrere fra EU/EØS-området, og innvandrere som får opphold og arbeidstillatelse som kvalifisert arbeidskraft. Videre er det store forskjeller innad i hver gruppe.

Minoritetsspråklige arbeidssøkere har derfor ulike vilkår for arbeids- og oppholdstillatelse som gir utslag blant annet i muligheter til å få norskopplæring.

Introduksjonskurs gis bare de som kommer hit som asylsøkere, flyktninger eller får familiegjenforening med noen som har flyktningstatus (Introduksjonsloven, 2018). Denne gruppen er sikret norskopplæring og norskprøver uten kostnader gjennom kommunen. Gruppen er i seg selv heterogen, med stort sprik når det gjelder utdannings- og arbeidsbakgrunn, sosioøkonomisk status i hjemlandet, språkbakgrunn, alder, kultur og religion. Det er mange i denne gruppen som sliter med traumer fra flukten hit eller fra krig og fengselsopphold i hjemlandet. I tillegg er det flere som er urolige for nære og kjære som fortsatt befinner seg i landet de flyktet fra. Alle disse faktorene spiller inn når man skal lære seg et nytt språk, tilpasse seg en ny kultur og etter hvert kunne forsørge seg selv og familien.

Som en illustrasjon på hvilke utfordringer minoritetsspråklige møter i arbeidslivet, kan vi se på statistikken over registrerte arbeidsledige i andre kvartal i år. 6,4% av arbeidsstyrken er registrert arbeidsledige. Prosentandelen av innvandrere som er registrert som arbeidsledige i samme periode er 13,7%. Hvis vi deler opp innvandrerguppen etter opprinnelsessted ser vi at innvandrere fra Afrika har en arbeidsledighetsprosent på 18,1%, fulgt av Asia på 15,4%. Lavest arbeidsledighet blant innvandrere finner vi hos innvandrere som kommer fra Norden, Nord-Amerika, Oseania og Vest-Europa (se vedlegg nr. 15)

Den høye arbeidsledigheten blant innvandrere fra Afrika og Asia kan blant annet skyldes mangelfull språkopplæring eller kompetanse. Det kan også diskuteres om introduksjonsprogrammet klarer å møte den minoritetsspråkliges behov for ferdigheter i møtet med arbeidslivet. Undersøkelser viser at leseferdigheter, eller graden av dette, kan ha sammenheng med deltakelse i arbeidslivet (Gabrielsen & Lagerstrøm, 2005).

Som minoritetsspråklig arbeidssøker møter man språkkrav i arbeidslivet som ofte går utover det som blir undervist i introduksjonskurset, og mer enn det som kreves for å kunne bestå en norskprøve. Språket en innvandrer hører ute på arbeidsplassen og i samfunnet ellers, er ikke nødvendigvis det standardiserte, tilpassede språket som de møter i en opplæringssituasjon. Stor aksept for bruk av dialektale uttrykk og sammentrekking av ord kan skape forvirring for innlæreren. Språket de lærer i et introduksjonsprogram er tilnærmet lik et standardisert talemål, og det er knyttet til det vokabularet som man trenger for å klare norskprøven. Definisjonen av hva som er «godt norsk» er et uttrykk for makt i seg selv, og denne makten er med på å forsterke maktrelasjonene som favoriserer majoritetsbefolkningen.

Garcia ønsker å knytte språket til individet og ikke til samfunnet (García, 2017). I en gruppe jeg underviste ved en videregående skole for voksne, uttrykte en elev det slik: «*Jeg snakker jo godt norsk, det er bare du som ikke forstår det*». Deltakeren hadde sitt norske språk og sin bindestreksidentitet knyttet til sin «*norsk*». Definisjonen deltakeren har på hva som er «*godt norsk*» tilsvarer derfor ikke det språket som er definert i rammeverket og i vurderingskriterier til norskprøven.

Selv om man kan argumentere med at språket er knyttet til individet og ikke samfunnet, mener 80% av innvandrere som har bodd i Norge mer enn fem år, at språk er viktig for integrering og inkludering i samfunnet og arbeidslivet (IMDi, 2014, s. 5). Det er vanskelig å

si noe om hva innvandrere legger i språk-begrepet, men vi kan anta at det er knyttet til majoritetsspråket.

Politikere argumenterer med at det er bra å lære seg norsk på jobb. På jobben kan man få kontakt med nordmenn, og kommunikasjonen i en jobsammenheng er mer naturlig enn det som foregår i en opplæringssituasjon. Dette er blant annet omtalt i stortingsmeldingen *Fra utenforskap til ny sjanse* (Meld. St. 16 (2015–2016), 2016). Som en del av introduksjonsprogrammet har også deltakerne språkpraksis, og der kan de jobbe en eller to dager i uken, og få norskopplæring eller grunnskoleopplæring i resten av arbeidsuken. Det kan være fristende å begynne å jobbe før man er ferdig med introduksjonsprogrammet. Hvis innlæreren ikke får oppfølging og tilbakemelding på sin språkproduksjon, kan vedkommende oppleve at viktige språkstrukturer ikke blir lært. Dette kan resultere i at språkinnlæreren kan få et fossilisert mellomspråk som er vanskelig å rette opp (Selinker, 1972, s. 215). Å jobbe kan være en rask måte å oppnå en god muntlig ferdighet, men veien til B2 kan bli lengre enn ved et ordinært løp i introduksjonsprogrammet. Et alternativ kan være at arbeidsgiver får en opplæring i hvordan han kan gi konstruktive tilbakemeldinger knyttet til språkstrukturer. Innlæreren kan også følge nettkurs og tilegne seg norsk grammatikk på fritiden.

Selv om man kan si at den minoritetsspråklige står i en avmaktssituasjon i forhold til språkkrav fra både stat og arbeidsgivere, er det ulike grep en innvandrer selv kan ta. Det er ulike veier en innvandrer kan ta for å oppnå et språkkrav. Der introduksjonsprogrammet kommer til kort for å få deltakere opp på et B2-nivå på norskprøven, kommer andre muligheter inn. Trinn 3 på universitetene og norsk påbygg eller vg3 studiespesialisering fra videregående, kan være et alternativ for mange. Det er også flere som søker seg til private skoler som Folkeuniversitetets kurs rettet mot Bergenstesten eller internettbaserte kurs og undervisning som blant annet NoTe tilbyr.

Kjønn spiller en rolle for både arbeidsdeltakelse og språkmestring. Kvinner avbryter oftere introduksjonsprogrammet enn menn, og det er også færre kvinner som går ut i jobb etter endt introduksjonsprogram (IMDi, 2014, s. 26). Innvandrerkvinner deltar mindre i arbeidslivet enn menn med innvandrerbakgrunn og kvinner i samfunnet ellers. 61% av kvinner med innvandrerbakgrunn i alderen 20-66 år er sysselsatt. Det tilsvarende tallet for kvinner i den øvrige befolkningen er 76%. Menn med innvandrerbakgrunn har en sysselsettingsgrad på 69% (Nadim & Fjell, 2019). Kvinner som er etterkommere av innvandrere, har en

sysselsettingsgrad mer på linje med den øvrige befolkningen. Men kvinner fra Somalia, Tyrkia og Marokko kommer betydelig dårligere ut når det gjelder sysselsettingsgrad.

Innvandrerens arbeidsdeltakelse er ikke bare knyttet til språk. Som funnene fra stillingsannonsene viste, er det ikke alle bransjer som etterspør språkkrav i like stor grad. Mange med innvandrerbakgrunn har vist at de kan være i arbeid uten store norskkunnskaper. I den polske gruppen innvandrere i Oslo var det 34% som oppga at de ikke forstår noe norsk, og 29% som sa at de forstod enkelte ord (IMDi, 2014, s. 85). Helse, oppfattelse av egen helsesituasjon og alder, omsorgsoppgaver, negative opplevelser i arbeidslivet og tilgangen til få ufaglærte jobber er andre faktorer som kan spille inn (Proba samfunnsanalyse, 2020-5).

Språket er altså en faktor i graden av sysselsetting, men ikke nødvendigvis avgjørende. Det er mange forhold som spiller inn, blant annet kjønn, opprinnelsesland og motivasjonen for å bosette seg i Norge. I tillegg er det bekymringsfullt at også norskfødte barn av innvandrerforeldre til en viss grad følger samme sysselsettingsmønster som foreldrene. En integreringspolitikk må derfor ikke bare fokusere på språk og kompetanseheving, men holdningsskapende arbeid både blant innvandrerbefolkningen selv og blant majoritetsbefolkningen.

## **7.2 Arbeidsgiveren**

Et flertall av alle stillingsannonsene jeg fant har krav til norskerdigheter. Men det er forskjeller i hvordan disse er uttrykt og i hvilken grad de blir vektlagt knyttet til sektorer og stillingsbetegnelser. Språkprøvens nivå blir i liten grad brukt i annonsene, men de er hyppigere brukt i helsesektoren og barnehagesektoren enn i andre sektorer.

### **7.2.1 Er språkravene rimelige?**

I hvilken grad språkravene arbeidsgiveren stiller minoritetsspråklige i stillingsannonser kan ansees som rimelige, er et av forskningsspørsmålene jeg stilte i begynnelsen av oppgaven (jf. 1.2, 2. forskningsspørsmål).

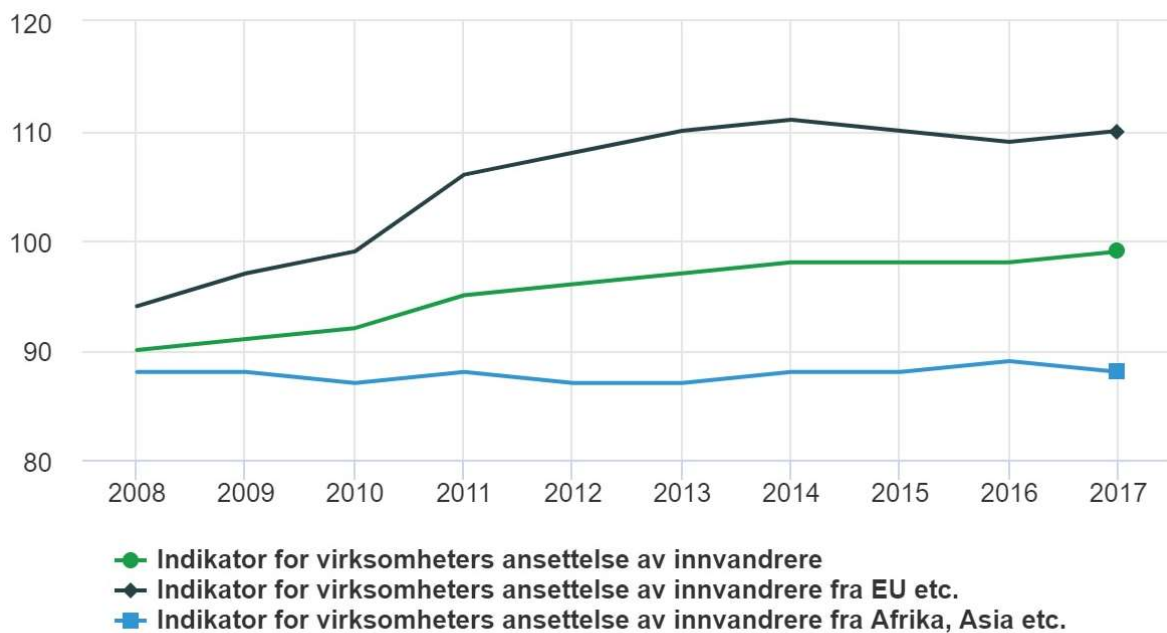
Arbeidsgiverne har ikke rett til å diskriminere arbeidssøkere på grunn av etnisitet, og språk regnes som en del av etnisiteten (Diskrimineringsloven om etnisitet, 2013). Allikevel åpnes det for en stor grad av skjønn i diskrimineringsloven.

Språkkrav som arbeidsgiveren har til en arbeidstaker og arbeidssøker er knyttet til forhold på arbeidsplassen, yrkesutøvelsen og arbeidsoppgavene. Det er få eller ingen føringer på hvilke språkkrav som er rimelige, og kjennskapen til norskprøvens nivå er ofte liten (Haugsvær, 2018). Arbeidsgiveren står derfor relativt fritt til å definere hvilke språkkrav som behøves i hvert enkelt tilfelle.

Arbeidsgiverne har på sin side uttrykt ønske om språkkrav blant annet i Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) topplederundersøkelse fra 2014 (IMDi, 2015). Hele 86% av arbeidsgiverne i denne undersøkelsen svarer at mangelfulle språkferdigheter er grunnen til at innvandrere ikke får arbeid, mens halvparten sier at de ber om dokumenterte norskferdigheter i form av en språktest. Språket blir derfor sett på som nøkkelen til arbeidslivet. Om vi snur på denne metaforen, vil språkkravene være låsen som holder døren stengt for søkere med minoritetsbakgrunn. Den høye andelen som ber om språktest i topplederundersøkelsen er ikke i samsvar med mine funn i stillingsannonsene, men det kan hende at dokumentasjon på språktest blir innhentet under intervju.

Språket er nøkkelen, sier topplederundersøkelsen, men likevel ansetter man heller innvandrere fra EU og EØS som ikke har gått gjennom introduksjonsprogrammet, framfor innvandrere fra Asia og Afrika.

figur 2: Indikator for virksomheters ansettelse av innvandrere



Kilde: Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert, Statistisk sentralbyrå.



Det er derfor ikke bare språkferdigheter som avgjør hvem som blir ansatt, men også hvor arbeidssøkeren kommer fra. Det som er positivt med denne figuren, er at flere ansetter arbeidere med innvandrerbakgrunn, men ansettelser av personer fra Europa er overrepresentert. Ansettelse av innvandrere fra Asia og Afrika har holdt seg på omtrent på samme nivå fra 2007 til 2017.

Det er forskjell i sektorer. Bransjene som ansetter flest innvandrere er renhold, overnattingsbransjen og transport. De som ansetter færrest innvandrere finner vi i offentlig administrasjon, elektrisitet, vann og renovasjon og finansiering og forsikring (Aamodt, 2018).

I undersøkelsen som er referert i Midtbøen og Rogstads rapport (Midtbøen & Rogstad, 2012), ser vi at språk ikke er det som skiller ut søkerne, men om søkeren har et utenlandskklingende navn eller ikke. I deres undersøkelse har de sendt parvise identiske, fiktive søknader på reelle stillingsannonser. Undersøkelsen avdekket at søknadene som ble sendt fra søkere med et utenlandskklingende navn, ble sjeldnere innkalt til intervju enn søknadene fra søkere med et norsk navn. Dette skjedde selv om søkerne hadde tilnærmet like kvalifikasjoner.

Utsilingen av kandidater til en stilling ser derfor ut til å bli gjort på blant annet en antakelse om søkerens etnisitet. Vi kan si at holdningene som ligger til grunn for utvelgelse av kandidater er en systemisk diskriminering i henhold til Craig sine teorier (Craig, 2006). Han beskriver hvordan organisasjonskulturer og tradisjoner på arbeidsplassen brukes for å opprettholde en viss konformitet blant arbeidstakerne i en bedrift.

Arbeidsgivere leter, om enn ubevisst, etter en arbeidstaker som har likhetstrekk med arbeidsgiver selv og de andre ansatte (Craig, 2006). Gjennom denne praksisen vil arbeidsgiverne opprettholde en organisasjonskultur og opplevelse av å være en enhet på arbeidsplassen. En følelse av «vi» er med på å forme krav til eventuelle nye ansettelser.

Hvis vi går til stillingsannonsene som ble analysert i 6.3, finner vi igjen «vi»-fokuset, f.eks. i stillingen som sykepleier i Tromsø. I denne annonsen kan «vi»-fokuset gå på bekostning av sentrale myndigheters ønske om mangfold og integrering. I tillegg til et «vi»-fokus i annonsen, er også språkkravet å anse som å være urimelig høyt. Språkkravet på C1 nivå for søkere med et ikke-skandinavisk morsmål, gjør at de aller fleste kvalifiserte søkere fra land utenfor det skandinaviske språkområdet vil være utelukket fra å søke stillingen.

Stillingsannonser fra Tromsø viste til en jobb der språkkrav kan forsvares ut fra arbeidsoppgaver, selv om C1 synes å være urimelig høyt. Vi ser imidlertid at språkkrav knyttet til norskprøvens nivå ikke bare forekommer i stillinger knyttet til helsesektoren. B2 er derimot det nivået som forekommer oftest som uttrykt språkkrav for helsesektoren.

Også i stillinger der man intuitivt ikke skulle forvente at språket hadde så stor betydning, som i kokk og renholderyrkene, stilles det krav knyttet til norskferdigheter. I funnene nevnt i kap. 6 analyser jeg eksempler på annonser for renholder og kokk som begge har B2 som krav.

Det kan være greit å vise til et visst nivå for å sile ut kandidater i en ansettelsesprosess, men vet egentlig arbeidsgiverne hva de spør om når de ber om B2 eller til og med C1?

*«Dette er avanserte nivå, og det er ikke gitt at alle morsmålsbrukere har skriftlige språkferdigheter på de høyeste nivåene heller.» (Folkeuniversitetet, 2020)*

Sitatet kommer fra Folkeuniversitets hjemmesider og beskriver det skriftlige nivået på B2 og C1. Kan arbeidsgiver stå fritt når det gjelder å kreve språk på et så høyt nivå? Ifølge diskrimineringsloven er det nevnt unntak i paragraf 9, og det er opp til arbeidsgiver å definere om det er nødvendig med språkkrav for å utøve en stilling. Loven gir derfor et visst diskrimineringsvern til den minoritetsspråklige arbeidssøkeren, men også stor frihet til arbeidsgiveren som kan definere sine behov for norskkrav utfra hva de selv anser som nødvendig.

### **7.2.2 Hvordan er norskkravene formulert?**

Ut fra utvalget ser vi at måten norskkrav er formulert varierer, og det er i mange tilfeller uklart hvilke søkere som skal dokumentere norskferdigheter. Dette gir arbeidsgivere et stort spillerom når det gjelder utvelgelse av kandidater, og kan forsterke skjevhetene og en systemisk diskriminering i ansettelsesprosessen. Topplederundersøkelsen fra 2014 viste også at arbeidsgiverne selv ønsker å vurdere søkerens språkferdigheter (TNS politikk og samfunn, 2014).

Vi ser at det er særlig i helsesektoren at det stilles krav til språk og nivå på norskprøven. Det som også er interessant, er forskjellene innad i denne sektoren. Hvorfor stilles det strenge krav til sykepleiere, men ikke helsefagarbeidere som man kan anta har mer kontakt med pasientene? Et annet spørsmål er diskrimineringen som helsepersonell med utdanning fra land utenfor Europa blir utsatt for. B2 kravet de møter for å få autorisasjon, finnes ikke for

søkere fra europeiske land. Denne forskjellsbehandlingen kan være noe av det som vi også ser i figur 2, side 85.

### **7.3 Staten som lovgivende, dømmende og utøvende makt**

I denne oppgaven har jeg gjort rede for ulike lover som omhandler innvandreres arbeidssituasjon, rettigheter og plikter knyttet til blant annet språkferdigheter. Oppgaven har vist at språkkrav har blitt skjerpet. Dette ser vi for eksempel i barnehageloven (Barnehageloven - bhl, 2018). I tillegg har det blitt innført krav om bestått norskprøve A2 for å oppnå statsborgerskap. Det har blitt foreslått å heve kravet for å få statsborgerskap til B1.

Loven gir et diskrimineringsvern for arbeidssøkeren, men også rom for skjønn hos arbeidsgiver, hvis krav om språk er ansett som nødvendig (Arbeidsmiljøloven, 2015). Dette har gitt seg utslag i at arbeidsgivere kan kreve bestått norskprøve på B2- eller C1-nivå, selv om arbeidssøkeren har utdanning fra Norge. B2 og C1 er avanserte nivå, og beskriver en selvstendig bruker som behersker språket meget godt. B2 er kravet for å kunne begynne universitetsstudier, og er også kravet til å få autorisasjon for helsepersonell med utdanning fra andre land enn EU/EØS-området.

Det er derfor ikke et allment krav at helsepersonell skal ha B2 nivå i henhold til loven (Helsepersonelloven, 2019). Loven har ingen generelle språkkrav, men forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell har krav om oppnådd B2-nivå for søkere som har utdanning fra land utenfor EU/EØS-området og Sveits. Loven rammer derfor urettferdig for arbeidssøkere som kommer fra land utenfor Europa. Staten som lovgivende myndighet legger ansvaret for å kreve språkferdigheter til arbeidsgiver. Arbeidsgivers vurderingskompetanse og kjennskap til hva de ulike nivåene i norskprøven består av, kan variere fra sted til sted og person til person.

Selv om det er et sterkt diskrimineringsvern, er det vanskelig for en arbeidssøker å få medhold i at det er begått lovbrudd når de har opplevd språklig diskriminering i en ansettelsesprosess. I klagesakene jeg har referert til i denne oppgaven, gir Diskrimineringsnemnda arbeidssøkeren medhold i at vedkommende har blitt diskriminert på grunn av språk. Diskrimineringen var derimot ansett som nødvendig for stillingsutøvelsen og brøt derfor ikke loven (se kapittel 3.6, s.40).

Norskprøven er ofte sett på som en «sluttvurdering» ved introduksjonsprogrammets slutt. Som deltaker i introduksjonsprogrammet får man ta én norskprøve gratis. Deltakeren kan

derfor ikke nødvendigvis se hvordan han eller hun har utviklet seg, og det oppnådde nivået har ikke en pedagogisk effekt. For at norskprøven skal brukes pedagogisk, bør den tas oftere, slik at deltakeren kan konsentrere seg om å forbedre delferdigheter. Når deltakerne ser en forbedring fra prøve til prøve, vil dette virke motiverende, og man kan på sikt oppnå et høyere nivå.

Hvor godt norskprøven treffer når man skal vurdere en innvandrers språkferdigheter kan diskuteres. Som resultatene på norskprøven viser, er det relativt mange som oppnår B2 i tre av fire ferdigheter, men få som klarer B2 skriftlig. Vi vet at norskprøven bygger på det europeiske rammeverket for språk (Council of Europe, Modern Languages Division, 2001), og at formålet med dette var å fremme en tanke om et plurilingvistisk Europa, og å fremme flerspråklighet. Det var ikke ment som et innvandringsregulerende tiltak. Og det var heller ikke tenkt som en kvalitetssikring av helsepersonells språk og kommunikasjon. Vi ser at prøver basert på det europeiske rammeverket blir brukt nettopp slik i flere land i Europa. Mange europeiske land knytter språkferdigheter og språktester basert på rammeverket for å oppnå statsborgerskap (Beacco, Krumm, & Little, 2017).

Myndighetene har sett behovet for en test som tester nivå over B2. Det har derfor i 2020 blitt foretatt endringer i den eksisterende læreplanen i norsk og samfunnskunnskap til også å innbefatte C1-nivået. Det blir i desember 2020 også mulighet å ta C1 prøven. Alle kommuner kan ikke tilby dette nivået på grunn av for få kandidater. En løsning kan være samarbeid på tvers av kommunegrenser.

Vi har sett at norskprøvens nivå i større grad blir brukt i lovgivning og ellers i samfunnet. Dette kan føre til at fokuset for innlæreren ikke er å kunne kommunisere og mestre hverdagen i arbeidslivet, men heller å oppfylle de kravene som er stilt i ønsket nivå.

Myndighetene har derfor lagt et større ansvar på innvandreren selv for å kunne oppnå goder i samfunnet, som statsborgerskap og autorisasjon. Samtidig forventer myndighetene at arbeidsgiver ansetter og inkluderer minoritetsspråklige arbeidstakere. Regjeringen har lansert en inkluderingsdugnad som har ulike tiltak knyttet til å få flere innvandrere i jobb. Et av disse tiltakene er å redusere risikoen en arbeidsgiver tar ved å ansette en minoritetsspråklig arbeidssøker (Regjeringen, 2020).

## 7.4 Samfunnets forventninger og behov

I modellen (se figur 1), som drøftingsoppgaven baserer seg på, omslutter samfunnet trekanten som består av den minoritetsspråklige arbeidssøkeren, arbeidsgiveren og staten. Hjørnene i trekanten berører denne sirkelen, og er derfor en del av det jeg velger å kalle samfunnet.

Statistisk sentralbyrå (SSB) har et holdningsbarometer som måler befolkningens holdninger til innvandrerbefolkningen (Statistisk sentralbyrå (SSB), 2020). Holdningsbarometeret viser at 76% er helt eller nokså enige i påstanden «*Innvandrere flest gjør en nyttig innsats i norsk arbeidsliv*». Statistikken viser også at det er færre som ser innvandrere som en kilde til utrygghet i samfunnet enn tidligere år.

Når det gjelder samfunnets holdninger til innvandreres måte å snakke norsk på, er dette et tema som vekker engasjement. Dette kunne vi se i sommerens debatt om Geelmuydens uttalelser om «kebabnorsk» (Bøe & Folkvord, 2020) (se avsnitt 1.3.). Flertallet av stillingsannonsene i mine funn hadde krav til norskferdigheter, og andelen av stillingsannonser med språkkrav viste en økning fra 2018 til 2019. Dette kan tolkes som en viss økende skepsis til muntlig varietet, som understrekes av en økt etterspørsel etter norskferdigheter på C1-nivå.

Majoritetsbefolkningen har større deltakelse i frivillige organisasjoner og politiske organer enn minoritetsbefolkningen. Den største innvandrergruppen, som kommer fra Polen, har spesielt liten deltakelse (Eimhjellen, Bentsen, & Wollebæk, 2020). Dette kan knyttes opp mot manglende norskkunnskaper, selv om sysselsettingsgraden er høy. Vi kan derfor stille spørsmål om integreringspolitikken i for liten grad har tatt hensyn til innvandringsgruppen fra EU/EØS-området.

Det er store forskjeller i innvandreretetthet, og også i hvilken grad ferdigheter i norsk blir etterspurt. Vi ser at selv om det er størst innvandreretetthet i Oslo, ligger de under gjennomsnittet i etterspørselen av ferdigheter i norsk. I fylkene og kommunene som omslutter Oslo, er derimot etterspørselen av norskferdigheter høyere enn gjennomsnittet. Det er også interessant at Sverige, der andelen innvandrere er større enn i Norge, har enn lavere andel av annonser som stiller språkkrav. Vi kan derfor anta at toleransen for språklig mangfold blir større når innvandreretettheten er høy. Denne toleransen står i kontrast til nabokommunene til Oslo som har strengere språkkrav enn gjennomsnittet i mine funn. Er det nettopp toleransen til språklig variasjon og et flerkulturelt samfunn som vi ser i Oslo, som gjør at språkkravene

skjerpes i områdene rundt byen? Dette er et for stort spørsmål å besvare i denne oppgaven, men spørsmålet kan være et utgangspunkt for nærmere forskning.

Språk og arbeidsdeltakelse er begreper som blir knyttet til hverandre. Dette ser vi i partiprogrammer fra flere politiske partier. Partiprogrammene kan være et uttrykk for hvilke holdninger og forventninger samfunnet har til den minoritetsspråklige arbeidssøkeren. To eksempler på dette har jeg hentet fra Fremskrittspartiet og Sosialistisk Venstreparti (SV).

*Gode kunnskaper i norsk er et viktig grunnlag for innvandrere for å få innpass på arbeidsmarkedet, og dermed gjøre det mulig å oppnå en ordinær yrkeskarriere.*  
(Fremskrittspartiet, 2020)

Sitatet over er hentet fra Fremskrittspartiets program for 2017-2021 og sier noe om hvordan partiet plasserer ansvaret for arbeidsdeltakelse på språkferdigheter. Språket blir derfor et middel for å oppnå sysselsetting. Et annet syn på språk og arbeidsliv ser vi i SVs prinsippprogram.

*En politikk for arbeid til alle og mindre klasseforskjeller er derfor det viktigste bidraget til bedre inkludering. Arbeid og språkkunnskaper henger nøye sammen og er nøkkelen til et liv som aktiv deltaker i samfunnet.* (Sosialistisk Venstreparti, 2020)

Her er ikke språket et middel for å få arbeid, men en del av det som kreves for å være aktiv i samfunnet. Språket får derfor en større verdi og funksjon for individet enn det vi ser i Fremskrittspartiets program.

Samfunnet har mange måter det kan påvirke beslutninger som berører både den minoritetsspråklige arbeidssøkeren og arbeidslivet. Denne påvirkningen skjer gjennom samfunnsdebatten, politisk deltakelse og valg. Valg og politisk deltakelse ligger i berøringspunktet stat og den omsluttende sirkelen. Innvandrere har lavere valgdeltakelse enn den øvrige befolkningen (Dokka, 2017). Innvandrernes lave valgdeltakelse og representasjon i politiske organ, gjør at samfunnets krav og forventninger blir formet av majoritetsbefolkningen og kan forsterke avmaktfølelsen den minoritetsspråklige føler i møtet med arbeidslivet.

## **7.5 Nøkkel eller kapital?**

I denne drøftingen har jeg blant annet drøftet hvordan språkferdigheter blir omtalt som «nøkkelen». Dette har jeg gjort, fordi det er dette begrepet som går igjen i den politiske

retorikken som omhandler innvanderers tilknytning til arbeidslivet. Språkkravene kan derfor tolkes som en lås, og språkferdighetene en nøkkel for å slippe inn på arbeidsmarkedet.

Arbeidsdeltakelse er ikke bare knyttet til språk og språkferdigheter, og sysselsettingen av innvandrere fra europeiske land er et eksempel på dette. Derfor er det bedre å bruke begrepet *kapital* om språk og språkferdigheter (Bourdieu, 1977), jf. avsnittet om språk som kapital i teoridelen (kap. 2.3). Kapital er også noe man kan ha mer eller mindre av, og kan bedre være et uttrykk for den totale kommunikative og kulturelle kompetansen en arbeidssøker har. Språket blir med et kapitalbegrep ikke et «være eller ikke være» i norsk arbeidsliv, slik vi ser med metaforen nøkkel og lås, men en del av den samlede kapitalen en arbeidstaker kan bidra med i en jobbsituasjon.

Med et ensidig fokus på språkferdigheter som nøkkel for både arbeidsdeltakelse, statsborgerskap og annen deltakelse i samfunnet, blir skillet mellom dere og vi mer markant. Dette skillet opprettholder en maktbalanse der språket og definisjonen av hva som er godt norsk blir eid av majoritetsbefolkningen.

## 8 Oppsummering og konkluderende kommentarer

I oppgaven min har jeg sett på ulike aspekter ved norskkrav i 1767 stillingsannonser. Det er over halvparten av annonsene, omtrent 55%, som har krav til norskferdigheter. Hvordan dette er uttrykt, er ofte knyttet til å beherske norsk skriftlig og muntlig, med forsterkere som godt, meget godt eller svært godt. Slike generelle krav er vanskelige å definere, og åpner for arbeidsgivers skjønn og forståelse av hva som er «godt norsk» (se forskningsspørsmål 1 og avsnitt 5.1).

Norskprøver og nivå knyttet til prøvene er brukt i stillingsannonser i noen grad. I mine funn hadde bare 69 annonser, dette tilsvarer 3,9%, krav til norskferdigheter knyttet til norskprøver, og 59 av disse hadde krav til oppnådd kompetanse i norskprøven arrangert av Kompetanse Norge. Av disse 59 annonsene er det ingen som etterspør de laveste nivåene, men A2 skriftlig kombinert med B1 i de andre ferdighetene ble etterspurt 2 ganger. Det var noen som etterspurte B1, men hovedvekten av annonsene som refererte til norskprøven spurte om B2. Det var også 10 annonser som etterspurte C1-nivå (jf. forskningsspørsmål 1a og avsnitt 5.3).

Det var regionale forskjeller i mine funn, og forekomsten av etterspørsel av språkkrav fulgte til en viss grad innvandretettheten i fylkene. Dette med unntak av Oslo, som hadde en lavere andel annonser som inneholdt språkkrav. Oslo er det fylket med høyest innvandretetthet, men ligger rundt gjennomsnittet når det gjelder språkkrav, og under gjennomsnittet når det gjelder språkkrav knyttet til norskprøven. Akershus og Buskerud, som har kommuner som ligger nært Oslo, ligger på topp når det gjelder språkkrav og krav til norskprøve, sammen med Rogaland og Hordaland. Møre og Romsdal har også en høy andel annonser som inneholder språkkrav i sine annonser, men ingen av disse var knyttet til norskprøven. Finnmark skilte seg ut som det fylket som etterspurte norskprøven mest. Det kan knyttes spørsmål til om det siste funnet er valid, fordi det var bare få annonser (23 stk.) som var publisert fra Finnmark i mitt utvalg (se også forskningsspørsmål 1b og avsnitt 0).

Av yrker som utpreget seg i forhold til språkkrav, var det flere som kan knyttes til helse- og barnehagesektoren. Språkkrav i helsesektoren viste stor variasjon. Annonser knyttet til sykepleiere og vernepleiere utpekte seg både i andelen som viste til norskprøven, og også krav til dokumentert C1 nivå. Miljøterapeuter og lignende (se 5.6.7), hadde også flere annonser som hadde krav knyttet til norskprøven, men disse lå generelt lavere enn hos vernepleiere. Medarbeidere i barnehager er også en gruppe som skiller seg ut. Generelle språkkrav i annonsene ligger under gjennomsnittet, men krav til norskprøven ligger betydelig



høyere. I 2018 ble det innført krav om ferdigheter knyttet til norskprøven for alle ansatte i barnehagen, og at bevisstheten rundt norskprøvens nivå var kanskje høyere på grunn av dette (forskningsspørsmål 1c og avsnittene 5.6 og 5.5).

Det var en viss økning i språkkrav i stillingsannonser fra 2018 til 2019, og henvisninger til norskprøven økte også. Det som økte markant fra 2018 til 2019 var etterspørselen etter oppnådd C1-nivå. Dette tyder på at det ikke bare er andelen stillingsannonser som etterspør norskferdigheter som øker, men ferdighetsnivået som blir etterspurt øker også (forskningsspørsmål 1d og avsnitt 5.1).

I hvilken grad språkkravene kan ansees som rimelige er et sammensatt spørsmål. Ut fra min kjennskap til nivåene i norskprøven, stiller jeg spørsmål til om man kan kreve B2 i yrker som kokk og renholder. Når det gjelder krav til helsepersonell, ansees det som rimelig å stille krav til språkferdigheter knyttet til arbeidets art. Dette har diskrimineringsnemda slått fast i flere klagesaker, også selv om det etterspurte nivået er C1. Jeg har i min analyse av stillingsannonser med C1 krav kommet til at C1 er urimelig høyt ut fra arbeidsoppgavene som er nevnt i annonsen. Denne konklusjonen er basert på min kjennskap til norskprøvens vurderingskriterier (forskningsspørsmål 2, se avsnittene 3.6 og 847.2).

Stillingsannonsernes språkkrav er bare en del av det totale inntrykket jeg har av systemisk diskriminering i arbeidslivet. Urimelige språkkrav i forhold til stillingens arbeidsoppgaver mener jeg er et uttrykk for en slik diskriminering. Også ordvalg og språklig tilgjengelighet i annonsene kan stenge søkere med utenlandsk bakgrunn ute (forskningsspørsmål 3 og avsnittene 2.6 og 7.2).

Funn som overrasket meg, var at andelen annonser som etterspurte norskferdigheter i Oslo var lavere enn i andre fylker med mindre innvandretetthet. Dette er et tema som kunne ha blitt forsket videre på, og som kunne gi innsikt om hvordan innvandretetthet påvirker språkholdninger og holdninger til minoritetsspråklige. En annen ting som jeg har reflektert over, men ikke gått inn på, er at yrker som tradisjonelt er dominert av kvinner, virker å ha strengere språkkrav enn tradisjonelt mannsdominerte yrker. Om dette er knyttet til arbeidets art, eller om det er et uttrykk for kvinners språkholdninger, er noe som jeg gjerne skulle ha forsket videre på.

Et aspekt ved kritisk diskursanalyse er at den kan være normativ og ta stilling til skjevheter i samfunnet (Fairclough, 2010, s. 7). En slik skjevhet er forskjellen i sysselsettingsgrad blant

innvandrere fra Europa og Asia og Afrika. Flyktninger som kommer til Norge fra Afrika og Asia stiller derfor dårligere på arbeidsmarkedet enn innvandrere som kommer fra Europa. Dette er en skjevhet jeg ikke har funnet årsaker til, men som det kunne ha vært interessant å se nærmere på.

Kritisk diskursanalyse har også et annet formål, og det er at man kan peke på tiltak som kan rette opp slike skjevheter. Et konkret tiltak bør knyttes til diskrimineringsvernet og arbeidsgivers adgang til skjønn. Språkkrav kan stilles hvis det blant annet er nødvendig for å utøve stillingen. Dette er i og for seg rimelig, men det er ikke et tak på hvor strenge krav en arbeidsgiver kan stille, og heller ikke begrensninger på hvem man kan stille slike krav. Dette kan løses ved å lovregulere et maksimumskrav på B2. I tillegg bør man begrense adgangen til å spørre om dette, hvis man har fullført for eksempel høyere utdanning i Norge.

Barnehageloven har en slik spesifisering knyttet til fullført videregående skole, og har i tillegg delt språkkravene knyttet til skriftlig produksjon (A2) og de andre delferdighetene (B1). Dette er et eksempel på en praktisk bruk av norskprøvens nivå, og kunne ha blitt brukt også i helsepersonelloven. Ved å ha generelle språkkrav i helsepersonelloven, unngår man at arbeidssøkere fra EU og EØS får autorisasjon uten språkkrav, mens søkere fra USA, Sør-Amerika, Australia, Asia og Afrika må dokumentere ferdigheter på B2 nivå.

Det europeiske rammeverket var ikke ment å være en mal for innvandringsregulerende tiltak. Derfor bør man vurdere om norskprøven er formålstjenlig som en måte å definere språkferdighetene en innvandrer behøver for å utøve et yrke. Et tiltak kunne være å utarbeide prøver som tester arbeidssøkere i norskferdigheter knyttet til fagfeltet de søker arbeid i. Slike prøver kunne gi arbeidsgivere en bedre innsikt i arbeidssøkerens egnethet til jobben, og de kunne lettere bedømme om norskferdighetene var tilstrekkelig for å kunne utøve arbeidsoppgavene på en forsvarlig måte.

Arbeidet med denne oppgaven strakk seg over tid, og det er både en styrke og en svakhet ved oppgaven. Dataene er ikke dagsferske, og sysselsettingssituasjonen høsten 2020 er på mange måter annerledes enn det den var i 2018 og 2019. Det er nå høyere arbeidsledighet, og pandemien har rammet noen sektorer hardere enn andre. Styrken med innsamlingsmaterialet mitt, er at det består av mange annonser fra ulike sektorer og regioner, og at det er mulig å se en viss utvikling fra 2018 til 2019. Samtidig er perioden ikke lang nok til å kunne slå fast om tendensene er varige, og om vi kan predikere en utvikling i retning av stadig strengere språkkrav. Fylker med få annonser, slik som Finnmark, gjør at resultatet blir usikkert for

dette fylket. Innenfor rammen av en masteroppgave, hadde det allikevel vært umulig å behandle et større materiale, hvis ikke dette hadde vært tilgjengelig i en ferdig kodet database. En annen mulig svakhet er at jeg ikke har intervjuet arbeidssøkere om hvordan det oppleves å bli møtt med språkkrav i arbeidslivet. Jeg kunne også ha intervjuet arbeidsgivere for å gå nærmere inn på språkholdninger som kunne ligge til grunn for de språkkravene som ble stilt.

Jeg håper denne oppgaven kan være et lite bidrag til bedre å kunne forstå innvandreres stilling og utfordringer i arbeidslivet, og hvilken rolle språket spiller i dette. Arbeidet med denne oppgaven har utvidet min forståelse av hvordan minoritetspråklige arbeidssøkere blir møtt i samfunnet og motiverer meg til å arbeide videre innenfor fagfeltet.

## Referanser

Andersen, J., & Jerijervi, D. R. (2020, 6 16). *Kampanje*. Hentet fra Byråledere om hvit pr-bransje: <https://kampanje.com/premium/juni-2020/innsikt/byraledere-om-hvit-pr-bransje---vi-er-for-darlige-rett-og-slett/>

Arbeidsmiljøloven. (2015, juni 17). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. LOV-2005-06-17-62. Lovdata <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62>.

Barnehageloven - bhl. (2018, 6 22). Lov om barnehager (barnehageloven) LOV-2005-06-17-64/LOV-2018-06-22-83 /LOV-2018-06-22-85 .

Beacco, J.-C., Krumm, H.-J., & Little, D. (2017). Introduction. I J.-C. Beacco, H.-J. Krumm, D. Little, & P. Thalgott, *The Linguistic Integration of Adult Migrants/L'intégration linguistique des migrants adultes - Some Lessons from Research / Les enseignements de la recherche* (ss. 1-4). Berlin/Boston: De Gruyter.

Bourdieu, P. (1977). The economics of the linguistic exchanges. *Social Science Information* 16 (6), ss. 645-668.

Bruzos, A., Erdocia, I., & Khan, K. (2017, 3 Oktober). The path to naturalization in Spain: Old ideologies, new language testing regimes and the problem of test use. *Language Policy*, 17(4), ss. 419-441.

Bøe, E., & Folkvord, M. S. (2020, 8 3). *E24*. Hentet fra Hans Geelmuyden går av som toppsjef i Geelmuyden Kiese: <https://e24.no/naeringsliv/i/lApkqe/hans-geelmuyden-gaar-av-som-toppsjef-i-geelmuyden-kiese>

Carlsen, C. H., Jonas, S., Hamidi, H., Monsen, M., & Bugge, E. (2020, mai 14). *Fører strengere språkkrav til bedre integrering?* Hentet fra Aftenposten: <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/VbV3M3/foerer-strengere-spraakkrav-til-bedre-integrering-carlsen-svendsen-hamidi-monsen-og-bugge>

Chomsky, N. (1999). *Profit over people: Neoliberalism and global order*. New York: Seven Stories press.

- Council of Europe. (2020, 10 10). *Council of Europe*. Hentet fra The CEFR levels:  
<https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/level-descriptions>
- Council of Europe, Modern Languages Division. (2001). *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Craig, R. (2006). *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality (International Studies in Human Rights)*. Leiden, Nederland: Brill.
- De Cooman, R., & Pepermans, R. (2012, Februar 3). Portraying fitting values in job advertisements. *Personell Review*, 41 (2), ss. 216-232.
- Diskrimineringsloven om etnisitet. (2013). *Lov 21 juni 2013 nr.60 om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn 2013-06-21-60*.
- Diskrimineringsnemnda. (2020, 02 07). Klagesak 19/191.  
<https://www.diskrimineringsnemnda.no/showcase/2019000191>.
- Diskrimineringsnemnda. (2020, 02 18). Klagesak 19/32.  
<https://www.diskrimineringsnemnda.no/showcase/2019000032>.
- Dokka, Å. G. (2017, 12 8). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra Valgdeltakelsen blant innvandrene økte svakt : <https://www.ssb.no/valg/artikler-og-publikasjoner/valgdeltakelsen-blant-innvandrene-okte-svakt>
- Eimhjellen, I., Bentsen, H. L., & Wollebæk, D. (2020). *Sivilsamfunnsdeltaking blant innvandrere i Norge*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Europeisk pakt om regions- eller minoritetsspråk. (1998, 3 1). Europeisk pakt om regions- eller minoritetsspråk – ETS nr. 148. Lovdata <https://lovdata.no/traktat/1992-11-05-1>.
- Fairclough, N. (2006). *Language and Globalization*. New York: Routledge.
- Fairclough, N. (2010). *Critical Discourse Analysis - The Critical Study Of Language*. Harlow: Longman Applied Linguistics, Pearson Education Limited.

- Fairclough, N. (2013). *Analysing discourse. Textual analysis for social research*. London: Routledge.
- Folkeuniversitetet. (2020, August 30). *Test i norsk høyere nivå - Bergenstesten*. Hentet fra [www.folkeuniversitetet.no](http://www.folkeuniversitetet.no):  
<https://www.folkeuniversitetet.no/Artikler/Spraaktester/Test-i-norsk-hoeyere-nivaa-Bergenstesten>
- Forskrift om læreplan for voksne innvandrere. (2012). Forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. Hentet fra:  
<https://lovdata.no/forskrift/2012-04-19-358>.
- Forskrift om norskopplæring mv. for innvandrere. (2018, 08 30). Forskrift om opplæring i norsk og samfunnskunnskap for nyankomne innvandrere FOR-2005-04-20-341/FOR-2018-08-30-1282 . Lovdata <https://lovdata.no/forskrift/2005-04-20-341>.
- Forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell. (2016, 12 19Forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell). Forskrift om tilleggskrav for autorisasjon for helsepersonell med yrkeskvalifikasjoner fra land utenfor EØS og Sveits FOR-2016-12-19-1732. Lovdata <https://lovdata.no/forskrift/2016-12-19-1732>.
- Forskrift om turnustjeneste for leger. (2001, 12 20). Forskrift om praktisk tjeneste (turnustjeneste) for lege ved loddtrekning. Lovdata <https://lovdata.no/forskrift/2001-12-20-1549>.
- Fremskrittspartiet. (2020, 10 25). *Fremskrittspartiet*. Hentet fra Tema innvandring/Partiprogram 2017-2021:  
<https://www.frp.no/tema/innvandring/integrering>
- Gabrielsen, E., & Lagerstrøm, B. O. (2005, 5 11). Mange innvandrere er dårlige til å lese norsk. *Samfunnsspeilet*, 2005/2, ss. 2-10.
- Gal, S. (2011). Sociolinguistic Regimes and the Management of "Diversity". I M. Heller, & A. Duchêne, *Language in late capitalism : pride and profit* (ss. 22-42). New York: Routledge.

- García, O. (2017). Problematizing linguistic integration of migrants: the role of translanguaging and languageteachers. I D. Little, H.-J. Krumm, J.-C. Beacco, & P. Thalgott, *The Linguistic Integration of Adult Migrants. Some lessons from research* (ss. 11-26). Berlin/Boston: De Gruyter.
- Garrett, P. (2010). *Attitudes to Language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Giles, H., & Rakić, T. (2014). Language Attitudes: Social Determinants and Consequences of Language Variation. I T. M. Holtgraves, *The Oxford Handbook of Language and Social Psychology (Vol. 1)* (s. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199838639.013.030>). The Oxford Handbook of Language and Social Psychology (Vol. 1). Oxford University Press.
- Grunnloven. (1814, 5 17). Kongeriket Norges grunnlov LOV-1814-05-17. Lovdata <https://lovdata.no/lov/1814-05-17>.
- Güven, C., & Islam, A. (2015, Mars 7). Age at Migration, Language Proficiency, and Socioeconomic Outcomes: Evidence From Australia. *Demography*, ss. 513–542.
- Haugsvær, K. (2018). *Arbeidsgiveres kjennskap til og bruk av norskprøver for voksne innvandrere*. Oslo/Bergen: Kompetanse Norge.
- Heller, M., & Duchêne, A. (2012). Pride and Profit: Changing Discourses of Language, Capital and Nation-State. I M. Heller, & A. Duchenne, *Language in Late Capitalism: Pride and Profit* (ss. 1-21). New York: Routledge.
- Helsepersonelloven. (2019 , 04 10). Lov om helsepersonell m.v. (helsepersonelloven) LOV-1999-07-02-64/LOV-2019-04-10-11 . Lovdata <https://lovdata.no/lov/1999-07-02-64>.
- Hodge, B. (2012). Ideology, Identity, Interaction: Contradictions and Challenges for Critical Discourse Analysis. *Critical Approaches to Discourse Analysis across Disciplines*, ss. 1-18.
- IMDi. (2014). *Godt no(rs)k - om språk og integrering*. Oslo: Intergerings- og mangfoldsdirektoratet.
- IMDi. (2015, 11 9). *IMDi*. Hentet fra Toppleiarundersøkinga 2014: <https://www.imdi.no/arkiv/arkiverte-publikasjoner/toppleiderundersokelsen-2014/>

- Integreringsloven. (2020, 10 20). Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid Prop. 89 L (2019-2020). Stortinget  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c292a78648754b4ea902ddcf9559fcef/no/pdfs/prp201920200089000dddpdfs.pdf>.
- Introduksjonsloven. (2018, 10 25). Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven) LOV-2003-07-04-80/LOV-2020-04-24-35. Lovdata <https://lovdata.no/lov/2003-07-04-80>. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80?q=introduksjonsloven>
- Introduksjonsloven. (2020, 04 24). Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven) LOV-2003-07-04-80/LOV-2020-04-24-35. Lovdata <https://lovdata.no/lov/2003-07-04-80>. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80?q=introduksjonsloven>
- Jakobsen, L. S., & Syversen, C. (2014). *Uklarheten rundt diskriminering på grunn av språk, med særlig fokus på forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Johannesen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kjelseth, S. (2017). *Diskriminering ved ansettelser - Hvilket handlingsrom sitter arbeidsgiver igjen med i møtet med retten til ikkediskriminering?* . Tromsø: Universitetet i Tromsø.
- Kompetanse Norge. (2020, 10 10). *Kompetanse Norge*. Hentet fra Norskprøve: <https://www.kompetansenorge.no/Norsk-og-samfunnskunnskap/Norskprove/#ob=24798,20314,9067>
- Kompetanse Norge. (2020, 10 18). *Norsk på nivå C1*. Hentet fra Kompetanse Norge: <https://www.kompetansenorge.no/nyheter/norsk-pa-niva-c1/#q=c1>
- Kompetanse Norge. (2020, 09 05). *Norskprøven C1 – høgare akademisk nivå*. Hentet fra kompetansenorge.no: <https://www.kompetansenorge.no/Norsk-og-samfunnskunnskap/Norskprove/norskproven-c1/>



Kulbrandstad, L. A. (2015, 1-2). Språkholdninger. *NOA - Norsk som andrespråk*, ss. 247-283.

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017, juni 16). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) LOV 2017-06-16-51. Lovdata <https://lovdata.no/LTI/lov/2017-06-16-51>.

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2006). Saksnummer: 06/592. <https://www.ldo.no/arkiv/klagesaker/2006/Usaklig-sprakkraft/>.

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2009). *Saldo-2009 Et samfunnsregnskap for likestilling og diskriminering*. Oslo: Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2015). Saksnummer: 16/2340. <https://www.ldo.no/arkiv/klagesaker/klagesaker-2016/etnisitet/162340-b-kommune-diskriminerte-ikke-arbeidssoker-som-ikke-ble-tilbudt-stilling-pa-grunn-av-norskkunnskapene-sine/>.

Lov om språk (Språklova). (2020, 5 12). Prop. 108 L (2019–2020) Lov om Språk (Språklova). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-108-l-20192020/id2701451/?ch=1>.

McAlinden, F. (Regissør). (2015). *Det hemmelige språket* [Film].

Meld. St. 13 (2018–2019). (2019, 3 1). Muligheter for alle — Fordeling og sosial bærekraft. Regjeringen <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-13-20182019/id2630508/>.

Meld. St. 14 (2019–2020) . (u.d.). Kompetansereformen – Lære hele livet.

Meld. St. 16 (2015–2016). (2016, 2 19). Fra utenforskap til ny sjanse — Samordnet innsats for voksnes læring. Regjeringen <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20152016/id2476199/>.

Meld. St. 19 (2015–2016) . (u.d.). Tid for lek og læring. Bedre innhold i barnehagen.

Midtbøen , A. H., & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker - etniske minoriteter tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for sanfunnsforskning.

- Morgan, D. L. (2017). *Integrating Qualitative and Quantitative Methods: A Pragmatic Approach*. SAGE Publications Ltd.
- Mullet, D. R. (2018). A General Critical Discourse Analysis Framework for Educational Research. *Journal of Advanced Academics* vol. 29(2), ss. 116-142.
- Nadim, M., & Fjell, L. K. (2019). *Kjønn, arbeid og innvandring*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra CORE-Senter for likestillingsforskning.
- Nav. (2020, 10 09). Hentet fra Arbeidsplassen.nav.no/tilkallingsvikarer:  
<https://arbeidsplassen.nav.no/stillinger/stilling/2c9c5635-d283-4c45-beb8-c28cb668142a>
- NOU 2017: 2. (2017, 2 1). Integrasjon og tillit — Langsiktige konsekvenser av høy innvandring. Regjeringen <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-2/id2536701/>.
- NOU 2019:7. (2019, 03 28). Arbeid og inntektssikring - Tiltak for økt sysselsetting. Regjeringen  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/b9ac9f756f21467f8a3230e9a8cdafa4/no/pdfs/nou201920190007000dddpdfs.pdf>.
- Olsson, F. (2019). *Predicerar innehållet i jobbannonser etnisk diskriminering? - En kvantitativ innehållsanalys av jobbannonser på arbetsmarknaden*. Uppsala Universitet.
- Petkevic, P. (2019). *It's a jungle out there! Kampen om arbeidskraften*. Stavanger: Universitetet i Stavanger.
- Proba samfunnsanalyse. (2020-5). *Hvorfor faller flyktninger ut av arbeidslivet*. Oslo: Proba samfunnsanalyse.
- Puncheva-Michelotti, P. H. (2018, 07). Employer branding and CSR communication in online recruitment advertising. *Business horizons Vol.61* , ss. 643-651.
- Regjeringen . (2020, 10 26). *Regjeringen*. Hentet fra Inkluderingsdugnaden:  
<https://www.regjeringen.no/no/sub/inkluderingsdugnad/id2596993/>

- Regjeringen. (2020, 10 18). *Språklov og ny stortingsmelding om språk*. Hentet fra Regjeringen : <https://www.regjeringen.no/no/tema/kultur-idrett-og-frivillighet/innsiktsartikler/spraklov-og-ny-stortingsmelding-om-sprak/id2636990/>
- Rogers, A., Castree, N., & Kitchin, R. (2013). *A Dictionary of Human Geography*. Oxford: Oxford University Press.
- Rouse, J. (2005). Power/Knowledge. I G. Gutting, *The Cambridge Companion to Foucault (Cambridge Companions to Philosophy)* (ss. 95-122). Cambridge: Cambridge University Press.
- Sameloven. (1987, juni 12). Lov om Sametinget og andre samiske rettsforhold (sameloven) LOV-1987-06-12-56. Lovdata <https://lovdata.no/lov/1987-06-12-56>.
- Samordna opptak, Kunnskapsdepartementet. (2019, 10 25). *Samordna opptak*. Hentet fra Utdanning fra utlandet, krav til norsk og engelsk: [https://www.samordnaopptak.no/info/utenlandsk\\_utdanning/ib/sprakkrav\\_uten\\_hoyere\\_utdanning/](https://www.samordnaopptak.no/info/utenlandsk_utdanning/ib/sprakkrav_uten_hoyere_utdanning/)
- Saussure, F. d. (1970). Utdrag fra: Kurs i allmän lingvistik. I *Kurs i allmän lingvistik* (ss. 31-41, 93-98, 107-118, 155-159). Bo Cavefors Bokförlag.
- Seglem, A., & Kitterød, I. K. (2016). *Språkkrav – en maktfaktor i arbeidslivet? Barnehagelederes oppfatninger rundt krav til norsksferdigheter for barnehageansatte i Oslo Kommune*. Høgskolen i Østfold.
- Selinker, L. (1972). Interlanguage. *International Review of Applied Linguistics vol. 10*, ss. 209-232.
- Skogvang, S. F. (2020, 09 06). *samisk språkforvaltningsområde*. Hentet fra Store norske leksikon: [https://snl.no/samisk\\_spr%C3%A5kforvaltningsomr%C3%A5de](https://snl.no/samisk_spr%C3%A5kforvaltningsomr%C3%A5de)
- Skrede, J. (2017). *Kritisk diskursanalyse*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Sosialistisk Venstreparti. (2020, 10 25). *Sosialistisk Venstreparti*. Hentet fra Prinsippprogram : <https://www.sv.no/prinsippprogram/kapittel-2-frihet-for-alle-ikke-for-de-fa/>

- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2020, 10 25). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra Holdninger til innvandrere og innvandring: [ssb.no/befolkning/statistikker/innvhold/aar](https://ssb.no/befolkning/statistikker/innvhold/aar)
- Store norske leksikon. (2020, 01 20). *Store norske leksikon*. Hentet fra Pierre Bourdieu: [https://snl.no/Pierre\\_Bourdieu](https://snl.no/Pierre_Bourdieu)
- Svendsen, B. A. (2020, 6 26). *Vårt Land*. Hentet fra "Kebabnorsk" er norsk: <https://www.vl.no/verdidebatt/kebabnorsk-er-norsk-1.1735966>
- Thurén, T. (2015). *Vitenskapsteori for nybegynnere*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- TNS politikk og samfunn. (2014). *Topplederundersøkelsen 2014 Undersøkelse om arbeidsliv og innvandrere*. Oslo: TNS politikk og samfunn.
- Tracy, R. (2017). Language testing in the context of migration. I H.-J. Krumm, D. Little, J.-C. Beacco, & P. Thalgott, *The Linguistic Integration of Adult Migrants: Some lessons from research* (ss. 45-56). Berlin/Boston: De Gruyter.
- Tromsø Kommune. (2020, 09 05). *tromso.kommune.no*. Hentet fra Samisk/finsk/kvensk opplæring: <https://www.tromso.kommune.no/samiskfinsk-kvensk-opplaering.6055911-121085.html>
- VOX (Kompetanse Norge). (2012). Læreplan i norsk og samfunnsfag for voksne innvandrere. Oslo: VOX.
- Wikipedia. (2020, 10 09). *Wikipedia*. Hentet fra Black Lives Matter: [https://en.wikipedia.org/wiki/Black\\_Lives\\_Matter](https://en.wikipedia.org/wiki/Black_Lives_Matter)
- Yrkeskvalifikasjonsloven. (2019, 06 21). Lov om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner (yrkeskvalifikasjonsloven) LOV-2017-06-16-69/LOV-2019-06-21-60. Lovdata <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-69>.
- Aamodt, I. (2018, 5 30). *Statistisk sentralbyrå*. Hentet fra Ansetter flere innvandrere fra EU enn fra resten av verden: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/ansetter-flere-innvandrere-fra-eu-enn-fra-resten-av-verden>

## Liste over vedlegg

1. **Tabell 1:** Oversikt over det totale antallet stillingsannonser fordelt på publiseringsdato og antall uttrykte språkkrav og etterspurt nivå på norskprøve.
2. **Tabell 2:** Tabellen viser en fylkesvis oversikt over utvalget av stillingsannonser og i hvilken grad de har uttrykte språkkrav og etterspør norskprøve.
3. **Tabell 3:** Tall fra SSB som viser andel utenlandske innbyggere og innvandrere og norskfødte barn av foreldre med innvandrerbakgrunn i de ulike fylkene i 2019.
4. **Tabell 4:** Oversikt over de ulike nivåene på norskprøven som er etterspurt i stillingsannonser.
5. **Tabell 5:** Tall fra statistikkbanken til Kompetanse Norge som viser andelen av beståtte delprøver av norskprøven høst og vinter 2019
6. **Tabell 6:** Krav om norskprøve i sektoren barn og oppvekst fordelt på nivå og stillingskategori.
7. **Tabell 7:** Oversikt over etterspurte nivå på norskprøven knyttet til stillingstittel i helsesektoren.
8. figur 3: De asymmetriske maktrelasjonene i en jobbsøkningsprosess
9. figur 4: Indikator for virksomheters ansettelse av innvandrere
10. Stillingsannonse: Kokk med fagbrev
11. Stillingsannonse: Spennende stilling som miljøterapeut
12. Stillingsannonse: Sykepleiere til korttidsavdeling
13. Originalsøk 11818: Utvalgte nøkkeltall befolkningsprofil , etter region, statistikkvariabel og år, Statistisk sentralbyrå (SSB)
14. Originalsøk, statistikkbanken Kompetanse Norge
15. Arbeidsledighet blant innvandrere 2. kvartal 2020
16. Lenke til stillingsannonsene:  
[https://uio-my.sharepoint.com/:f/g/personal/andrekm\\_uio\\_no/EviUp5ipL2ZNtF1-FvjubikBtIsutCJ5GeEN5EoigHMh7g?e=7RJFRf](https://uio-my.sharepoint.com/:f/g/personal/andrekm_uio_no/EviUp5ipL2ZNtF1-FvjubikBtIsutCJ5GeEN5EoigHMh7g?e=7RJFRf)

**Tabell 1:** Oversikt over det totale antallet stillingsannonser fordelt på publiseringsdato og antall uttrykte språkkrav og etterspurt nivå på norskprøve. Prosentandelene er knyttet til andelen av de totale antallet stillingsannonsene.

<b>dato</b>	<b>Total</b>	<b>språkkrav</b>	<b>norskprøve</b>
17.12.2018	923	450/49%	34/3,68%
17.12.2019	844	522/62%	35/4,14
<b>antall funn</b>	<b>1767</b>	<b>972/55%</b>	<b>69/3,9%</b>

**Tabell 2:** Tabellen viser en fylkesvis oversikt over utvalget av stillingsannonser og i hvilken grad de har uttrykte språkkrav og etterspør norskprøve.

<b>Fylke</b>	<b>Antall annonser</b>	<b>Språkkrav %</b>		<b>norskprøve %</b>	
Akershus	210	129	61 %	14	6,67 %
Aust-Agder	42	18	43 %	0	0 %
Buskerud	90	63	70 %	5	5,56 %
Finnmark	23	13	57 %	5	21,73 %
Hedmark	45	25	56 %	0	0 %
Hordaland	197	113	57 %	6	3,04 %
Møre og Romsdal	57	34	60 %	0	0 %
Nordland	76	30	39 %	1	1,31 %
Oppland	38	18	47 %	1	2,63 %
Oslo	435	236	54 %	14	3,22 %
Rogaland	172	94	55 %	14	8,14 %
Sogn og Fjordane	27	13	48 %	0	0 %
Telemark	23	12	52 %	1	4,35 %
Troms	61	38	62 %	3	4,92 %
Trøndelag	138	69	50 %	3	2,17 %
Vest-Agder	22	6	27 %		0 %
Vestfold	49	27	55 %	1	2,04 %
Østfold	60	32	53 %	1	1,67 %
Andre <sup>4</sup>	2	2	100 %	0	0 %
	<b>1767</b>	<b>972</b>	<b>55 %</b>	<b>69</b>	<b>3,90 %</b>

<sup>4</sup> Raden «andre» i denne tabellen viser til to annonser med arbeidssted i utlandet, henholdsvis Sverige og Hellas.

*Tabell 3: Tall fra SSB som viser andel utenlandske innbyggere og innvandrere og norskfødte barn av foreldre med innvandrerbakgrunn i de ulike fylkene i 2019. Dette er en noe forenklet utgave av utvalget som ble kjørt i SSBs database (se vedlegg).*

Fylke	antall innbyggere	innbyggere med utenlandsk bakgrunn <sup>5</sup>	innbyggere med utenlandsk bakgrunn, %
Oslo kommune	693491	345478	50 %
Akershus fylkeskommune	633189	220846	35 %
Buskerud fylkeskommune	285336	93447	33 %
Rogaland fylkeskommune	479891	145653	30 %
Østfold fylkeskommune	300112	83167	28 %
Finnmark fylkeskommune	74584	20195	27 %
Vestfold fylkeskommune	252669	64240	25 %
Vest-Agder fylkeskommune	188960	46946	25 %
Møre og Romsdal fylkeskommune	256738	63214	25 %
Aust-Agder fylkeskommune	118273	27174	23 %
Telemark fylkeskommune	173355	38485	22 %
Sogn og Fjordane fylkeskommune	109566	24446	22 %
Troms fylkeskommune Romsa fylkagiolda	166602	36775	22 %
Hordaland fylkeskommune	528129	133129	21 %
Trøndelag fylkeskommune	467139	100018	21 %
Oppland fylkeskommune	189365	37024	20 %
Hedmark fylkeskommune	197920	38117	19 %
Nordland fylkeskommune	242473	45133	19 %

<sup>5</sup> Innbyggere med innvandrerbakgrunn omfatter både utenlandske statsborgere, innvandrere og norskfødte av innvandrerforeldre.



*Tabell 4: Oversikt over de ulike nivåene på norskprøven som er etterspurt i stillingsannonser.*

A2-B1	B1	B2	C1
2	15	32	10

*Tabell 5: Tall fra statistikkbanken til Kompetanse Norge som viser andelen av beståtte delprøver av norskprøven høst og vinter 2019 (originalutvalg, se vedlegg).*

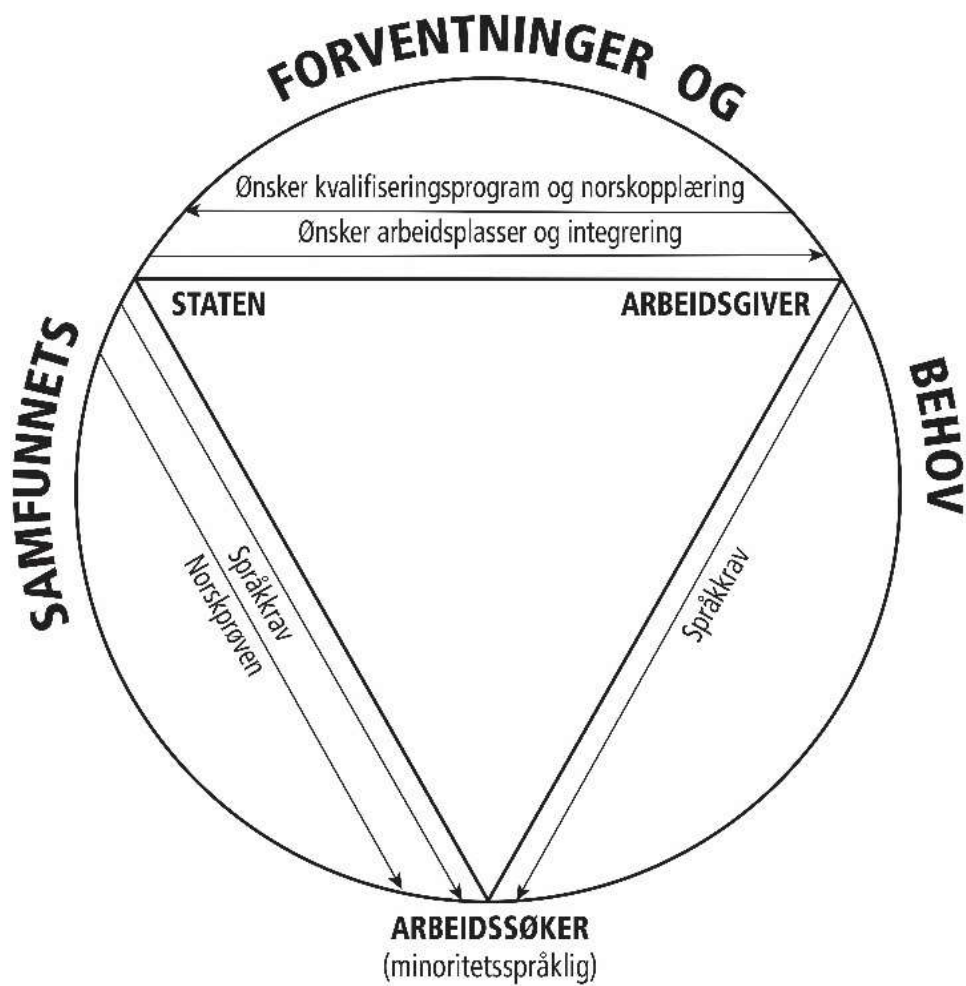
tidspunkt	Ferdighet	antall	B2	B1	A2	A1	under A1	Ikke vurdert
Vinter 2019	Muntlig kommunikasjon	5894	13 %	32 %	42 %	13 %	1 %	0 %
	Lytteforståelse	4266	17 %	34 %	35 %	13 %	1 %	-
	Leseforståelse	4458	12 %	32 %	32 %	21 %	3 %	-
	Skriftlig framstilling	4615	8 %	34 %	41 %	13 %	1 %	2 %
Høst 2019	Muntlig kommunikasjon	2511	17 %	33 %	39 %	12 %	1 %	0 %
	Lytteforståelse	1703	33 %	33 %	26 %	7 %	0 %	-
	Leseforståelse	1781	23 %	33 %	28 %	14 %	1 %	-
	Skriftlig framstilling	1933	9 %	44 %	37 %	7 %	1 %	2 %

**Tabell 6:** Krav om norskprøve i sektoren barn og oppvekst fordelt på nivå og stillingskategori.

<b>Stilling</b>	<b>trinn 3</b>	<b>A2-B1</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>C1</b>	<b>lovhjemmel</b>	<b>totalt</b>
pedagogisk leder	1	-	1	6	1	1	<b>10</b>
barnehageassistent	-	1	-	-	-	-	<b>1</b>
barnehagelærer	1	-	1	-	-	-	<b>2</b>
Førskolelærer	-	1	-	-	-	-	<b>1</b>
assistent, SFO	-	-	1	-	-	-	<b>1</b>
barne- og ungdomsarbeider	-	-	1	-	-	-	<b>1</b>
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

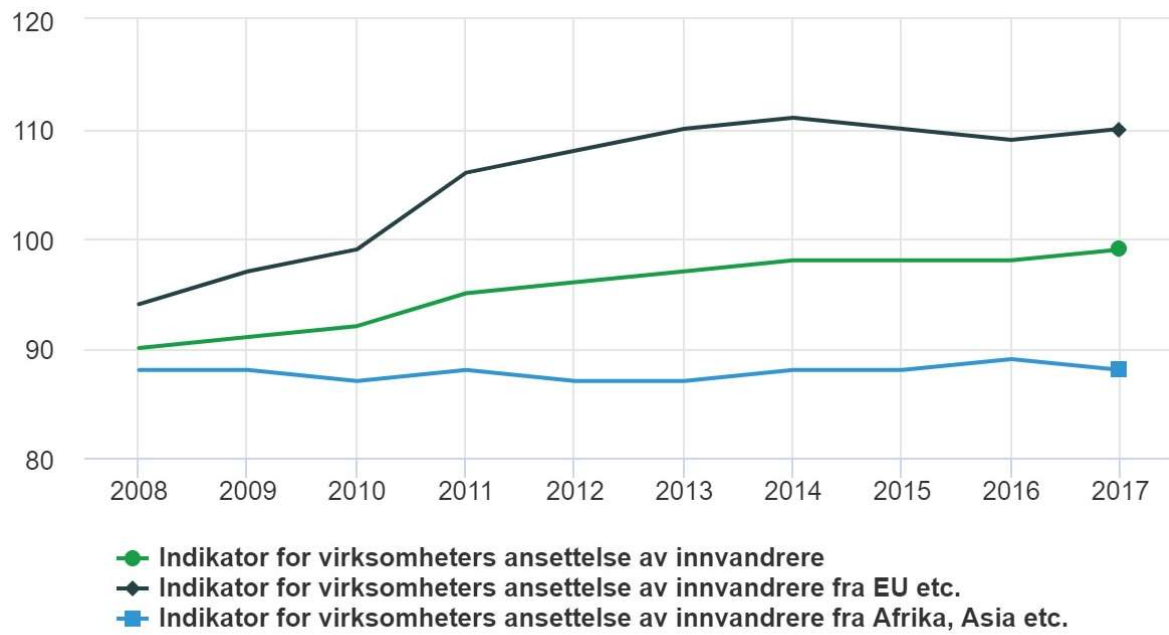
**Tabell 7:** Oversikt over etterspurte nivå på norskprøven knyttet til stillingstittel i helsesektoren.

Stillingstittel	nivå 2	nivå 3	B1	B2	B2-C1	C1	Bergenstesten	total
Sykepleier	1	-	2	11	-	4	-	18
vernepleier	-	1	1	3	-	2	1	8
miljøterapeut	-	-	2	-	-	1	-	3
ernæringsfysiolog	-	-	1	-	-	-	-	1
miljøarbeider	-	-	1	-	-	-	-	1
sosionom	-	-	1	-	-	-	-	1
helsearbeider	-	-	-	1	-	-	-	1
overlege	-	-	-	1	-	-	-	1
bioingeniør	-	-	-	1	-	-	-	1
psykologspesialist	-	-	-	1	-	-	-	1
lege	-	-	-	1	-	-	-	1
lege i spesialisering	-	-	-	1	-	-	-	1
helsefagarbeider	-	-	-	-	1	-	-	1
fysioterapeut	-	-	-	-	-	1	-	1
avdelingsleder	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>41</b>



figur 5: De asymmetriske maktrelasjonene i en jobbsøkingssprosess

figur 6: Indikator for virksomheters ansettelse av innvandrere



Kilde: Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert, Statistisk sentralbyrå.

**#### Vi serverer mat fra eget kjøkken og vi trenger deg til å lage den!** Seniorsentrene tilbyr aktiviteter og tjenester for pensjonister over 60 år. Målet er å fremme god helse, mestring og økt selvhjelpenhet. Seniorsentrene skal bidra til at eldre søker fellesskap fremfor passivitet og ensomhet. For å gi et godt og attraktivt tilbud til brukerne på Ringhøyden seniorsenter, søker vi en kreativ og selvstendig person i 100 % stilling som kokk. Tiltredelse snarest.

Ringhøyden seniorsenter har nye og flotte lokaler i naturskjønne omgivelser på Bekkestua.

Vil du vite mer om Ringhøyden seniorsenter

[klikk her \(https://www.baerum.kommune.no/tjenester/helse-og-omsorg/seniorsenter/ringhoyden-seniorsenter/\)](https://www.baerum.kommune.no/tjenester/helse-og-omsorg/seniorsenter/ringhoyden-seniorsenter/)

## Arbeidsoppgaver

- Tilberede og selge middager, smørbrød, kaker og variert mat i cafe` (IK-mat og HACCAP-metodikk)
- Sørge for forskriftsmessig renhold, orden og hygiene i kjøkken
- Yte god service i kjøkken og cafe`
- Sørge for forskriftsmessig behandling av salgsinntekter
- Motivere og veilede frivillige
- Følge opp med kontroller i h.h.t. forskrifter og avtaler
- Bistå kjøkkensjefen i planlegging, innkjøp og lagerstyring
- Stedfortreder for kjøkkensjefen

## Kvalifikasjoner

- Kokk med fagbrev
- Relevant erfaring
- Erfaring med dietter
- Godkjent norskprøve på minst B2-nivå
- Lang relevant erfaring kan veie opp for fagbrev

## Utdanningsnivå

Fagbrev

## Personlige Egenskaper

Vi ser etter deg som:

- har gode kommunikasjons- og samarbeidsevner
  - er fleksibel og løsningsorientert
  - har høy grad av serviceinnstilling
  - evner å takle stress
- Personlig egnethet vektlegges

## Vi tilbyr

- En spennende og viktig jobb i et positivt og hyggelig miljø
- Lønn etter kvalifikasjoner og avtale
- Kompetanseutviklingsstipend
- Offentlig tjenestepensjonsordning
- Tilgang til hytter og ferieleiligheter i inn- og utland

## Annet

- Vitnemål og attester tas med på intervju.
- Før ansettelse i Bærum kommune skal identitet dokumenteres og oppholdstillatelse være gyldig.
- Søkere gjøres oppmerksom på at opplysninger om dem kan bli offentliggjort, selv om søkerne ber om ikke å bli ført opp på offentlig søkerliste (Offentleglova §25).

## Kontaktinformasjon

Stian Laukholm, kjøkkensjef, tlf.:976 86 012/6750 6327

## Arbeidssted

Bekkestua

## Nøkkelinformasjon:

Annonsør:Bærum kommune

Ref. nr.:3994308936

Stillingsbrøk: 100%

Heltid, Fast

Antall stillinger: 1

Søknadsfrist: 11.01.2019

[https://www.webcruiter.no/wcmain/advertviewpublic.aspx?oppdragsnr=3994308936&company\\_id=2260026506&culture\\_id=NB-NO](https://www.webcruiter.no/wcmain/advertviewpublic.aspx?oppdragsnr=3994308936&company_id=2260026506&culture_id=NB-NO)

For elektronisk søknadsskjema:[[Klikk her](https://www.webcruiter.no/wcmain/CvJobRespond1.aspx?oppdragsnr=3994308936&link_source_id=17&company_id=2260026506&culture_id=NB-NO)]([https://www.webcruiter.no/wcmain/CvJobRespond1.aspx?oppdragsnr=3994308936&link\\_source\\_id=17&company\\_id=2260026506&culture\\_id=NB-NO](https://www.webcruiter.no/wcmain/CvJobRespond1.aspx?oppdragsnr=3994308936&link_source_id=17&company_id=2260026506&culture_id=NB-NO)).

## Søknad

Søknadsfrist: 11.01.2019

## Om stillingen

Stillingstittel: Kokk  
Sted: Bærum  
Ansettelsesform: Fast  
Heltid/deltid: Heltid

Antall stillinger: 1  
Sektor: Ikke oppgitt

## Om arbeidsgiveren

Arbeidsgiver: Bærum kommune

Som en av Norges største kommuner, har Bærum høye forventninger til innsats. Vi vil ha folk med ambisjoner -- både på egne og samfunnets vegne. Våre 12 000 medarbeidere vet at resultater og utvikling ikke kommer av seg selv. Derfor forventer også de mye; faglig utvikling, godt lederskap og attraktive karrieremuligheter. Dette bidrar til å gjøre oss til en av landets beste arbeidsplasser.

## Sammen skaper vi fremtiden

## Om annonsen

Sist endret: 17.12.2018  
Hentet fra: Overført fra arbeidsgiver  
Referanse: 9942663  
Stillingsnummer: 205688



Vinkelveien 7C, Oslo kommune, Bydel Nordre Aker, Oslo

# Spennende stilling som miljøterapeut

Org. nr: - Stillingsident: 4170492923 Presentasjon av stillingen:

Vinkelveien 7C er en heldøgnsbemannet bolig for voksne mennesker med psykiske og fysiske funksjonsnedsettelse. Pr 20.01.2020 består boligen av 3 beboere som hver har egen leilighet. Alle beboerne er avhengige av rullestol og har et stort omsorgsbehov. Med denne stillingen følger blant annet rollen som tjenesteansvarlig for en av beboerne. Dette innebærer spennende og viktige arbeidsoppgaver knyttet til faglig oppfølging og praktisk tilrettelegging for alle dagliglivets gjøremål og aktiviteter.

## Arbeidsoppgaver

- Tjenesteansvar for en beboer.
- Ha en sentral rolle i videreføring og utvikling av faglige systemer ved boligen.
- Dette innebærer blant annet å implementere rutiner og prosedyrer i henhold til vedtak og målsetninger for å sikre at disse kommer beboerne til nytte i praksis.
- Skape en trygg og variert hverdag for beboerne innenfor rammen av deres individuelle forutsetninger.
- Medisinsk ansvar for søkere med autorisasjon.
- Tett samarbeid med pårørende, samt interne og eksterne samarbeidspartnere.

## Kvalifikasjoner

- Norsk autorisasjon som sykepleier eller vernepleier.
- Andre med 3-årig Helse- og Sosialfaglig utdanning vil kunne bli vurdert.
- Gode muntlige og skriftlige norskerferdigheter er et krav. Søkere må kunne dokumentere språkferdigheter i norsk som tilsvarer nivå C1.
- Erfaring fra arbeid med mennesker med utviklingshemming og hjelpebehov i det daglige er en stor fordel.
- Godkjent politiattest.

## Utdanningsretning

- Helse-, sosial- og idrettsfag

## Utdanningsnivå

- Høyskole/Universitet/Diplom/BachelorgradCand.Mag.

## Personlige egenskaper

- Vi ønsker oss en ansvarsbevisst, engasjert medarbeider som er strukturert og punktlig.
- Du må like å arbeide selvstendig, men samtidig som del av et team.
- Det forventes at du viser initiativ og er en pådriver for faglig utvikling og praksis med sterkt fokus på beboernes trygghet og velbefinnende.
- Dette krever ikke bare motivasjon og eget initiativ, men vel så mye fleksibilitet og gode samarbeidsevner.
- Du liker å inspirere, veilede og spre kunnskap.

## Language

- Norsk

## Vi tilbyr

- Spennende, varierte og utfordrende oppgaver.
- Et inkluderende fagmiljø.
- Muligheter for intern og ekstern kursing.
- Godt arbeidsmiljø.
- Hyggelige, dyktige og motiverte kollegaer.
- Nye, fine lokaler lett tilgjengelig på Tåsen.
- Stillingens tr.27 - 39 (kr .444 800-536 500). Ltr fastsettes etter lønnsansiennitet.
- Tiltredelse etter avtale.

## Kontaktinformasjon

Berit Brandenberger, Enhetsleder, 481 08 123

## Arbeidssted

Vinkelveien 7  
0870 Oslo

Søk på stillingen: [Klikk her \(https://candidate.webcruiter.com/cv?advertid=4170492923&language=nb&link\\_source\\_id=17\)](https://candidate.webcruiter.com/cv?advertid=4170492923&language=nb&link_source_id=17)

## Nøkkelinformasjon:

Arbeidsgiver:Oslo kommune


Referansenr.:4170492923


Stillingsprosent: 100%


Fast

Søknadsfrist: 19.01.2020

Del annonsen:

 (<https://www.facebook.com/sharer/sharer.php?u=https://arbeidsplassen.nav.no/stillinger/stilling/959a4f54-ccb9-4f0a-b2cc-474a5902fe53>)

 (<https://www.linkedin.com/shareArticle?mini=true&url=https://arbeidsplassen.nav.no/stillinger/stilling/959a4f54-ccb9-4f0a-b2cc-474a5902fe53>)

 (<https://twitter.com/intent/tweet?url=https://arbeidsplassen.nav.no/stillinger/stilling/959a4f54-ccb9-4f0a-b2cc-474a5902fe53&text=Spennende%20stilling%20som%20milj%C3%B8terapeut>)

---

## Søknad

Søknadsfrist: 19.01.2020

---

## Om stillingen

Sted: Vinkelveien 7, 0870 Oslo

Ansettelsesform: Fast

Heltid/deltid: Heltid

Antall stillinger: 1

Sektor: Offentlig

---

## Om arbeidsgiveren

Arbeidsgiver: Vinkelveien 7C, Oslo kommune, Bydel Nordre Aker  
Adresse: Vinkelveien 7C, 0870 Oslo

Bydel Nordre Aker har rundt 50 000 innbyggere. Bydelen strekker seg fra Badebakken i sør, gjennom Maridalen og Solemskogen i nord, og fra Trondheimsveien i øst til Sognsvannsbekken i vest. Denne utstrekningen gjør Bydel Nordre Aker til den geografisk største bydelen i Oslo. Bydelens visjon er: " Sammen skaper vi selvstendige, aktive og gode liv i Bydel Nordre Aker". Vi ønsker å være i dialog med bydelens innbyggere og utvikle gode tjenester.

Arbeidsplassene i Oslo kommune skal preges av mangfold, og våre ansatte skal gjenspeile byens befolkning. Vi oppfordrer alle som er kvalifisert til å søke jobb hos oss, uansett alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn. Oslo kommune legger vekt på å tilrettelegge arbeidsforholdene dersom det er behov for det.

I henhold til offentlighetsloven kan søkeren føres opp på offentlig søkerliste selv om det er anmodet om anonymitet. Vedkommende vil i tilfelle bli varslet. Les mer om [Bydel Nordre Aker](http://www.bydel-nordre-aker.oslo.kommune.no/) (<http://www.bydel-nordre-aker.oslo.kommune.no/>)

---

## Om annonsen

Sist endret: 19.12.2019  
Hentet fra: webcruiter  
Referanse: 4170492923\_Vinkelveien 7C, Oslo kommune, Bydel Nordre Aker\_webcruiter  
Stillingsnummer: 520612

Helsehuset Tromsø, Tromsø kommune, Tromsø

# Sykepleiere til Korttidsavdeling

Org. nr: - Stillingsident: 4158950950 Presentasjon av stillingen:

**Helsehusets Korttidsavdeling søker flere sykepleiere til vårt team. 2 x 100% fast stilling som sykepleier**

**1 x 100% midlertidig stilling som sykepleier (fra snarest til 01.10.2020)**

Korttidsavdelingen er for deg som liker å jobbe variert og med ulike diagnoser og problemstillinger. Pasienter med mindre og moderat komplekse problemstillinger tilbys et tidsbegrenset opphold før, etter, og i stedet for, sykehusinnleggelse. Avdelingen har høy faglig kompetanse og døgnkontinuerlig legedekning. Avdelingen består av 17 sengeplasser og 24 årsverk med sykepleiere og helsefagarbeidere.

Som sykepleier deltar du i tverrfaglige behandlingsteam sammen med pasient og pårørende. Vi har fokus på gode pasientforløp til det beste for pasienten, og samarbeider tett med øvrige hjelpeapparat. Som sykepleier i Helsehuset vil du ha primær tilknytning til én avdeling. Helsehuset praktiserer samtidig ressursallokering til andre avdelinger ved behov. Tjenesten skal inngå som en integrert del av pasientforløpene og tilrettelegges i henhold til de ulike pasientsituasjonene.

Sykepleier deltar i tverrfaglig behandlingsteam på Helsehuset slik at pasienten behandles helhetlig.

Her kan du lese mer om Tromsø Kommunes [Særavtaler](https://img8.custompublish.com/getfile.php/4084557.1308.tqaulbjttsapww/Brosjyre+om+s%C3%A6ravtaler.pdf?return=www.tromso.kommune.no) (https://img8.custompublish.com/getfile.php/4084557.1308.tqaulbjttsapww/Brosjyre+om+s%C3%A6ravtaler.pdf?return=www.tromso.kommune.no) og [stipendordninger for nyutdannede sykepleiere](https://www.tromso.kommune.no/stipendordninger-for-helse-og-omsorgsfag.338512.no.html). (https://www.tromso.kommune.no/stipendordninger-for-helse-og-omsorgsfag.338512.no.html)

**Helsehusets medarbeidere er ansvarlige og selvstendige, og sammen bygger vi en kultur preget av respekt, åpenhet, mot, anerkjennelse og tillit.**

Du finner mer informasjon om Helsehuset her. (<https://www.tromso.kommune.no/helsehuset.429742.no.html>)

## Arbeidsoppgaver

- Sykepleiefaglig ansvar for pasienter som er ferdigbehandlet i spesialisthelsetjenesten
- Lede og koordinere det daglige pasientarbeidet
- Samarbeid med pasientens hjelpeapparat og pårørende
- Bidra faglig gjennom tverrfaglig praksis og kunnskapsdeling
- Delta i arbeid med pasientsikkerhet, systematisk kvalitetsarbeid og kontinuerlig forbedring av virksomheten
- Opplæring/veiledning av pasienter og pårørende, samt ansatte og studenter

## Kvalifikasjoner

- Bachelor i sykepleie med norsk autorisasjon
- God muntlig og skriftlig framstillingsevne
- Dersom du har annet morsmål enn norsk, må du dokumentere et språknivå tilsvarende C1. Gjelder ikke søkere med skandinavisk språk som morsmål

### Vi ønsker at kandidaten har:

- Erfaring fra primærhelsetjenesten og/eller spesialisthelsetjenesten
- Erfaring med å arbeide i tverrfaglig team
- Kunnskap om andre samhandlende tjenesteytere

## Personlige egenskaper

- Du er faglig engasjert
- Du kan samarbeide og kommunisere med mange forskjellige mennesker på ulike nivå i og utenfor organisasjonen
- Du kan håndtere flere ulike type arbeidsoppgaver og skape en god struktur i arbeidet ditt.
- Du er serviceorientert og tar selvstendig ansvar for oppgavene
- Du er nytenkende, fleksibel og løsningsorientert
- Du bidrar til et positivt arbeidsmiljø
- Personlig egnethet vil bli vektlagt

## Vi tilbyr

- En spennende stilling i et nytt tjenestetilbud.
- Muligheter til faglig utvikling.

- Tilhørighet i et tverrfaglig og innovativt miljø.
- 2-delt turnus med arbeid hver 3.helg.
- Lønn etter avtale i henhold til kommunale tilsettingsvilkår.
- Gode pensjons- og forsikringsordninger.
- Bedriftshelsetjeneste.
- Velferdsordninger med rabatterte treningsavtaler, utleie av friluftsutstyr og hytter m.m.

**Annet:**

- Tilsetting skjer i henhold til gjeldende lover, reglementer og tariffavtaler.
- Vi gjør oppmerksom på at søkere kan føres opp på offentlig søkerliste, selv om søkeren har bedt om anonymitet. Dette blir du så fall varslet om..
- Ved tilsetting må gyldig politiattest ihht helse- og omsorgstjenesteloven §5-4 fremlegges før tiltredelse.
- Oppgi 2 referanser.
- Attester og vitnemål tas med på intervju eller vedlegges søknad
- Søknad sendes elektronisk via Webcruiter.

**Kjenner du deg igjen i dette -- da blir vi svært glad for å høre fra deg!**

## Kontaktinformasjon

Siri Pedersen, Avdelingsleder, 915 93 622, [siri.pedersen@tromso.kommune.no](mailto:siri.pedersen@tromso.kommune.no)

Randi Louise Kubban, Enhetsleder, 454 17 042, [Randi.Lovise.Kubban@tromso.kommune.no](mailto:Randi.Lovise.Kubban@tromso.kommune.no)

## Arbeidssted

Hansine Hansens veg 90  
9019 Tromsø

Søk på stillingen: [Klikk her \(https://candidate.webcruiter.com/cv?advertid=4158950950&language=nb&link\\_source\\_id=17\)](https://candidate.webcruiter.com/cv?advertid=4158950950&language=nb&link_source_id=17)

## Nøkkelinformasjon:


Arbeidsgiver:Tromsø kommune


Referansenr.:4158950950


Stillingsprosent: 100%

Søknadsfrist: 06.01.2020

Del annonsen:

 (<https://www.facebook.com/sharer/sharer.php?u=https://arbeidsplassen.nav.no/stillinger/stilling/7281fbcd-9a88-4399-9a32-33b83320a0ea>)

 (<https://www.linkedin.com/shareArticle?mini=true&url=https://arbeidsplassen.nav.no/stillinger/stilling/7281fbcd-9a88-4399-9a32-33b83320a0ea>)

 (<https://twitter.com/intent/tweet?url=https://arbeidsplassen.nav.no/stillinger/stilling/7281fbcd-9a88-4399-9a32-33b83320a0ea&text=Sykepleiere%20til%20Korttidsavdeling>)

---

## Søknad

Søknadsfrist: 06.01.2020

---

## Om stillingen

Sted: Hansine Hansens veg 90, 9019 Tromsø  
Ansettelsesform: Annet  
Heltid/deltid: Heltid  
Antall stillinger: 3  
Sektor: Offentlig



---

## Om arbeidsgiveren

Arbeidsgiver: Helsehuset Tromsø, Tromsø kommune  
Adresse: Hansine Hansens veg 90, 9019 Tromsø

**Tromsø kommune (<http://www.tromso.kommune.no/>)** er Nord-Norges største kommune med 75 000 innbyggere. Byen er en urban villmark, med kafeer, universitet og folkeliv i naturskjønne omgivelser. Tromsøs unike, strategiske beliggenhet i nordområdene er koblet sterkt opp mot universitet, universitetssykehus, et godt flyrutetilbud, fantastisk natur og et yrende kultur- og idrettsliv. Kommunen har rundt 7 000 medarbeidere fordelt på 86 enheter og tjenester.

**Helsehuset (<http://www.tromso.kommune.no/helsehuset-tromsoe.429742.no.html>)** er Tromsø kommunes øverste omsorgsnivå. Ansatte med god og riktig kompetanse er vår viktigste ressurs. Vi tilbyr kommunale akutt plasser og korttidsopphold for pasienter med somatiske- og ROP- lidelser, samt pasienter med behov for rehabilitering og lindrende behandling.

Vi har samlet våre leger, terapeuter og sosionom under Medisinsk service og disse jobber i tverrfaglige team på alle avdelingene. Vi er til sammen 160 ansatte og ledes av enhetsleder med egen stab.

---

## Om annonsen

Sist endret: 19.12.2019  
Hentet fra: webcruiter  
Referanse: 4158950950\_Helsehuset Tromsø, Tromsø kommune\_webcruiter  
Stillingsnummer: 521397

## 11818: Utvalgte nøkkeltall befolkningsprofil , etter region, statistikkvariabel og år

	Innbyggere (antall)		Utenlandske statsborgere (antall)		Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre (antall)	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
0100 Østfold fylkeskommune	297520	300112	26763	27858	52929	55309
0200 Akershus fylkeskommune	624055	633189	74475	78846	133799	142000
0300 Oslo kommune	681071	693491	108024	111124	227228	234354
0400 Hedmark fylkeskommune	197406	197920	14373	15054	22174	23063
0500 Oppland fylkeskommune	189545	189365	14622	14891	21332	22133
0600 Buskerud fylkeskommune	283148	285336	33402	34224	56832	59223
0700 Vestfold fylkeskommune	251078	252669	23500	24518	38403	39722
0800 Telemark fylkeskommune	173318	173355	14077	14145	23683	24340
0900 Aust-Agder fylkeskommune	117655	118273	10645	10848	15896	16326
1000 Vest-Agder fylkeskommune	187589	188960	16938	17224	28846	29722
1100 Rogaland fylkeskommune	475654	479891	57557	57927	84453	87726
1200 Hordaland fylkeskommune	524495	528129	52793	53358	77051	79771
1400 Sogn og Fjordane fylkeskommune	109774	109566	10962	10978	13196	13468
1500 Møre og Romsdal fylkeskommune	258493	256738	26861	27561	34915	35653
5000 Trøndelag Tröndelage fylkeskommune	462032	467139	38850	40802	56662	59216
1600 Sør-Trøndelag fylkeskommune (-2017)	.	.	.	.	.	.
1700 Nord-Trøndelag fylkeskommune (-2017)	.	.	.	.	.	.
1800 Nordland fylkeskommune	243385	242473	19318	19723	25256	25410
1900 Troms fylkeskommune Romsa fylkagielda	167202	166602	15520	16044	20458	20731
2000 Finnmark fylkeskommune Finnmarkku fylkaĝ	74948	74584	9089	9108	11289	11087

Noen utvalgte nøkkeltall på befolkningen i fylkeskommunen

[<b>Se liste over endringer i de regionale inndelingene</b></a>.](https://www.ssb.no/offentlig-sektor/kommunekatalog/endringer-i-de-regionale-inndelingene)

. = Tall kan ikke forekomme

Siste oppdatering:

Innbyggere (antall):

20200615 08:00

Utenlandske statsborgere (antall):

20200615 08:00

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre (antall):

20200615 08:00

Kilde:

## Statistisk sentralbyrå

### Kontakt:

Innbyggere (antall):

Kari Solaas Paulsen, Statistisk sentralbyrå

+47 40 90 25 81

krs@ssb.no

Christopher Okazaki Hansen, Statistisk sentralbyrå

+47 409 02 661

coh@ssb.no

### Copyright

#### Måleenhet:

Innbyggere (antall):

antall

Utenlandske statsborgere (antall):

antall

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre (antall):

antall

#### Målemetode:

Innbyggere (antall):

Forløp (perioodesum)

Utenlandske statsborgere (antall):

Forløp (perioodesum)

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre (antall):

Forløp (perioodesum)

#### Referansetid:

Innbyggere (antall)

31.12

Utenlandske statsborgere (antall)

31.12

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre (antall)

31.12

Database:  
Ekstern PRODUKSJON

Intern referansekode:  
KOSfolkemengde0000

**Prøvenivå og resultater, fordelt på fylke og kommune**

Norsk for innvandrere, 2016–2019

Måleverdier			Prosentandel oppmeldt	Prosentandel oppmeldt på nivå A2-B1	Prosentandel oppmeldt på nivå B1-B2	Prosentandel på nivå B2	Prosentandel på nivå B1	Prosentandel på nivå A	Prosentandel på nivå A	Prosentandel under A1	Prosentandel ikke vurdert
Sted	Tidspunkt	Prøvetype									
Hele lande	Vinter 2019	Muntlig kommunikasjon	36	42	22	13	32	42	13	1	0
		Skriftlig framstilling	24	42	34	8	34	41	13	1	2
	Høst 2019	Muntlig kommunikasjon	34	41	25	17	33	39	12	1	0
		Skriftlig framstilling	19	37	43	9	44	37	7	1	2

# Registrerte arbeidsledige blant innvandrere, 2. kvartal 2020

Publisert: 12. august 2020

Du er inne i en arkivert publisering. [Gå til nyeste publisering](#)

Registrert helt arbeidsledige, etter innvandringsbakgrunn og verdensregion.		
	2. kvartal 2020	
	Arbeidsledige	Arbeidsledige i prosent av arbeidsstyrken (prosent)
Registrerte helt arbeidsledige i alt	181 442	6,4
Befolkningen eksklusive innvandrere <sup>1</sup>	114 039	4,9
<b>Alle innvandrere</b>	<b>67 403</b>	<b>13,7</b>
Norden	3 876	8,3
Vest-Europa ellers	4 819	9,7
EU-land i Øst-Europa	20 699	14,6
Øst-Europa ellers	4 786	10,9
Nord-Amerika og Oseania	637	8,2
Asia <sup>2</sup>	20 828	15,4
Afrika	9 484	18,1
Sør- og Mellom-Amerika	2 274	14,1
<sup>1</sup> Inkl. ikke- bosatte		
<sup>2</sup> Tyrkia er inkludert.		

[Standardtegn i tabeller](#)

## KONTAKT

Arbeidsmarked og lønn

E-post: [arbeidsmarked@ssb.no](mailto:arbeidsmarked@ssb.no)

---

**Ingebjørg Aamodt**

E-post: [iaa@ssb.no](mailto:iaa@ssb.no)

tlf.: [40 90 23 85](tel:40902385)

---

**Bjørn Olsen**

E-post: [bjorn.olsen@ssb.no](mailto:bjorn.olsen@ssb.no)

tlf.: [40 90 23 87](tel:40902387)

---

**SSBs informasjonstjeneste**

E-post: [informasjon@ssb.no](mailto:informasjon@ssb.no)

tlf.: [21 09 46 42](tel:21094642)

---