



# Hvordan formidles likestilling til innvandrere?

Av Frøydis Sund og Tore Asmund Stubberud

RAPPORT 1/2017

SAMFUNNSUTVIKLING OG DELTAKELSE

# Likestillingssenteret

(Stiftelsen Kvinneuniversitetet)

Likestillingssenteret er et tverrfaglig kompetansesenter med likestilling som fagområde. Senterets målsetting er å bidra til et inkluderende og rettferdig samfunn med like muligheter for alle. Målsettingen er knyttet opp mot et bredt likestillingsbegrep som inkluderer alle diskrimineringsgrunnlag (kjønn, etnisitet, livssyn, alder, seksuell orientering og nedsatt funksjonsevne). Likestillingssenteret har en aktiv informasjons- og pådriverrolle og er en drivkraft for økt likestilling lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt.

Senteret tilbyr kompetanseheving på kjønn og likestilling samt utviklingsarbeid tuftet på forskningsbasert likestillingskunnskap til offentlige myndigheter, frivillige organisasjoner og privat næringsliv. Arbeidsmetodene er kurs og konferanser, utviklingsnettverk, prosessveiledning, mentoring, kartlegging, forskning og utredning.

Hovedsatsningsområder:

- Barn og unges oppvekstmiljø
- Samfunnsutvikling og deltakelse
- Arbeidsliv
- Likeverdige offentlige tjenester

Utgivelsesår: 2017

Oppdragsgiver:  
Oppland Fylkeskommune

Utgiver:  
Likestillingssenteret  
Skolegata 1  
2317 Hamar

Tlf: 62 54 74 60  
post@lss.no  
www.likestillingssenteret.no

## Forord

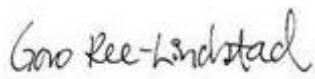
Denne rapporten presenterer resultatet av kartlegging om hvordan likestilling formidles i til innvandrere ved læringssentrene og karrieresentre i Oppland og hvordan det tilrettelegges for at særlig kvinner skal komme ut i arbeid. Prosjektet er initiert av Likestillingscenteret og Oppland fylkeskommune, og finansiert av fylkeskommunen.

Oppland fylkeskommune skal som regional samfunnsutvikler bistå i kunnskapsheving og utarbeide kompetansegrunnlag innenfor mangfoldsamfunnet og inkludering av innvandrere. Gode bomiljø for både nyankomne innvandrere og eksisterende befolkning er avgjørende for god inkludering.

Likestilling handler både om å fremme like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse og om frihet fra diskriminering. Likestilling er en menneskerettighet og anses som en demokratisk grunnverdi. For å sikre god inkludering er det viktig at nyankomne innvandrere får kunnskap om normer og verdier i det norske samfunnet. Da trengs god kunnskap og bevissthet blant ansatte på læringsentre om likestilling, slik at egne og andres holdninger til likestilling, deltagelse og likeverd kan diskuteres og bli reflektert over.

Vi håper denne rapporten kan bidra til kompetanseheving og utvikling på dette området.

Hamar, 26. januar 2017



Goro Ree-Lindstad  
Direktør



Frøydis Sund  
Prosjektleder



## INNHold

Sammendrag	1
Abstract	2
Kapittel 1: Bakgrunn og innledning	3
Prosjektdesign og metode	4
Nøkkelbegreper: En begrepsavklaring	5
Kapittel 2: Introduksjonsprogrammet for voksne innvandrere	8
Rammefaktorer for introduksjonsprogrammet	8
Kapittel 3: Kartlegging av likestillings-perspektiv i læreplaner og bestemmelser	10
Introduksjonsloven og Forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere	10
Regjeringens politikk	11
Oppsummering	12
Kapittel 4: Kartlegging av likestillings-perspektivet i læremidler	13
Grunnlag	13
Læremateriell fra IMDI	13
Læremateriell fra <i>Kompetanse Norge</i>	14
Oppsummering	17
Kapittel 5: Intervju av læringscentre i Oppland	18
Likestillingsperspektiv i undervisningen	18
Innvandrerens kompetanse og ressurser	24
Kapittel 6: Intervju av karrieresentre i Oppland	32
Likestilling som perspektiv i karrieresentrenes arbeid	32
Karriereveiledning	33
Kapittel 7: Oppsummering	37
Kapittel 8: Behov for tiltak	40
Litteratur	42



## SAMMENDRAG

---

Likestillingssenteret har kartlagt hvordan likestilling formidles i til innvandrere ved læringsentrene og karrieresentre i Oppland og hvordan det tilrettelegges for at særlig kvinner skal komme ut i arbeid. Kartleggingen er gjennomført ved analyse av læremidler og samtaler med ledere og ansatte ved læringsentrene og karrieresentrene.

Lover og bestemmelser har likestilling godt inkludert, men praktisk implementering tas i stor grad for gitt. Det er i stor grad opp til den enkelte lærers interesse, holdning og forhold til likestilling for hvordan temaet blir inkludert i opplæring.

Svak språkkompetanse og mangel på formelle kvalifikasjoner er barrierer for å få jobb. I tillegg møter innvandrere ofte fordommer og diskriminering fra arbeidsgivere.

Kvinner og menn blir gitt individuell tilrettelegging, men innvandrerkvinner tar som etnisk norske kvinner større del av omsorg for barn og hus, og har større praktiske utfordringer med gjennomføring av introduksjonsprogrammet.

Kartleggingen viser behov for å utarbeide bedre læremateriell i samfunnskunnskap om likestilling. Holdninger og interesse for likestilling og norske verdier varierer blant innvandrere, men de fleste er innstilt på å tilpasse seg det norske samfunnet og tar raskt til seg de norske verdiene på likestilling. Det bør vurderes å gjennomføre kompetanseheving om likestilling for ansatte ved læringsentre og karrieresentre, og utarbeide læremateriell for arbeid med likestilling som tema i undervisning.

For å sikre god inkludering av innvandrere må hele kommunens organisasjon og alle ansatte ta ansvar for arbeidet, det kan ikke bli en jobb bare for flyktingetjeneste og læringsentre.

## ABSTRACT

---

The Centre for Equality has conducted a survey of the equality perspective in the training in Norwegian language and social science at the municipal learning centres in Oppland county. The survey has been done by analysis of teaching materials and by interviews with leaders and employees in the municipal learning centres and the regional career advising centres.

Laws and regulations have a clear and comprehensive perspective on equality, but practical implementation seems to a large degree to be taken for granted. Inclusion of an equality perspective in the language training is to a large degree at the discretion of the individual teachers, and thus dependent on their attitudes and interest towards equality as a subject.

Weak language skills and lack of formal qualifications are hindrances for immigrants in getting jobs. In addition immigrants often encounter prejudice and discrimination from employers.

Women and men are given equal treatment and individual assessments and plans, but female immigrants, as do ethnic Norwegian women, take greater responsibility in caring for home and children. Thus they encounter a greater degree of practical challenges in working through the introduction programme.

The survey highlights the requirement of revising teaching materials in social sciences to incorporate a better perspective on equality. Attitudes and interest towards equality issues are initially very divergent among immigrants, but as a rule, they are inclined to adapt to the norms and values of the Norwegian society. Further training in equality issues should be considered for employees in the municipal learning centres and the regional career advising centres.

To ensure a positive inclusion of immigrants, the whole of the municipal organization must engage in the process of including and integrating immigrants in the local society and working environment. This cannot be regarded as task solely for the refugee services and the learning centres.



## KAPITTEL 1: BAKGRUNN OG INNLEDNING

---

Innvandrere er en viktig ressurs for framtidens Oppland, spesielt for befolkningsveksten i fylket, og som arbeidskraft. I 2015 kom det over 30 000 asylsøkere til Norge, og for 2016 har kommuner fattet vedtak om å bosette over 16 000 personer med fluktbakgrunn (Kommuneundersøkelsen 2015). NAV anslår at innvandrere vil kunne utgjøre 18 prosent av befolkningen i 2030 (NAVs omverdensanalyse 2016). Denne utviklingen vil medføre utfordringer for landet som helhet og for fylker og kommuner som skal bosette innvandrerne. For at folk skal bosette seg og bli boende er tilgang til arbeid nødvendig. Det må legges vekt på å bidra til at innvandrere raskt kan komme i aktivitet.

Norskferdigheter og kunnskap om det norske samfunnet er grunnleggende for å få til en god integrering og inkludering av innvandrere i det norske arbeids-, fritids- og hverdagslivet. Fylket må derfor sikre utdanning og arbeidsmuligheter for innvandrere (Regional planstrategi 2016-2020: Mulighetenes Oppland i en grønn fremtid). Gode opplæringsarenaer styrker innvandreres muligheter for raskere å komme ut i arbeid og benytte sine ressurser. Å ha gode opplæringsarenaer er derfor essensielt for å lykkes med integrering. I samarbeid med andre aktører har læringssentrene en viktig rolle for å bidra til å skape muligheter for innvandrere.

I arbeidet med å bli en tydeligere aktør for å inkludere innvandrere, ønsker Oppland fylkeskommune mer kunnskap om hvordan likestillingsopplæringen gjennomføres i kommunenes læringssentre i fylket. Videre ønsker fylkeskommunen mer kunnskap om hvordan innvandreres kompetanse og ressurser kan bli benyttet på en god og effektiv måte, spesielt med tanke på kvinner. Likestillingssenteret har derfor fått i oppdrag å kartlegge hvordan likestillingsperspektivet ivaretas i virksomheten ved kommunenes læringssentre. Vi har i tillegg funnet det hensiktsmessig å inkludere de regionale karrieresentrene i kartleggingen, siden disse har en sentral rolle i å veilede voksne til utdanning og yrkesdeltakelse.

Oppland fylke har 26 kommuner, inndelt i 6 regioner. Det er stor variasjon i hvordan kommunene velger å organisere opplæringen i introduksjonsprogrammet. Noen har egne voksenopplæringsentre, noen samarbeider interkommunalt med en eller flere kommuner og i ett tilfelle samarbeider kommunen med en kommune i et annet fylke (Jevnaker og Ringerike). Totalt er det 18 voksenopplæringsentre og fem karrieresentre som dekker alle kommuner i Oppland.

Prosjektet «Kunnskap og læring om likestilling i Oppland» ble gjennomført høsten og vinteren 2016, og har bestått av tre typer aktiviteter:

1. Kartlegging av likestillingsperspektiv i læreplaner og kompetansemål, samt hvordan og på hvilken måte likestillingsperspektivet er tilstede i undervisningsmateriellet *Kompetanse Norge*<sup>1</sup> og *Integrasjons- og mangfoldsdirektoratet* (IMDi) har utviklet til bruk på læringssentrene. Hensikten med dette var å få en oversikt over de retningslinjer læringssentrene har å forholde seg til samt undervisningsmaterielle de har til rådighet. I denne fasen foretok vi også en kartlegging av relevant forskning på området.
2. Kartlegging av læringssentrenes inkludering og forståelse av likestillingsperspektivet i undervisningen. Hensikten med dette var å få oversikt over læringssentrenes tilnærming til likestilling. I tillegg kartla vi metoder for kompetansekartleggingen og tiltak for å styrke spesielt kvinnenes muligheter for å delta i arbeidsmarkedet og komme ut i lønnsarbeid. Kartleggingene ble gjennomført ved å kontakte læringssentrene og karrieresentrene for en samtale på telefon.
3. Tredje fase av arbeidet bestod i å gjennomføre gruppeintervju med de ansatte på tre utvalgte læringssentre.

Rapporten bygger på alle tre kildematerialene, og under knytter vi sammen kartlegging av rammefaktorer og læremidler, materiale fra telefonsamtaler og gruppeintervju samt resultat fra noe forskningslitteratur.

---

### TELEFONINTERVJU MED LÆRINGSSENTRENE OG KARRIERESENTRENE

Prosjektet la opp til dialog med alle læringssentrene i fylket, men det var ikke praktisk gjennomførbart å besøke alle. Vi har derfor gjennomført telefonsamtale med lederne for 13 læringssentre, i tillegg har ett læringssenter besvart spørsmålene våre skriftlig. Disse 14 læringssentrene har representert 19 av 26 kommuner i Oppland, fordelt på alle seks regioner. Fire læringssentre har ikke deltatt i kartleggingen, disse representerer syv kommuner. Alle læringssentrene har fått mulighet til å svare skriftlig eller i samtale.

Vi har også hatt samtale med alle lederne for de fylkeskommunale karrieresentrene. Spørsmålene ble sendt ut på forhånd for at lederne kunne forberede seg, og få informasjon fra andre ansatte ved læringssentrene. Det er skrevet referat fra alle samtaler som grunnlag for utarbeidelse av rapport.

Fordelen med telefonsamtale er at vi får en dialog med lederne for læringssentrene i kommunene, og mulighet for å stille utdypende spørsmål. De vi snakket med hadde også mulighet til å utdype og tilføye momenter vi ikke hadde tenkt på å spørre om.

---

<sup>1</sup> *Kompetanse Norge* er et nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk underlagt Kunnskapsdepartementet, se [www.kompetansenorge.no](http://www.kompetansenorge.no). *Kompetanse Norge* het tidligere *Vox* og skiftet navn 1.1.2017.

En utfordring med kartlegging gjennom telefonsamtale er at den kan oppfattes som et forstyrrende element i en travel hverdag, og at den derfor prioriteres ned eller helt bort. Enkelte kommuner påpekte at fylkeskommunen ikke har ansvar og myndighet overfor kommunene på dette området, og de ville derfor ikke prioritere å delta. De fleste oppfattet imidlertid prosjektet som meningsfullt og viktig, og var motivert for å delta.

---

## GRUPPEINTERVJU MED ANSATTE VED LÆRINGSSENTRENE

Hensikten med gruppeintervju er at de som har kunnskap om temaet på ulike nivå skal få synliggjort sine erfaringer og tanker om eksisterende utfordringer. I grupper vil det ofte komme frem flere synspunkter og ideer enn det gjør i enkeltvis samtaler/intervju. Slik ville vi også stimulere til diskusjon og refleksjon mellom deltakerne, noe som kunne gi oss ny informasjon og ideer vedrørende temaet. Gjennom gruppeintervjuene fikk vi bedre forståelse for hvordan likestilling integreres som tema i undervisningen, hvordan lærerne møter holdninger som ikke samsvarer med de norske grunnverdiene, og tanker de har om hvordan motivasjon og tilrettelegging for å komme ut i arbeidslivet fungerer spesielt for kvinner. Dette var hensiktsmessig også fordi vi i telefonintervjuene stort sett fikk lederne i tale, og det var ikke alle av disse som hadde inngående kjennskap til den praktiske tilretteleggingen og gjennomføringen av undervisningen. Et forhold vi måtte være oppmerksom på er at ved de fleste av læringssentrene er det få ansatte. Ideelt burde gruppestørrelsen vært fem - syv deltakere, i praksis ble det tre - fem.

## NØKKELBEGREPER: EN BEGREPSAVKLARING

Forskjellige aktører kan legge forskjellige tolkninger på samme begrep, og deltakere i offentlig debatt er ikke alltid konsekvente på bruken av begreper. Derfor er det viktig å gjøre en avklaring av de begrepene som brukes og hvordan de forstås i denne sammenhengen.

---

### LIKESTILLING

Kartleggingen tar utgangspunkt i likestillingsbegrepet slik dette forstås i likestillingsloven og diskrimineringslovene. Lovenes formål er å fremme likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, religion og livssyn. Likestilling innebærer i disse sammenhengene:

- Likeverd
- Like muligheter og rettigheter
- Tilgjengelighet og
- Tilrettelegging

Likestilling handler både om å fremme like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltagelse og om frihet fra diskriminering. Både frihet til og mulighet til å ha en et lønnsarbeid, er en del av likestillingen. Likestilling er videre et viktig prinsipp for:

- Det norske velferdssamfunnet

- Demokrati og rettssikkerhet
- Likeverd og respekt for mangfold
- Fravær av vold og overgrep

Kartleggingen har i hovedsak vært rettet mot et kjønnsperspektiv på likestilling, men vi har også hatt et blikk på seksuell orientering og kjønnsidentitet.

---

## LHBTi

LHBTi er en samlebetegnelse for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner og interseksualitet. Tidligere ble betegnelsen LHBT benyttet.

---

## INNVANDRERE

Denne rapporten handler om alle de som i dagligtale grupperes inn under begrepet «innvandrere». Tidligere var det vanlig å bruke samlebetegnelsen «innvandrerbefolkningen», men betegnelsen er revidert og endret. I dag brukes begrepet «innvandrere» og «norskfødte med innvandrerforeldre» Statistikk fra Statistisk sentralbyrå teller bare personer som har fått godkjent opphold i Norge og omfatter derfor ikke asylsøkere (ssb.no).

I politikk, forskning og offentlig debatt er man ikke alltid konsekvent i denne forståelsen av begrepet, og det er særlig fire gruppebetegnelser som benyttes og som illustrerer diversiteten i innvandrer kategorien.

1. *Flyktning* er en person som har flyktningstatus og har fått oppholdstillatelse i Norge.
2. *Asylsøker* er en person som på egen hånd og uanmeldt ankommer Norge og ber myndighetene om beskyttelse og anerkjennelse som flyktning. Personen kalles asylsøker inntil søknaden er avgjort. Denne kategorien vil ikke inngå i den offisielle innvandringsstatistikken.
3. *Arbeidsinnvandrere* er en person som har arbeid som oppholdsgrunnlag. Som hovedregel må personer som skal jobbe i Norge ha oppholdstillatelse. Statsborgere fra EU/EØS/EFTA-land kan bo i Norge og arbeide uten å søke om oppholdstillatelse, men må registrere seg hos politiet for opphold på over tre måneder. Nordiske borgere behøver verken oppholdstillatelse eller å registrere seg hos politiet.
4. *Familiegjenforente* er utenlandske personer som er i familie med norske statsborgere eller med utenlandske borgere med lovlig opphold i Norge. Familieinnvandring blir først og fremst gitt til nære familiemedlemmer som ektefelle, registrert partner, samboer i minimum to år og barn under 18 år. For å få innvilget familieinnvandring stilles det som hovedregel krav til sikret underhold.

Tidligere var det vanlig å benytte kategoriene vestlig og ikke-vestlig om innvandrere. Denne begrepsbruken ble faset ut 2008. I dag opererer vi med to hovedinndelinger av innvandrere, etter verdensdeler.

Gruppe 1) EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand

Gruppe 2) Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og Europa utenom EU/EØS.

Grupperingen fanger opp ulikheter i migrasjonsmønster. I Europa er det et viktig skille mellom EU- og EØS-land på den ene siden, og Russland, Hviterussland, Ukraina, Moldova og tidligere Jugoslavia på den andre (Høydal 2008). Mens innvandrere fra den første gruppen i stor grad kommer til Norge på grunn av arbeidsmarkedet, kommer de fra gruppe to først og fremst som flyktninger. Arbeidsinnvandrere flytter gjerne inn og ut av Norge ettersom det passer, mens flyktninger i større grad blir boende. Denne forskjellen har betydning på mange områder når det gjelder tilpasning til det norske samfunnet (Høydal 2008).

## KAPITTEL 2: INTRODUKSJONSPROGRAMMET FOR VOKSNE INNVANDRERE

---

Som et grunnlag for kartleggingen var det viktig å ha oversikt og forståelse for de ramme faktorer som legger premissene for kommunenes ansvar og lærings sentrene s virksomhet i gjennomføringen av introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere. Vi gir her et overblikk over gjeldende politikk, lover og bestemmelser.

### RAMMEFAKTORER FOR INTRODUKSJONSPROGRAMMET

Introduksjonsprogrammet og opplæring i norsk og samfunnskunnskap er de viktigste virkemidlene for å bidra til å nå den politiske målsettingen om at nyankomne innvandrere raskt kommer inn i og forblir i arbeidslivet. Kommunenes ansvar er fastlagt i introduksjonsloven som ble vedtatt i 2003, og loven har siden blitt endret en rekke ganger. Våren 2016 ble det lagt fram to stortingsmeldinger med forslag til en rekke tiltak og forslag til endringer i introduksjonsloven og de ordningene den regulerer. Dette omfattet blant annet styrket individuell tilrettelegging, mer arbeidsretting av introduksjonsprogrammet og innføring av 50 timer opplæring i kultur- og samfunnskunnskap for asylsøkere i mottak.

Introduksjonsordningen består av flere typer tiltak. Det mest sentrale er norskopplæring og samfunnskunnskap. Avhengig av oppholdsgrunnlaget til den enkelte vil rettigheter og plikter til norskopplæring variere. Voksne nyankomne innvandrere som bosettes i en kommune etter avtale med IMDi har særskilte rettigheter og plikter for norskopplæring. De fleste kommer inn under introduksjonsloven og får tilbud om introduksjonsstønning og deltakelse i introduksjonsprogram. Kommunene står forholdsvis fritt til hvordan de organiserer norskopplæringen så lenge den er innenfor introduksjonsloven og forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. Blant annet har nyankomne innvandrere krav på 50 timer undervisning i samfunnskunnskap på et språk de forstår. I praksis gis opplæringen av opplærings sentrene ved ansatte eller innleide timelærere, eller den kan leveres av private tilbydere.

Barn under 16 år omfattes av opplæringslovens §2-1, som fastlegger at barn har rett og plikt til grunnskoleopplæring når det er sannsynlig at barnet skal være i Norge i mer enn tre måneder. Plikten inntreffer når oppholdet har vart i tre måneder. Lovens §2-8 gir regler for særskilt språkopplæring for elever fra språklige minoriteter.

---

### INNHALDET I INTRODUKSJONSPROGRAMMET

Innholdet i norsk og samfunnskunnskap er bestemt i forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. Læreplanen gir detaljerte anvisninger for innhold og gjennomføring. Målet for opplæring i norsk for voksne innvandrere er at deltakerne skal

kunne nå et ferdighetsnivå i norsk som setter dem i stand til å bruke eller bygge videre på sin kompetanse i utdanning, arbeid og samfunnsliv for øvrig.

Undervisningen i norsk skal bygge på prinsippet om tilpasset opplæring. Organisering, innhold og valg av metoder må ta utgangspunkt i den enkelte deltakers behov og forutsetninger. Læringsentrene må forholde seg til en sammensatt gruppe av deltakere, noe som innebærer at undervisningen må være tilpasset og nivåbasert.

Opplæringen i samfunnskunnskap skal bidra til at deltakerne får kunnskap om viktige historiske, sosiale, økonomiske, kulturelle, rettslige og politiske forhold i Norge – og at de kan uttrykke kjennskap til disse forholdene. Undervisning i samfunnskunnskap gis generelt på morsmålet snarest mulig etter bosetting, og temaer fra samfunnskunnskapen følges opp i norskopplæringen etter hvert. Temaer kan aktualiseres ved temadager om eksempelvis vold i nære relasjoner. Dette varierer fra sted til sted.

Arbeidsliv har en stor plass i norskopplæringen og introduksjonsprogrammet. Både hvordan det norske arbeidslivet fungerer, hva som skal til for å komme i arbeid og forventninger til/fra arbeidsgiver/ansatte, samt egenerfaring gjennom praksisplasser.

---

## KARTLEGGING AV INNVANDRERNES FORUTSETNINGER

Det er nødvendig å kartlegge deltakerens bakgrunn, opplæringsbehov og framtidsplaner. Forskriften om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere gir også anvisninger for dette. Kartleggingen kan bestå av en samtale, eventuelt med tolk. Gjennom kartleggingssamtalen må en få fram opplysninger om utdanningsbakgrunn, yrke, arbeidserfaring, botid i Norge, deltakernes framtidsplaner, tidligere norskopplæring, kunnskaper i fremmedspråk og digitale basisferdigheter med mere.

Opplysninger fra kartleggingen må følge deltakeren over i introduksjonsprogrammet, slik at læreren kan bruke denne informasjonen for å tilpasse opplæringen på best mulig måte. Forskning indikerer imidlertid at det ofte er lite informasjonsflyt mellom vertskommuner og bosettingskommuner, slik at kontinuiteten i opplæringen ikke er optimal (Drangland, Dahle & Karlsen 2016).

---

## REGIONALE KARRIERESENTRE

Veiledning av innvandrere til utdanning og yrkesvalg er en viktig del av integreringsprosessen. De fleste fylker har ordninger for karriereveiledning for voksne. I Oppland er det seks regionale karrieresentre som er etablert i partnerskap med NAV og kommunene i den enkelte region. Karrieresentrene er organisert i *Karriere Oppland*, med mål om å øke kompetansenivået for befolkningen i Oppland, og er Oppland fylkeskommunes helhetlige tilnærming til yrkes- og utdanningsveiledning i et livslangt perspektiv og opplæring for voksne. Hvert senter har et regionalt kompetanseforum som består av partene i samarbeidet. Alle sentrene bygger på seks funksjoner: Veiledning, (studieveiledning, karriereveiledning), videregående opplæring for voksne, koordinering, styrking og utvikling av rådgivertjenesten, tilrettelegging for fagskole og høyere utdanning, nettverksutvikling og innhenting av kompetansebehov og motivasjon og rekruttering.

## KAPITTEL 3: KARTLEGGING AV LIKESTILLINGS- PERSPEKTIV I LÆREPLANER OG BESTEMMELSER

---

Vi vil her redegjøre for hvordan likestillingsperspektivet er ivaretatt i læreplaner og bestemmelser som ble beskrevet i kapittel 2.

### INTRODUKSJONSLOVEN OG FORSKRIFT OM LÆREPLAN I NORSK OG SAMFUNNSKUNNSKAP FOR VOKSNE INNVANDRERE

Introduksjonsloven pålegger kommunene å gi nyankomne innvandrere opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Formålet med loven er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet. Introduksjonsprogrammet skal ta sikte på å gi innvandrere en grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv og forberede for deltakelse i yrkeslivet, men loven spesifiserer ikke innholdet i opplæringen og sier ikke noe konkret om likestilling.

---

#### SAMFUNNSKUNNSKAP

Forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere gir bestemmelser for innhold, målsetninger og gjennomføring for introduksjonsprogrammet. Læreplanen gir føringer om at opplæringen skal formidle kjennskap til sentrale verdier i det norske samfunnet. Dette skal bidra til at deltakerne:

- Får kunnskap om viktige historiske, sosiale, kulturelle, rettslige og politiske forhold i Norge – og at de kan uttrykke kjennskap til disse forholdene
- Utvikler kunnskap om egne rettigheter, muligheter og plikter i det norske samfunnet – og at de kan bruke denne kunnskapen i hverdagen
- Reflekterer over og samtaler om grunnleggende verdier og utfordringer i det norske samfunnet knyttet til demokrati, likestilling og menneskerettigheter – og at de kan uttrykke egne meninger om slike spørsmål.

Likestilling i et kjønnsperspektiv bør inngå som et viktig tema i alle disse delmålene, men er kun nevnt i forbindelse med verdier og utfordringer. Læreplanen i samfunnskunnskap er inndelt i syv emner, hvor likestilling kun er omtalt under emnet *Barn og familie*.

---

#### NORSK

For å ivareta mangfoldet i gruppen av deltakere organiseres opplæringen i form av tre spor med ulik tilrettelegging og progresjon. Elevenes ferdigheter kategoriseres i nivåene A1, A2, B1 og B2.



Spør 1 er tilrettelagt for deltakere med liten eller ingen skolegang, og hvor noen vil være uten lese- og skriveerfaring. Opplæringen på spør 1 har langsom progresjon.

Spør 2 er for deltakere som har en del skolegang, og som har skriftspråklige ferdigheter på morsmålet. Opplæringen på spør 2 har middels progresjon.

Spør 3 er for deltakere som har god allmennutdanning, og er vant til å lese og skrive. Opplæringen på spør 3 har rask progresjon.

Læreplanen gir detaljerte kompetansemål for hva innvandrere skal beherske innenfor domene personlig, offentlig, opplæring og arbeidsliv. På nivå A2 skal deltakerne eksempelvis kunne samtale om kultur, roller og forventninger i arbeidslivet. Her er likestilling et viktig tema, men er ikke spesifisert. På Nivå B1 inngår likestilling som et tema deltakerne skal kunne samtale om innenfor det offentlige domene.

---

## OPPSUMMERING

Likestilling omtales altså i liten grad spesifikt i læreplanen, men kan oppfattes som å være omfattet av generelle målsetninger om norske normer og verdier. I hvilken grad et likestillingsperspektiv faktisk er inkludert i læremidler og undervisning i alle emner er derfor i vesentlig grad opp til lærebokforfattere og lærere. Vi vil se nærmere på dette i kartleggingen av læremidlene og undervisningen.

## REGJERINGENS POLITIKK

Regjeringen fremlegger sine planer gjennom stortingsmeldinger og -proposisjoner, og gjeldende politikk blir utformet gjennom Stortingets behandling i fagkomiteene og plenumsdebatter. Departementene kan gjennomføre utredninger som grunnlag for stortingsmeldinger, disse publiseres som Norsk Offentlig Utredning (NoU). Vi skal her se på de mest relevante og gjeldende styringsdokumentene for likestilling, integrering og voksenopplæring.

---

## LIKESTILLING

I stortingsmeldingen *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn* (Barne- og likestillingsdepartementet 2015) blir likestilling fremstilt som en viktig samfunnsverdi, noe som bidrar til bedre liv for den enkelte og for et bedre samfunn. I denne sammenhengen fremheves det at likestilling gjelder både kvinner og menn, og uavhengig av hvor de kommer fra. Likestillingsutfordringer relatert til innvandrere er gitt bred oppmerksomhet i meldingen, det poengteres at flere integreringsutfordringer også er likestillingsutfordringer. Mange innvandrere kommer fra land der menn og kvinner har klare, adskilte roller og oppgaver. Holdninger til likestilling blir derfor satt på prøve i det norske samfunnet. Kvinner mangler ofte grunnleggende utdanning i større grad enn menn, og lav arbeidsdeltakelse særlig blant

innvandrerkvinner er en likestillingsutfordring. Det norske samfunnet skal ikke akseptere at noen personer ikke får del i de samme rettigheter og muligheter som andre.

---

## INTEGRERING

I stortingsmeldingen *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk* (Justis- og beredskapsdepartementet 2016) fremstilles og diskuteres likestilling som en grunnleggende og viktig verdi i det norske samfunnet når det gjelder opplæring i samfunnskunnskap. Stortingsmeldingen gir en rekke forslag til tiltak for bedre integrering av innvandrere, både med hensyn til opplæring og arbeidsrettede tiltak. Krav om likestillingsperspektiv i introduksjonsprogrammet er tatt inn i forslag til endringer i *Introduksjonsloven*.

---

## VOKSENOPPLÆRING

I stortingsmeldingen *Fra utenforskap til ny sjanse. Samordnet innsats for voksnes læring* (Kunnskapsdepartementet 2016) er likestilling ikke tema og nevnes ikke, men grunnskoleopplæring og videregående opplæring for voksne innvandrere er grundig behandlet som forutsetninger for deltakelse i arbeidslivet.

---

## KARRIEREVEILEDNING

Kunnskapsdepartementet har foretatt en utredning på dette fagområdet, som ga en rekke anbefalinger relatert til karriereveiledning for bedre integrering av innvandrere (NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*). De viktigste i denne sammenhengen er:

- Det bør lovfestes etablering av karrieresentre med tilstrekkelig kapasitet i alle fylker, hvor fylkeskommunen får en lovpålagt plikt til å sørge for et tilbud om karriereveiledning til alle over 19 år.
- Samarbeid og koordinering på karriereveiledningsfeltet er avgjørende for å få best mulig nytte av ressursene i karrieresentrene.
- Karriereveiledning bør være et viktig verktøy på integreringsfeltet.

---

## OPPSUMMERING

Lover, bestemmelser og styringsdokumenter har et tydelig og bevisst fokus og perspektiv på likestilling, både når det gjelder kjønn og mangfold. Integrering av innvandrere i samfunn og arbeidsliv er også sterkt og tydelig prioritert i gjeldende og foreslått politikk. Læreplanen for introduksjonsprogrammet er imidlertid svært lite konkret når det gjelder kjønnslikestilling. Det er derfor i stor grad opp til lærebokforfattere og lærere å inkludere et likestillingsperspektiv i læremidler og undervisning.

## KAPITTEL 4: KARTLEGGING AV LIKESTILLINGS- PERSPEKTIVET I LÆREMIDLER

---

### GRUNNLAG

Vi har kartlagt læremidler som er oppgitt brukt av læringssettene, både hva som er oppgitt på kommunenes hjemmesider og hva de har opplyst i samtaler. Dette omfatter internettbaserte ressurser fra *Kompetanse Norge* og et utvalg lærebøker. For *Kompetanse Norge* omfatter dette både læreplaner og interaktivt undervisningsmaterie. Vi har også sett på hva som finnes av materiale på IMDIs nettsider.

### KRAV OM LIKESTILLINGSPERSPEKTIV I LÆREMIDLER

Krav om statlig godkjenning av læreverk ble fjernet i revisjon av opplæringsloven i 2000, men likestillingsloven § 16 krever fortsatt at læremidler og undervisning skal bygge på likestilling uavhengig av kjønn. Det er uklart hvordan pålegget i likestillingsloven forventes håndhevet, i praksis er det opp til den enkelte skole og lærer å velge læremidler.

### LÆREMATERIELL FRA IMDI

IMDi har en rekke brosjyrer og veiledere tilgjengelig på nett, som er velegnet for ansatte ved læringssettene og karrieresettene. De er nyttige for å bevisstgjøre utfordringer relatert til likestilling i møte med innvandrere, selv om de ikke nevner kjønnslikestilling spesifikt. Noen av veilederne inneholder informasjon til flyktninger og er tilgjengelige på flere språk. Vi har bare vurdert materiale på norsk.

Det materialet som er tilgjengelig i dag er omfattende og dekker de fleste relevante problemstillinger de ansatte ved læringssettene vil møte. Sett under ett er likestilling og integrering godt ivaretatt med unntak av kjønnslikestilling. Vi lister et utvalg av de mest relevante brosjyrene og veilederne.

- Arbeid mot tvangsekteskap
- Informasjon til foreldre om ekteskap (tvangsekteskap)
- Informasjon til unge om ekteskap
- Retten til å ta egne valg – et undervisningsopplegg
- Rutiner i skolens arbeid mot tvangsekteskap og alvorlige begrensninger av unges frihet
- På grensen – hvordan integrere unge enslige flyktninger mellom 18-25 år?
- Håndbok i karriereveiledning for flerkulturelle brukergrupper
- Vi og de – en håndbok i kommunikasjon på tvers av kulturer
- Frivillighet og mangfold – veileder for kommuner og frivillige organisasjoner

Materialet kan lastes ned eller bestilles i papirkopi fra IMDi. I hvilken grad materiell fra IMDi benyttes er opp til det enkelte læringscenter og den enkelte lærer.

Brosjyren «*Kvinner og menn, før og nå, hvor langt er vi kommet?*» som henvises til av *Kompetanse Norge* og enkelte kommuner, er fra 2012 og ikke lenger tilgjengelig for bestilling. Brosjyren gir en meget god oversikt og fremstilling av likestilling generelt og status i Norge, men forutsetter at leseren mestrer norsk på avansert nivå. Den er derfor velegnet som bakgrunnsmateriale for lærere, men lite egnet som undervisningsmateriell for nyankomne innvandrere som er i prosess med å lære språket.

## LÆREMATERIELL FRA KOMPETANSE NORGE

### NETTBASERTE LÆREMIDLER

*Kompetanse Norge* tilbyr et stort utvalg nettbasert undervisningsmateriell. Alt som ligger her er relevant og tilgjengelig for læresentrene, og er derfor vurdert. Materiellet er for både lærere og elever, og for elever er noe av materiellet tilgjengelig på en rekke språk. Godt utbytte forutsetter at elevene har gode leseferdigheter på eget morsmål. Utbyttet vil selvsagt også være avhengig av et individuelt tilpasset undervisningsopplegg og pedagogikk på læringsentrene, jf. gruppeintervjuene. Vurderingen i dette kapitlet vil derfor baseres på det faglige innholdet.

Temasidene er inndelt i seks undertema, tema 1 Arbeidsrettet opplæring, tema 2 Alfabetisering, tema 3 Nettbasert opplæring, tema 4 Norsktraining (for frivillige), tema 5 Samfunnskunnskap og tema 6 Nynorsk. Tema 1, 4 og 6 vurderes som ikke relevant for kartleggingen og beskrives ikke nærmere.

#### **Tema 1: Arbeidsrettet opplæring**

Fokus i dette temaet er på å arbeidsrette norskopplæringen på et tidlig tidspunkt. Det er listet en rekke anbefalinger i den overordnede beskrivelsen, men likestilling er ikke nevnt. En anbefaling henviser til forskning på arbeidsretting av opplæringen (Gregersen & Røed Sletten 2015), men denne nevner heller ikke likestilling. Under læremidler finnes beskrivelse av lærebøker som omtaler likestilling.

Det er utarbeidet 18 profiler for basisferdigheter man trenger i forskjellige yrker, som beskriver gjøremål og kompetansekrav. Disse omfatter barnehageassistent, blikkenslager, bussjåfør, butikkmedarbeider, driftstekniker/vaktmester, elektriker, HMS for byggfag, kantineassistent, lagermedarbeider, langtransportsjåfør, maskinfører, personlig økonomi, pleieassistent, renholder, rørlegger, taxisjåfør, truckfører og tømrer. Utvalget av yrker er interessant, blant annet fordi det representerer tradisjonelt kjønnete yrker også i Norge, men det er lite egnet til å vise et likestilt arbeidsliv. Generelt er tekstbeskrivelsene av oppgaver og gjøremål kjønnsnøytrale, og det vil i så henseende være leserens og lærernes eventuelle fordommer som vil avgjøre oppfatninger av hvilket kjønn stillingen passer for. Profilene har imidlertid illustrasjonsbilder som med få unntak gjenspeiler tradisjonelle kjønnstereotyper, og alle kan være etnisk norske. Det norske arbeidslivet fremstilles altså ikke som likestilt og etnisk

mangfoldig. Eksempelvis er kantinemedarbeider illustrert med bilde av to kvinner, og vaktmesteren er en middelaldrende mann. Illustrasjonen av *Personlig økonomi* viser mannen som den aktive part. Det er overvekt av menn på profilbildene.

*Læringsmappe* er en fleksibel læringsressurs som lærere kan bruke til å arbeidsrette opplæringen i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere. Den tar utgangspunkt i profilene for basisferdigheter. Det ligger maler og ett eksempel på læringsmappe for pleieassistent, som også inneholder et kjønnsstereotypisk illustrasjonsbilde. Bildet viser en ung kvinne, som kan være etnisk norsk. Det er utarbeidet en metodisk veiledning til å lage læringsmappe, denne omtaler ikke likestilling overhodet. Forsiden viser kjønnsstereotype bilder av en kvinnelig pleieassistent og en mannlig lastebilsjåfør. Likestilling er ikke nevnt som en faktor i forbindelse med temaer knyttet til arbeidskultur, heller ikke at man på en norsk arbeidsplass vil måtte forholde seg til begge kjønn både som ledere og kolleger.

Det ligger et par videoklipp som viser eksempler på arbeidsrettet opplæring der elever intervjuer henholdsvis kantineleder og rektor. Begge som intervjues er kvinner i lederstillinger, noe som gir et godt likestillingsperspektiv akkurat her.

## **Tema 2: Alfabetisering**

Dette er en temaside om opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere med liten eller ingen skolebakgrunn. Emneknappen *Råd til lærerne* inneholder ikke noe likestillingsperspektiv.

Det er utarbeidet lesehefter for voksne innvandrere i norskopplæringen som er tilgjengelig på nett (<http://www.kompetansenorge.no/Norsk-og-samfunnskunnskap/laremidler/Lesehefter-for-spor-1-bokmal/>). Heftene er illustrert med enkle tegninger som kan synes å vise tradisjonelle kjønnsroller der mor lager mat og far ser på tv. Disse kan derfor oppfattes som at det mangler et likestillingsperspektiv. Det er imidlertid mulig at disse situasjonsbeskrivelsene brukes til å problematisere kjønnsstereotypiske holdninger og adferd. Dette er i så fall svært avhengig av hvordan heftene brukes i undervisningen. Den måten kjønnsroller fremstilles på kan også oppfattes som å tillegge innvandrere dårlige holdninger til likestilling. Skal heftene illustrere typisk norsk adferd eller slik vi tror innvandrere vil oppføre seg?

## **Tema 5: Samfunnskunnskap**

Dette er et temaområde rettet mot lærere som underviser voksne innvandrere i 50t samfunnskunnskap, her ligger også et nettbasert kurs som dekker pensumkravet (<http://www.samfunnskunnskap.no>). Kurset er tilgjengelig på 23 språk, tilgjengelig for alle og gratis å bruke. Det forutsetter gode leseferdigheter på norsk, og vi kan forutsette at det samme gjelder for morsmålsversjonene. Vurderingen er basert på den norske versjonen. Det ville vært interessant å vurdere om et eventuelt likestillingsperspektiv formidles likt uavhengig av språk, eller om det fremkommer nyanser av betydning i oversettelsen til forskjellige språk.

Kurset har en del bakgrunnsstoff til læreren som ikke blir oversatt til andre språk, herunder lærerveiledning til videoklipp som benyttes som innledning til undertemaene i kurset. Dette er fordelt på syv undertemaer:

- Ny innvandrere i Norge
- Historie, geografi og levesett
- Barn og familie
- Helse
- Utdanning og kompetanse
- Arbeidsliv
- Demokrati og velferdssamfunn

Kurset for nyankomne innvandrere er inndelt i de samme syv emneområdene som lærerveiledningen. Hvert emneområde innledes med en videosnutt på 1-2 minutter uten tale. Det vises et mangfold av etnisitet, og vi ser kvinner som deltar i arbeidslivet og i politiske prosesser. Imidlertid er det svært få tilfeller av menn eller kvinner i utradisjonelle yrker.

Under *Historie, geografi og levesett* omtales likestilling og kvinners kamp for rettigheter. *Likestilling* er et eget temaområde under *Barn og familie*, med en enkelt side med tekst og noen bilder, og oppgaver om fordeling av arbeid i hjemmet. Under *Barn og familie* er også temaområder om *Rettigheter og plikter i ekteskapet* og om *Vold i nære relasjoner*. Temaet *Utdanning og kompetanse* viser til at opplæringen i skolen skal fremme demokrati og likestilling. Temaet *Arbeidsliv* har et implisitt likestillingsperspektiv der det poengteres betydningen av å ha hele folket i arbeid, men for innvandrere er det kanskje ikke åpenbart at kvinnenens inntog i arbeidslivet er en viktig faktor i så måte. Det gis et overordnet historisk perspektiv over den historiske utviklingen, men likestilling og kvinner omtales ikke. Ett av momentene under temaet *Arbeidsliv* er parolen *hele folket i arbeid*. Her fokuseres det på viktigheten av å inkludere innvandrere i arbeidslivet, men heller ikke her omtales betydningen av kvinners deltakelse i arbeidslivet. Likestilling omtales i forbindelse med rettigheter og friheter i demokratiet under temaet *Demokrati og velferdssamfunn*.

---

## LÆREBØKER SOM BRUKES AV LÆRINGSSENTRENE

Likestilling er ikke et hovedfokus i valg av læreverk. Krav om statlig godkjenning av læreverk ble fjernet i revisjon av opplæringsloven i 2000, men likestillingsloven krever fortsatt at læremidler skal bygge på likestilling uavhengig av kjønn. Lærere står generelt fritt i valg av læreverk, dette styres i svært liten grad av skoleeier, og det benyttes et variert utvalg av læremidler, også på ett og samme læringssenter. Tilgjengelighet og kostnad blir i praksis viktige valgfaktorer, sammen med ekstramateriell som nettressurs mm.

*Kompetanse Norge* tilbyr et utvalg av lærebøker som kan bestilles, og hvor likestilling som tema behandles. Dette materialet er ikke tilgjengelig for gratis nedlastning, vi har lånt et utvalg av aktuelle lærebøker på Hamar bibliotek:

**Manne, G. og Nilsen, G. K. 2013, *Ny i Norge – arbeidsbok*. Fagbokforlaget:** Boka inneholder grunnleggende språkövelser som gir lite mulighet for diskusjon av likestillingsspørsmål, men viser et likestilt samfunn. Likestillingsperspektivet synes godt ivaretatt i den grad det er mulig.

**Flom, C. og Søberg, O. R. 2011, *Mot Målet, norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere*, Fagbokforlaget:** Forlagets beskrivelse: «Mot målet er et læreverk i norsk som

andrespråk for voksne innvandrere. Verket er utviklet for opplæring på spor 2 med middels til rask progresjon og dekker nivåene A1 og A2 etter Læreplan i norsk og samfunns-kunnskap for voksne innvandrere. Mot målet behandler alle domeneene i læreplanen, og det er særlig lagt vekt på arbeidslivsdomenet. Læreverket består av Ferdighetsbok A1 og A2, Øvinger i lytteforståelse (bok), lærer cd-er og lærerveiledninger samt nettressurser på [www.fagbokforlaget.no/motmalet](http://www.fagbokforlaget.no/motmalet) med ferdighetsoppgaver, grammatikk, lydbok og ordlister på flere språk» (Nettstedet krever pålogging, tilgang må kjøpes).

*Ferdighetsbok A1 og A2:* Ferdighetsbøker for språkforståelse og samfunnskunnskap på grunnleggende nivå og midlere nivå. Bøkene har et godt og gjennomarbeidet likestillingsperspektiv i eksempler og øvelser.

*Øvinger i lytteforståelse:* Øvingsbok til Ferdighetsbok A1 og A2. Likestillingsperspektivet synes også her godt ivaretatt.

*Godt sagt 1 og 2, bildeordbok,* Læreverk i muntlig norsk for voksne innvandrere: Bildeutvalget viser i stor grad et likestilt samfunn, og likestillingsperspektivet synes godt ivaretatt. Fremstillingen av personer i arbeidssituasjon kan imidlertid i noe grad fremstå som kjønnsstereotypisk med tradisjonelle kjønnsroller.

## OPPSUMMERING

Likestillingsperspektivet er godt ivaretatt i et bredt utvalg av læremidler. Kurset i samfunnskunnskap som tilbys som nettressurs av *Kompetanse Norge* omhandler likestilling i mange sammenhenger, men likestilling som perspektiv er ikke konsistent innarbeidet i alle temaer. Kampen for kvinners rettigheter og betydningen av kvinners inntog i lønnet arbeid i arbeidslivet burde eksempelvis være viktige faglige momenter i undervisning om historiske og kulturelle forhold. Også det faktum at kvinner alltid har bidratt til verdiskapning gjennom sitt arbeide i hjemmet og på gården. Tilsvarende bør likestilling være et meget aktuelt tema i en diskusjon om rettigheter, muligheter og plikter. Likestilling som sentral norsk verdi tas i stor grad for gitt i beskrivelse av historiske utviklingstrekk og arbeidsliv. Valg av læremidler er i stor grad opp til den enkelte lærer. I hvilken grad likestilling vektlegges i undervisningen er derfor i stor grad opp til læreren.

## KAPITTEL 5: INTERVJU AV LÆRINGSSENTRE I OPPLAND

---

Vi har gjennomført telefonintervju med daglig leder på 13 av 18 læringscentre i Oppland, og har fått skriftlige svar på våre spørsmål fra ett læringscenter. Fire av læringscentrene ønsket ikke å delta, disse representerer syv kommuner. Intervjuene dekker derfor 19 av 26 kommuner i Oppland. I tillegg har vi gjennomført gruppeintervju med ansatte ved tre av læringscentrene, Vestre Slidre (Røn læringscenter), Sel (Otta læringscenter) og Gjøvik (Gjøvik læringscenter).

Det er utarbeidet to problemstillinger i prosjektet som vi ønsket å kartlegge:

1. Hvordan integreres likestilling som en del av undervisningen på læringscentrene?
2. Hvordan legges det til rette for at innvandreres kompetanse og ressurser blir benyttet på en god og effektiv måte? Med spesielt fokus på kvinner.

### LIKESTILLINGSPERSPEKTIV I UNDERVISNINGEN

---

#### FORSTÅELSE AV LIKESTILLING

I både telefonintervju og gruppesamtaler ga de ansatte ved læringscentrene uttrykk for å ha et helhetlig perspektiv på likestilling i opplæringen. Gjennomgående viser de et tradisjonelt perspektiv på likestilling knyttet til kvinne og mann, med fokus på blant annet ansvars- og oppgavefordeling i hjemmet og ekteskapet, lik lønn for likt arbeide.

Som svar på direkte spørsmål viste de likevel god forståelse for betydningen av likeverd, like muligheter og like rettigheter. De ansatte har også kjennskap til andre diskrimineringsgrunnlag, men generelt lite kunnskap om transtematikk. Lærerne poengterte at det var lite eller ingen informasjon om kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og transtematikk i læreverkene, og at dette derfor ikke var tema i undervisningen.

Vi stilte spørsmål om likebehandling var likestilling eller kunne regnes som diskriminering. Her var de fleste enige om at man må tilstrebe likhet i målsetting og resultater, men at den enkelte må møtes som et individ og få tilpasset opplæring. Ulik behandling kan derfor være riktig og nødvendig, både for kvinner og menn.

Flere læringscentrene vurderte at formidling og diskusjon av konsepter som likestilling krever en relativt høy grad av språkforståelse, så grunnleggende språkopplæring må komme først. Dette sitatet fra et læringscenter viser dette:

*Vi har heller den praktiske opplæringa, at alle bidrar på kjøkkenet, det er ikke kvinnene som kan stå igjen med oppvasken. Først når de får et større norskkunnskap at de får begrep godt nok til å diskutere.*



Språkundervisningen og språkpraksis ble således fremhevet som svært viktige forutsetninger for integrering og mulighet for jobb.

Andre læringscentre har som mål å gi samfunnsfagsopplæring, og da også opplæring om blant annet likestilling, så tidlig som mulig etter bosetting, uavhengig av norskkunnskaper.

*Vi har som mål at 50 timer samfunnskunnskap skal gis på morsmål, så raskt etter bosetting som mulig. Oppfølging av det skjer i norskopplæringa etter hvert.*

Gjennomgående var det likevel tydelig at elevenes generelle utdanningsnivå var av stor betydning. En analfabet med lite eller ingen skolegang fra hjemlandet, har problemer med avanserte konsepter også på morsmålet.

---

## VERDENSMESTER I LIKESTILLING

Noen av læringscentrene kommenterte at vi liker å fremhever oss selv som verdensledende i likestilling, men det kan også hos oss være forskjell mellom liv og lære.

*...men det blir litt kunstig (å lære om norsk likestilling) når vi ser på samfunnet i dag. Vi har et ønske om å formidle at det er mer likestilling enn hva det faktisk er!*

Likestilling er vedtatt i norske lover, men det betyr ikke at hele det norske samfunnet er likestilt. Norge har for eksempel et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarked i verden, men dette er i liten grad reflektert eller problematisert i læremidlene. En lærer kommenterte at likestillingsperspektivet i lærebøker ikke alltid samsvarer med virkeligheten.

*Bilmekanikere i lærebøker vises for eksempel med kvinner. Statistikken viser noe annet. Noen ganger blir det urealistisk det som formidles, men det kunne nok vært mer egne tema på det (likestilling).*

Andre ga uttrykk for skepsis til hvordan ekteskapsinngåelse blir presentert i en av lærebøkene.

*Første setning: «I Norge er det også tillatt for to av samme kjønn å gifte seg». Litt rart perspektiv? (Hvorfor ikke) begynne med normen, hva som er vanlig giftermål (i Norge), og hvordan det feires, deretter fortelle om andre type giftermål som er lov. Istedenfor å bygge broer, kanskje provosere litt mye?*

Spørsmålet om å provosere eller bygge på likheter gikk igjen i mange av samtalene med læringscentrene. Hvorfor begynne med det som vil virke fremmed og spesielt for innvandrere, fremfor å begynne med det som er felles og likt? Denne typen praksis gjør at vi risikerer å etablere et utenforskap i stedet for et fellesskap for innvandrere.

*Mye av det utgangspunktet vi har brukt er at vi skal ikke se på forskjellene så mye, men tar utgangspunkt i likhetene mellom Norge og slik det er i de landa og kulturene personene kommer fra. Vi prøver å ikke ha fokus på forskjellene, prøver å normalisere ut fra likhetene.*

Generelt hevdet læringscentrene at de vektla å møte innvandrere med respekt for forskjellighet og mangfold, men også med tydelige krav og forventninger om forståelse og respekt for norske verdier. I denne sammenhengen ble det blant annet fremhevet at alle elever skal forholder seg

til og respektere kvinner som lærere og sjefer. Men elevene ved læringsentrene kunne også vise til at sjefer i hjemlandet ikke var som her:

*Jeg er kvinne og sjef – når jeg er med og sjauer på skolen sier elevene at jeg ikke kan bære pulter og sånn fordi jeg er sjef. - «I vårt land der kan de ikke det, da går sjefen bare rundt».*

---

## LIKHETER ELLER FORSKJELLER

Samtaler og spørsmål avdekket imidlertid ulike holdninger eller tilnærminger hos forskjellige læringsentre. Noen fremsto som problemorienterte, og tok utgangspunkt i problemene og utfordringer i møte med nye elever, enten det handlet om språk, akseptere likestilling, og vanskeligheter med å skaffe språkpraksis og jobb. Fokus var i stor grad på forskjeller og ulikheter, og en «dem og oss» kategorisering.

Andre læringsentre viser en mer kultursensitiv og løsningsorientert tilnærming, ved å ta utgangspunkt i likheter fremfor ulikheter. Noen ganger og innenfor noen tema må det letes etter likhetene, men de er der.

*Likhetene er større enn vi først tenker. Særlig hvis vi prater bare damer. Vi er like altså!*

Oppfatningen var her mer på at det er naturlig og tar tid å lære å tilpasse seg ny kultur og lære seg nytt språk.

---

## FOKUS PÅ LIKESTILLING

De fleste læringsentrene sier at de mer eller mindre bevisst fokuserer på likestilling i undervisningen. Nyhetsmedia ble mye brukt for å aktualisere temaer, ofte etter initiativ fra elever som stiller spørsmål.

*Vi prøver på en måte å hele tida ha et dagsaktuelt og samfunnsperspektiv på undervisninga.*

Noen ga uttrykk for at de er bundet av læreverket og det de skal undervise, men poengterer at de tar tak i alt som har med likestilling å gjøre dersom det kommer opp i klasserommet:

*Vi planlegger ikke nødvendigvis å snakke om likestilling, men snakker om det dersom det kommer opp.*

Generelt tar de ansatte for gitt at de formidler norske verdier, likestilling inkludert, selv når det ikke undervises konkret i tematikken. Skolereglementet, regler for foreldrepermisjon og fravær ved sykt barn ble brukt som eksempler på normgivende praksis som brukes i undervisningen. Enkelte oppfatter at siden norsk arbeidsliv, representert ved opplæringscenteret og språkpraksis, forutsettes å være likestilt vil dette automatisk overføres til innvandrere. Et sitat fra et telefonintervju illustrerer dette.

*Vi er veldig mange damer som ledere i kommunen her. Det er ikke noe alternativ å ikke være likestilte her!*

I mange sammenhenger virker det som at likestilling tas for gitt, som noe som er vedtatt og at vi derfor har det og praktiserer det som et eksempel for andre. Denne oppfatningen baserer seg på fire premisser, som ikke nødvendigvis er gyldige hver for seg eller samlet, det var heller ikke alle ansatte som var enige i at disse premissene var gyldige:

- At norsk arbeidsliv faktisk er likestilt i praksis
- At innvandrere oppfatter og forstår denne praksisen slik vi mener det
- At innvandrere oppfatter dette som normgivende
- At innvandrere kan og vil etterleve norske normer på verdier og likestilling

---

## ELEVENES HOLDNINGER OG INTERESSE FOR LIKESTILLING

Læringssettene fremhevet at det er store forskjeller i holdninger til likestilling blant innvandrere, både individuelt og innenfor etniske grupper i deres interesse og holdning for kjønn og likestilling. De fleste innvandrere aksepterer at slik er det i Norge, og møter det med interesse og nysgjerrighet, selv om mange ønsker å beholde sin kultur og tradisjoner.

*Holdningene til elevene er litt forskjellig, det sitter absolutt mye igjen fra hvordan de har levd før de kom til Norge. De er absolutt bevisst på at regler mm i Norge er annerledes enn hjemlandet sitt, men de rollefordelinger de er vokst opp med er det ikke lett å snu på en dag, det er en prosess som må snus over tid.*

Andre opplever en mer endringsvillighet blant elevene på læringssettene:

*Vi synes at det er overraskende bra, i forhold til at de tar inn over seg de norske verdiene på likestilling. Vi opplever det! (...) Mannen skal delta like mye på norskundervisning som kvinner.*

*Ja, vi opplever at det blir positivt tatt imot. Særlig gledelig det for de voksne damene å høre om likestilling.*

Variasjonene er også innad i en og samme kommune:

*De ser på likestilling som en mulighet. (...) Flere kvinner enn menn som er opptatt av å komme ut i jobb. - Umulig på si at kvinnene sitter her som en undertrykt gruppe. (...). Sjølsagt noen kvinner vi jo må jobbe mye med. De vil være hjemme og få mange barn, det er deres lodd her i livet. Da må vi jobbe mye på at det er viktig å bli økonomisk sjølstendig i Norge.*

Ut fra et likestillingsperspektiv er det også interessant å se om det er kjønnsforskjeller i holdninger til likestilling på læringssettene. Også her viser læringssettene variasjoner i svar.

*Nei, det er egentlig ikke forskjell kvinner og menn. Skulle tro at menn ville ha vansker med å forholde seg til likestilling, men vi har like stor utfordring til damer.*

*Vi har mange enslige menn i program hos oss. De er ikke like opptatt av at begge to skal dele ansvar og jobbe. Men damene er veldig opptatt av det.*

Gjennomgående forteller læringssettene at når likestilling er tema i undervisninga er det stort engasjement og interesse for å lære, forstå og diskutere.

Et godt eksempel på dette er et sitat fra en klasse som lager mat. Læreren spør en mann om han er flink til å hjelpe til hjemme, og får følgende svar:

*Ikke veldig, bare litt, - mine barn blir nok flinkere, men jeg må være et godt forbilde for mine barn.*

Det viser at det tar tid å endre både holdninger til likestilling og praksis.

Mange elever ved læringsentrene viser interesse for å høre om hvordan nordmenn praktiserer likestilling og de observerer likestilling i praksis. Ansatte ga uttrykk for at de ofte bruker seg selv som eksempel i undervisningen på hvordan det er i Norge – kvinne som sjef, kvinne som jeger, mann som lager middag etc.

*De spør mye om hvordan vi gjør det hjemme (fordeling av husarbeid).*

*I tillegg brukes personlige erfaringer.*

Noen opplever at ikke alle er like enige i likestilling, og mener at det ikke er naturlig at menn skal lage mat og passe barn.

*Noen sier at likestilling har gått for langt, at kvinner bestemmer alt for mye. Kan bli sagt både av kvinner og menn. Opplever at noen ler av menn som går med barnevogn. Det synes de er merkelig.*

De fleste virker likevel å tilpasse seg godt, men reelle holdninger kan og praksiser kan ligge skjult.

Vi stilte spørsmål om i hvilken grad det ble lagt vekt på å normalisere innvandrere ut fra likheter, kontra å fokusere på forskjeller. Svarene viste varierende grad av bevissthet rundt dette, men generell enighet om viktigheten av å respektere mangfoldet og ikke skape utenforskap. Ett læringscenter påpekte viktigheten av å være bevisst vår definisjonsmakt i denne sammenhengen. *Norske verdier* kan oppfattes som et ladet begrep som innebærer kulturarroganse og etnosentrisitet fra vår side.

*Vi har en tendens til å være selvgode norske, det vi snakker om er universelle menneskerettigheter.*

De fleste læringsentrene mener det tar lang tid å endre holdninger, og uttrykte skepsis til om flyktninger kan bli helt likestilte etter norsk målestokk i løpet av en generasjon.

*Om de blir likestilte, det vet jeg ikke, ikke slik vi ønsker det, men det blir de neppe i vår generasjon.*

Lærerne er tydelig på at det er viktig å prøve å formidle vårt tankegods og ønske og håpe at de tilegner seg likestillingsverdier.

*Det handler jo om lover og regler i alle fall. Det forventer vi. De må forstå og respektere normer og regler i Norge.*

*Men det skal også gå andre vegen, at de skal få lov til å være seg sjøl. Med det de har i bagasjen.*

*At de skal bruke brunost på brødskiva er ikke så interessant*

---

## KJØNNSENTITET

Tema knyttet til seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk blir i liten grad undervist, men det ble diskutert og informert om når det kom opp som spørsmål fra elevene. Elevene tar opp temaene med stor interesse, særlig knyttet til hvordan det kan være lov.

*Det er mange spørsmål knytta til homofili. Veldig mye uvitenhet. Kan dem få barn? Må menn bruke kondom da?*

*Det mest sjokkerende, er at par av samme kjønn kan ha barn. Det sjokkerer mest.*

Selv om det er sjokkerende, har de fleste ikke opplevd direkte hatske utsagn knytta til seksuell orientering, men også her er det forskjellig opplevelse og erfaring blant de ansatte ved læringsentrene.

*Aldri opplevd hatske utsagn eller veldig sinte*

*Men jeg har opplevd det, at noen har blitt sint.*

*Noen sier fy, fy.*

Holdninger til LHBTi oppleves mer fremmed fra eget hjemland og er vanskeligere å tilegne seg enn kjønnslikestilling.

*Holdninger, tar lang tid å utvikle. Det er jo nesten nødvendig i Norge også med lover, ikke lenge siden mange hadde problemer med homofili i Norge og.*

Dette sitatet ble fulgt opp også av andre, om at vi ikke er helt i mål med å være åpne om seksuell orientering enda, selv om lovverket er på plass.

*Men vi har vel ikke kommet helt ut vi heller?*

*Jeg gikk på videregående med en han flytta rett etterpå, og aldri sett seg tilbake, skjønner det godt jeg.*

Likevel er det ikke et entydig svart bilde, når man kjenner noen som en ålreit person, har seksuell orientering lite å si.

*Men jeg kan ta et eksempel her fra voksenopplæringa for mange år siden. Da arbeida det ei dame som var lesbisk. Og det visste ikke jo elevene. Hun døde. Men de (elevene) var med på sorgprosessen, var med i kirka. Muslimer, ja vi fulgte med muslimer i kirka. Og da fikk de vite at hun var lesbisk, de visste det ikke før, men da fikk de vite det. Og så var det kvinnelig prest. ... Det var litt sånn veldig sjokk for dem. Men det betydde ingenting*

*når det var en person de hadde et forhold til. Men det hadde nok vært verre om det var deres egne unger eller noe.*

Samtidig er det kanskje enklere å forholde seg til etniske nordmenn som lesbiske eller homofile, enn til personer fra samme hjemland som elevene selv.

*Vi har hatt Amal Aden her og holdt foredrag. Og det har vært litt reaksjoner etterpå. Siden hun er somalisk og lesbisk. Hun var ikke muslim i deres øyne.*

Ingen av læringssettene har undervist om ulike kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk eller om transpersoner.

## INNVANDRERES KOMPETANSE OG RESSURSER

### KARTLEGGING

Alle elevers kompetanse blir kartlagt når de bosettes i en kommune. Kartleggingen har lik tilnærming uavhengig av kjønn og omfatter informasjon om eventuell tidligere skolegang, yrkesbakgrunn, hva de har gjort før de kom til Norge og etter ankomst. Fremtidsønsker og muligheter er også en del av kartleggingen.

Hvem som foretar kartleggingen er ulikt fra kommune til kommune. Noen læringssettene var tydelig på at oppgaven var lagt til flyktningssettene, og at det er flyktningssettene som utarbeider individuell plan. I andre kommuner gjøres kartleggingen på læringssettene, eller som en ekstra samtale for å avklare hva læringssettene skal gjøre for å ruste elevene til arbeidsliv eller videre utdanning.

*Her er det sånn at når nye deltakere kommer får de en samtale med inspektør og rådgiver. Det er en kartlegging om hva de har av utdanning, erfaring, papirer, får en oversikt. Lager en jobbmatch, hvor skal vedkommende ut i praksis, hvilke drømmer har de. Skal de gå arbeidsretta løp eller utdanningsretta løp?*

I noen små kommuner er læringssettene og flyktningssettene samordnet, og kartlegging og møte med hver enkelt ny elev anses så viktig, at leder gjennomfører kartleggingen.

*Jeg er leder for både flyktningssettene og voksenopplæring, så det er jeg som leder besørger de kartleggingsintervjuene.*

Manglende koordinering og samordning av kompetansekartlegging ble fremhevet av mange som en utfordring. Flyktningssettene, læringssettene, karrieresettene og NAV er aktører som alle har behov for kartlegging som grunnlag for tiltak, ofte er dette overlappende behov og aktiviteter som ikke er koordinert. Dette momentet understøttes også av forskning. «Når, hvordan og av hvem kartleggingene skal gjennomføres er også forhold enkelte aktører, både på skoleeier og skoleleder nivå, opplever som utfordrende at ikke er tydeligere beskrevet i regelverket og tilhørende veiledninger» (Rambøll 2016). Overganger mellom forskjellige

ordninger ble spesielt fremhevet som en utfordring med tanke på kontinuitet og i forhold til å ha klare regler for hvem som gjør hva.

Uansett hvem som foretar kartleggingen og utarbeider individuell plan, blir det påpekt at planen ikke kan være statisk, men er nødt til å være en levende plan, da både ønsker og mål kan endre seg etter hvert.

*Men det må være en levende plan, må være lov å skifte mening. Ved ankomst kan drømmer være vanskelig å sette, de må utvikles og modnes.*

*Vi opplever at målet forandrer seg etter hvert som de får opplæring.*

---

## SPRÅKPRAKSIS

Det er også stor forskjell på kommunene i hvor systematisk de arbeider med å gi elever språkpraksis, om hele kommunen er involvert i arbeidet, eller om det foretas av læringscenter eller flyktningetjenesten alene. Noen læringscenter snakker om «kommunen» som om de ikke er en del av den, mens andre viser til godt og systematisk samarbeid med både kommunen og andre arbeidsgivere for å få praksisplasser. Det er lettest å få praksisplasser i de kommunene hvor øverste leder er positiv og gir klare føringer, ellers kan inkluderingsarbeidet være vanskelig.

*Vi har fått på plass en intensjonsavtale med kommunen, alle enheter i kommunen skal ta imot praksisplasser.*

*Rådmannen har en forventning om at alle avdelinger skal ta imot elever i språkpraksis. Hvis de ikke vil, har jeg fått beskjed om å sende de til rådmannen. Da sier de ja.*

---

## LIK ELLER ULIK TILNÆRMING TIL KVINNER OG MENN

Alle læringscenterne er spurt om de har lik eller ulik tilnærming for å få kvinner ut i jobb. Spørsmålet er stilt, fordi innvandrerkvinner generelt bruker lengre tid på gjennomføre introduksjonsprogram og komme ut i arbeid (Djuve m.fl. 2011). Læringscenterne mener de har lik tilnærming for å få kvinner og menn ut i språkpraksis og arbeidstrening. De fleste ser ikke behov for spesiell tilrettelegging for å få kvinner raskere i jobb. De henviste til at norskopplæring, språkpraksis og arbeidspraksis er lovfestede rettigheter for begge kjønn. Samtidig ser de ikke at behovet er tilstede, mange læringscenter opplever at kvinner ikke har vanskeligere for å få jobb enn menn. Den største utfordringen for å få jobb ble av mange vurdert til å være et begrenset arbeidsmarked.

*Ingen som går og velger på øverste hylle her, hverken innvandrere enn nordmenn.*

*Kvinner lærer seg ofte godt norsk tidlig.*

*Er ikke innvandrerkvinnene slik som mange norske, de er flinkere til å utnytte tida si, tar mer utdanning, utnytter tida i opplæringa bedre. Flere kvinner enn menn som får tatt mer utdanning.*

I flere tilfeller var det likevel forskjeller på kvinner og menn og deres mulighet for arbeid.

*Det er lettere å få menn ut i språkpraksis. For damene tenker veldig tradisjonelt. Men når de kommer over den første kneika blir det enklere. Lettere å få damer ut i ordinært arbeid på slutten av introduksjonstida.*

*Mennene blir gående år etter år som «lausarbeidere».*

Det er ikke uproblematisk, når personer kommer fra en tradisjonell kultur, der mennene har en tydelig forsørgerrolle.

*Når kvinner har raskere progresjon i språk og kanskje fått jobb, det er ikke alltid det er uproblematisk. Ikke et stort problem, et par tre tilfeller, der det kan bli konflikt. Det rokka på fundamentet i familien og ble et problem.*

*Det ser vi veldig tydelig (forsørgeridealet) når de kommer til Norge. De har en formening om at kvinner skal være hjemme. Men det går ikke lang tid før dette endrer seg. De tar godt inn over seg kulturen i Norge.*

Likevel var det noen som trakk fram at enkelte kvinner har utfordringer med å komme i jobb, fordi de har en stor arbeidsbelastning på hjemmebane.

*Men det er at damer må kanskje få litt ekstra støtte fra ektefelle når de trenger noe, når de skal ut i arbeidslivet, da går det på bekostning av noe i hjemmet. Da er det noen utfordringer. Stor arbeidsbelastning for kvinnen. For så vidt ikke ukjent for nordmenn, men viktig å ha fokus på det.*

Bildet nyanseres av andre, det er nok kvinnene som tar stor del av arbeidet i hjemmet, samtidig som det er viktig at de voksne er i jobb.

*Blant våre deltakere ser de at begge må jobbe for å klare å bo i Norge, for ikke å bli veldig akterutseilte økonomisk.*

---

## TRADISJONELLE YRKESVALG?

Læringssentrene er også utfordret på om de har et kjønnsperspektiv når de finner praksisplass til sine elever. Tar de utgangspunkt i kjønnsrelaterte yrker, eller prøver de å finne språk- og arbeidsplasser som bryter med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet vi har i landet. Flere læringssentre er bevisst på at de forholder seg til tradisjonelle arbeidsplasser.

*Hvis vi skal ha praksisplass hos snekker, så er det ikke veldig aktuelt med en kvinne. Vi forholder oss veldig til tradisjonelle arbeidsplasser.*

*Vi har nok en overvekt av kvinner på praksis innenfor helse og omsorg.*

Andre læringssentre er bevisst på å forsøke å finne utradisjonelle yrker til sine elever.



*Ja, vi har faktisk en del herrer nå som har jobbet innenfor pleie og omsorg. Vi ser at det blir mer og mer aktuelt. Men aller mest er det tradisjonelle valg som tas.*

*Oppfordrer til utradisjonelle yrker. Det fungerer bra. Handler både om interesser og erfaring fra hjemlandet. Hvis de har vært borti omsorgsyрке fra hjemlandet og er mann, prøver vi absolutt å få praksisplass i helsesektoren.*

Hovedgrunnen til at kvinner bruker lengre tid på introduksjonsprogrammet er at de får barn underveis. Mange, særlig familiejenforente blir gravid og får barn raskt etter ankomst til Norge. Hvor mange barn de får varierer. Ved et læringscenter opplevde de at familiene bare fikk ett barn etter ankomst, andre steder kunne familiene få flere.

*Det å få en unge født i Norge er en måte å «bli norsk på».*

*Noen har større barnefamilier, som gjør at det tar lang tid for at mor kommer i jobb. Blir litt sånn en naturlig konsekvens av å være mor.*

Disse familiene har behov for barnehageplass så fort permisjonstid er slutt, fortrinnsvis innenfor kort avstand til bosted eller læringscenter, da personene sjelden har bil og det er få steder kollektivtransport dekker skyssbehov for henting og levering i barnehage.

---

## **BARRIERER**

I gruppeintervjuene med læringscenterne, ønsket vi å få vurdert hvilke barrierer som er hindre for å få innvandrere i jobb. Språkkompetanse og utdanningsnivå ble vurdert som de største utfordringene. I tillegg ble samfunnets vilje til å inkludere og ta imot innvandrere fremhevet som en stor barriere for å få praksisplasser og jobb. Samlet kan utfordringenes betydning listes slik:

1. Språk
2. Samfunn
3. Individuelle forutsetninger
4. Utdanningsnivå
5. Religion/kulturelle forhold

Det å kunne språket godt fremheves som veldig viktig. Ved de fleste læringscenterne var det en skjedd en endring i språklæring, fra først å lære språket godt, til en mer praksislæring av språk. Noen opplever at kravet om at elevene skal lære seg norsk raskest mulig for å komme ut i jobb kan være utfordrende.

*Det som er vanskelig, kommunen vil at de skal være kortest mulig tid på introduksjonsprogram for å raskest mulig å komme i jobb. (Men de) får ikke jobb, fordi de er dårlig i språket. Vi skulle ønske de kunne være lenger på skole, blitt bedre i språk, sånn at de er gode nok.*

Språket blir også hevdet å være en dårlig unnskyldning for at innvandrere ikke får jobb.

*Tidligere har det vært sånn at de ikke kom ut i praksis før de har lært så og så mye språk. Noen arbeidsgivere bruker det for alt det det er verdt. – Men stemmer ikke*

*helt når vi ser inngifte fra for eksempel Asia som får jobb som renholder uten å kunne språket.*

*Språket blir brukt som en dårlig unnskyldning.*

Det underbygger andres opplevelse om at samfunnet har en manglende vilje til å inkludere og komme innvandrere i møte. Mange innvandrere opplever at arbeidsgivere ikke innkaller til intervju hvis det er utenlandske navn på søknaden.

*Heter du Arne Hansen og er født i Norge er det enklere å søke og få jobb.*

*Jeg har en i min klasse som har bytta til norsk navn, han har fått jobb.*

*Mine elever reflekterer over like muligheter, men møter glasstak for arbeid, ser mulighetene men kommer ikke videre. (...). Mange opplever, ser arbeidsgiver et utenlandsk navn, er det avgjort.*

Begrepet glasstak har tidligere handlet om kvinner som ikke får lederjobber. På et læringscenter brukes det for innvandrerne som ser alle muligheter, men som møter et glasstak og ikke får jobb. Slik sett er større utfordringer for innvandrere å få jobb enn for etnisk norske, også fordi de fleste innvandrerne mangler nettverk og kjennskap til mulighetene i samfunnet som norske har.

Det er stor forskjell på utdanningsnivået til innvandrere. Mange som kommer fra byer har høy utdanning, mens andre som er vokst opp på landsbygda i langt mindre grad har skolegang, dersom de har noe.

*Noen tror at innvandrere en svak gruppe, så motbeviser det. Mange elver har høyere utdanning enn lærerne på voksenopplæringa.*

*Virker nesten som de som har lang utdanning og erfaring som har vanskeligst for å komme på intervju og få jobb.*

---

## UTDANNINGSNIVÅ

De ansatte på læringsentrene mener at skolegang er viktig for å lære språk, og at grunnskoleopplæring er for de som manglet utdanning fra hjemlandet. Det er ekstra krevende å lære nye begrep på norsk, dersom du har lite språk- og skolekunnskaper fra før. Først når de har god språkforståelse på eget morsmål har de mulighet til å lære og forstå norsk godt. Opplæring i morsmålet ble derfor gitt i en kommune, i et forsøksprosjekt for voksne analfabeter med lang botid i Norge. Det for tidlig å si noe om resultatene.

Flere stilte også spørsmål ved troen på at innvandrere skal kunne ta grunnskole på to år, når norske barn bruker 10 år.

*Hvis de skal ta grunnskole, må ta det på to år. Den norske grunnskolen får du etter 10 år. Mange av disse har ikke god skolegang fra hjemlandet. De skal klare på to år det norske barn klarer på 10. Det er fullstendig urealistisk.*

Det er heller ikke enkelt å ta videregående uten ungdomsrett, mange blir for gamle og må ta videregående på kveldstid, som ofte baserer seg på mye selvstendig arbeid og læring.

*På ett år skal de klare det norske ungdommer går på et treårig utdanningsløp. Helt horribelt.*

De ansatte henviste her til fasene i migrasjonsprosessen (Ødegård, 2013), hvor de fleste deltakerne på introduksjonsprogrammet er i Fase 2, som er preget av depresjoner, sorg og savn. *Den som har migrert kan oppleve det nye livet som vanskelig og er frustrert over økonomi, arbeidssituasjon, samfunnsforhold og språkproblemer, og kanskje savn av familie og venner.* Fase 3 er der livet faller på plass og hverdagen er mer stabil. Det nye hjemstedet er blitt mer «hjemme» og praktiske forhold er kommet i orden. En slik tilpasningsprosess tar tid og forutsetter etablering av god språkkompetanse og god kulturell forståelse. Det må derfor gis mer tid og ressurser til opplæring og integrering enn det som nå er gitt i introduksjonsprogrammet.

Mange faller fra og blir stående utenfor yrkeslivet på grunn av manglende fagutdanning. Læringssentrene vurderer at enkelte innvandrere, uavhengig av kjønn, bør få lengre tid og bedre tilrettelagt opplæring. På sikt kan det spare samfunnet for kostnadene ved å ha voksne innvandrere utenfor arbeidslivet. Samtidig ble det påpekt at vi i Norge for øvrig baserer oss på livslang læring.

*Ingen er for gamle til å lære noe. Vi har jo livslang læring ellers.*

Språkopplæring har endret seg fra ren språkopplæring til mer språkpraksis. Noen læringssentre var tydelige på at språkpraksis kun er for å lære språk, mens andre prøver å rette det mot interesser og fremtidig utdanning, for at praksisen i sum kan danne grunnlag for å ta fagprøve.

*Vi har ei som akkurat har tatt fagbrev. Hu er 50 år. Det er 8 år sida hun kom til Norge. Godt eksempel, på at sjøl om du er godt voksen og har flere unger, kan ta et fagbrev likevel.*

*Smitter jo over på andre områder, gode forbilder for våre (norske) voksne damer.*

*Ja, samme som mange norske kvinner her også, som har jobba i barnehage eller på hotell, får beskjed om at nå må de ta fagbrev og formalisere kunnskap, ellers får de kanskje ikke mer jobb.*

Dokumentasjon og realkompetansevurdering er en arbeidskrevende og utfordrende prosess for innvandrere og krever god norsk språkforståelse. Prosessen tar lang tid og oppfattes som svært frustrerende.

*Det er et stort paradoks, hvorfor blir ikke utdanninger godkjent raskere?*

Blant mange innvandrere oppfattes det som enklere å ta en ny utdanning enn å få godkjent eksisterende kompetanse. Regelverket oppleves som firkantet og lite koordinert. NOKUT skal godkjenne utdanninger, men lærerutdanning må i tillegg godkjennes av Utdanningsdirektoratet, dette er lite kjent. Realkompetansevurdering oppleves som positivt, men det foregår på norsk og da må man lære språket først.

*Realkompetansevurderingen bør derfor utvikles videre – hvorfor er det betydelig lettere å få godkjent lege – og sykepleierutdanning enn ingeniør og andre utdanninger vi har like mye bruk for?*

For mange innvandrere som har utdanning og erfaring fra arbeidslivet, føles det feil å bruke lang tid på grunnleggende opplæring. De vil ut i jobb og komme i gang med nytt liv og føler at livet står på vent og at de ikke kommer inn i samfunnet raskt nok.

*De fleste har så lyst til å komme ut i jobb. (...) Mange har stor fest bare de har fått seg en renholdsjobb.*

Men det er krevende fordi nesten alle jobber i dag baserer seg på formalkompetanse og god språkforståelse.

*Samfunnsutviklingen har gitt oss et kvalifiseringssamfunn der stadig færre jobber er åpne for personer uten formalkompetanse, dette gir færre muligheter for innvandrere til å komme tidlig og fort inn i jobb. Mange innvandrere har ingen papirer og ingen mulighet til å få tak i dokumentasjon fra hjemlandet.*

Læringsentrene oppfatter at det er store likheter i utfordringer som deres elever har, og andre marginaliserte grupper. Det gjelder både for å få utdanning, jobb, eller følge opp barn i fritidsaktiviteter.

*Det er innmari mye utenforskap i Norge. Hvor lukket samfunnet egentlig er. Når vi jobber med flyktninger, ser alle de andre som heller ikke er inkludert i samfunnet.*

---

## RELIGION

Religiøse begrunnelser for å ikke kunne ta jobber ble av enkelte påstått å være en myte, mens andre hevdet dette som en betydelig utfordring i enkelte miljøer.

*Det er få som ikke kan ta jobb på grunn av religion. De færreste. Det er ikke der det ligger.*

*Religion er ikke så viktig. Det er en myte. Det er nok noen ledende politikere som burde vært her og hørt.*

*Vet ikke om det er kultur eller religion som kan legge føringer for dem, men ønsker du å bli sjukepleier i Norge er det vanskelig å unngå kontakt med menn.*

Noen hadde opplevd at hvis religion ble brukt som begrunnelse for å ikke kunne ta jobb, var det egentlig en dårlig unnskyldning for at det ikke passet eller ikke ønsket jobb.

*Religion blir brukt som begrunnelse blant flere, mens det egentlig er individ. Men vi opplever at folk vil ha jobb.*

Enkelte hevdet at dersom det var mange innvandrere med samme bakgrunn, kunne den religiøse praksisen endre seg.

*Ettersom somaligruppa har blitt stor, har mye blitt haram.*

Validiteten av religiøse begrunnelser blir imidlertid utfordret av ansatte, i noen tilfelle med støtte fra imamer, Islamsk råd eller andre kommuner som har gjort godt inkluderingsarbeid.

## KAPITTEL 6: INTERVJU AV KARRIERESENTRE I OPPLAND

Karrieresentrene i Oppland skal gi karriereveiledning og videregående utdanning for voksne, skal videreutvikle rådgivertjenesten og legge til rette for fagskole og høyere utdanning. Vi har gjennomført telefonintervju med daglig leder på karrieresentrene i Oppland (karrieresentrene i Nord- og Midt-Gudbrandsdal har felles leder). Intervjuene fulgte i hovedsak samme opplegg som for læringssentrene, men uten spørsmålene som var rettet mot introduksjonsprogrammet.

### LIKESTILLING SOM PERSPEKTIV I KARRIERESENTRENS ARBEID

Karrieresentrenes tilbud om karriereveiledning og videregående opplæring for voksne gis til alle innbyggerne i Oppland, uavhengig av bakgrunn. De har ikke samme spesifikke krav om å undervise i likestilling som det er i introduksjonsprogrammet. Likestilling er derfor ikke et eget tema som undervises. Likestilling blir likevel fremhevet som noe viktig, og at det er med i alt som gjøres.

*Det er en viktig del. Vi som er norske har det i ryggmargen og ser det ikke som en utfordring. Vi har det med i alt vi gjør.*

*Ikke veldig bevisst, men kanskje mer bevisst ved at vi lever i Norge.*

Dette viser en oppfatning av at fordi vi er likestilte i Norge så praktiserer vi likestilling ubevisst, og håper at det skal smitte over på deltagere i undervisning og karriereveiledning. Likestillingsperspektivet er ikke bevisst eller systematisk med, men likevel hevdes det at likestilling er med i alt som gjøres.

På spørsmål om likestilling er en del av det som gjøres på karrieresentrene, er svaret fra de fleste at alle får samme tilbud, ingen skal diskrimineres.

*Vi behandler alle likt.*

*Ikke tydelig i undervisning, men vi er tydelig på å ikke diskriminere.*

På samme måte som ansatte ved læringssentrene, er også karrieresentrene tydelige på at alle i utgangspunktet skal behandles likt, og ingen skal diskrimineres. Videre tas det utgangspunkt i hver enkelt person ut fra deres individuelle ståsted. Det er imidlertid store individuelle forskjeller i innvandrene holdninger og forutsetninger.

*Vi har mange slike eksempler på at enten er det mannen eller eldste sønn som fører ordet når de kommer på karrieresenteret. Er det på grunn av en kulturell greie eller er det den som er flinkest i språket som fører ordet?*

*Veldig forskjell fra ulike land de kommer fra. Kvinner fra Østen, gift med norske menn. Der følger mennene på veiledningstimene og vil gjerne snakke for henne. Da*

*må vi si fra at det er kvinnene vi vil snakke med, og at mannen må gå ut. Men det er et ekstremt eksempel.*

## KARRIEREVEILEDNING

Alle får tilbud om karriereveiledning når de søker opplæring. Karrieresentrene presiserte at de henvender seg til alle voksne som har behov for karriereveiledning eller videregående opplæring. De fleste innvandrerne som henvender seg til karrieresentrene er arbeidsinnvandrere, flest kommer fra Polen og Litauen. Bosatte flyktninger og asylsøkere utgjør ikke like stor gruppe i denne sammenhengen.

Alle karrieresentrene mener de har lik tilnærming til kvinner og menn i karriereveiledning og undervisning. Eventuell ulik behandling handler mer om individ enn kjønn.

*Ikke forskjellig for kvinner og menn i karriereveiledning.*

*Vi prøver å tilpasse oss den enkelte. Tilnærminga kan være ulik. Kvinner kan ha andre utgangspunkt enn menn.*

*(Vi har) Lik tilnærming til kvinner og menn. Vi driver ikke med diskriminering.*

Det siste sitatet gir uttrykk for at ulik tilnærming til kvinner og menn hadde vært diskriminering.

Det viktigste som gjøres i karriereveiledninga, er realkompetansevurdering og realitetsorientering i forhold til hva som er realistisk og mulig.

*Vi jobber med realitetsvurdering. Samme med norske. Må ha realisme for å kunne gjennomføre ut fra de rammebetingelsene kandidatene har. Det gjelder barnepass, jobb og sånne ting. Ikke noe særegent knytta til etniske utlendinger i så måte. Den største forskjellen går mer på, hva skal jeg kalle det, det ser ut som om minoritetspråklige i større grad forventer seg at vi skal tilpasse oss deres muligheter enn motsatt.*

*Det vi gjør er å holde på med realkompetansevurdering. Enten det er yrkesfag eller studiekompetanse. Ber om å få de papirene de har. Noen har noen papirer, noen alt, noen har ingen papirer. Da må vi bare stole på det de sier.*

Som et ledd i realitetsorienteringen til karrieresentrene, blir mange veileda til yrker der det er behov for arbeidskraft. Det gjelder uavhengig av kjønn. Veiledningsskjemaene som brukes er kjønnsnøytrale, men inneholder heller ingen påminnelser eller avkrysningsbokser om å tenke utradisjonelt eller om veileder ville gitt samme informasjon til andre kjønn eller personer med annen bakgrunn.

*På veiledningsbiten har vi heller ikke konkrete skjema eller tiltak, tilpasser etter beste evne med den enkelte.*

---

## TRADISJONELLE YRKESVALG

På direkte spørsmål om det veiledes for tradisjonelle eller utradisjonelle yrker, forteller karrieresentrene at de forsøker å veilede også til utradisjonelle yrker:

*Ja, vi prøver ofte å veilede til utradisjonelle yrker. Menn er ettertrakta i barnehage, påpeker de mulighetene både for innvandrere og andre. Større muligheter for menn enn kvinner for å bli ansatt i barnehage.*

Eksempelene som gis knyttes til menn som søker seg til tradisjonelle kvinneyrker som helse og omsorg, det var svært sjelden at kvinner valgte tradisjonelle mannsyrker. Mange mannlige innvandrere var åpne for å vurdere yrker som helse og omsorg når de oppfattet at det var gode muligheter for å få sikker jobb og inntekt.

*Mange velger utdanning bevisst for å få seg jobb, veldig mange menn som har valgt helse eller barn og oppvekst. Nettopp for å få jobb.*

Likevel var det noen som var tydelig på at utradisjonelle yrker ikke anbefales til enhver pris:

*Men det er også noen fysiske aspekt. Ei spinkel dame på 45 med problemer med rygg, anbefaler ikke henne å bli murer.*

Det ble likevel ikke fulgt opp om unge sterke kvinner blir anbefalt å bli murer, eller om en spinkel dame på 45 anbefales å bli helsefagarbeider. Omsorgsykker kan også ofte medføre tunge løft og behov for fysisk styrke.

Generelt var erfaringen at menn kom raskere ut i opplæring, men på sikt var det flere kvinner som kom ut i jobb. Det virket å være forskjell på i hvilken grad det bevisst ble oppfordret til utradisjonelle yrkesvalg. I mange tilfelle begrenses mulighetene av lite jobbtillbud i distrikts-Norge. På grunn av at kvinner ofte har omsorgsansvar for små barn kan det allikevel bli til at kvinner må få tilpasset veiledning.

*Jeg vil si det at en veldig viktig del av karriereveiledningen er, er å sense hvor den enkelte søker er mentalt. Hvordan har de det i sin hverdag? Stor byrde på hjemmebane? Er det viktigst å få en jobb og tjene penger, heller enn å starte langsiktig utdanningsløp? - Kommer an på hvordan hjemmesituasjonen er hos den som veiledes.*

*Er det en familiefar med mange barn og dårlig økonomi; er det viktig å få raskest mulig ut i jobb, heller enn det yrket de mest har lyst på. Første prioritet å få en jobb i distriktet med så god lønn at familien kan klare seg på det.*

Innvandrere kunne selv gjøre dette til et tema i forhold til kulturelle normer for samvær mellom menn og kvinner. Eksempelvis at menn ikke ønsket kvinnelige ledere, kvinner ikke ønsket å være alene med fremmede menn, hverken menn eller kvinner ønsket å stille det motsatte kjønn. Veiledningen ville da vektlegge at slik er det i det norske samfunnet, og dette må de forholde seg til dersom de vil ha jobb. Mange tilpasset seg, noen valgte da å ikke ta slike utdanninger eller jobber. For mange var det viktigste i første omgang å få en jobb så de kan klare seg selv,



og de var da villig til å ta det som bød seg. Andre hadde ambisjoner om videre utdanning og/eller godkjenning av den utdanning de hadde fra hjemlandet.

Det er ikke karrieresentrene oppgave å sørge for ekstra tilrettelegging, men med tanke på livsløpsperspektiv, egen inntekt og unngå framtidig fattigdom/behov for støtte fra NAV over lang tid kan det være samfunnsmessig lønnsomt å veilede og gi aleneforsørgere tilrettelegging for å fullføre studier.

*Mange som er aleine med små barn, vanskelig å kombinere studie og barn.*

Det kan også være behov for å fremskaffe statistikk på hvem som er brukere av karrieresentrene, og se om det faktisk er flere menn enn kvinner med innvandrerbakgrunn som får karriereveiledning. Eller får kvinnene god nok veiledning til språkpraksis og arbeidspraksis før de er ferdige med introduksjonskurset?

*Vi ser også at det er relativt få innvandrerkvinner som er på karriereveiledning, få i forhold til innvandremenn. Men vi har ikke statistikk på det. Tror det kanskje er kulturelt betinga.*

Karrieresentrene samarbeidet i første rekke med NAV, kommunene og næringslivet, i tillegg til videregående skole og flyktningetjenesten i de ulike kommunene. Graden av og kvaliteten på samarbeid varierer fra region til region, spesielt samarbeid med de forskjellige kommunene og kommunene i mellom. Karrieresentrene er regionalt organisert, og flere oppfattet det som utfordrende å samarbeide med flere små opplæringsentre.

*Her i regionen, seks kommuner. Noen kommuner er enklere å samarbeide med enn andre, lettere å komme i gang. Hadde vært veldig mye enklere om det var bare ett senter i voksenopplæring for hele regionen for karrieresenteret.*

*Tydeligere konkretisering, samfunnsansvaret som parter. Oppland fylkeskommune er flink på noen nivå, man klarer ikke sammen med kommunene å se at det er en sammenheng. Gud forby nedlegging av fylkeskommunen før vi eventuelt får større kommuner. 70 000 innbyggere i regionen. Hvis vi skal klare å få til gode samarbeid på opplæring, praksis mm og få tilrettelagt opplæring må det være større enheter.*

*Vanskelig opplæring hvis man setter sammen grupper som kan lite med noen som kan mye. De har ulikt behov, vi trenger større enheter.*

*Tverrsektorielt samarbeid og samarbeid på tvers er det viktigste.*

Betydningen av regionale faglige nettverk ble fremhevet, og det var mange eksempler på fungerende nettverk. Enkelte karrieresentre savnet imidlertid slike nettverk, og etterlyste bedre samarbeide med næringslivet i noen regioner. NAV kjøper en del tjenester av private aktører og attføringsbedrifter med varierende effekt. Samordning av innsats er dermed krevende. Det er også regionale samarbeid på kompetanseutvikling. Betydningen av tverrsektorielt samarbeide ble fremhevet.

Karriere Oppland i Valdres viste i denne sammenhengen til et vellykket IMDi-prosjekt rettet mot innvandrere med dårlig formalkompetanse og språkkunnskap (jf. *Opplæringslovens* paragraf 2.8). Prosjektet *Springbrett* ble gjennomført av Karriere Oppland Valdres, for å utvikle

en konkret modell for karriereveiledning av flyktninger og innvandrere i aldersgruppen 18-55 år. Modellen var rettet mot lærere i norskopplæring og programrådgivere for innvandrere, karriereveiledere og veiledere i NAV. Prosjektet hadde som hovedmål å utvikle bedre samarbeid på tvers av etater og fagområder samt å etablere en arena for tverrfaglig kompetanseheving.

## KAPITTEL 7: OPPSUMMERING

---

### LOVER, STYRINGSdokUMENT OG LÆREMIDLER GIR LÆRERE STOR FRIHET

Lover, bestemmelser og styringsdokumenter har et tydelig og bevisst fokus og perspektiv på likestilling, både når det gjelder kjønn og mangfold. Integrering av innvandrere i samfunn og arbeidsliv er også sterkt og tydelig prioritert i gjeldende og foreslått politikk. I stor grad virker det imidlertid som likestilling tas for gitt når det gjelder implementering.

Læreplanen for introduksjonsprogrammet er svært lite konkret når det gjelder kjønnslikestilling. Likestilling nevnes kun i forbindelse med temaet *Barn og Familie* i samfunnskunnskap, og som et tema elevene skal kunne samtale om på Nivå 2 i språkopplæringen. Kampen for kvinners rettigheter og betydningen av kvinners inntog i lønnet arbeid i arbeidslivet burde eksempelvis være viktige faglige momenter i undervisning om historiske og kulturelle forhold. Også det faktum at kvinner alltid har bidratt til verdiskapning gjennom sitt arbeide i hjemmet og på gården. Tilsvarende bør likestilling være et meget aktuelt tema i en diskusjon om rettigheter, muligheter og plikter. Likestilling som sentral norsk verdi tas i stor grad for gitt i beskrivelse av historiske utviklingstrekk og arbeidsliv.

Det er derfor i stor grad opp til lærebokforfattere og lærere å inkludere et likestillingsperspektiv i læremidler og undervisning.

*Kartleggingen viser behov for å utarbeide bedre læremateriell i samfunnskunnskap om likestilling.*

### LIKESTILLINGSPERSPEKTIV I UNDERVISNINGEN TAS FOR GITT

Intervjuer med ansatte på lærings- og karrieresentrene i Oppland viser stor variasjon i holdninger og forutsetninger til likestilling blant elevene. Felles for de fleste er at de aksepterer likestillingen vi har i Norge, og møter det med interesse og nysgjerrighet. Selv om mange i utgangspunktet ønsker å beholde egen kultur og tradisjoner, tar de raskt til seg likestilling og mange, særlig kvinner, ser på det som en stor mulighet.

Forståelse, formidling og diskusjon av konsepter som likestilling krever god språkforståelse hos elevene både i undervisning på morsmålet og på norsk. Samtidig viser flere læringsentre til at ved å vektlegge praktisk likestilling og likestillingsformidling gjennom enkel norsk eller gjennom leseøvelser, kan det inkluderes i undervisningen tidlig. Likestilling er ikke et spesifikt tema i språkopplæringen, men inkluderes når temaet kommer opp. Inkludering og vektlegging av likestilling i språkopplæringen er derfor avhengig av holdninger og interesse hos den enkelte lærer og eventuelt hos elevene. Det blir tilfeldig og sporadisk, ikke planlagt.

Samtaler med ansatte ved læringsentrene viste varierende grad av bevissthet rundt å inkludere likestilling i undervisningen, men de fleste tok for gitt at det skjedde. Et eksempel på det er når de tenker at elever lærer likestilling automatisk ved å leve i et likestilt samfunn og ved å oppleve at kvinner både er lærere og ansatte ved læringsentre. Generelt hadde de ansatte et tradisjonelt

kjønnsperspektiv på likestilling med fokus på lik lønn for likt arbeid og arbeidsfordeling i familien og hjemmet.

Kartleggingen utløste refleksjon hos de ansatte, både i forberedelser og i deltakelse i samtalene. Dette ble generelt oppfattet som positivt, og at det ga faglig utbytte å delta i kartleggingen. Det ble også uttrykt som motiverende å oppleve at slike tiltak ble iverksatt fra ledelsen. Mange ansatte ga uttrykk for at det kan være nyttig og hensiktsmessig med en bevisstgjøring og kompetanseheving om likestilling. Det eksisterer ikke kurs eller refleksjonsmaterieell om likestilling, og det finnes heller ikke pedagogisk materiale til å arbeide spesifikt med likestilling i undervisningen. Det var ønske om både relevant materieell i form av brosjyrer og for videreutdanning i form av kurs. Faglig påbygning var primært ønsket i form av kursmoduler eller foredrag innenfor rammen av eksisterende møteplasser.

Alle lærings- og karrieresentre har som utgangspunkt å møte kvinner og menn på like vilkår. Ikke desto mindre etterstrebes individuell tilrettelegging. Når de ansatte ved lærings- og karrieresentrene viser relativt lav kunnskap og bevissthet om likestilling, kan det tenkes at personer ubevisst får ulik veiledning og tilrettelegging på grunn av kjønn.

Kvinner møter ofte større praktiske utfordringer i gjennomføring av introduksjons-programmet og praksis, da de som etnisk norske kvinner tar større del av omsorg for barn og hus. Dette blir ekstra utfordrende ved lange avstander til skole, barnehage og læringssenter der de har behov for transport, og offentlig kommunikasjon i liten grad er et alternativ.

Innvandrere ankommer med vidt forskjellige forutsetninger i form av utdanningsnivå og jobberfaring, mange kvinner har liten eller ingen skolegang og har ofte vært hjemmeværende mødre. I slike tilfeller tar det lang tid å opparbeide seg språkkompetanse på både eget morsmål og på norsk for å kunne gjennomføre grunnskole, og med avbrudd på grunn av fødsler og barnepass faller mange fra og blir stående utenfor arbeidslivet.

*Det bør vurderes å gjennomføre kompetanseheving om likestilling for ansatte ved læringssentre og karrieresentre, og lærematerieell for arbeid med likestilling som tema i undervisning.*

---

## BEHOV FOR ØKT SAMORDNING I YRKESVEILEDNINGEN

Ved bosetting møter flyktninger mange aktører som skal kartlegge status, lage individuell plan og følge opp tiltak. Ofte er ikke kartlegging og oppfølging koordinert og det kan oppleves som lite effektivt. Uansett hvem som gjennomfører kartleggingen er det nødvendig å være bevisst at individuell plan må være en levende plan der det er lov å skifte mening, da mål og realisme for fremtidsønsker kan forandre seg etter botid og opplæring.

Flere var tydelig bevisst på at de forholder seg til tradisjonelle arbeidsplasser og yrker når de finner språkpraksisplasser. Andre var bevisst på fordelene menn har ved å få praksisplass i omsorgsykker, da det kan være lettere å få seg jobb der.

I veiledning av innvandrere til utdanning og yrkesliv, møter de mange av de samme utfordringene som for etniske norske.

Svak språkkompetanse og mangel på formelle kvalifikasjoner hindrer innpass i et arbeidsliv som i stadig større grad krever formell utdanning. De som har utdanning møter til gjengjeld en langvarig og frustrerende prosess i dokumentasjon og godkjenning av utdanning og kvalifikasjoner fra hjemlandet. Realkompetansevurdering er et alternativ, men det gjennomføres bare på norsk, og krever god språkforståelse. Læringssentrene forteller om elever som ikke ønsker å være passive, og den langvarige prosessen fra ankomst i landet, fram til de kan jobbe, oppleves frustrerende. I mange tilfelle virker det lettere å ta en ny utdanning enn å få godkjent den kompetansen de allerede har.

I tillegg til språk, er samfunnets vilje til å ta imot innvandrere en stor utfordring. Mange møter fordommer og diskriminering fra arbeidsgivere som ikke innkaller personer med navn av utenlandsk opprinnelse til intervju.

I flere kommuner er det utfordrende å ha nok praksisplasser for språk og arbeidstrening, og det er liten grad av koordinering. Flere læringsentre nevner konkurranse om praksisplasser fra andre i kommunen og NAV.

*For å sikre god inkludering av innvandrere må hele kommunens organisasjon og alle ansatte ta ansvar for arbeidet, det kan ikke bli en jobb bare for flyktningetjeneste og læringsentre.*

## KAPITTEL 8: BEHOV FOR TILTAK

---

### LIKESTILLINGSPERSPEKTIVET I OPPLÆRINGEN

Gjennom kartleggingen har vi avdekket at likestilling i stor grad tas for gitt blant ansatte på læringsentrene, og at et tradisjonelt kjønnsperspektiv på likestilling legges til grunn. Videre er det i stor grad opp til hver enkelt lærer hva som undervises og hvordan spørsmål som kommer opp blir tatt tak i. Mange har gitt uttrykk gjennom kartleggingen at økt bevissthet på likestilling, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt seksuell orientering kan være nødvendig. Det mangler også undervisningsmateriell om disse temaene.

Dette sitatet fra en leder ved et karrieresenter viser noe av behovet:

*Jeg tror vi kunne hatt mer bevisstgjøringsmateriell, kunne hjelpe meg i arbeidet mot ansattgruppa, som de kan bruke ut mot elever i veiledning og undervisning.*

Kompetanseheving av ansatte ved læringsentre og karrieresentre bør gjennomføres med jevne mellomrom for bevisstgjøring og samordning av praksis i formidling av likestilling. Kompetanse i flerkulturell forståelse er viktig i denne sammenhengen. Kurs og opplæring bør primært legges inn som faglige moduler i allerede eksisterende møtefora, som årlige kompetansedager.

Likestillingssenteret anbefaler derfor at det utvikles og gjennomføres kurs eller workshop om likestilling og LHBTi for ansatte på læringsentrene og karrieresentrene. I tillegg bør det utvikles materiell som kan brukes i undervisning.

---

### OPPDATERING AV UNDERVISNINGSMATERIALE I SAMFUNNSKUNNSKAP

Formidling av forståelse for de normer og verdier som gjelder i det norske samfunnet må vektlegges og iverksettes så tidlig som mulig.

Undervisningsmaterialet i samfunnskunnskap bør revideres for å gi et bedre bilde av betydningen av kvinner i arbeidslivet og kampen for kvinners rettigheter, og betydningen av likestilling i samfunnet som helhet. Det bør derfor utarbeides bedre materiell for Kompetanse Norge/IMDi om likestilling.

---

### OPPLAND FYLKESKOMMUNE SOM SAMFUNNSAKTØR OG PLANUTVIKLER

Dersom befolkningsvekst skal skje gjennom innvandring må hele fylket og alle i kommunen ta ansvar for helheten i inkluderingsarbeidet. Læringsentre og flyktningetjenesten kan ikke være satellitter til øvrig kommunal virksomhet. Politisk ledelse og rådmann må prioritere inkludering, gjennom blant annet at alle kommunale virksomheter til enhver tid tilbyr ulike typer praksisplasser. Barnehage, barnepass og transport bør tilrettelegges slik at kvinner og familier kan delta i introduksjonsprogrammet.

Virksomheten bør koordineres bedre mellom læringscentre og andre aktører i samme region så som NAV og karrieresentre. Innvandrere bør tidlig ut i språkpraksis med god oppfølging og godt samarbeid mellom etater.

Regionalt fokus og tverrsektorielt samarbeide må vektlegges, regionale faglige nettverk er av stor verdi.

Det bør etableres et erfaringsnettverk for kompetanseheving i hver region i Oppland for alle ansatte som jobber med bosetting, inkludering og norskopplæring av flyktninger.

Grunnskoleopplæring for voksne er særlig viktig for kvinner med liten eller ingen skolebakgrunn. Tiltak for å gi kvinner mulighet til å gjennomføre grunnskolen må derfor prioriteres.

## LITTERATUR

---

Bachmann, K., Bergem, B. G. & Hervik, A. (2015). *Grunnskoleopplæring til barn og unge som bor i asylmottak og omsorgssentre. En undersøkelse av tilskuddsordningen til grunnskoleopplæring til barn og unge som bor i asylmottak og omsorgssentre*. Rapport nr. 1516, Møreforskning.

Djuve, A. B, Kavli, H.C & Hagelund, A. (2011). *Kvinner i kvalifisering. Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsoppgaver*. Fafo-rapport 2011:02.

Drangland, K. A. K, Dahle, M. & Karlsen, M-A. (2016). *Norskopplæring for personer i asylmottak*. Uni Research Rokkan-senteret, rapport 2-2016.

Dzamarija, M. T., (red.)(2016). *Barn og unge voksne med innvandrerbakgrunn. Demografi, utdanning og inntekt*. Statistisk sentralbyrå rapport 23/2016.

Egge-Hoveid, K. & T. Sandnes. (2015). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i et kjønns- og likestillingsperspektiv. Utdanning, arbeid og samfunnsdeltakelse*. Statistisk sentralbyrå rapport 26/2015.

*Evaluering av særskilt språkopplæring og innføringstilbud*. Sluttrapport til Utdanningsdirektoratet, Rambøll 2016.

Gregersen, K. & Røed Sletten, I. (2015). *Arbeidsretting av norskopplæringen. Vurderinger og anbefalinger*. VOX-rapport.

*Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen og mål for inkludering*. Vedlegg til St. prp. nr 1 (2006-2007) – Statsbudsjettet 2007.

*Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen – styrket innsats 2008. Mål for inkludering*. Vedlegg til St. prp. nr 1 (2007-2008) – Statsbudsjettet 2008.

Høydal, Even (2008). *Vestlig og ikke-vestlig – ord som ble for store og gikk ut på dato*. Samfunnsspeilet 4. Statistisk sentralbyrå, Oslo.

Imdi (2013): *Kvinner og menn, før og nå, hvor langt er vi kommet?*

Harkestad Olsen, M. (2010). *Inkludering: Hva, hvordan og hvorfor*. Artikkel i Bedre Skole nr 3, 2010.

*Kommuneundersøkelsen 2015*, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

*Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk* (diskrimineringsloven om seksuell orientering), LOV-2013-06-21-58.

*Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn* (diskrimineringsloven om etnisitet), LOV-2013-06-21-60.



*Lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven), LOV-2013-06-21-61.*

*Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova), LOV-1998-07-17-61.*

*Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomme innvandrere (introduksjonsloven), LOV-2003-07-04-80.*

*Forskrift om læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, FOR-2005-09-16-1055.*

*Lov om likestilling mellom kjønnene (likestillingsloven), LOV-2013-06-21-59.*

Meld. St. 7 (2015-2016) *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn*, jf. Innst. 228S (2015-2016).

Meld. St. nr. 16 (2015-2016) *Fra utenforskap til ny sjanse. Samordnet innsats for voksnes læring*. Jf. Innst. 362 S (2015-2016).

Meld. St. 30 (2015-2016) *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk*, jf. Innst. 399S (2015-2016).

*NAVs omverdensanalyse 2016. Utvikling, trender og konsekvenser fram mot 2030*, NAV Rapport 3/2016.

NOU 2016:7 *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*. Avgitt April 2016 til Kunnskapsdepartementet.

Ot.prp. nr. 44 (1999-2000) *Om lov om endringer i lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) m. m.*, jf. Innst. O. nr 106 (1999-2000).

*Regional planstrategi Oppland 2016-2020 – Mulighetenes Oppland i ei grønn framtid*. Oppland fylkeskommune 2016.

Statistisk sentralbyrå, offisiell statistikk: [www.ssb.no](http://www.ssb.no).

Ødegård, T. (2013). *Samfunnsforståelse, integrering og psykisk helse. En kvalitativ undersøkelse om samfunnskunnskapsopplæringen for voksne innvandrere i introduksjonsprogrammet*. HiHm, Avdeling for folkehelse.

Winsnes, K. (2009). *Arbeidnorsk – evaluering av et kurs i grunnleggende arbeidnorsk for minoritetspråklige i arbeidslivet*. Vox-rapport.

Kompetanse Norge: *Lærerens bok. Vold i nære relasjoner, tvangsekteskap og kjønnslemlestelse. Et undervisningsopplegg for voksne innvandrere*. Nettressurs på [kompetansenorge.no](http://kompetansenorge.no).

