

Minoritetsmænd og arbejdsløshed

Speciale på Kandidatuddannelsen i

Socialt Arbejde

Aalborg Universitet



Udarbejdet af:

Hassan Aden

Hussein &

Abshir Hassan

Sheikhdon

Vejleder: Maja

Lund Andersen

Antal anslag: 191.153

Indhold

ABSTRACT	3
Problemfelt.....	4
Problemformulering	7
Indledning.....	7
State of art.....	8
Menneskesynet	12
Afgrænsning	14
Metode.....	14
Specialedesign	15
Analysestrategi	16
Videnskabsteori	18
Analyse, del 1	20
Sprog	21
Adskillelse af sprog	22
SFI-rapport	23
Goffman.....	24
Ansigtsarbejde	25
Samhandling.....	27
Opsamling på sprog.....	34
Netværk	34
Netværksforståelse	35
Bonding & bridging.....	36
Kulturel bagage	41
Opsummering	48
Jobcentret.....	48
Uddannelse	52
Kapital	52
Analyse af uddannelse.....	53
Stemplingsteori.....	59
Diskrimination.....	60
Diskussion	65
Forforståelse	65
Resultater.....	66

Fund.....	67
Socialt arbejde	67
Refleksion.....	68
Konklusion	69
Litteraturliste	71

ABSTRACT

This master thesis is about investigating and understanding the factors that affect the higher unemployment rate among minority men over 50 years of age with non-western background in Denmark. We have chosen to work with this issue because we often hear and read in the Danish media that the above-mentioned target group are experiencing high unemployment and facing challenges in the Danish labor market. We believe that it is relevant to investigate this issue based on that this group forms an increasing proportion of the Danish population and it is a topic that dominates the Danish public debate.

The thesis is based on 4 qualitative interviews with minority men over 50 years of age with non-western background. The purpose of this study has been to understand the higher unemployment among older men with minority background. The interviewees in this study are men with different backgrounds and experiences from the Danish labor market. We have used different sociological theories to understand this issue. We have among others used Goffman's micro-sociology "face work and linguistic interaction" to analyze the unemployment issue.

The analytical findings of this study are as follows. The interviewees point out several factors that affect their unemployment. Our analysis shows among others that Danish language skills as a significant factor that has an impact on the study participants employment opportunities and their interaction with ethnic Danes in the workplaces. It seems that work types and professions require great language skills and it can be difficult for interviewees to obtain higher job position excellence language skills. This study shows also other factors like relevant network, education, the tone of the public debate, cultural practices and cooperation with the Jobcenter affects participants unemployment and their access to the Danish labor market. The study shows there are many factors that contribute to the high unemployment among men with non-western minority background and this issue is more complex than one thinks.

Problemfelt

I det følgende præsenterer vi specialets problemfelt, der retter fokus mod mænd med anden baggrund end vestlig og arbejdsløshed. I det afsnit af problemfeltet redegør vi kort for arbejdsløsheden blandt etniske minoritetsborgere. Afsnittet afrundes med at komme ind på omfanget af arbejdsløsheden blandt minoritetsmænd over 50 år med ikke vestlig-baggrund, som er målgruppen for det nærværende speciale. Vi antager, at arbejdsløshed er et fænomen, som flere borgere i Danmark – herunder minoritetsborgere – får kendskab til i løbet af deres arbejdsliv, idet alle arbejdstagere kan blive arbejdsløse på tidspunkt i arbejdskarrieren. Litteratur indenfor arbejdsmarkedsområdet indikerer, at minoritetsborgere er en af de sociale grupper i vores samfund, der har større risiko for at blive arbejdsløse, og at de kan have svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet grundet både indre og ydre faktorer.

Vi betragter beskæftigelsesfeltet i Danmark som et område, der forandrer sig konstant i takt med den økonomiske konjunktur i samfundet og skiftende velfærdspolitikker. Endvidere er det vores opfattelse, at der er tale om et komplekst felt med skiftende menneskesyn, regler og praksis. Generelt viser litteraturen på beskæftigelsesområdet, at borgere med anden baggrund end vestlig har lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end etniske danskere. Målgruppen for det speciale er nærmere bestemt minoritetsmænd med ikke vestlig baggrund i aldersgruppen 50-64 år. Vi har valgt at arbejde med denne aldersgruppe, fordi vi ofte læser og hører i medierne, at netop denne målgruppe har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

Nedenstående citat er taget fagbladet 3f, der er udgivet i november 2006. Citatet er relevant, fordi det understreger, at minoriteter er præget af mere arbejdsløshed end danskere – samt at ældre borgere med minoritetsbaggrund har mere vanskeligt ved at komme i arbejde end andre minoritetsgrupper.

”Det er desværre ikke så overraskende, idet ledigheden blandt etniske minoriteter altid har været højere end blandt andre danskere, siger leder af 3F's a-kasse Morten Kaspersen. At de ældre indvandrere har sværere ved at komme i job, følger mønstret blandt danske ledige, hvor de højere aldersgrupper traditionelt også har en højere ledighed end de yngre, siger han.”

Generelt påpeger eksisterende litteratur på beskæftigelsesområdet, at minoritetsborgere med ikke vestlig baggrund har en lavere beskæftigelsesgrad end etniske danskere. Overordnet set kan det pointeres, at omfanget af beskæftigelsen i et givent samfund vokser, når der er flere jobåbninger end joblukninger. Derudover indikerer et studie lavet af Rockwool Fondens forskningsenhed fra 2016, at indvandrere fra lavt udviklede lande er overrepræsenteret på den ufaglærte del af arbejdsmarkedet. Overrepræsentation inden for det ufaglærte beskæftigelsesområde kan resultere i en usikker tilknytning til arbejdsmarkedet, idet vi antager, at flere ufaglærte jobs i Danmark forsvinder på grund af globalisering og teknologisk udvikling. Det er også velkendt, at ufaglærte ansatte som regel har usikre ansættelser og arbejdsvilkår idet de laver ikke kompetencekærvende jobs samt erstattes folk fra gaden.

Nedenstående citat er taget fra en artikel i Berlingske i 2015. Vi har medtaget citatet, fordi det fremgår heraf, at borgere med ikke vestlig-baggrund er overrepræsenteret på offentlig forsørgelse. Til lige påpeger citatet, at disse borgere har en øget risiko for at falde ud af arbejdsstyrken for evigt.

”Analysen viser, at der siden 2008 er en stigende overrepræsentation af indvandrere fra ikke-vestlige lande på offentlig forsørgelse. Samtidig kan vi se, at der ikke bare er en bevægelse ud af den aktive arbejdsmarkedsstyrke fra beskæftigelse til offentlig forsørgelse, men også helt ud af arbejdsstyrken”

Etniske minoritetsborgere fra ikke-vestlige lande er overrepræsenteret på både offentlig forsørgelse og i arbejdsløshedsstatistikkerne. Det kan argumenteres for, at vi har en situation, hvor cirka halvdelen af personer med ikke-vestlig baggrund i den arbejdsdygtige alder er i beskæftigelse, mens omkring 75 procent af borgerne med dansk oprindelse er i arbejde (Social Forskning, 2005). Arbejderbevægelses Erhvervsråd (AE) udarbejdede et notat i 2009, hvoraf det fremgår, at ældre danskere samt borgere med indvandrerbaggrund har problemer med at finde arbejde. AE gør i notatet rede for, at det tager længere tid for både ældre danskere og indvandrere at komme i arbejde i forhold til andre grupper i befolkningen. Endvidere viser AE’s undersøgelse, at ældre borgere med ikke vestlig baggrund udgør en gruppe, der ofte har mere besvær end andre samfundsgrupper med at finde ny beskæftigelse. Derudover fremgår det at de over 50-årige med ikke-vestlig baggrund er overrepræsenteret i ledighedsstatistikkerne. Nedenstående citat fra AE’s analyse cementerer ledighedsproblematikken med minoritetsborgere og har relevans for specialets problemstilling. Det indikerer således også, at borgere med anden baggrund end vestlig baggrund oplever længere tids arbejdsløshed i forhold til etniske danskere.

”Indvandrere fra ikke-vestlige lande har størst risiko for at havne i køen af langtidsledige. Der var knap 7.400 langtidsledige fra ikke-vestlige lande i april 2010. Det svarer til mere end 5 procent af arbejdsstyrken. Blandt de etniske danskere var knap 1,4 procent af arbejdsstyrken langtidsledige.”

Det følgende citat er taget fra en artikel i Politiken, den 9. april 1997, der omhandler arbejdsløsheden blandt danske ingeniører. Citatet pointerer, at arbejdsløshed er et reelt problem for minoritetsborgere og ældre danskere, og det fremgår, at individer med anden baggrund end dansk og en høj alder har sværere ved at komme i arbejde. I øvrigt viser citatet, at alder og etnicitet spiller en rolle for ens beskæftigelsesmuligheder på det danske arbejdsmarked.

”Ud over indvandrerne er seniorerne blandt de grupper som er hårdest ramt af arbejdsløshed blandt ingeniørerne. Mens ledighedsprocenten falder pænt for de øvrige aldersgrupper, er der kun et mindre fald i aldersgruppen 55-59 år, og i aldersgruppen over 60 år er ledigheden steget de senere år. Først og fremmest er senioringeniørernes problem dog, at de, som bliver arbejdsløse i en alder over 50 år, har særdeles vanskeligt ved at få et nyt job.”

Følgende fra Ugebrevet A4 fra 2013 fortæller endvidere, at minoritetsborgere er overrepræsenteret i gruppen af borgere, der falder ud af dagpengesystemet. Vi gør brug af dette citat, da citatet indikerer, at kombinationen af alder, indvandrerbaggrund og mangel på uddannelse er faktorer, der skaber barrierer på arbejdsmarkedet.

”Her kan man møde mange arbejdsløse blandt de ældre indvandrere. Det er meget svært for 54-årige, ufaglærte Izmir fra Ishøj at få et job. Det er jo netop de ufaglærte arbejdspladser, der bliver betydeligt færre af på området.”

De følgende citater er taget fra publikationerne ”Indvandrere i Danmark” fra henholdsvis år 2011 og år 2017, der er udarbejdet af Danmarks Statistik. Citaterne er relevante, da de angiver, at der er en sammenhæng mellem alder, beskæftigelse og etnicitet.

”Uanset herkomst er der en naturlig sammenhæng mellem beskæftigelse og alder. Beskæftigelsesfrekvenserne er således lavere i de yngre og ældre aldersgrupper pga. henholdsvis uddannelse og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet” (Indvandrere i Danmark, s. 53).

”Mænd med dansk oprindelse har en beskæftigelsesfrekvens, som er 35 procentpoint højere end mandlige ikke-vestlige indvandreres. Det er blandt de ikke-vestlige indvandrere, at den laveste beskæftigelse findes. For ikke-vestlige indvandrere var 53 pct. af mændene i beskæftigelse og 45 pct. af kvinderne” (ibid., s. 35).

Det er velkendt, at mænd generelt – herunder minoritetsmænd – har en høj arbejdsidentitet, hvorfor arbejdsløsheden har en større negativ indvirkning på mænd end kvinder (Goli & Hansen, 2016). Endvidere indikerer undersøgelser på området, at arbejdsløshed kan forårsage nogle sociale, psykologiske og økonomiske problemer for den enkelte borger, samt at ledigheden har konsekvenser for den overordnede samfundsøkonomi. Gennem vores foreløbige researcharbejde i specialet er vi blevet klar over, at der findes en del litteratur omhandlende arbejdsløshed generelt og underbeskæftigelse blandt målgruppen for vores undersøgelse.

Ovenstående problemfelt har redegjort for, at ældre mænd med minoritetsbaggrund har svært ved at få en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Desuden angiver forskningslitteraturen på området, at minoritetsborgere er præget af omfattende arbejdsløshed og overrepræsentation i ledighedsstatistikkerne. Ovenstående problemfelt leder os frem til følgende undersøgelsesspørgsmål.

Problemformulering

Hvordan kan vi forstå, at minoritetsmænd over 50 år af ikke-vestlig oprindelse har en højere ledighed i forhold til deres jævnaldrende danskere?

Hvilke socioøkonomiske faktorer spiller ind på mændenes højere ledighed set fra deres perspektiv?

Hvilke erfaringer har minoritetsmændene med aktiveringsindsatsen og beskæftigelsesystemet?

Indledning

I det følgende præsenterer vi vores undersøgelse nærmere og vil bl.a. beskrive målgruppen og genstandsfeltet for specialet.

Med udgangspunkt i problemfeltet finder vi det relevant at undersøge arbejdsløshed blandt mænd med minoritetsbaggrund, fordi gruppen er kendetegnet ved en høj ledighedsprocent. Endvidere udgør vores målgruppe en stigende andel af befolkningen i Danmark. Arbejdsløshed er samtidig et område, der de seneste årtier har haft stor politisk bevågenhed og kontinuerligt været genstand for offentlig debat.

Først og fremmest er formålet med dette speciale at undersøge de forhold, der influerer på vores målgruppes arbejdsløshed. Vi ønsker at belyse problemstillingen med afsæt i borgerens perspektiv, da det er vores forståelse, at der mangler forskning med denne tilgang – kombineret med ovennævnte passage om, at arbejdsløsheden for målgruppen kan have store menneskelige og samfundsmæssige konsekvenser. Vi ønsker således bl.a. konkret at høre mændenes egne bud på eventuelle

årsager til den markante underbeskæftigelse, potentielle strategier til at komme tættere på arbejdsmarkedet – samt få indblik i, hvordan minoritetsmændene oplever arbejdsløsheden. Ved at tage afsæt i brugerperspektivet i specialet er håbet, at det kan bidrage med input og ideer til udvikling af socialt arbejde på beskæftigelsesområdet.

State of art

I følgende afsnit redegør vi for den overordnede udvikling i dansk socialpolitik fra slutningen af 90'erne og frem til i dag, samt for grundforståelserne af velfærdsstaten. Dette gør vi, da vi har en tese om at udviklingen af velfærdsstaten har en betydning for, hvordan socialt arbejde på beskæftigelsesområdet udspiller sig for borgerne i dagens Danmark. Desuden antager vi, at socialpolitikken og menneskesynet har haft indvirkning på den generelle opfattelse af arbejdsløshed i det danske samfund: Socialpolitikken danner således rammer for, hvordan arbejdsløshed bliver håndteret i det danske samfund og om, hvorvidt ansvaret for at arbejdsløsheden ligger på individuelt plan eller på samfundsniveau. Derudover er det vores opfattelse, at menneskesynet i socialpolitikken har betydning for, hvordan den enkelte arbejdsløse bliver opfattet i samfundet. Formålet med dette afsnit er at skabe grundlag for specialets perspektiv på arbejdsløsheden hos mænd med minoritetsbaggrund, og hvordan vi griber analysen af empirien an. Afsnittet skal hjælpe os med at få overblik over undersøgelsens felt og den eksisterende forskning på området.

Overordnet kan det påpeges, at der er sket en kursændring i arbejdsmarkeds- og socialpolitikken fra slutningen af 1990'erne og frem til i dag. Flere undersøgelser på beskæftigelsesområdet (eksempelvis Torfing, 2004; Jørgensen, 2008; Caswell & Larsen 2015 og Bredgaard, 2017) fremhæver, at de grundlæggende antagelser i dansk socialpolitik har ændret sig fra midten af 1990'erne. Paradigmeskiftet i dansk socialpolitik indebærer, at velfærdsstaten har undergået et skift fra en overvejende *passiv socialpolitik* til den nuværende *aktive beskæftigelsespolitik* (Torfing, 2004). Endvidere kan det pointeres, at mange centraler begreber kan relateres til kursændringen i dansk socialpolitik, eksempelvis *from welfare to workfare*, *human kapital*, *work-first*, *new public management*, *individualisering*, *konjunkturorienteret* og *strukturorienteret*. Ifølge Jacob Torfing blev aktiv socialpolitik introduceret i Danmark i løbet af 1990'erne, og overgangen fra passiv til aktiv socialpolitik var inspireret af politiske strømninger fra angelsaksiske lande, især USA og England.

Sat på spidsen kan det påpeges, at den passive socialpolitik byggede på keynesiansk økonomisk tænkning (Keynesian Welfare National State (KWNS)). Litteraturen påpeger, at velfærdsstaten i den keynesianske forståelse prioriterer universelle socialrettigheder for alle borgere i samfundet og at

give generøse forsørgelsesydelse til arbejdsløse uden modkrav. Den keynesianske velfærdsstat er rettighedsbaseret og kompenserer således borgeren for arbejdsløshed, mangel på materielle goder og social tryghed. Endvidere er den keynesianske velfærdspolitik kendetegnet ved at være efterspørgsels- og konjunkturorienteret.

I velfærdsstaten beskrevet ovenfor har staten ansvaret for at skabe beskæftigelse for borgerne i landet, og arbejdsløshed opfattes som et uforskyldt, strukturelt problem (Torfing, 2004). Paradigmeskiftet i dansk socialpolitik fra passiv arbejdsmarkedspolitik til aktiv socialpolitik (fra welfare til workfare) blev gradvist indarbejdet i dansk socialpolitik fra slutningen af 1980'erne og i begyndelsen af 1990'erne (ibid.). Først og fremmest kan vi notere os, at eksisterende litteratur på arbejdsmarkedsområdet generelt skildrer en omstilling fra ovenomtalte KWNS til *Schumpeterian workfare postnationalt regime* (SWPR). Skiftet fra KWNS til SWPR har medført, at dansk arbejdsmarkedspolitik er blevet mere strukturorienteret, hvilket lagde grundstenen til aktiveringspolitikken (Goli & Hansen, 2016).

Ovenomtalte modeller skal forstås som idealtyper, hvor begrebet work-first er modpol til welfare. Pointen er, at welfare refererer til et passivt forsørgelsesparadigme, mens work-first-tilgangen handler om, at arbejde udgør en forudsætning for sociale rettigheder. I Danmark har man valgt en middelvej – nærmere bestemt ”workfare” – der prioriterer *human kapital* og opkvalificering af de arbejdsløse. Her anskuer man ikke arbejdet som grundlag for velfærdsrettigheder, men også som et instrument, der bidrager til bekæmpelsen af ledighed (Goli & Hansen). Kært barn har mange navne; danske forskere på arbejdsmarkedsområdet bruger således diverse betegnelser om forandringen fra welfare til workfare, eksempelvis ”det stille sporskifte i velfærdsstaten” (Torfing, 2014) eller ”fra arbejdsmarkedspolitik til beskæftigelsespolitik” (Jørgensen, 2008). Skiftet fra passiv til aktiv arbejdsmarkedspolitik har medført, at opfattelsen af baggrunden for arbejdsløshed har ændret sig fra en konjunkturforsståelse til en udbudsforsståelse (Bredgaard, 2017). Den glidende overgang fra passiv understøttelse til den nuværende mere aktive beskæftigelsespolitik betyder, at de arbejdsløse er kommet under højt pres for at komme i beskæftigelse. Målgruppen for indeværende undersøgelse er ældre mænd med minoritetsbaggrund, der som nævnt er markant underbeskæftigede i forhold til resten af befolkningen. Socialpolitikken er relevant her, fordi socialpolitikken danner rammerne for lovgivning, beskæftigelsesindsatsen og de arbejdsløses leveforhold.

Kort sagt kan vi opsummere, at det socialpolitiske skift på det politiske niveau har skabt grundlaget for reformerne på arbejdsmarkedet og en ændring af filosofien bag beskæftigelsesindsatsen (Guldager & Skytte, 2017). Ifølge Dorte Caswell har forandringsprocessen fra arbejdsmarkedspolitik til beskæftigelsespolitikken medvirket til, at synet på arbejdsløshed har ændret sig i takt med opfattelsen i socialpolitikken. Perspektivet på arbejdsløshed er skiftet fra, at ledigheden betragtes som et samfundsproblem til at være et individuelt problem (Guldager & Skytte, 2017). Skiftet fra passiv til aktiv socialpolitik har medført en forestilling om, at arbejdsløshed for tiden betragtes som noget, der skyldes mangel hos den ledige selv – og ikke strukturelle forhold i samfundet som tidligere. Denne omstilling har bevirket, at denne højere arbejdsløshed hos mænd med minoritetsbaggrund bliver anskuet som manglende motivation og tilpasning hos dem selv. Således ændrer forståelsen af arbejdsløshed og indsatserne for de arbejdsløse sig over tid i takt med udviklingen i socialpolitikken. Synet på arbejdsløsheden blandt minoritetsborgere har ændret sig i forbindelse med, at menneskesynet i velfærdsstaten er blevet mere liberalt orienteret – og idéen om, at arbejdet er vejen til vellykket integration i det danske samfund.

Ifølge Thomas Bredgaard med et al. har Venstre og Konservative efter overtagelsen af regeringsmagten i 2001 reformeret Arbejdsministeriet til det nuværende Beskæftigelsesministerium. Denne navneændring og vægtning af ordinært arbejde som middel og mål for beskæftigelsesindsatsen har betydet mere aktivering af de arbejdsløse, og ændring af eksisterende sociallove blev det første spadestik til flere reformer på området (Bredgaard, 2017).

Forskerne indenfor det økonomiske felt har forskellige opfattelser af, hvorfor arbejdsløshed opstår, og hvordan den bør adresseres. I forskning sondrer man mellem klassisk ledighed og konjunkturledighed. Neoklassiske økonomer mener, at arbejdsløsheden opstår på baggrund af højere lønninger, der hæmmer ansættelsen af flere medarbejdere – og dermed skaber et overudbud af arbejdskraft i samfundet. Keynesianske økonomer mener derimod, at arbejdsløshed eksisterer, fordi den samlede efterspørgsel i økonomien er for lav, og ledigheden adresseres ved at øge efterspørgslen gennem skattnedsættelse og offentlige investeringer (Bredgaard, 2017).

Dorte Caswell, seniorforsker indenfor beskæftigelsesområdet, beskriver forskellige former for ledighed, og ifølge hende kan vi skelne mellem 5 grunde til, at ledighed opstår. Eksempelvis forekommer *søgeledighed*, fordi arbejdsgiver og arbejdstagere ikke kan finde hinanden, dvs. mangel på information. *Sæsonledighed* opstår på grund af vejrforhold indenfor sæsonbestemte erhvervstyper, eksempelvis i turist- og gartneribranchen, der har en høj aktivitet om sommeren. *Kvalifikationsledighed* opstår på baggrund af en uoverensstemmelse mellem arbejdsgivernes krav i jobbet og den

lediges kvalifikation. *Konjunkturledigheden* forekommer på baggrund af lavere efterspørgsel på varer og tjenesteydelser i et givent samfund. *Incitamentsledighed* opstår på baggrund af højere lønninger end arbejdsgiverne kan acceptere. Nogle politikere argumenterer for, at de arbejdsløse i dagens Danmark mangler incitamenter til at komme i arbejde grundet for høje sociale ydelser. Incitamentsledighed kan indikere en forestilling om, at ældre mænd med ikke-vestlig baggrund muligvis kan have en underbeskæftigelse på baggrund af dette universelle velfærdssystem i Danmark.

Endvidere taler aktørerne på området om strukturledighed, der rummer alle former for ledighed på nær konjunkturledighed (Guldager & Skytte 2017). Arbejdsgiveren kan have tendens til at pege på højere lønninger og mangel på incitamenter, imens fagbevægelsen fremhæver kvalifikationsledighed og konjunkturledighed som afgørende faktorer. Udbudsorienterede aktører vægter økonomisk incitament og differencen mellem lønninger og forsørgelsesydelse som virkemidler til at komme arbejdsløsheden til livs – ”det skal kunne betale sig at arbejde” (Bredgaard, 2017).

Det følgende afsnit opridses reformerne på beskæftigelsesområdet. Vi finder det relevant at inddrage disse reformer, da de har betydning for de arbejdsløses leveforhold og beskæftigelsesindsatsen. Der er gennemført mange reformer på beskæftigelsesområdet; dog skitserer vi kun de mest relevante for specialet. Inddragelsen af disse reformer beror på, at de berører undersøgelsens målgruppe, idet reformerne sigter efter at øge beskæftigelsen blandt sociale grupper med høj ledighed. Ældre mænd med ikke-vestlig baggrund er således en af de grupper, der har været omfattet af reformerne.

Siden 2010 har skiftende regeringer i Danmark gennemført flere reformer på arbejdsmarkedsområdet. Overordnet set har disse reformer haft til hensigt at bringe flere borgere i arbejde, udvide arbejdsstyrken og forøge arbejdsudbuddet (avisen.dk, 2017). Ifølge netavisen ”avisen.dk” har stort set alle forsørgelsesordninger blevet reformeret siden 2010. Regeringer har gennemført følgende reformer på beskæftigelsesområdet i løbet af de seneste 9 år: ”Dagpengereformen” fra 1. juli 2010. Kort sagt blev dagpengeperioden reduceret fra 4 til 2 år og optjeningskravet for ret til dagpenge blev forlænget fra 26 uger til 52 uger. Siden ovenstående reform i 2010 er der sket mindre ændringer af dagpengesystemet. Endvidere indførte Regeringen ”Efterlønsreformen” fra 1. januar 2012. Denne reform indebar en forkortelse af efterlønsperioden fra 5 års varighed til 3 år – og en gradvis ændring af folkepensionsalderen fra 65 til 67 år samt ændring i relation til førtidspensionsordning for nedslidte seniorer.

En reform for ”førtidspension og fleksjob” med virkning fra 1. januar 2013. Omtalte reformer har medvirket til indførelsen af ressourceforløbsordning og minifleksjob samt strammere regler for tilkendelse af førtidspension og fleksjob. Siden januar 2014 har vi haft ”kontanthjælpsreformen,” der har betydet øgede rådighedskrav, skærpede sanktioner og indførelse af uddannelseshjælp for unge under 30 år. Derudover har regeringen indført ”integrationsydelsen”, der stiller krav om 7 års ophold for nyankomne udlændinge. ”Refusionsreformen” handler om, at staten refunderer en andel af kommunens udgifter til forsørgelsesydelse. Den 1. juni 2016 blev ”Jobreformen” på kontanthjælpsområdet indført, og reformen rummer kontanthjælpsloftet, 225 timers-reglen og forkortelsen af retten til ferie fra 5 til 4 uger. Til sidst kan vi nævne ”sygedagpengereformen” fra 1. juli 2014, hvor retten til sygedagpenge blev reduceret fra 52 uger til 22 uger på nær borgere med livstruende sygdomme. Endvidere er det værd at bemærke, at en del af ovenstående reformer sidenhen har undergået mindre ændringer (avisen.dk 2017)

Ydermere kan vi påpege, at der er sket organisatoriske forandringer og systemintegration på arbejdsmarkedsområdet. I forbindelse med kommunalreformen fra januar 2007 nedlagde regeringen sammen med andre aktører på beskæftigelsesområdet den daværende statslige arbejdsformidling (AF) og oprettede de nuværende 91 kommunale jobcentre i landets 98 kommuner. Før januar 2007 var beskæftigelsesindsatsen fordelt mellem den statslige arbejdsformidling og kommuner, men nu står jobcentrene for hele aktiveringsindsatsen for de ledige (Bredgaard med flere, 2017).

I dette afsnit vil vi redegøre for forskellige menneskesyn. Vi inddrager menneskesynet, fordi de har relevans i forhold til den socialpolitiske udvikling på beskæftigelsesområdet i de senere årtier. Generelt har menneskesynet en betydning for problemforståelsen i socialt arbejde. I nedenstående afsnit vil vi introducere læseren for to grundlæggende menneskesyn i socialt arbejde generelt og beskæftigelsesfeltet i denne henseende. Menneskesynet har relevans for den indeværende undersøgelse, fordi socialpolitikken menneskeopfattelse danner basis for den konkrete beskæftigelsesindsats og synet på de arbejdsløse.

Menneskesynet

I dette afsnit sætter vi fokus på de to idealtypiske menneskeopfattelser i socialt arbejde og distinktionen mellem disse forståelser af menneskets natur. Vi har valgt at inddrage menneskesynet i undersøgelsen, da det har betydning for problemforståelsen. Endvidere skaber problemforståelsen baggrund for, hvordan aktører i socialt arbejde håndterer en given problemstilling i samfundet, eksempelvis arbejdsløshed (Jensen & Prieur, 2015). Indenfor socialt arbejde skelnes mellem et *aristotelisk*

og *epikuræisk* menneskesyn – med andre ord kan vi anse disse opfattelser som to idealtyper for grundlæggende menneskesyn, der orienterer sig henholdsvis mod mennesket som socialt væsen og mennesket som økonomisk væsen.

Ifølge Aristoteles er mennesket (*homo socialis*) socialt orienteret, og det er velfærdsgivende for mennesket at have en rolle i fællesskabet. Den aristoteliske menneskeforståelse handler om at være velfungerende, social og at leve i overensstemmelse med samfundets generelle normer og fornuften. Det epikuræiske menneskesyn (*homo economicus*) refererer til, at mennesket er ansvarlig for egen succes. Kort sagt har mennesket, ifølge Epikur, en hedonistisk psykologi, der går ud på, at mennesket er et selvcentreret og kalkulerende væsen (Jensen & Prieur, 2015).

Hvis en socialarbejder er tilhænger af den aristoteliske opfattelse, anskues arbejdsløshed som et fænomen, der forårsages af forhold udenfor individets kontrol. Denne menneskeopfattelse er mere forbundet med den traditionelle velfærdsmodel i de skandinaviske lande, herunder Danmark. Den nærværende model argumenterer for, at arbejdsløshed er uforskyldt og udspringer af faktorer uden for individets kontrol. Denne forståelse vægter, at borgeren kompenseres for arbejdsløsheden – og placerer dermed ansvaret for arbejdsløsheden på samfundsniveau. Som en modvægt til den aristoteliske opfattelse er arbejdsløsheden i den epikuræiske optik en selvvalgt situation. I den epikuræiske forståelse er arbejde noget, der forbindes med smerter og ulyst, men nødvendigt. Den epikuræiske opfattelse hviler på en liberal tænkning og opfatter individet som en selvstændig aktør drevet af interesser og økonomisk profit. Mennesket er ansvarlig for egen beskæftigelse, og individet er villigt til at arbejde, hvis arbejdet giver overskud på (smerte-lyst-kalkulen) (Jensen & Prieur, 2015).

Danmark har i mange år haft en universel velfærdsmodel, der giver borgerne ret til visse ydelser uden modkrav. I de senere år er der dog sket en langsom overgang fra Aristoteles' opfattelse (den universelle velfærdsmodel) til en opfattelse præget af epikuræisk tænkning (den residuelle velfærdsmodel) i socialt arbejde (Jensen & Prieur, 2015). Det tyder på, at socialpolitikken på beskæftigelsesområdet har ændret sit fokus fra socialrettigheder til øget brug af kontrol, krav om modydelse, noget for noget-tankegang, princippet om ret og pligt samt mere anvendelse af økonomiske incitamenter ved bl.a. at nedsætte de sociale ydelser. Denne overgang indebærer en bevægelse, der har ført til, at vi i dagens Danmark har en beskæftigelsespolitik, der er inspireret af det epikuræiske tankesæt.

Afgrænsning

Det fremgår af vores problemformulering, at vi er interesseret i at undersøge minoritetsmænd med ikke-vestlig-baggrund og arbejdsløshed. Endvidere har vi valgt at afgrænse fokusgruppen for specialet til mænd over 50 år, da vores foreløbige litteraturlæsning på området indikerer, at gruppen har dårlig tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi er klar over, at minoritetsmænd med ikke-vestlig baggrund er en stor, differentieret gruppe med rod i forskellige oprindelseslande, og mændene kan også være meget forskellige i forhold til opholdstid og arbejds erfaring i Danmark.

Desuden er vi opmærksomme på, at der kan være variation indenfor målgruppen, som bl.a. kan skyldes, at personer i starten af 50'erne kan have et andet beskæftigelsesperspektiv end personer tættere på pensionsalderen. Vi har samtidig truffet et valg om at tale med personer, der har en forudsætning for at kunne besvare vores interviewspørgsmål. Vi har rekrutteret respondenter til denne undersøgelse, der har haft et længerevarende ophold eller muligvis er født i Danmark. Endvidere ønsker vi at interviewe mænd med ikke-vestlig baggrund, der har boet i Danmark i mindst 15 år og har erhvervs erfaring med det danske arbejdsmarked, herunder kendskab til aktiveringsindsatsen.

Vi ønsker således at bruge informanter, der kan udtrykke sig på dansk på et rimeligt niveau og er i stand til at kunne svare på vores interviewspørgsmål. Vi mener samtidig, at det ville svække specialets validitet, hvis vores informanter ikke havde erfaring med det danske arbejdsmarked eller stiftet bekendtskab med beskæftigelses systemet.

Metode

Vi vil i dette afsnit præsentere specialets metodiske tilgang og undersøgelsesdesign. De følgende metodiske overvejelser og forskningsdesignet danner baggrund for specialets empiriske dataindsamling, og hvordan vi vil foretage en operationalisering af den valgte metode.

Vi har valgt at bruge kvalitative forskningsinterviews som metode, hvilket hænger sammen med undersøgelsens overordnede videnskabsteoretiske position. I denne undersøgelse anvender vi kritisk hermeneutik som overordnet videnskabsteoretisk position, og i forlængelse af denne tilgang finder vi det oplagt at bruge den kvalitative metode som forskningsdesign. Vores argumenter for anvendelsen af den kvalitative forskningsmetode bygger på, at vi er interesserede i at få indsigt i informantens fortællinger om deres arbejdsliv og forhold til arbejdsmarkedet samt deres *oplevelser* af situationen som arbejdsløse. Når vi indsamler empiri til undersøgelsen gennem kvalitative interviews, er det med afsæt i en fænomenologisk tilgang, idet der er tale om et individuelt livsverden-interview (Thagaard, 2008).

Kvalitative interviews er velegnet til at opnå viden om, hvordan undersøgelsens informanter oplever og forstår det, der undersøges. Vores forskningstilgang kan således give os et indgående indblik i de udvalgte interviewpersoners arbejdsliv, forståelser og erfaringer med arbejdsløsheden. Vi ønsker at fortolke og udlede meninger ud fra, hvad vores interviewede siger om forskningsobjektet med henblik på at opnå en generel viden om specialets fokusområde gennem disse dybdegående kvalitative interviews. Analytisk vil vi trække på den induktive slutningsform, idet analysen tilstræber at finde mønstre og sammenhænge i empirien. Den induktive tilgang er oplagt, idet analysen tager udgangspunkt i de indsamlede data (Thagaard, 2008).

Specialedesign

Med afsæt i specialets hermeneutiske tilgang har vi som nævnt valgt at gøre brug af kvalitative interviews. Vi ønsker at indsamle empiriske data til den nærværende undersøgelse gennem 4 kvalitative forskningsinterviews med minoritetsmænd af ikke-vestlig oprindelse mellem 50 og 64 år. Valget af kvalitativ metode beror på, at vi forsøger at danne os en klar forestilling om borgernes perspektiver på problemstillingen, dvs. bl.a. forstå informanternes forklaringer, holdninger, forståelser og vinkel på arbejdsløshed.

Vi anvender semistrukturerede interviews med tematisk struktur, der sigter efter at generere viden gennem de udvalgte interviewpersonernes udsagn. Der er tale om individuelle livsverdensinterviews, der har til formål at forstå måden, hvorpå den interviewede oplever undersøgelsens forskningsgenstand. Vi har valgt at bruge en semistruktureret interviewform, da vi ønsker at give vores informanter mulighed for, at komme med input og kommentarer uden for interviewguiden. Endvidere giver denne form for interview plads til at stille uddybende spørgsmål i forlængelsen af, hvad informanterne siger (Kvale & Brinkmann, 2015 s. 47).

Vi fokuserer udelukkende på at fremhæve de interviewedes perspektiver på problemstillingen i undersøgelsen og deres syn på arbejdsløsheden. Forskningsinterviewene vil tage udgangspunkt i Steinar Kvales syv faser for et undersøgelsesinterview, hvor der udarbejdes en interviewguide inden interviewene. Det er en prioritet for os at praktisere aktiv lytning under interviewene og fremhæve den mening, som de interviewede tillægger det undersøgte (Kvale & Brinkmann, 2015). Vi har således bestræbt os på at formulere nogle klare og let forståelige spørgsmål, der gør det muligt at besvare specialets problemformulering fyldestgørende.

Vi tilstræber, at interviewene – med en tematisk struktur – vil have en varighed på omkring 45-60 minutter. Såfremt der gives samtykke fra informanterne, vil interviewene blive optaget på en diktafon med henblik på at transskribere lyden til videre analyse. Vi har delt interviewet i tre faser: introduktion og briefing af informanterne, vidensdeling om undersøgelsens genstandsfelt, opfølgning af det fortalte og til sidst bemærkninger fra de interviewede.

Derudover har vi valgt at gennemføre det første interview som pilotinterview for at tage ved lære og blive bedre til afvikling interviewene med de andre informanter. Endvidere er vi klar over, at der er svagheder og styrker i forbindelse med brugen af kvalitative interviews som forskningsmetode. En potentiel fordel er som nævnt, at vi opnår en dybdegående indsigt og forståelse af informantens livsverden. Der kan dog også opstå fortolkningsusikkerhed, når man som forsker fortolker denne viden opnået ved individuelle interview. Vi kan f.eks. ikke vide, om andre mennesker fra specialets målgruppe ville opleve fænomenet på en tilsvarende måde som informanten (Thagaard, 2008).

Analysestrategi

I følgende afsnit præsenterer vi specialets analytiske tilgang og den måde, vi konkret bearbejder vores datamateriale. Intentionen med vores analysestrategi og analyseprocedure er via en systematisk tilgang at skabe optimal struktur i relation til vores empiri. I følgende afsnit kommer vi ind på proceduren for analysen, den induktive slutningsform og den hermeneutiske spiral. Det er vigtigt for os at dykke ned i interviewmaterialet og blive bekendte med alle detaljer i datamaterialet gennem meningskondensering (Kvale & Brinkmann 2015, s. 267).

Vi læner os som sagt op ad Steinar Kvales 7 faser for en interviewundersøgelse samt analysetrin (Kvale & Brinkmann 2015). Vi har valgt at transskribere data ordret fra talesprog til interviewudskrifter for at få et overblik over indholdet. Derefter vil vi sammenfatte hovedindholdet af empirien gennem meningskondensering, inden vi skitserer vores kategorier for analyse af empirien. Endelig foretager vi en fortolkning af empirien, hvor vi rekontekstualiserer udtalelserne, idet vi ser materialet gennem vores forskerbriller. Vi gør løbende brug af relevante teorier og begreber til at analysere og fortolke data. Vi anvender betydningsfulde citater og udsagn fra interviewene som reference for vores analyse og fortolkning af empirien (Kvale & Brinkmann 2015, s. 272).

Den analytiske tilgang i nærværende speciale vil primært trække på den induktive slutningsform, idet undersøgelsen går ud på at finde mønstre og sammenhænge i den indsamlede data. Vi gør brug af den traditionelle induktive tilgang i analysedelen, idet undersøgelsen tager sit udgangspunkt

i konkrete interviewdata fra det virkelige liv, og arbejdsgangen går fra empiri til teori. Vi gør brug af relevante teorier og begreber til at forstå de karakteristiske, temaer og emner, der kommer frem i datamaterialet (Thagaard 2004).

Vi finder det relevant at gøre brug af tematisk netværksanalyse, da denne tilgang hjælper os med at sammenfatte og indkapsle indholdet i interviewene, uden at interviewteksterne mister indholdsmæssig betydning. Desuden er tematisk netværksanalyse brugbar til at skabe temaer og kategorier i interviewmaterialet (Ferecley & Cochraine, 2006). Når vi bruger netværksanalysen til at kategorisere mønstre i den indsamlede empiri, er det en proces, der indebærer tre faser af tematisering (Ferecley & Cochraine, 2006). Vi identificerer de endelige temaer i datamaterialet gennem den systematiske fremgangsmåde – førsteordens-, andenordens- og tredjeorden-opdeling. Under førsteorden udvælger vi de grundlæggende temaer i empirien, under andenorden kategoriserer vi emnerne, og under tredjeorden afgrænser vi de endelige temaer til brug i analysen.

De individuelle livsverdensinterviews i speciale baserer sig som nævnt på en fænomenologisk videnskabsteoretisk tilgang, idet fokus er på, hvordan de interviewede oplever det undersøgte fænomen (Kvale & Brinkmann, 2015). Vi fortolker informanternes udsagn og bevidste om den hermeneutiske spiral og vi anvender sociologiske teorier i feltet til at fortolke empirien. Vi er bevidste om vores forforståelse og dens indvirkning på analyseprocessen.

Ifølge Steinar Kvale består analysen af et kvalitativt interview i 5 trin, hvori forskeren i det første trin starter med en grundig gennemlæsning af interviewmaterialet for at danne overblik. Derefter laver vi naturlige meningsenheder, der bygger på, hvad informanterne udtaler. Her sammenfatter vi udsagn til korte formuleringer, der bærer hovedbetydningerne i interviewudskrifter. Endvidere vil vi følge Amedio Giorgis fænomenologiske tilgang, hvor forskeren afholder sig fra at tematisere meningskondensering ud fra problemformuleringen. Vi prioriterer dog at have en åben tilgang til meningskondensering og de essentielle meningsenhederne i empirien (Kvale & Brinkmann 2015, s. 269). Det tredje trin i processen omfatter, at forskeren tematiserer fundene i meningskondensering til nogle overordnede temaer i interviewmaterialet. Det fjerde trin består i, at vi som forskere omformulerer meningsenheder og de temaer, der er fremkommet i empirien, i henhold til undersøgelsens problemformulering og det undersøgte fænomen. På det sidste trin i kondenseringsprocessen vil vi arbejde med at finde hovedtemaer i interviewudskrifterne, der vil ligge til grund for vores fortolkning af empirien.

Når vi i første omgang har fuldført meningskondensering, får vi et overblik over, hvad der står i interviewteksterne. I det næste trin af analysen ønsker vi at arbejde med de meningsenheder, der vil være baseret på fundene i empirien på baggrund af meningskondensering. Dernæst ønsker vi at identificere hovedtemaer i empirien, der skaber datagrundlag for tolkning og teoretiske analyser.

Endvidere vil vi kategorisere de fundne temaer i empirien, og identificering af disse hovedtemaer sker gennem meningskondensering af interviewteksterne. Derefter vil vi på baggrund af kategorisering af empirien meningsfortolke indholdet i det tematiserede datamateriale (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er ønsket at bruge de relevante teorier og begreber til at forstå og fortolke det indhentede datamateriale. Endvidere vil vi gøre brug af den hermeneutiske cirkel og dens vekselvirkning mellem helheden og enkeltdele til at analysere og fortolke empirien.

Vores forforståelse i fortolkningsprocessen og dens indvirkning på fundet i datamaterialet er som nævnt et vigtigt fokuspunkt. Vi er bevidste om, at vores forforståelse kan farve måden, hvorpå vi genererer data og analyserer empirien. Vi er hermeneutikere – ligesom vores teoretiske baggrund som socialrådgivere – kan influere på vores bearbejdning datamaterialet. Derfor vil vi praktisere refleksion og kritiske overvejelser i analyseprocessen, idet vi ønsker at undgå en selektiv fortolkning af empirien. Vi prioriterer at inddrage både argumenter, der understøtter vores forforståelse, og argumenter, der modsiger vores forforståelse.

Videnskabsteori

I følgende afsnit udfolder vi vores videnskabsteoretiske position, da det har betydning, hvordan vi genererer data. Valget af kvalitative interviews som specialets empiriske grundlag beror på, at undersøgelsen har til formål at forstå de interviewedes forklaringer, meninger og oplevelser af det undersøgte fænomen ”arbejdsløshed blandt minoritetsmænd”, hvilket fx ville være svært gennem en spørgeskemaundersøgelse med kvantitativ tilgang

I det følgende præsenteres hermeneutikken og den kritiske retning indenfor positionen, samt hvordan vi bruger hermeneutikken i denne undersøgelse.

Hermeneutik handler om fortolkning af tekster og andre betydningsfulde fænomener i et givent samfund. Det er en gammel fortolkningstradition og en disciplin, der i sin tid er blevet brugt til udlægningen og fortolkning af blandt andet religiøse tekster. Begrebet hermeneutik kommer af det græske ord ”Hermeneuein”, der betyder *forklaring eller fortolkning af en foreteelse eller et fæno-*

men. Hermeneutikken er oprindeligt grundlagt af Friedrich Schleiermacher, men blev siden videreudviklet af Wilhelm Dilthey, Martin Heidegger og Hans-Georg Gadamer (Andersen & Koch, 2015). Hermeneutikere arbejder ud fra en ontologi, der siger, at der ikke findes endegyldige sandheder i verden, men kun sandsynligheder, fortolkninger og meninger om fænomenerne. Hermeneutikken kan defineres som en filosofisk videnskabsteoretisk retning, der arbejder med centrale begreber såsom forforståelse, fortolkninger, den hermeneutiske cirkel og horisontsammensmeltning. Ifølge hermeneutikken kan en forsker nå frem til en gyldig og almen forståelse af et givent fænomen gennem fortolkning af fænomenet. Den epistemologiske tilgang i hermeneutikken kommer til udtryk, når vi fortolker empirien og prøver at opnå viden om det, der undersøges, ved hjælp af den hermeneutiske cirkel (Juul og Pedersen, 2012).

Den hermeneutiske cirkel er en metodisk grundregel i hermeneutikken, og den hjælper os med at forstå det undersøgte fænomen gennem fortolkning. Kort sagt handler den hermeneutiske cirkel om at forstå delene ud fra helheden og omvendt at forstå helheden ud fra delene. Der sker således en spiralistisk proces – eller vekselvirkning mellem delene og helheden – når vi som forskere forstår helheden i lyset af delene og omvendt (Juul & Pedersen, 2012).

Tyskeren Hans-Georg Gadamer har blandt andet bidraget til hermeneutikken med to centrale begreber, nemlig forforståelse og horisontsammensmeltning. Gadamer mener, at mennesket er et historisk væsen, og at vi forstår verden omkring os på baggrund af vores tidligere livserfaringer. Dermed har Gadamer gjort op med den tidligere hermeneutiske opfattelse af, at en forsker kunne være objektiv og fordomsfri i sin undersøgelsesproces. Ifølge Gadamer er forforståelse et udtryk for, at forskeren på forhånd har en forventning om det undersøgte fænomen (Andersen & Koch, 2015).

Den hermeneutiske tilgang i dette speciale fordrer, at vi er bevidste om vores forforståelser, hvor evt. fordomme f.eks. kan præge fortolkningen af det undersøgte fænomen. Vi er uddannede socialrådgivere, og vi har selv minoritetsbaggrund. Vores egen kultur, socialisering og tidligere oplevelser med målgruppen kan her også udgøre en forudsætning for at tolke data.

Det betyder, at vi har bestemte forståelseshorisonter og erfaringsbaggrunde, der gør, at vi arbejder ud fra nogle bestemte antagelser om specialiets genstandsfelt. Gadamer påpeger, at vi opnår den såkaldte horisontsammensmeltning igennem møder med andre horisonter og i dialog med andre. Ordet ”horisont” betegner fortolkerens synsfelt i en given situation, og forskeren kan tilegne sig en ny forståelse gennem mødet med andre forståelseshorisonter.

Der findes diverse retninger indenfor hermeneutikken, eksempelvis den traditionelle hermeneutik og metodisk hermeneutik, filosofisk hermeneutik og kritisk hermeneutik (Juul og Pedersen, 2012). I det nærværende speciale har vi valgt at tage udgangspunkt i den kritiske hermeneutik, fordi vi arbejder med et normativt ideal om, at alle borgere i et givent samfund bør have et arbejde, hvis de kan og vil arbejde.

Den kritiske hermeneutik er en særdeles velegnet position, når en forsker arbejder med fejludviklinger og sociale virkeligheder i et samfund (Langergaard & Sørensen, 2015). Den kritiske hermeneutik anvendes af forskere, der beskæftiger sig med at kritisere struktur, magtformer og strukturelle barrierer, der forhindrer mennesket i at opnå anerkendelse og idealet om det gode liv. Kritisk hermeneutik beskrives ligesom de andre skoler i hermeneutikken som en perspektivbundet og subjektivistisk position, idet forskeren tager udgangspunkt i et normativt ideal om det, der undersøges (ibid., s. 251). I denne gren af hermeneutikken skelner vi som forskere mellem en normativ og deskriptiv situation, der handler om, at undersøgeren beskriver både den faktiske, eksisterende situation, og hvordan situationen bør være – eller idealet om det gode liv. Den kritiske retning i hermeneutikken giver os som forskere muligheden for at påpege fejl ved igangværende udviklinger i et givent samfund; i dette tilfælde arbejdsløshed blandt mænd med ikke-vestlig baggrund, der er genstand for specialet (Juul og Pedersen, 2012).

Analyse, del 1

Den følgende analyse tager udgangspunkt i specialets empirisk grundlag, der bygger på 4 kvalitative interviews med minoritetsmænd over 50 år. Fokus i interviewundersøgelsen har været at fremhæve informanternes perspektiver på arbejdsløshed og mulige forklaringer på de forhold, der skaber grundlag for den højere arbejdsløshed blandt minoritetsmænd. Med udgangspunkt i de interviewedes fortællinger om det undersøgte fænomen har vi valgt at inddele analysen i temaer, der svarer til de gennemgående temaer og fund i interviewundersøgelsen. Det foreløbige datamateriale fra interviewundersøgelsen tyder på, at der er forskellige faktorer, der spiller en rolle for de interviewedes arbejdsløshed, eksempelvis sprog, netværk, uddannelse, tonen i integrationsdebatten og kulturelle praksisser. I følgende citat giver Anas udtryk for, at han savner et netværk, der kunne bygge bro mellem ham og det danske samfund.

Anas: Det er faktisk sådan, at jeg synes stadigvæk, at jeg mangler nogle gode kontakter i det danske samfund. Selv om jeg har været i 20 år her i landet. Det skyldes måske (mit dårlige) sprog, måske at jeg føler mig som en udlænding (her) i landet.”

Den følgende analyse består af to analyseafsnit, som afspejler de fremherskende markører i informanternes fortællinger. Endvidere vil vi præsentere underafsnit i analysedelene, der forsøger at kaste lys over et af problemformuleringens underspørgsmål, der skal afklare, hvilke faktorer der spiller ind på de interviewedes høje ledighed. Analysen har til formål at gøre os klogere på den højere arbejdsløshed blandt minoritetsmænd gennem tolkning af informanternes udtalelser og udsagn. Specialets analysedel indledes med, at vi kommer ind på sprogligheden og sprog som en mulig barriere for de interviewede på arbejdsmarkedet.

Sprog

Vi har valgt at analysere sprogligheden som et betydningsfuldt element for de interviewede på arbejdsmarkedet, idet de interviewede beskriver, at et godt sprog er udslagsgivende for deres jobmuligheder og position på det danske arbejdsmarked. Generelt giver informanterne udtryk for, at der er en sammenhæng mellem minoritetsborgernes jobmuligheder og deres sproglige færdigheder. Informanterne tilkendegiver, at sproglige barrierer kan forhindre dem – både i forbindelse med den arbejdsrelaterede kommunikation og i uformelle samtaler med kolleger. Informanterne udlægger sproget som et redskab, der kan bruges til at etablere kontakt til arbejdsgiverne, og at gode sprogkunderskaber kan hjælpe en minoritetsborger med at forstå spillereglerne i de sociale fællesskaber. I citatet nedenfor understreger Anas, at sprogvanskeligheder forhindrer ham i at føre samtaler med etniske danskere, og at dårligt sprog besværliggør samværet med danskere.

Anas: *"Ja, jeg tror, jeg siger ikke det er (kun) samfundets skyld, men det er også min skyld. Fordi jeg er lige flyttet til en ny lejlighed og nogle ældre mennesker fra nabolaget har inviteret mig til aftensmad. Vi kunne ikke kommunikere med hinanden, mens jeg sidder sammen med dem. Fordi mit danske sprog var ikke godt nok. Og det er svært at sidde sammen med nogen, man ikke kan kommunikere med."*

De interviewede beretter om, at gode danskunderskaber giver en arbejdstager mulighed for at formulere sig godt og forståeligt over for danske kolleger og dansktalende samtalepartnere. Omvendt fortæller undersøgelsesdeltagere, at mangelfulde dansksproglige færdigheder kan skabe udfordringer for Anas og andre i samme situation. Endvidere tyder datamaterialet på, at gode sprogkunderskaber kan fungere som et samlingspunkt for sociale fællesskaber på arbejdspladsen. Gode sproglige kompetencer har således en betydning for, hvordan en minoritetsborger begår sig socialt i en given organisation.

Adskillelse af sprog

I nedenstående afsnit præsenterer vi betydningen af sproglige nuancer og adskillelse af sprogligheden i to komponenter. De interviewede beskriver, at sproget spiller en vigtig rolle i forhold til opgaveløsninger og kommunikation med de etniske danskere på arbejdspladsen.

Vi har valgt at kategorisere de sproglige udfordringer i to former for barrierer. Vi har inddelt sproglige udfordringer ud fra følgende barriere kategorier: sprogligheden som et kommunikationsredskab og sprogligheden som en social kompetence. Vi finder det relevant at graduere dansksproglige barrierer på to niveauer for at nuancere forståelsen, idet sproglige barrierer refererer til forskellige typer af barrierer. Sprogligheden rummer både manglende sprogfærdigheder og sproglige kompetencer blandt medarbejdere med minoritetsbaggrund. Vi vil i det efterfølgende afsnit forsøge at definere de to former for sproglige barrierer, som de interviewede påpeger i interviewundersøgelsen. Opdeling af disse sproglige barrierer på det danske arbejdsmarked har til formål at give os et klart billede af, hvordan minoritetsborgere oplever sprogvanskeligheder på forskellige niveauer indenfor beskæftigelsesfeltet.

Den første sprogbarriere, eller sprogligheden som kommunikationsredskab, drejer sig om grundlæggende fornødne sproglige kundskaber, der sætter en medarbejder i stand til at kommunikere med en dansktalende samtalepartner. Sprogbarrierer på dette niveau omfatter minoritetsborgere, der ikke kan formulere sig på dansk på et tilstrækkeligt flydende niveau. Minoritetsborgere med sprogvanskelighed kan have problemer med at føre en samtale med etniske danskere, og de kan have begrænset ordforråd, udtaleproblemer og grammatiske vanskeligheder. Datamaterialet indikerer, at den sprogbarriere primært gør sig gældende, når de interviewede prøver at komme i arbejde. Her antyder informanterne, at manglen på basale sprogfærdigheder indskrænker deres ansættelsesmuligheder, da det er nødvendigt at kunne tale dansk til en vis grad for at få jobbet.

Den anden sproglige udfordring kan forekomme på arbejdspladserne, når minoritetsborgerne interagerer med etniske danskere i arbejdsrelaterede samtaler, eller i det sociale samspil mellem danskere og nydanskere. Denne barriere henviser til en situation, hvor minoritetsborgerne ikke formår at begribe kulturen og de institutionelle normer på en dansk arbejdsplads som følge af borgerens sproglige begrænsninger. Borgeren har dermed dårligere forudsætninger for at kunne begå sig i en dansk kontekst – og savner forståelse af, hvordan danskerne omgås hinanden. Barrieren betyder også, at minoritetsborgeren ikke er sprogligt kompetent nok til at kunne have blik for, hvordan danskerne arbejder; empirien indikerer endvidere, at minoritetsborgeren fremstår socialt inkompetent.

De interviewede gør os opmærksomme på, at denne sprogbarriere også kan indtræde i fritiden og i forbindelse med sociale arrangementer. Denne barriere kan også komme til udtryk, selvom en borger er i arbejde. Det skyldes, at denne barrieretype handler om, at en minoritetsborger ikke har forståelse for eller et dybdegående kendskab til de kulturelle normer og sociale koder, der styrer kommunikation og samværet med andre mennesker på en dansk arbejdsplads.

Denne sprogbarriere har at gøre med, at en borger har nogle sproglige utilstrækkeligheder, der medvirker til, at borgeren fremstår som en, der mangler kompetencer eller er begrænset i sin omgang med kolleger. En borger med sproglige udfordringer på dette niveau kan have svært ved at aflæse sociale koder, herunder de meninger som optræder mellem linjerne og altså ikke fremgår direkte i en samtale. Den barriere kan skabe udfordringer for en, når en arbejdstager skal begå sig i de sociale fællesskaber på lige fod med etniske danskere. Vores informanter giver udtryk for, at kendskab til dansk kultur er en vigtig kompetence på arbejdsmarkedet, og at det er en forudsætning for, at en medarbejder kan opnå en høj status og anerkendelse på arbejdspladsen. Vi har valgt at omdefinere ovenstående kulturelle koder til at være sociale kompetencer, da kulturelt kendskab i den kontekst handler om at kunne indgå i sociale fællesskaber og arrangementer side om side med etniske danskere. Det væsentlige er, at minoritetsborgeren er socialt kompetent i sociale situationer og kan afkode indforståede normer.

De interviewede minoritetsborgere tilkendegiver, at de oplever sproglige utilstrækkeligheder i situationer, hvor de skal interagere med arbejdsgivere, kollegaer og etniske danskere i hverdagen.

SFI-rapport

I det følgende afsnit kommer vi kort ind på en SFI-rapport, der understøtter informanternes fortællinger om sproglige udfordringer på det danske arbejdsmarked. Afsnittet har til formål at gøre opmærksom på, at nydanskere kan opleve sproglige barrierer på forskellige måder.

Ifølge en rapport fra SFI har sproget en stor betydning for indvandreres integration og deres sociale relationer til kollegerne på arbejdspladserne. Undersøgelsen refererer til kvalitativ forskning på danske arbejdspladser, hvori der var ansatte med ikke-vestlig baggrund. Vi har valgt at inddrage denne undersøgelse, fordi dette studie underbygger vores informanternes beretninger om deres oplevelse af sproglige barrierer i både jobsøgningsprocessen, og når de er i arbejde. De interviewede fortæller os, at de har haft udfordringer med det danske sprog på både elementært og avanceret niveau. SFI fremhæver, at sproget har indvirkning på både muligheden for at komme i arbejde og den sociale integration på arbejdspladsen, når minoritetsborgere er i beskæftigelse (SFI, 2016). SFI inddeler de

sproglige barrierer i to forskellige grupper. Den første gruppe kalder SFI ”basale sprogkundskaber” og her handler det om folk, der ikke taler det danske sprog godt nok. Undersøgelsen henviser til personer, der har problemer med deres udtale, ordvalg, accent og med at forstå en meddelelse eller formulere sig forståeligt på dansk.

Den anden barrieretype refererer til udlændingenes evne til at forstå de uskrevne regler, normer og sædvaner på de danske arbejdspladser. Denne barrieretype går ud på, at personer, der har dansk som andetsprog, mangler sproglige nuancer – og føler utilstrækkeligheder i deres danskundskaber, som forringer den sociale integration på arbejdspladsen. Endvidere påpeger undersøgelsen, at minoritetsborgere med ikke vestlig baggrund har problemer med at opfatte detaljerne og nuancerne i det danske sprog. SFI-undersøgelsen pointerer, at indvandrere med gode danskundskaber har langt nemmere ved at blive en del af det sociale miljø på arbejdspladsen.

Goffman

Med inddragelsen af Goffmans begreber om ”face-work” sproglig samhandling forsøger vi at forstå, hvordan de sproglige barrierer udspiller sig for de interviewede i de forskellige sociale situationer i hverdagen. Disse sociale interaktioner kan indtræffe både på arbejdspladserne og i forbindelse med sociale arrangementer uden for arbejdstiden. Vi har valgt at inddrage Goffmans begreber, fordi de siger noget om sociale interaktioner, og hvordan minoritetsborgere kan håndtere de sociale møder. Goffman kan således hjælpe os med at forstå samspillet i sociale situationer, og hvordan disse situationer udspiller sig i den virkelige verden for vores informanter. De sproglige barrierer på arbejdsmarkedet vedrører i denne sammenhæng både sprogfærdigheder og sociale kompetencer, samt hvordan nydanskere kan begå sig på arbejdspladser.

Datamaterialet tyder på, at dårligt sprog medvirker til at forringe samspillet mellem arbejdsgivere og minoritetsborgere og følgelig indskrænker borgerens mulighed for at opnå et stabilt fodfæste på arbejdsmarkedet. I det følgende gennemgår vi kort begreberne ansigtsarbejde og sproglig samhandling. Tillige vil vi forsøge at koble disse begreber til, hvordan de interviewede oplever de sproglige barrierer og sprogets betydning for menneskers sociale samhandling.

Den canadisk-amerikanske sociolog og socialpsykolog Erving Goffman har forsket i mikrosociologi og menneskers sociale interaktioner. Goffman interesserede sig for, hvad der sker, når mennesker mødes i sociale situationer og samhandlingsordenen for disse situationer (Goffman 2004). Goffman beskrives som en situationel sociolog eller metodologisk situationist, idet han beskæftiger sig med

sociale situationer og spillereglerne for disse sociale møder mellem mennesker. Goffman har omfattende forfatterskab og teoriapparat bag sig, men i dette speciale har vi som tidligere beskrevet valgt at inddrage termerne ansigtsarbejde og sproglig samhandling (Goffman 2004).

Ansigtsarbejde

I det følgende gives en kort redegørelse for begrebet ansigtsarbejde og dets kobling til informanternes sproglige udfordringer. Ifølge Goffman etablerer mennesket et billede af sig selv i mødet med andre på baggrund af samspillet i det sociale møde. Goffman beskæftiger sig med begrebet *ansigt*, der kan forklares således: *"Begrebet ansigt kan defineres som den positive sociale værdi et menneske i praksis gør krav på i kraft af den linje andre antager han har lagt ved en bestemt kontakt"* (Goffman, 2004, s. 39) Goffman mener, at individet i mødet med andre praktiserer et repertoire af verbale og nonverbale handlinger, der tilkendegiver ens forståelse af situationen, idet individet indtager en position i mødet, og dette fænomen kaldes en linje.

En linje handler om, at individets handlinger og opførsel i mødet med andre stemmer overens med det ansigt, som personen har anlagt. Når en deltager i en social situation anlægger et ansigt – og individet ønsker at bevare dette ansigt – skal individet tilpasse sin adfærd til det anlagte ansigt. Der er krav om konsistens mellem linje og det anlagte ansigt i det sociale møde. Goffman skriver, at mennesker kan mødes enten i et ansigt til ansigt-kontakt eller i en medieret kontakt, og at ansigtsarbejde handler om den sociale samhandlings færdselsregler. Det forventes, at deltagerne i et socialt møde overholder regler og fremgangsmåder for en samhandling, samt at enhver samhandlingsdeltager bevarer selvrespekten og tager hensyn til øvrige deltagere i det sociale møde (Goffman, 2004).

Ansigt er ens offentlige selv billede, og ansigtsarbejde har at gøre med at tilpasse sin opførsel i den konkrete situation, man befinder sig i, og om at styre ens udtryksformer (Goffman, 2004). Mennesket føler sig tilpas i situationer, hvor der er en overensstemmelse mellem det anlagte ansigt og ens linje. Individet oplever også en følelse af velvære og selvtillid i situationer, når andre bekræfter ens ansigt, hvorimod personen oplever skam eller usikkerhed, hvis man besidder et forkert ansigt, eller man er uden et ansigt i en given situation.

Ifølge Goffman udsætter individet sit ansigt og andres ansigter for trusler, når man deltager i en social interaktion, idet ens handlinger og udtryksformer kan medføre tab af ansigt for individet selv og andre. For at en person kan opretholde sit ansigt og andres ansigter, kræver det, at personen besidder en masse færdigheder samt repertoire af ansigtsbeskyttende handlemuligheder i de forskellige

situationer. Her skriver Goffman, at mennesker bruger forskellige handlemåder til at opretholde ansigtet, f.eks. forsvarsforanstaltninger, beskyttelsesmanøvrer og korrektionsprocesser. Ansigtsbevarende foranstaltninger kalder han *undvigelsesprocesser*, og det indebærer, at vi undgår, de situationer, hvori vi risikerer ansigtstab. Måske holder man sig fysisk væk fra sociale aktiviteter, der kan føre til et ansigtstab – eller man kan forsøge at ændre en samtales retning, hvis den ikke er i overensstemmelse med ens linje. Et eksempel kunne være et forældremøde på en skole, hvor den ene forældre bliver hjemme, hvis han eller hun er frygter tab af ansigt.

Beskyttelsesmanøvrer har at gøre med at opføre sig på en måde, der ikke medfører ansigtstab for øvrige deltagere – og at være høflig over for andre. Individet bruger korrektionsprocesser ved at forsøge at afhjælpe en igangværende ansigtstrussel i en given situation. Her prøver samtaledeltageren at eliminere en eksisterende trussel og genoprette en acceptabel situation (Goffman, 2004, s. 50).

Goffman fremhæver, at mennesket skal arbejde for at opretholde eget ansigt og andres ansigter for at bevare et velfungerende socialt samvær. Diplomatiske opførsel og respektfulde handlinger forebygger her krænkelser af ansigter. Endvidere påpeger Goffman, at beskyttelser af disse ansigter fordrer sociale kompetencer og kendskab til samhandlingsordenen i et givent samfund. Dette kan relateres til, at vores informanterne, som nævnt ovenfor, oplever sproglige udfordringer, der besværliggør deres interaktioner med etniske danskere – samt har en oplevelse af mangel på færdigheder i de sociale situationer. Goffman hjælper os med at forstå, hvordan informanternes sprogkunderskaber begrænser deres evner i sociale situationer, hvilket kan gøre det svært at blive accepteret af folk omkring.

Goffman betoner, at ethvert samfund samt dets subkulturer er kendetegnet ved særlige ansigtsbevarende foranstaltninger i sociale samhandlinger, og forskellige sociale grupper kun har adgang til et vist antal ansigtsbevarende muligheder. De interviewede i denne undersøgelse har i Goffmans optik udfordringer i forbindelse med ansigtsarbejde og sproglig samhandling, eftersom de fortæller os, at de har svært ved at forstå sociale koder og indforståede bemærkninger. Informanterne har indimellem svært ved at tilpasse sig og navigere i sociale situationer på baggrund af begrænsede sprogfærdigheder. Informanterne skal være i stand til at indtage en passende rolle i en given social situation, hvor dårlige danskunderskaber kan forhindre dem i at anlægge eller opretholde et ansigt og tilhørende linje i de sproglige samhandlinger. Når en minoritetsborger ikke besidder et passende ansigt i en given situation og mangler viden om spillereglerne for sociale samhandlinger, kan det føre til ansigtstrusler og krænkelser af begges elvbilleder i situationen.

Samhandling

De sproglige samhandlinger, vi kort har berørt, handler om konventioner, procedureregler og et system af fremgangsmåder, som vi mennesker anvender til at styre og tilrettelægge strømmen af ordvekslingen i en samtale (Goffman, 2004, s. 65). Ifølge Goffman er der en indbyrdes forståelse mellem mennesker om, hvornår det er tilladt at indlede en samtale, hvem der må indlede en samtale og i forhold til valg af samtaleemne.

En anerkendelse af hinanden som legitime deltagere i en samtale sker, før vi bliver involverede i en kommunikation med andre. Derefter kommer individerne ind i det, Goffman benævner en *samtale-tilstand*, hvor individerne har godkendt hinanden som officielle samtalepartnere. Det næste trin i proceduren for samtalen er, at deltagerne påbegynder en sproglig kommunikation og dermed opnår til enighed om opretholdelsen af ordstrømmen og tilbagetrækning fra samtaletilstanden samt reglerne for, at andre kan tilslutte sig samtalen (Goffman, 2004). Endvidere påpeger Goffman, at mennesker benytter sig af uformelle signaler som styringsredskaber for samtale – f.eks. kan en taler tage eller give ordet fra sig i en samtale. Goffman argumenterer for, at vellykket sproglig samhandling forudsætter socialisering og rituel omhyggelighed, fordi en part i en samtale skal tage hensyn til at opretholde såvel eget som andres ansigter. Goffman mener, at en socialiseret samtaledeeltager kan håndtere sproglig samhandling ved hele tiden at tilpasse sine handlinger og opførsel til situationen. Ifølge Goffman er den socialiserede deltager bevidst om konsekvenserne af sine handlinger, og hvordan man opretholder eget ansigt og andres ansigter i det sociale møde. Hovedpointen i Goffmans begreb om sproglig samhandling er således, at en taler skal overholde proceduren, spillereglerne og strukturen for en samtale – og disse elementer fordrer sociale kompetencer hos taleren og en forståelse for de symbolske betydninger af ens handlinger i en samtalsituation. Ifølge Goffman udgør de rituelle normer en balancegang hvor man som deltager skal overholde regler og være fleksibel i situationen.

Vi har valgt at inddrage nedenstående citat, fordi citatet siger noget om informantens oplevelse af sprogets betydning for borgerens jobmuligheder, når minoritetsborgere skal interagere med dansktalende personer i hverdagen og i forbindelse med arbejde.

Anas: *Ja, men som jeg har sagt til dig, Kulturel forskel og dårligt sprog er nogen barrierer. Jeg synes det vil være nemmere for mig at være sammen med danske familier hvis jeg kunne tale godt dansk, men nu er jeg lidt bange på grund af mit dårligt sprog. Ja, jeg tror også at danskerne vil acceptere os hurtigt, hvis vi kunne diskutere og kommunikere sammen med naboer og med skolen, med kammeraten osv. Dermed kunne vi efterfølgende løse en del problemer og fordomme. Jeg synes*

det er det vi mangler. Jeg undrer mig over (de) andre som kan (tale) godt dansk, men ikke diskuterer eller ikke tager en dialog med deres nabo?

Vi tolker Anas' udsagn således, at han betragter sproget som en nøglefaktor, når han kommunikerer med etniske danskere. Citatet peger også på, at minoritetsborgere med gode danskundskaber har større chancer for at blive anerkendte som ligeværdige kolleger eller dialogpartnere i de sociale samspil på arbejdspladsen og i fritiden. Endvidere indikerer citatet, at dårligt sprog udgør en udfordring for Anas i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet, samt at sproget kan have en betydning for Anas' udviklingsmuligheder på arbejdsmarkedet.

I citatet giver informanten udtryk for, at han er hæmmet af sine ringe danskundskaber og sin fremmede kultur, der er ukendt for danskere. Endvidere er det vores opfattelse, at han argumenterer for, at gode sprogkompetencer blandt minoritetsborgere kan skabe grobund for at løse integrationsproblemer i det danske samfund. Det er vores forståelse, at sprogbarrieren fylder meget hos denne informant, idet han efter eget udsagn bliver bange for at snakke med danskere grundet mangel på danskundskaber. Tillige mener informanten, at minoritetsborgere med gode sprogundskaber bør gå i dialog med danskere i hverdagen. Informanten pointerer også, at dialog og diskussioner er vejen til bedre og gensidig forståelse mellem danskere og minoritetsborgere. Informanten fremhæver sproget som et vigtigt udgangspunkt for fællesaktiviteter og socialt samspil.

Hvis vi relaterer ovenstående citatet til Goffmans begreb ansigtsarbejde, kan det påpeges, at Anas har svært ved at leve op til forventninger til det sociale møde på baggrund af sit dårlige sprog. Den sproglige samhandling er udfordret, idet Anas har problemer med at finde et passende ansigt til forskellige sociale situationer, fordi han mangler kendskab til danske normer. Anas trækker på forsvarsforanstaltninger fra ansigtsarbejde, i forbindelse med at han afholder sig fra interaktioner med danskere grundet angsten for at fejle i interaktionen med modersmålstalende danskere. Vi anser Anas for at være socialt inkompetent, eftersom han har udfordringer med at interagere med etniske danskere og mulige arbejdsgivere.

Anas beskriver i citatet, at han har behov for flere ansigtsbevarende foranstaltninger til at håndtere de sociale situationer, og at han mangler indsigt i strukturen for sproglig samhandling. Anas mener, at et godt sprog kan gøre ham mere kompetent i hverdagens sociale situationer. Han betoner, at gode danskundskaber medfører flere fordele for minoritetsborgere og muligvis bedre jobchancer.

Vi har valgt at inddrage det følgende korte citat fra informanten Isse, fordi citatet repræsenterer informantens ønske om at tilegne sig yderligere sproglige kompetencer for at øge sine muligheder på

arbejdsmarkedet. Citatet er tegn på, at Isse har en opfattelse af, at et godt dansk sprog vil give ham adgang flere jobs og nye muligheder på arbejdsmarkedet. Konteksten for citatet er, at vi spurgte Isse: ”Hvorfor kan du ikke lære noget mere dansk. og hvad betyder godt dansk for dine jobchancer?”

Isse: *”Hver gang jeg beder om mere dansk sprog (danskundervisning), siger sagsbehandleren til mig, at mit dansk er god nok. Det er sproget og kulturforståelse er (som) vigtige.”*

Isse beskriver i citatet ovenover, at han stræber efter at lære mere dansk, idet han har erfaret gennem praktikker og ordinær beskæftigelse, at tilstrækkelige sprogkundskaber udgør en forudsætning for at blive ansat i et ordinært arbejde. Citatet rummer også en indikation af, at Isse mener, at sproget giver ham et bedre fundament for yderligere udvikling og muligheden en højere position på arbejdsmarkedet. Citatet antyder, at Isse har en stor interesse for at øge sine sproglige kompetencer, men at hans sagsbehandler har en anden forståelse af situationen. Citatet kan indikere, at Isse betragter sproget som et kommunikationsredskab – som et kulturbærende element – der skal hjælpe ham med at interagere med kolleger, kunder og chefen samt til at forstå normerne på arbejdspladsen.

Det er vores opfattelse, at Isse giver udtryk for, at sagsbehandleren ikke har forståelse for hans ønske om at få tid og ressourcer til at lære mere dansk. Sagsbehandleren arbejder muligvis ud fra en tilgang, der går på, at Isse skal i arbejde hurtigst muligt. Derimod tænker Isse på sine langsigtede arbejdsmuligheder eller en mere varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Endvidere beskriver citatet, at minoritetsborgere efterlyser flere muligheder for at forbedre deres dansksproglige kundskaber eller et ønske om mere tid til lære dansk. Alle de fire informanter udtrykker et ønske om sprogkurser i dansk og flere sprogtilbud til voksne udlændinge. I forhold til Goffmans ansigtsarbejde og sproglig samhandling kan Isses ønske om mere danskundervisning ses som et behov for bedre muligheder for at interagere med danskere og arbejdsgivere. Ifølge Goffman vil et godt sprog gøre Isse mere socialt kompetent, idet gode sprogkundskaber vil øge indsigten i danske normer for samhandling og ansigtsbevarende foranstaltninger i de sociale møder. Hvis Isse opnår gode sprogkompetencer, vil det være nemmere for ham at påbegynde, føre og afslutte samtaler og smalltalks med danskere. Isse vil være i stand til at opretholde sit eget ansigt og herunder de øvrige samtalepartners ansigter i sociale situationer. Gode sproglige kompetencer kan endvidere give Isse lettere adgang til sociale fællesskaber på arbejdspladserne og gode relationer til de etniske danskere. Med ud-

gangspunkt i Goffmans ansigtsarbejde og sproglig samhandling kan der påpeges, at gode danskundskaber vil bevirke, at Isse klarer sig bedre på arbejdsmarkedet, og at et godt dansk sprog kan øge hans jobmuligheder.

Vi har medtaget nedenstående citat, fordi det siger noget om, hvordan informanten vægter sprogets betydning i forhold beskæftigelse. Siad anser danskundskaber som en af de vigtigste faktorer i relation til minoritetsborgernes lavere beskæftigelsesfrekvens. Sproget er et element, som vi er stødt på gentagne gange i empirien, men citatet gør os også opmærksomme på andre faktorer end sproget.

Konteksten for nedenstående citat er, at vi spurgte Siad om, hvorvidt en etnisk dansker – med samme uddannelsesniveau og erhvervs erfaring som ham selv – har bedre jobmuligheder i Siads optik. Siad har en negativ opfattelse af begreberne *to-kulturelle* og *tosprogethed*, som han mener sender et signal om en mindre kompetent person eller en borger, der ”mangler noget”.

Siad: *”Jamen, han (taler godt) sprog, danskkundskab, (dansk) kultur, han er ikke to-kulturel og han er ikke tosproget. Han har ikke mærkeligt navn eller anderledes navn og han har et (stort) netværk. Han er så gammel og kender masse af forskellige personer.”*

Siad fortæller i ovenstående citat, at danskundskaber og viden om dansk kultur vil gøre det nemmere for ham at komme i beskæftigelse. Citatet underbygger den generelle betydning, som alle informanter tillægger sprogkundskaber i forhold til at finde og fastholde et arbejde – og sprogets relevans for opgaveløsning. Siad underkender ikke, at andre faktorer som netværk og et fremmed-lydende navn kan spille en rolle for hans arbejdsløshed, men det lader til, han har en antagelse om, at gode sprogkundskaber kan bringe ham tættere på arbejdsmarkedet. Citatet hentyder også til, at det at være tosproget kan være en ulempe set med arbejdsgiverens øjne. Siad kan have en formodning om, at tosprogethed og ringe danskundskaber gør ham mindre eftertragtet som arbejdstager. Med et dårligt sprog kan han fremstå mindre kompetent end etniske danskere. Siad antyder i citatet, at tosprogethed og to-kulturel signalerer forbehold eller mangelfuldheder hos minoritetsborgeren, og at offentligheden bør undlade brugen af disse udtryk.

I citatet påpeger Siad, at tosprogede borgere med en anden kulturel baggrund har lavere status på det danske arbejdsmarked i forhold til etniske danskere. Selvom han ikke siger det direkte, udtrykker Siad implicit, at arbejdsgiverne vurderer minoritetsborgere som mindre produktive eller kompetente på baggrund af mangel på sproglige og kulturelle kompetencer. Her forstår vi kulturelle kompetencer som ensbetydende med sociale kompetencer, der gør det muligt for en arbejdstager at forstå normer og uskrevne regler på en arbejdsplads.

Det er vores opfattelse, at kulturelle kompetencer i denne kontekst refererer til en minoritetsborgers evne til at interagere med andre aktører på arbejdsmarkedet og evnen til f.eks. at afkode, hvad der siges mellem linjerne i en meddelelse. Med ovenstående udtalelse om dansk kultur og sproglige kompetencer tilkendegiver Siad, at han har færre muligheder for ansigtsbevarende foranstaltninger i sociale møder. Siad synes at have en opfattelse af, at et større indblik i danske normer – samt en strukturorden for samhandling – vil gavne ham på det danske arbejdsmarked udgøre et stærkere fundament for kontakt til danskerne. Siad indikerer således, at bedre kommunikation og gode relationer til etniske danskere kan styrke minoritetsborgerens sandsynlighed for at få et arbejde og trives på arbejdspladsen. Siad tillægger godt netværk en central betydning og antyder til at tosprogede medarbejdere kan berige virksomhederne med deres kompetencer.

Det følgende citat understreger, at minoritetsborgere, der taler godt dansk, kan have nemmere ved at indgå i de sociale relationer på arbejdspladsen. Konteksten er, at Hanad bliver spurgt om, hvilken betydning sproget har for hans samspil med andre og jobmuligheder.

Hanad: *Jeg mener, at danskerne, hvis du snakker godt dansk, det betyder noget. Hvis du snakker godt dansk, chefen kan ikke lide at snakke med ham, der ikke taler så godt dansk, så kan Chefen give dig, måske de opgaver og nogen ting som du laver hele dagen uden at snakke med nogen. Hvis du snakker godt dansk, så det hjælper med kontakten til de andre. Det er godt?*

Hanad beskriver ovenfor, at gode sprogkunderskaber giver ham flere fordele på forskellige fronter, eksempelvis rent kommunikativt, samt en bedre funktionsevne i arbejdssituationer og større sociale kompetencer. Hanad siger direkte i citatet, at et godt dansk sprog hjælper ham med at komme i kontakt med sine kolleger og chefen. Derudover giver Hanad udtryk for, at medarbejdere med dårlige sprogkunderskaber risikerer at få tildelt arbejdsopgaver, der i praksis ekskluderer dem fra det kollegiale fællesskab. Vi tolker Hanads udtalelse derhen, at gode danskunderskaber udgør et kommunikationsredskab til at komme i dialog med kolleger og chefen. Endvidere tolker vi hans udsagn således, at sproget kan anskues som en social kompetence, der kan danne grobund for venskaber og et tilhørsforhold til fællesskabet. Citatet giver os en fornemmelse af, at ringe sprogkunderskaber kan være en kilde til udfordringer i flere henseender, eksempelvis i forhold til konkrete arbejdsopgaver, sociale interaktioner, forståelsen af andres perspektiver og udviklingsmuligheder i organisationen. Ovenstående udtalelse kan ses som et samlet udtryk for, at minoritetsborgere med gode sproglige kompetencer bliver accepteret og forstået af majoritetsborgerne. Hanads beskrivelse i citatet ligger

på linje med Goffmans ansigtsarbejde og sproglig samhandling, idet dårligt dansk vanskeliggør samhandling mellem etniske danskere og minoritetsborgere. Mangel på kendskab til samhandlingsprocedurer og fremgangsmåder kan således potentielt underminere det sociale fællesskab på arbejdspladsen – og dermed muligheden for at få tildelt arbejdsopgaver, der kan give status og anerkendelse på arbejdspladsen.

Vi har valgt at inddrage det følgende citat, fordi det beskriver sprogets betydning i forhold til opgavevaretagelse. Hanad oplever, at etniske minoriteter – eller andre borgere, der taler godt dansk og har viden om dansk kultur – er bedre egnede til at bestride et arbejde end minoritetsborgere med dårlige danskundskaber.

Hanad: *Ja det kan jeg, hvis jeg søger et arbejde og en danske, der også søge, vi søger begge to det samme arbejde i en virksomhed for eksempel eller firma. I min mening, der er selvfølgelig, danskere er mere værd og bedre, fordi han snakker bedre dansk og han kender kulturen. Han kender samfundet og han kan lave mere end mig selvfølgelig. Det har ikke noget med at racisme at gøre, jeg mener ikke det er fordi cheferne er racister. Det er noget med han har mere forstand på tingene og det vil være det samme, hvis jeg var mit hjemland.*

Denne udtalelse er interessant. Det fremgår af citatet, at etniske danskere er mere produktive end minoritetsborgere med begrænsede sprogkundskaber. Hanad er af den opfattelse, at etniske danskere er mere værd og bedre end ham, fordi de taler godt dansk og kender kulturen. Her tolker vi kulturen som evnen til at forstå sociale koder og indforståede budskaber. Det er vores opfattelse, at kulturbegrebet refererer til sproglige færdigheder og sociale kompetencer i denne kontekst. Vi tolker udsagnet således, at kulturen i Hanads perspektiv handler om at forstå alle de usagte budskaber, at have situationsfornemmelse samt evne at aflæse sociale koder, når ansatte omgås på arbejdspladsen og uden for arbejdstiden. Endvidere antyder citatet, at minoritetsborgere med gode danskundskaber kan begå sig i fællesskabet på lige fod med etniske danskere, idet arbejdsgiverne ikke diskriminerer de jobsøgende borgere ifølge Hanad.

Vi fortolker citatet således, at Hanad tilkendegiver, at sproglige og sociale kompetencer gør en arbejdstager mere kompetent, produktiv og eftertragtet. Hanad finder det vigtigt og betydningsfuldt at lære dansk, hvis en minoritetsborger skal gøre sig værdifuld på arbejdsmarkedet. Han pointerer, at det handler om at have forstand på arbejdsopgaverne, og at en arbejdstager skal være socialt kompetent for at klare sig godt på arbejdsmarkedet. Et eksempel på den sproglige udfordring kunne være,

når en minoritetsborger har problemer med sin danske udtale, dansk kultur, begrænsede skrivekompetencer eller har svært ved at forstå humoren på en dansk arbejdsplads. Det væsentlige er, at et godt dansk sprog giver et større repertoire af foranstaltninger til at opretholde eget og andres ansigter. Et godt dansk sprog gør samhandlingerne flydende og skaber en bedre gensidig forståelse mellem minoritetsborgere og etniske danskere.

I følgende citat giver en informant udtryk for, at han føler sig begrænset i sine interaktioner med danskere på grund af sine sprogkunderskaber. Konteksten for dette citat er, at vi spurgte Anas om, hvorvidt han oplever udfordringer, når han taler med danskere, og hvad det betyder for hans jobmuligheder.

Anas: ”Jamen, fordi, nogle gange han kan snakke om nogle dårlige ting, så griner man og så tror han. Det vil sige, man kan nemt misforstå hinanden. Jeg synes, det er vigtigt at sige, at sproget er en barriere mellem udlændinge og danskere. Jamen jeg føler selv, at hvis jeg kan snakke godt danske, så har jeg større mulighed for at få et job.”

Ovenstående viser, at den interviewede ikke besidder tilstrækkeligt med sociale kompetencer og gode sociale kundskaber til at vælge et ansigt og tilhørende linje i visse sociale sammenhænge. Når en borger ikke har et ansigt til en given situation, er det svært for alle deltagere at aflæse og forstå vedkommende i en samhandling, hvorfor der er risiko for ansigtstab for deltagerne. Hvis en deltager i en samhandling enten anlægger et forkert ansigt – eller er uden ansigt – vil det true interaktionen og derved det sociale fællesskab. Goffman pointerer, at samfundet består af summen af borgernes interaktioner. Dette kan sættes i perspektiv til, at vores informanterne oplever besværligheder i interaktioner med etniske danskere, forårsaget af mangel på passende ansigter i vigtige sociale situationer. De interviewede oplever ansigtstab og savner ansigtsbevarende foranstaltninger i interaktionen med danskere, ligesom manglende kendskab til dansk kultur kan være et problem. Et eksempel kunne være at informanterne ikke er i stand til at bruge dansk humor og ironi til at redde en situation. Kombinationen af disse faktorer kan medføre krænkelser af ansigter blandt deltagerne i en social samhandling. Goffman gør os opmærksom på, at trusler mod en borgers ansigt kan føre til undvigemanøvrer. Disse undvigelser kan komme til udtryk ved, at borgeren undgår situationer eller særlige relationer, hvor der kan indtræde ansigtstrusler. Informanterne i dette speciale har dårlige sociale kompetencer, idet de ikke kan formulere sig tydeligt på dansk – og derfor er deres evne til at vælge en passende formulering i visse situationer begrænset. Det kan også være svært for andre samhandlingsdeltagere at afkode og forstå informanternes ansigter og linjer.

Opsamling på sprog

Samlet viser overstående analyseafsnit om sprogligheden, at sproget spiller en central rolle for de interviewedes beskæftigelsestilbud på det danske arbejdsmarked. Dårlige danskundskaber og utilstrækkelige sociale kompetencer kan svække fundamentet i interaktioner mellem informanterne og etniske danskere. På en arbejdsplads kan det føre til misforståelser og et utilfredsstillende socialt fællesskab. Der ses, at dårligt sprog kan afføde en række forhold, der spiller ind på informanternes jobmuligheder; omvendt kan gode sprogkompetencer medvirke til øget sociale samspil med kolleger og forbedret arbejdsduelighed hos de undersøgte borgere.

Analysen peger på, at de interviewede har udfordringer med det danske sprog i forbindelse med at komme i arbejde og interagere i sociale situationer med danskere. I analysedelen har vi fundet frem til, at dårlige danskundskaber og utilstrækkelige sprogfærdigheder har en effekt på informanternes muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet og i forhold til at forbedre deres position på arbejdsmarkedet. Det indikerer, at sprogkundskaber spiller en vigtig rolle for minoritetsborgernes jobchancer og de sociale samspil på arbejdspladserne. Ovenstående analyse viser, at interaktionerne i daglige arbejdsfællesskaber og samhandlinger i jobsøgningsprocessen har indvirkning på informanternes jobmuligheder og deres positionering på arbejdsmarkedet. Hovedpointen er, at gode dansk-sproglige kundskaber øger en arbejdstagers sociale kompetencer, og hvilket styrker tilknytningen til arbejdspladsen og muligheder for jobsucces generelt. De interviewede understreger, at sproget har en afgørende betydning for deres beskæftigelsesmuligheder. Senere – i diskussionsafsnittet – vil vi udfolde, hvad sproget og centrale fund fra interviewundersøgelsen betyder for specialets problemstilling, beskæftigelsesindsatsen i relation til ledige borgere.

Netværk

I denne del af analysen vil vi beskæftige os med begrebet netværk, eftersom de interviewede har en opfattelse af, at netværk spiller en rolle for deres beskæftigelsesmuligheder. Her vil vi analysere, hvordan informanterne vægter netværk, og hvilken betydning de tillægger netværk i forbindelse med jobsøgning. Det fremgår af informanternes udtalelser, at netværk kan være betydningsfulde for mændene, da et arbejdsrelevant netværk kan have indvirkning chancerne for at få et arbejde – og f.eks. kan manglen på netværk udgøre en barriere.

Vi ønsker at få et indblik i den betydning, som de interviewede tillægger betegnelsen ”netværk”, og om der er en sammenhæng mellem netværk og informanternes beskæftigelsesmuligheder. Her har

vi valgt at bruge Robert Putnams forståelse af netværk, idet vi har en opfattelse af, at Putnams forståelse af netværk giver god mening i denne kontekst. Vi finder det relevant at inddrage Putnams netværksbeskrivelse, fordi empirien tyder på, at netværk kan have en betydning for den jobsøgende.

Netværksforståelse

Den amerikanske politolog Robert D. Putnam opererer med en forståelse af netværk, der går på, at individet i et givent samfund kan have to typer af netværk. Putnam skelner mellem et afgrænset eller tæt (bonding) netværk og et brobyggende (bridging) netværk. Her antager vi, at de interviewedes netværk kan bestå af en kombination af disse to netværksformer, eftersom borgere i dagens Danmark indgår i diverse fællesskaber, eksempelvis i familiære fællesskaber, foreninger og kollegiale fællesskaber (Greve2015). Putnam har udviklet sin teori i forlængelse af den amerikanske sociolog Mark Granovetters netværksteori. Granovetter beskriver to typer af netværk: ”stærke netværksbånd” og ”svage netværksbånd”. Han skildrer i sin artikel ”The Strength of Weak Ties” (1973), at en given relation mellem 2 mennesker kan opfattes som en triade, der består af stærke sociale netværk, svage sociale netværk eller fraværende sociale netværk (Granovetter 1973, 1983).

Granovetter (ibid.) argumenterer for, at stærke sociale netværk indebærer nære relationer mellem personer fra samme sociale gruppe eller forholdet mellem mennesker med tætte sociale bånd. Han mener, at et stærkt socialt netværk understøtter individets tilhørsforhold til et givent fællesskab og gavner mennesket socialt. Granovetter fremhæver svage netværk som betydningsfulde i forbindelse med jobsøgning, idet de svage sociale netværk fungerer som broer mellem de forskellige sociale fællesskaber i et givent samfund (ibid.).

Som beskrevet ovenfor i dette afsnit har Putnam med inspiration fra Granovetter introduceret begrebsparret bestående af et brobyggende socialt netværk (bridging) og et socialt afgrænset, tæt netværk (bonding) (Greve 2015). Med afsæt i Putnams forståelse kan bonding-netværk defineres som en tæt social relation mellem mennesker fra samme sociale lag. Putnam omtaler det som homogene fællesskaber og begrænsede sociale fællesskaber i forhold til omverdenen. Putnam beskriver bonding-netværk som etablerede fællesskaber, og at medlemmerne i et sådant bonding-fællesskab har fælles referencerammer (Putnam, 2000). Derudover mener Putnam, at bonding-netværk betegner et socialt fællesskab, hvis medlemmer har mange ligheder som følge af deres etnicitet, socialstatus, køn og klasse. Derimod dækker bridging-netværk over svage relationer mellem grupper og indivi-

der med forskellige sociale baggrunde. Putnam påpeger, at brobyggende netværk består af heterogene sociale fællesskaber, dvs. at der er kontakter mellem mennesker fra forskellige sociale grupper (Greve, 2015).

Bonding & bridging

I dette afsnit vil vi analysere informanternes opfattelse af netværk med afsæt i Putnams begrebspair bonding og bridging. Vi finder interessant at undersøge, hvilke sociale netværk der potentielt kan understøtte informanternes tilknytning til arbejdsmarkedet. I følgende citat kredser Anas om emnet netværk i forhold til jobmuligheder.

Anas: *”Ja, selvfølgelig, hvor mange du kender i samfundet, det betyder meget, for eksempel min jobmuligheder bliver mindre. Hvis jeg flytter til et nyt sted, også (selv om det er et sted) i Danmark. Man har større jobmuligheder, hvis man er kendt i området og jo flere man kender jo større jobmuligheder har man. Hvis man flytter til et nyt sted, så skal man starte forfra igen”*

Anas beskriver i ovenstående citat, at størrelsen af netværket har indvirkning på hans jobmuligheder. Han tilkendegiver også, at jo flere mennesker en arbejdsløs kender, jo større muligheder har vedkommende for at få et arbejde. Derudover påpeger han, at en borger kan miste sit netværk, hvis vedkommende flytter til et nyt område i Danmark. Det kan være tegn på, at Anas refererer til sociale netværk i sit lokalområde. Vi tolker citatet således, at Anas har et bonding-netværk, der bygger på tætte relationer eller ansigt til ansigt-relationer forankret i nærområdet, idet han giver udtryk for, at hans jobmuligheder forringes, hvis han flytter fra området.

Anas' netværk kan dermed tolkes som afgrænset og bero på fælles referencerammer. Denne netværkstype indeholder ifølge Putnam ens familiemedlemmer, venner, bekendte, kolleger og mennesker med samme sociale eller familiære baggrund som Anas selv. Ifølge Putnam har denne type netværk en større betydning for ens trivsel, identitet, tilhørsforhold og måden, en person fungerer på i et givent samfund. Putnam pointerer, at bonding-netværk er særligt relevante, i forhold til hvordan individet klarer sig socialt i samfundet.

Anas fremhæver i citatet, at succes på arbejdsmarkedet også afhænger af, hvem og hvor mange personer det jobsøgende individ kender. Citatet indikerer, at Anas har et spinkelt bridging-netværk. Dette ses bl.a. ved, at han fremhæver, at han vil miste sit nuværende netværk, hvis han flytter til et andet sted i Danmark. Det leder vores tanker hen på, at Anas mangler adgang til sociale fællesskaber andre steder i Danmark.

Bridging-netværk spiller en vigtig rolle for ens jobmuligheder, og i citatet antydes det, at Anas har et spinkelt brobyggende netværk, idet han ikke kender medborgere fra andre steder i Danmark. Vi fortolker, at mangel på et brobyggende socialt netværk kan være en barriere for ham på det danske arbejdsmarked, fordi han mangler adgang til fællesskaber, der kan hjælpe ham i job. Putnam argumenter for, at bridging-netværk fremmer ens muligheder i samfundet, idet denne type netværk giver en borger informationer og adgang til en større diversitet af fællesskaber i samfundet. Putnam påpeger, at bridging-netværk kan være med til at skabe forbindelse og broer mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren. Citatet ovenfor indikerer også, at Anas kender en del mennesker i sit lokalområde, men at han formodentlig savner et bridging-netværk på landsplan. Det er vores forståelse, at Anas opfatter et godt netværk som en faktor, der kan øge hans beskæftigelsesmuligheder, og at manglende bridging-netværk giver ham udfordringer i jobsøgningsprocessen.

Vi har medtaget følgende citat, fordi det påpeger, at netværk er en udslagsgivende faktor for de interviewede på det danske arbejdsmarked. **Issa:** *”Netværk betyder noget, fordi det danskerne har et delvis lukket og netværksorienteret arbejdsmarked. Danskerne hjælper hinanden og de har bedre muligheder på arbejdsmarkedet. Ja, nogle gange mine venner hjælper mig med at finde arbejde og andre gange få jeg hjælp fra medarbejderne fra jobcentret.”*

I citatet ovenfor ses, at Issa opfatter det danske arbejdsmarkedet som et lukket system, og at adgang til beskæftigelsesfeltet sker gennem ens netværk og sociale bekendtskaber. Issa forekommer bekendt med, at hans sociale netværk og forbindelser til andre borgere i det danske samfund påvirker hans arbejdsmuligheder.

Det er vores forståelse, at Issa anskuer arbejdsmarkedet som værende lukket, fordi han ikke har adgang til de netværk, hvori oplysningerne om ledige jobs florerer. Endvidere mener Issa, at danskerne hjælper hinanden med jobs. Det interessante er, at hjælp i denne sammenhæng tolkes, som om danskerne har adgang til flere fællesskaber på arbejdsmarkedet, idet de formodentlig har et brobyggende netværk. Issa fortæller i citatet, at han besidder et netværk, der består af venner og sagsbehandlere fra jobcentret. Det kan være tegn på, at Issa mangler et brobyggende netværk, og at et sådant netværk kan være brugbart i denne kontekst, da det kunne skabe forbindelser mellem Issa og potentiale arbejdsgivere.

Vi kan her anskue Issas netværk med afsæt i Putnam. Der findes forskellige slags netværk, og Issas udtalelser i citatet ligger på linje med Putnams forståelse af, at et brobyggende netværk kan styrke

ens jobmuligheder, idet brobyggende netværk er egnede til skabe forbindelse mellem den jobsøgende og arbejdsgiveren. Parterne kan i disse netværk dele informationer med hinanden. Arbejdsmarkedsforskeren Anders Ejernæs fra Roskilde Universitet skriver i bogen ”Grundbog i Socialvidenskab 2015”, at mange jobs på det danske arbejdsmarked bliver formidlet gennem de uformelle kanaler, og at arbejdsgivere foretrækker rekruttering via uformelle kanaler (Greve, 2015). Ejernæs udlægger uformelle kanaler som sociale fællesskaber og jobsøgernes personlige kontakter. Ejernæs læner sig op ad Granovetter og Putnams netværksteorier og deres distinktion mellem netværkstyper på henholdsvis ”Strong ties and Weak ties” og ”bonding and bridging”. Ejernæs fremhæver, at et brobyggende netværk er værdifuldt for både arbejdsgiveren og arbejdstageren, idet parterne får oplysninger og viden om hinanden, inden de indgår en ansættelseskontrakt (Greve 2015). Ovenstående netværksteorier belyser, hvorledes Issa er dårligere stillet på det danske arbejdsmarked, fordi arbejdsgivere ikke ved, hvad han kan arbejdsmæssigt. Samtidig synes Issa at mangle viden om, hvor de passende ledige jobs er på markedet. Vi har valgt at medtage nedenstående citat i afsnittet, fordi Siad beretter, at han bruger sit netværk med succes til at komme i beskæftigelse, idet han tidligere har fået udbytte af sit netværk.

Siad: *”Ja, jeg bruger mit netværk, det kan godt være at jeg ikke har et stort netværk, men jeg bruger det jeg har og det fungerer. Ja, det sker hele tiden og jeg bruger mit netværk, de jobs og stillinger som jeg har nævnt tidligere, næsten alle sammen det var jo gennem netværk, næsten. Men jeg skal skaffe noget nyt og håber hele tiden på noget at jeg får en ny stilling nu. Men generelt betyder netværk noget, hvis du har stort netværk og kender mange forskellige mennesker.”*

I citatet beskriver Siad, at han aktivt benytter sit netværk for at få besked om ledige stillinger. Han giver også udtryk for, at et godt netværk har betydning for hans chancer for at komme i arbejde. Derudover forklarer Siad, at han har et begrænset socialt netværk, og at han håber på at få et arbejde i den nærmeste fremtid gennem sit netværk. Citatet indikerer, at Siad netværker aktivt, og at han forsøger at udvide sine personlige kontakter og hermed styrke sit arbejdsrelevante netværk. Siads udtalelser tegner et billede af, at han ønsker et større brobyggende netværk. – Og den type netværk ville ifølge Putnam give Siad øgede muligheder for at blive en del af flere fællesskaber på det danske arbejdsmarked.

Putnam beskriver i sin bog ”Bowling Alone” (2000) bonding-netværk som en netværkstype, der giver Siad grundlæggende socialt fundament, tryghed og stabilitet. Vi tolker Putnams således, at Siad kan få social støtte og opbakning fra sit bonding-netværk. Det lader til, at Siad har et bonding-netværk, der støtter ham. Netværket har tidligere hjulpet ham i kortvarig beskæftigelse, og Siad er

glad for sit netværk. Det er vores opfattelse, at bonding-netværk kan støtte den jobsøgende til at klare sig nogenlunde på arbejdsmarkedet, men ikke giver rum til udvikling og adgang til bedre stillinger.

Jf. Putnam kan bridging-netværk give Siad grundlag for udvikling og adgang til værdifulde sociale kredse. Et brobyggende netværk er mere relevant for Siad, idet den type af netværk kan fremme hans muligheder for beskæftigelse. Putnam mener, at et brobyggende netværk er mere åbent over for nye medlemmer end et tæt netværk. Et godt brobyggende netværk kunne endvidere forbedre tilliden og relationen mellem Siad og arbejdsgiverne (Putnam, 2000). Siad ville således kunne profitere af et godt brobyggende netværk. Putnam argumenterer for, at et brobyggende netværk kan reducere misforståelser og mistilliden mellem arbejdsgiverne samt fremme inklusionen på arbejdsmarkedet. Det skyldes, at parterne kan få information om hinanden, når der eksisterer ubesatte jobs på markedet.

Vi inddrager nedenstående citat, fordi det eksemplificerer et bonding-netværk. Konteksten for citatet er, at vi har spurgt Anas om, hvorvidt han kunne give et eksempel på, hvordan netværk bliver praktiseret i hverdagen. **Anas.** *”Ja, selv om man ikke kender mange i det område man bor i. Men folk kender hinanden med ansigt, fordi man møder hinanden dagligt, for eksempel politimanden kender de fleste mennesker i det område han arbejde, han kan tydelig genkende hvis der komme et ny ansigt i området. Du har stort netværk og samtidig at de er god til at bruge netværket.”*

Ovenstående citat indikerer, at Anas er bevidst om, at et godt netværk kan være en væsentlig faktor i forbindelse med jobsøgning. Anas beskriver i citatet, at oplevelsen af, at folk kender hinanden, har en værdi i sig selv. Det tyder på, at Anas vægter personligt kendskab og at genkende hinandens ansigter højt, når mennesker mødes i hverdagen. Anas gør os opmærksomme på i citatet, at et stort netværk kan have betydning for ens jobmuligheder, og den jobsøgende skal være i stand til at drage nytte af netværket.

Det er vores opfattelse, at Anas i ovenstående ”omtaler” bonding-netværk, idet han pointerer værdien af daglige møder, genkendelse af hinandens ansigter og bopælsområde. Vi tolker Anas’ udtalelser som udtryk for, at hans netværk hovedsagelig består af et afgrænset netværk, hvilket kan være tegn på, at han har et begrænset brobyggende netværk at trække på. Som tidligere beskrevet i dette afsnit er bonding-netværk anvendeligt for individet i forhold til at klare sig socialt godt i samfundet, hvorimod bridging-netværk kan være mere virkningsfulde i forbindelse med jobsøgning og arbejdsmarkedet. Putnam påpeger, at bonding-netværk kan være begrænsende for individet, idet den type

af netværk kræver ressourcer, tid og energi fra dets medlemmer. Granovetter mener, at medlemmer af et "Strong tie"-netværk eller bonding-netværk ville have en større motivation for at hjælpe Anas i arbejde på baggrund af deres nære relationer. Men et bonding-netværk har ikke forbindelser til andre sociale fællesskaber, som kunne være relevante for Anas' beskæftigelse (Granovetter, 1973). Vi tolker det således, at Anas skal passe med udelukkende at fokusere på de tætte netværk. Arbejdsmæssigt kan det være en fordel for Anas, hvis han kan skaffe sig adgang til brobyggende netværk, der ville kunne øge sandsynligheden for beskæftigelse i betragtning af en kontaktflade med flere grupper af mennesker. Ifølge Putnam vil et netværk af brobyggende karakter kunne hjælpe Anas med at komme i kontakt med flere mulige arbejdsgivere. Et større brobyggende netværk kan føre til, at potentielle arbejdsgivere får oplysninger om Anas og hans kompetencer gennem kollegiale anbefalinger mv. Det er vores forståelse, at bonding- og bridging-netværk komplementerer hinanden, idet Anas kan profitere af begge typer af netværk på mikro- og makroplan. Det betyder at bonding-netværk gavner Anas på det personlige plan, mens han kan få mere udbytte af et brobyggende netværk på beskæftigelsesområdet. Brobyggende netværk er mere relevant for Anas på makroplan, idet Putnam påpeger at denne typen netværk kan styrke integrationen af individer i et givent samfund, fordi brobyggende er mere åbne netværk, der forbinder flere netværksfællesskaber og mennesker.

Det følgende citat er medtaget i dette afsnit, fordi Anas giver udtryk for, at netværk er et vigtigt element for ham som jobsøgende. Det tyder på, at Anas vægter netværk højt og tilskriver kollegiale anbefalinger en stor betydning med hensyn til at komme i arbejde. Vi spurgte Anas om, hvorvidt netværk har en betydning for hans jobmuligheder.

Anas *"Ja, jeg synes det vigtigste person, man kan have på arbejdsmarkedet, er en kammerat, der kan virke som en hjælper på arbejdsmarkedet. Han kan lave en god anbefaling for dig til sin chef, en som kender din arbejdskraft og arbejdsvillighed, sådan en person kan hjælpe en til at få et job."*

Ovenstående citatet indikerer, at Anas tror på, at netværk og kollegiale anbefalinger kan bringe ham i arbejde. Granovetter skriver i sin netværksteori, at netværk af stærke bånd, "strong ties" som eksempelvis venner, familiemedlemmer og tætte bekendtskaber, kan påvirke en arbejdsgiver til at ansætte et medlem i fællesskabet, fordi medlemmer i et sådan netværk er loyale over for hinanden og kan kommunikere med arbejdsgiveren gensidigt. Dog påpeger Granovetter, at stærke netværk er mindre effektive i forhold til jobsøgning, idet netværk af den karakter rummer færre informationer om nye jobs. Citatet ovenfor tyder på, at Anas trækker på sit stærke netværk, eftersom han taler om en kammerat, der kan påvirke chefen til at ansætte ham.

Anas fremhæver, hvorledes personlige relationer og anbefalinger er vejen til beskæftigelse. Hvis han udelukkende sætter på stærke netværk, kan det spænde ben for hans beskæftigelsesmuligheder, idet han også har behov for et brobyggende netværk for at få beskeder om nye job på markedet. En central pointe i Granovetters netværksteori er, at der er et paradoks i relation til disse netværkstyper. Paradokset går ud på, at brobyggende netværk – eller ”weak ties” – kan forårsage en følelse af fremmedgørelse for individerne i netværket, men samtidig denne netværkstype fremmer interaktion på samfundsniveauet. Derudover kan stærke netværk – eller ”strong ties” – forbedre samhørigheden i fællesskabet på gruppeniveau, men omvendt føre til en fragmentering på samfundsniveauet. Anders Ejrnæs påpeger i sin artikel ”*etnisk marginalisering i det postindustrielle samfund*”, at minoritetsborgere mangler svage, arbejdsrelaterede netværk, og at disse borgere ofte bliver rekrutteret gennem stærke netværk som f.eks. familie og venner (Greve, 2015). Ejrnæs fremhæver også, at den traditionelle rekrutteringsmetode indebærer udfordringer, fordi jobsøgende og arbejdsgiveren ikke ved nok om hinanden, deraf kan der opstå besvær med at finde det rigtige match af arbejdstager og arbejdsgiver. Sociale netværk er relevant og brugbart for Anas og andre i lignende situation idet arbejdsgiverne rekrutterer gennem uformelle sociale netværk. Empirien tyder på, at netværk er en central faktor i forhold til at finde et arbejde og de gør brug af deres netværk for at komme i beskæftigelse. De interviewede besidder netværk, der hovedsagelig består af tætte relationer, men de har også et begrænset omfang af et brobyggende netværk. De interviewede i denne undersøgelse kan profitere både af bonding- og brobyggende netværk, men også et brobyggende netværk vil være mere relevant og virkningsfuldt for dem på beskæftigelsesområdet. Det tyder på, at bonding og bridging netværkstyper kan komplementere hinanden og et hvert netværk kan være mere anvendelig på et område, eksempelvis brobyggende netværk er mere effektive og beskæftigelsesorienteret, mens bonding-netværk kan skabe god trivsel og velfungerende sociale miljøer. I næste afsnit udfolder vi, hvilken betydning kulturel bagage har for de interviewede, da det synes at være en essentiel faktor i forhold netværksdannelse.

Kulturel bagage

I det følgende afsnit ønsker vi at analysere, hvordan kulturelle bagage påvirker de interviewedes samspil med andre aktører på arbejdsmarkedet og deres relationer med kolleger på arbejdspladsen. Empirien peger i retning af, at de interviewede oplever at være fremmedgjort, når de deltager i sociale arrangementer på arbejdspladsen samt i forbindelse med jobsøgning grundet deres kulturelle praksisser og bagage. Formålet med afsnittet er, at få indblik i hvordan kulturelle praksisser og bagage spiller ind på de interviewedes muligheder for at positionere sig på arbejdspladsen og deres

interaktion med kolleger. Når vi bruger begrebet kulturelle praksisser og bagage i denne kontekst, refererer vi til kultur som et overordnet begreb, der omfatter alle kulturelle udtryksformer og symboler inkl. religion. De interviewede antyder, at et godt samspil med kolleger og andre aktører på arbejdsmarkedet kan have indvirkning på deres position på beskæftigelsesfeltet og deres udviklingsmuligheder. De interviewede bestræber sig på at leve op til de forventninger, som normerne på arbejdspladsen stiller til dem, samt bevare tilknytningen til deres oprindelige kulturer.

De interviewede hentyder til, at de gerne vil fastholde dele af deres oprindelige kultur, fordi disse aspekter af kulturer og normer fra deres fødelande angiveligt har symbolsk og følelsesmæssig betydning. Interviewmaterialet indikerer, at de efterlyser mere plads til mangfoldighed på de danske arbejdspladser, idet informanterne har svært ved at give afkald på disse dele af deres oprindelige kulturer. De interviewede beretter, at de oplever en følelse af anderledeshed på arbejdspladsen. Således oplever de ubehagelige situationer, når de deltager i de sociale arrangementer på jobbet – som følge af deres kulturelle praksisser. Den kulturelle bagage fra deres fødelande kan medvirke til at udstille informanterne som afvigende i det sociale samspil med kolleger.

Det følgende citat beskriver, at Siad oplever kulturelle barrierer på arbejdspladsen i forbindelser med sociale arrangementer, når han f.eks. deltager i fællesspisninger, eller når han skal hygge sig med kolleger på arbejdspladsen.

Siad: ”Jeg ved det ikke, jeg har været i her i landet i mange år. Jeg har oplevet nogle gange, når der er arrangementer, så tænker jeg på sociale arrangementer. Festlige lejligheder og sådan ting. Så du kan komme lidt i klemme, hvor du synes, at du er anderledes fordi du ikke spiser nogle slags mad på bordet. Så synes jeg, det er ikke godt i sig selv, ikke godt for mig, man kan ikke lide at være i de her situationer. Jeg kan ikke lide at sådan ting sker. Det er ikke hemmeligt, at det er et problem, at jeg ikke spiser svinekød og ikke drikker alkohol. Det er ikke hemmeligt og det er hellere ikke et problem, man er jo fri for at spise og drikke (hvad man vil). Der er ikke nogen, der tvinger mig eller kritiserer mig for, men du kan vise, at du er anderledes person og det kan du ikke lide. Det kan man ikke lide, det kan jeg hellere ikke lide.”

Siad fortæller i citatet, at han møder udfordringer, når han deltager i sociale arrangementer på arbejdspladsen, og disse udfordringer opstår, når han forsøger at begå sig i de sociale situationer. Siad tilkendegiver, at han hverken drikker alkohol eller spiser svinekød på grund af sin kulturelle praksis, hvorfor han afviger fra normen ved fællesspisning. Han oplever føler sig utilpas og ubehageligt til

mode i disse sociale situationer, eftersom kolleger og andre deltagere forventer, at Siad følger normen og spiser i lighed med de andre deltagere – dog uden at andre deltagere siger til ham direkte. Siad beskriver, at han ønsker at slippe for det usagte forventningspres, som udspringer fra kulturen på arbejdspladsen. Han antyder, at det kollegiale fællesskab skal kunne rumme ham, selvom han ikke drikker alkohol eller spiser svinekød.

Ovenstående citat indikerer, at Siad forsøger at undgå at fremstå som en afviger, siden han ikke spiser og drikker på samme måde som de andre deltagere ved fællesarrangementer. Her pointerer han, at hans kulturelle praksisser i form af ”ingen alkohol og svinekød” udstiller ham i de sociale situationer som en anderledes person, idet han ikke følger normerne.

Vi finder ovenstående citat interessant, eftersom Siad fremhæver ordene anderledeshed, og at han ikke kan lide situationer, hvor han bliver udstillet som anderledes grundet sin kulturelle bagage. Det er vores forståelse, at Siad ønsker at være en del af fællesskabet på arbejdspladsen på lige fod med andre. Siad signalerer, at han gerne vil være en del af flokken – og føler sig godt tilpas i gruppen af kolleger.

Siad indikerer også i citatet, at mangel på mangfoldighed på arbejdspladsen kan bidrage til udfordringerne; han føler sig fremmedgjort i de situationer, hvor han tilkendegiver, at han ikke drikker alkohol eller ikke spiser svinekød, selv om kolleger ikke stiller krav om bestemte spisevaner. Det er vores tolkning, at Siad hælder mod at tilpasse sig normen i det kollegiale fællesskab, og det kan være tegn på, at Siad er nervøs for, at han bliver udstødt fra fællesskabet som en konsekvens af den kulturelle praksis.

Det tyder på, at Siad anskuer anderledes som en form for marginalisering fra fællesskabet, idet han oplever, at han ikke bliver accepteret som fuldgældigt medlem af fællesskabet, fordi han har en anderledes kulturel praksis. Siad hentyder til, at denne anderledeshed kan føre til, at han bliver stemplet som afviger og som en person, der adskiller sig fra kollegerne. Afvigelse fra normen kan betyde mindre indflydelse og lavere anseelse i de kollegiale fællesskaber på arbejdspladsen. I det følgende redegør vi kort for begrebet ”belonging” med udgangspunkt i Yuval-Davis’ forståelse af termen.

Nira Yuval-Davis er professor ved University of East London og arbejder med begrebet ”belonging”, der handler om individers tilhørsforhold til en gruppe. Yuval-Davis påpeger i artiklen ”Belonging and the politics of belonging” fra bogen ”Patterns of prejudice”, at mennesker kan høre til flere fællesskaber og grupperinger på forskellige måder. Yuval-Davis beskriver, at ”belonging” –

eller på dansk tilhørsforhold – har at gøre med identifikation, følelsesmæssig tilknytning, og at man føler sig hjemme og tryk i et givent fællesskab (Yuval-Davis, 2006).

Yuval-Davis mener, at tilhørsforhold er en dynamisk proces fremfor en statisk proces, og hun skelner mellem tre analyseniveauer i forståelse af individets tilhørsforhold til et givent fællesskab. Hun pointerer, at en person identificerer sig med et fællesskab, og deraf kan andre opfatte vedkommende som en hører til i fællesskabet på baggrund af de tre følgende elementer, sociale kategorier: identifikation/ følelsesmæssig tilknytning eller politisk og etisk værdigrundlag (Yuval-Davis, 2006). Yuval-Davis benytter begrebet ”social locations”, der kan oversættes til ”sociale kategorier”. Disse sociale kategorier refererer til, at en person kan kategoriseres som medlem af en bestemt gruppe af mennesker, eksempelvis på basis af køn, alder, etnicitet, erhverv, slægtskab, klasse eller nationalitet. Yuval-Davis påpeger, at sociale kategorier afhænger af tid og kontekst i forhold til individets positionering i fællesskabet.

Ifølge Yuval-Davis kan identifikationer forklares som fortællinger eller narrativer, som individet fortæller sig selv og andre mennesker om, hvem han eller hun er. Fortællinger om en persons identitet kan ændre sig over tid, og disse narrativer kan indeholde individuelle egenskaber og symboler, der afspejler ens tilhørsforhold til et bestemt fællesskab. Identitetsnarrativer relaterer sig både til ens opfattelse af egen identitet og andres opfattelse af individet som værende medlem af en gruppe (Yuval-Davis, 2006). Identitetsnarrativer indebærer, at mennesker har behov for at høre til sociale fællesskaber, og konstruktionen af ens identitet bæres frem af ønsket om at høre til gruppen.

Yuval-Davis mener, at en følelsesmæssig tilknytning er en central komponent i individets identifikation og herunder tilhørsforholdet til en bestemt social kategori. Mennesker investerer følelser i deres fortællinger om, hvem de er, og hvordan de vil opfattes af andre. En person har en større vilje til at beskytte sit tilhørsforhold og fællesskabets identitet, når personen har en stærk følelsesmæssig tilknytning til fællesskabets identitetsnarrativer. Individet og fællesskabet kæmper for, hvordan deres identiteter og deres narrativer opbygges og fastholdes.

Yuval-Davis pointerer, at individet og fællesskabet vægter tilhørsforholdet ud fra en vurdering, og ud fra den værdi, som tilhørsforholdet giver dem. Med udgangspunkt i Yuval-Davis’ tilhørsforhold noterer vi os, at Siad tilhører en anden social kategori end de fleste kolleger, idet han har minoritetsbaggrund. Vi tolker det således, at Siad møder dilemmaer på arbejdsmarkedet på baggrund af, at han har en stærk følelsesmæssig tilknytning til kulturen i sit fødeland, og at han har behov for at

ligne og høre til fællesskabet på arbejdspladsen. Siad ønsker at tilhøre både det kollegiale fællesskab på arbejdspladsen og det kulturelle fællesskab fra sit fødeland. Siad mærker en grænse mellem ham og kollegerne, når han drikker og spiser anderledes mad end dem. Siad ønsker et kollegialt fællesskab, hvor der er plads til flere normer og forskelligheder, uden at det går ud over tilhørsforholdet til fællesskabet på arbejdspladsen. Siad lægger op til mere fleksibilitet i narrativer om, hvem vi er, og han giver udtryk for, at han kan rumme flere tilhørsforhold på samme tid.

Nedenstående citat fra Hanad tyder på, at dårlig integration og minoritetskulturer kan være begrænsende faktorer i forhold til informanternes jobmuligheder på arbejdsmarkedet.

Hanad: *”Lad mig sige det på den måde, at vi tænker på integration og vi forstår ikke hvad integration er. Jeg mener sådan kort, at vi ikke har forstået det danske samfund, så det er derfor vi tavse, så, det betyder, at de mange folk, der er arbejdsløse. Det her gruppe mennesker. Der er mange ting sprog, kultur, religion er en del af årsagen til det.”*

Hanad beskriver, at minoritetsborgere har vanskeligheder ved at integrere sig i det danske samfund, og at dårligt samspil mellem danskere og minoritetsborgere kan spille ind på de minoriteternes jobmuligheder på arbejdsmarkedet. Hanad indikerer også i citatet, at minoritetsborgere holder fast i deres oprindelige kulturer, og at elementer i minoritetskulturen kan udgøre barrierer for bedre integration på arbejdsmarkedet. Hanads udtalelser kan tyde på, at han har et ringe tilhørsforhold til det danske samfund, og at minoritetsborgere er præget af deres tilhørsforhold, med baggrund i bestemte sociale kategorier og kulturer fra fødelande. Et eksempel på disse anderledes sociale kategorier kunne være etnicitet og kulturelle praksisser, hvorfor disse borgere skiller sig ud fra mængden af arbejdstagere.

Pointen er, at tilhørsforholdet til anderledes sociale kategorier medfører, at andre aktører på arbejdsmarkedet opfatter de interviewede som forskellige fra majoriteten. Denne anderledeshed kan bidrage til en højere arbejdsløshed blandt gruppen. Hanad antyder, at minoritetsborgere fastholder deres egne identitetsnarrativer, der skaber grænser mellem dem og majoritetsborgerne. Vi tolker udtalelsen således, at minoritetsborgerne skal tilegne sig identitetsnarrativer, der stemmer overens med danskerne, eller at disse borgere skal opfatte sig selv som danskere – samt vægte opretholdelsen af deres oprindelige kulturer mindre. Konteksten for nedenstående citatet er, at vi spurgte Anas om, hvorvidt hans etnicitet – og dermed anderledes baggrund generelt – påvirker sandsynligheden for, at han får fodfæste på arbejdsmarkedet.

I det følgende afsnit beskriver Hanad minoritetsborgernes stærke tilknytning til hjemlandet og dets kultur. I citatet tilkendegiver Hanad, at minoritetsborgerne har bevaret deres kulturelle bagage, selv om de har boet i Danmark mange år.

Hanad: ”*Ja, vi har det lidt svært, fordi vi stadig lever i hjemlandet og ikke i Danmark efter mange år og det er rigtigt i vores mening. Ja, jeg kender nogen mennesker stadigvæk efter 25 år eller 30 år i Danmark, der tænker på hjemlandet.*”

I ovenstående citat fortæller Hanad, at minoritetsborgerne har vanskeligheder på det danske arbejdsmarked, fordi de mentalt lever i deres hjemlande. Hanad kritiserer minoritetsborgerne, inklusive sig selv og bekendte – for ikke at integrere sig i det danske samfund. Derudover indikerer Hanad, at en stærk tilknytning til hjemlandet og kulturelle praksisser forhindrer minoritetsborgere i at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Hanad påpeger, at det optimale vil være, at minoritetsborgerne i højere grad orienterer sig mod det danske samfund frem for fødelandet. Det interessante er, at Hanad skaber en kobling mellem bevarelse af hjemlandets kultur og tilknytning til det danske arbejdsmarked. Hanad siger direkte i citatet, at minoritetsborgerne har det svært i Danmark, fordi de tænker og handler i tråd med oprindelseslandets kulturer og traditioner. Det kan tolkes således, at Hanad føler, at den kulturelle bagage og følelsesmæssige identifikation med oprindelseslandet kan udgøre en barriere for minoritetsborgere på arbejdsmarkedet.

Anas: ”*Jeg har større muligheder for at få et job, hvis jeg ligner en dansker, har jeg også større muligheder. Selvfølgelig jo mere du flytter væk fra din baggrund jo nemmere blive det for dig at få et job. Men jeg synes, det er svært at finde den slags personer, især hvis man kommer fra vores område, fordi vi prioriterer religion og kultur første samt de samfundsmæssige forhold såsom opdragelse kan man sige, så vi har nogle ting som vi holder fast i. Så synes jeg generelt at arbejdsgiverne ikke må forvente de mennesker forandrer sig og blive ligesom danskere 100 procent*”.

Anas beretter i ovenstående citat, at ligheder med etniske danskere kan øge ens muligheder for at komme i arbejde. Vi tolker det således, at Anas lægger vægt på kulturelle ligheder og tilhørsforhold som betydningsfulde faktorer frem for etnicitet og udseende. Han fortæller i citatet, at jo mere man flytter sig fra sin baggrund, jo nemmere bliver det at få et arbejde. Anas påpeger, at hvis minoritetsborgerne fralægger sig deres opretholdelse af deres oprindelige kulturer og tilpasser sig de danske normer og praksisser på arbejdsmarkedet, vil det have en gavnlig indvirkning på deres muligheder på arbejdsmarkedet.

Anas beskriver også i citatet, at borgere fra bestemte områder – inklusive hans egen kultur – prioriterer kultur og religion højt. Derudover nævner han, at opdragelse i minoritetskulturerne kan være et element, der spiller en rolle på arbejdsmarkedet. Han opfordrer danske arbejdsgivere til at udvise mere tolerance og forståelse overfor minoritetsborgere. Anas gør os opmærksom på, at kulturelle praksisser og baggrunde spiller ind for de interviewede på arbejdsmarkedet, og at der er behov for mere plads til mangfoldighed på de danske arbejdspladser. Det kan således tolkes som et udtryk for, at arbejdspladserne bør kunne rumme flere sociale kategorier med plads til forskelligheder. Det væsentlige i Anas udtalelse er, at han oplever udfordringer på arbejdsmarkedet på grund af deres kulturelle praksisser, og at de tilhører bestemte sociale kategorier. Endvidere påpeger Anas, at minoriteterne har en stærk identitets- og følelsesmæssig tilknytning til kulturer fra deres hjemmelande, og at denne kulturelle bagage forringer deres jobmuligheder.

I det følgende citat giver Issa udtryk for, at han har en formodning om, at han gik glip af en ansættelse på grund af sin kulturelle baggrund og påklædning. Vi spurgte Issa, om han har oplevet udfordringer på arbejdsmarkedet i forlængelse af sin kulturelle baggrund og etnicitet.

Issa: *"Jeg har oplevet sådan en situation engang før. Det var i forbindelse med en prøveperiode i Flextransport. Hvor jeg kørte første prøvedagen, så kaldt de mig ind næste dag til en samtale, hvor jeg blev informeret om, at jeg ikke blev ansat. Jeg har efterfølgende hørt rygter om jeg blev afvist på grund af min påklædning og kulturelle baggrund eller stor skæg og korte bukser."*

Det fremgår af ovenstående citat, at Issa har en opfattelse af, at hans kulturelle baggrund kan være en barriere for ham i forbindelse med jobsøgning og fastansættelse. – En arbejdsgiver opfatter ham som anderledes, idet Issa udtrykker sig med kulturelle praksisser og symboler fra sin oprindelseskultur. Det tyder på, at Issa er bevidst om, at religiøs påklædning og fremmede kulturelle udtryksformer kan være en hindring i forbindelse med ansættelse. Issa antyder, at han gerne vil opretholde sin kulturelle identitet og tilhørsforholdet til sin oprindelige kultur, fordi han viser sit kulturelle tilhørsforhold gennem påklædning og andre udtryksformer såsom et stort skæg og korte bukser.

Issa skiller sig ud fra andre arbejdstagere som følge af sin påklædning, og da han praktiserer andre kulturelle udtryksformer som "stort skæg og korte bukser". Issas udtalelser kan være et udtryk for, at han vægter identifikationen og tilhørsforholdet til sin oprindelige kultur fra fødelandet højt, idet dette tilhørsforhold understøttes af en stærk følelsesmæssig tilknytning til fødelandskulturen.

Citatet ovenfor indikerer, at Issa oplever udfordringer på det danske arbejdsmarked i forlængelse af sin anderledes kultur og praksisser, der afviger fra normen på de danske arbejdspladser. Yuval-Davis påpeger, at sociale kategorier og synliggørelse af forskelligheder skaber et forståelsesmæssigt skel og fordomme mellem sociale fællesskaber og individer. Teorien siger noget om, at måden, hvorpå man ser sig selv i forhold til fællesskabet på arbejdspladsen – og hvordan andre medlemmer opfatter vedkommendes medlemskab i fællesskabet – kan have en indvirkning på tilknytningen. I Yuval-Davis' optik kan Issas tilhørsforhold til fællesskabet på det danske arbejdsmarked således have indflydelse på hans positionering og status i fællesskabet – og derved hans chancer for at få sit ønskejob. Empirien påpeger, at anderledes kulturel bagage kan generere misforståelser og stereotype forestillinger mellem dem og etniske danskere på arbejdsmarkedet.

Opsummering

Overstående analysedel tyder på, at kulturelle praksisser og bagage kan have indflydelse på de interviewedes jobmuligheder på det danske arbejdsmarked. Informanterne beretter, at anderledes kulturelle praksisser kan være en hindring i forhold til at få jobbet – og påvirke samspillet med kolleger på arbejdspladsen. Informanterne møder udfordringer på arbejdsmarkedet, der udspringer af deres kulturelle bagage og afvigende kulturelle praksisser. Derudover påpeger analysedelen, at minoritetsborgerne har svært ved at fralægge sig deres oprindelseskulturer, idet kulturen formodentligt fungerer som identitetsmarkører for disse borgere.

De interviewede vurderer identitet og kulturelle tilhørsforhold højt, eftersom de viser, hvem de er gennem praktisering af deres kulturer, og de efterlyser også rum for kulturelle forskelligheder på arbejdspladserne. De interviewede beretter, at tilpasning til de danske normer og værdier på beskæftigelsesområdet kan forbedre ens jobmuligheder og dermed styrke ens position på arbejdsmarkedet. Afslutningsvis kan det påpeges, at anderledes kulturel bagage kan have indvirkning på de interviewedes relationer med kolleger. I det næste afsnit kommer ind vi på samarbejdet mellem jobcentret og de arbejdsløse.

Jobcentret

I dette afsnit ønsker vi at komme nærmere ind på, hvordan undersøgelsens deltagere har oplevet aktiveringsindsatsen og mødet med beskæftigelsesystemet. Afsnittet har til formål at afdække informanternes opfattelse af beskæftigelsesystemet, og hvad informanterne mener om de indsats, som de har deltaget i via jobcentret. Derudover berører vi samarbejdsrelationen mellem de interviewede og jobkonsulenterne. Til analysering af samarbejdsrelationen mellem de interviewede og deres

sagsbehandlere har vi valgt at bruge Shulmans begreb ”working agreement”, der omhandler, hvordan to parter – eksempelvis en sagsbehandler og en borger – opnår en fælles definition af en given situation (Hutchinson & Oltedal, 2006).

Vi anvender Shulmans ”working agreement”, fordi dette begreb er relevant i forhold til at analysere samarbejdsrelationen. Shulman kan hjælpe os med at få et indblik i perspektiverne i et samarbejde. Generelt har de interviewede et positivt syn på aktiveringsindsatsen og sagsbehandlerne arbejdsindsats. Endvidere mener de interviewede, at beskæftigelsesystemet er velfungerende på mange punkter, men at der også er plads til forbedringer. Konteksten for det følgende citat er, at vi spurgte Issa om, hvorvidt jobcentret hjælper de arbejdsløse i arbejde, og hvad han tænker om aktiveringen.

Issa. *Jeg oplever, at Jobcentrene er hjælpsomme, de er altid villig til at motivere folk og betale for kursus, for eksempel bus- og taxachaufføruddannelsen. Det kan godt være at de stiller nogle krav om sprog eller prøver, men de er villige til at hjælpe og betale. Ja, jeg har deltaget nogle rengøringskurser før, og jeg venter taxachauffør kurser i næste måned. Jeg tror, aktiveringer bringer mig tættere på arbejdsmarked, fordi man lære noget fra det. Sagsbehandlerne er forskellige, der er nogen som er mere forstående end andre.*

I citatet ovenfor giver Issa udtryk for, at Jobcentret hjælper ham og andre arbejdsløse. Det tyder på, at Issa er tilfreds med den beskæftigelsesrettede indsats, som jobcentret udfører overfor de jobsøgende. Issa oplever jobcentret som værende behjælpelig i forhold til at komme i arbejde, og han antyder, at han er glad for, at jobcentret betaler for hans chaufføruddannelse og andre opkvalificerende kurser. Endvidere indikerer Issa, at han har tillid til beskæftigelsesystemet, og at han tror på, at aktiveringen øger hans jobmuligheder.

Lawrence Shulman beskæftiger sig med begrebet working agreement, der handler om samarbejdsrelation mellem to parter i en situation. Begrebet anlægger et interaktionistisk perspektiv og vægter relationen mellem eksempelvis en socialarbejder, en borger og det sagsforhold, de arbejder med i en given kontekst (Hutchinson & Oltedal 2006, s. 127).

Shulmans working agreement – eller arbejdsrelation – går ud på, at socialarbejderen og borgeren finder frem til en fælles forståelse af det, de arbejder med i situationen. Shulman påpeger, at der er et spændingsforhold mellem borgeren og socialarbejderen, når de møder hinanden, fordi de hver især repræsenterer deres opfattelser og positioner i situationen. Arbejdsrelationen handler om, at socialarbejderen og borgeren lever sig ind i hinandens forståelse af situationen og derved kommer på bølgelængde med hinanden.

Shulman mener, at samspillet mellem jobkonsulenten, og i det her tilfælde Issa (som den jobsøgende borger), er en dynamisk proces – et triadisk forhold mellem sagsbehandler, borger og sagen (Hutchinson & Oltedal, 2006). I relation til working agreement forstår Issa og hans jobkonsulent hinandens situationer, og derved finder de et fælles udgangspunkt for den jobsøgningsproces, som de er i gang med i den her situation. Det er tegn på, at Issa og jobkonsulenten har opnået en velfungerende arbejdsrelation, idet Issa anerkender jobkonsulentens indsats og dens rolle i dette tilfælde. Vi har inddraget det følgende citat, hvor Anas beskriver sin opfattelse af aktiveringsindsatsen og forholdet mellem en jobsøgende borger og dennes sagsbehandler.

Anas: *”Kursus er vigtigt, og man skal altid deltage kurser hvis man få mulighed for det, man få altid noget ud af kurser selv om man er arbejdsløse” Jeg synes, når man går til et jobcenter, så er man arbejdsløse og man kan have andre problemer, det kunne være psykiske eller økonomiske problemer eksempelvis en firmakonkurs” Det er også vigtigt for udlændinge at forstå sagsbehandlerne ikke straffe dem, men de passer deres arbejde, fordi systemet er sådan og man skal overholde lovgivningen.”*

I ovenstående citat påpeger Anas, at kurser og andre aktiveringsindsatser er vigtigt, fordi han som den arbejdsløse tilegner sig færdigheder ved at deltage i opkvalificerende kurser. Derudover giver Anas udtryk for, at de jobsøgende kan have forskellige udfordringer, der bebyrder dem – og han hentyder til, at jobkonsulenten skal have forståelse for borgerens situation. Anas fremhæver i citatet, at den arbejdsløse også skal have forståelse for sagsbehandlerens arbejdssituation og de rammer, hun eller han arbejder under i mødet med borgeren. Anas belyser i citatet, at parterne skal finde hinanden i situationen og derigennem opnår en passende arbejdsrelation. Anas’ udtalelser ligger på linje med Shulmans ”working agreement”, idet Anas lægger op til, at begge parter bør indstille sig på at forstå hinandens udgangspunkter og opfattelser af situationen.

Det følgende citat er medtaget, fordi Hanad fortæller os i citatet, at beskæftigelsesystemet hjælper og støtter ham og de andre arbejdsløse, men at systemet også har utilstrækkeligheder.

Hanad: *”Ja, jeg kan ikke udtale mig om systemet, det ved jeg ikke nok om det. Men jeg ved godt at jobcentret, jeg mener systemet her i Danmark er rigtigt flot, det er flot og det fungerer fint. De hjælper meget, men til sidste, jobbet, det er jobbet der er problemet. De hjælper dig meget med alt muligt, ansøgning, kontakt, møder med virksomheder, men til sidste, de har ikke et job (som de kan give) dig, sådan er det bare.”*

Hanad påpeger i citatet ovenfor, at jobcentret og beskæftigelsesystemet er velfungerende og hjælper de jobsøgende med mange ting. Han påpeger også, at han ikke har kendskab til, hvordan beskæftigelsesystemet fungerer, men han nævner, at jobcentret hjælper de arbejdsløse med praktiske ting såsom ansøgninger og kontakten til virksomhederne. Hanad gør os opmærksom på, at jobcentrene kan hjælpe med flere Jobrettede indsatser og tilbud, men at jobcentret ikke råder over ledige stillinger, som de kan give til den jobsøgende. Det tyder på, at Hanad anerkender værdien af den indsats, som jobcentret gør for ledige borgere. Hanad indikerer dog også i citatet, at jobcentrets indsats for de jobsøgende ikke kan stå alene. Det kan tolkes som et udtryk for, at Hanad har en forståelse af, at flere faktorer kan spille ind på ens muligheder for at komme i arbejde. Han antyder endvidere, at der kan være et mismatch mellem de kvalifikationer, som arbejdsgiverne efterspørger, og de lediges kompetencer som arbejdstagere. Citatet kan også være tegn på, at Hanad hentyder til manglende muligheder på arbejdsmarkedet for ufaglærte minoritetsborgere med en høj alder. Dette indikerer, at Hanad har tillid til jobcentret, og at han har positive oplevelser fra beskæftigelsesystemet. Han er dog stadig arbejdsløs, fordi den beskæftigelsesrettede indsats i jobcentret, ikke altid fører til et ordi-nært job. Vi har valgt at inddrage det følgende citat, hvor Siad beskriver sine oplevelser med beskæftigelsesystemet – og giver forslag til forbedring af beskæftigelsesindsatsen.

Siad: *”Ja, Jobcentret skal lære noget fra erfaringerne og forbedrer sig hele tiden om hvordan de kan hjælpe folk, der søger arbejde og firmaer og arbejdssteder, der søger arbejdskraft. Systemet skal være bedre til det der, de skal kunne manifestere sig. De skal finde et bedre system, der fungerer. Men det ender med selve individet, personens indstilling, evne, og lyst. Jeg foreslår faktisk til jobcentret at kategorisere mennesker efter uddannelse og ressourcer. Det kan være svært for mange etniske mennesker, især den ældre generation.”*

Siad beskriver i ovenstående citat, at jobcentret skal blive bedre til at hjælpe de ledige i arbejde, og han opfordrer jobcentrene til at lære fra tidligere erfaringer og indsatser for at udvikle sig. Siad pointerer også, at jobcentret har plads til forbedringer, og at det er muligt at etablere et mere velfungerende beskæftigelsessystem. Det tyder på, at Siad har haft forventninger til jobcentret, der ikke er indfriet – og at han til en vis grad er skuffet over de tilbud, som jobcentret giver ham og andre jobsøgende borgere. Siad efterlyser bedre matching mellem arbejdsgivere og arbejdstagere gennem jobcentret, hvor jobcentret kategoriserer de jobsøgende efter uddannelse og kvalifikationer.

Siad påpeger, at minoritetsborgere har det svært på arbejdsmarkedet og har behov for mere støtte i forhold til at styrke deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Siad påpeger også i citatet, at de jobsøgendes individuelle egenskaber – eksempelvis indstilling, evne og lyst – har indflydelse på ens

muligheder. Citatet indikerer, at Siad og jobcentret mangler working agreement, idet Siad tilkendegiver sin frustration over den beskæftigelsesrettede indsats, og hvordan jobcentret håndterer de arbejdsløse. Siads udtalelse kan være et udtryk for, at han mangler en forståelse af rammerne hos jobcenteret og af, hvordan jobcentret kan have en anderledes opfattelse af, hvad der virker for Siad i forhold til at komme i arbejde. Det ser ud til, at Siads utilfredshed med jobcentret bunder i manglende forståelse for hinandens situation, og herunder at parterne mangler et fælles udgangspunkt eller en fælles arbejdsrelation i jobsøgningsprocessen. Overstående analyseafsnit viser, at de interviewede overordnet set har haft en positiv oplevelse med beskæftigelsesystemet, og at de tror på, at systemet kan hjælpe dem i arbejde. De interviewede indikerer, at de har en udmærket arbejdsrelation med jobcentret og deres respektive jobkonsulenter. Informanterne har et delvist varieret syn på jobcentret og arbejdsrelationen med sagsbehandlerne. Det tyder på, at undersøgelsens deltagere har en forståelse for jobkonsulenternes arbejdsforhold og de rammer, som sagsbehandlerne arbejder ud fra. Derudover lader det til, at de interviewede generelt ønsker, at der er et mere dialogorienteret samarbejde med sagsbehandlerne.

Uddannelse

I det følgende afsnit kigger vi nærmere på, hvordan de interviewede betragter uddannelse, idet informanterne giver udtryk for, at uddannelse er en vigtig faktor, der bringer dem tættere på arbejdsmarkedet. Vores data antyder, at de interviewede generelt anser uddannelse som et element, der har betydning for deres jobmuligheder. På baggrund af dette har vi valgt at undersøge forholdet med udgangspunkt i de interviewedes fortællinger om uddannelse for at komme tættere på en forståelsesramme af det aktuelle indhold i deres udsagn. Samtidig er det af hensyn til at få et generelt billede af deres bekymringsgrundlag i forhold til uddannelse på arbejdsmarkedet.

Kapital

Vi har valgt at inddrage Pierre Bourdieus begreb om kulturel kapital i dette afsnit som afsæt for uddannelsestemaet. Bourdieu påpeger, at kulturel kapital kan have flere betydninger for, hvordan man begår sig i feltet, og det handler om viden, sprog, uddannelse og sociale kompetencer samt forståelse af sociale spilleregler i en kontekst. Disse faktorer kan efterfølgende have betydning for ens adfærd og position i samfundet (Bourdieu, 2006) Bourdieu påpeger, at kapitaler er en samlet betegnelse for den viden, de erfaringer, uddannelser og kundskaber, som en given person kan besidde. Han påpeger, at kapitaler bruges til at forklare besiddelsen af kulturelle, materielle og sociale ressourcer, som en person kan have, og at disse betyder noget for ens position og status i samfundet

(Bourdieu, 2006). Her vil vi gøre brug af et citat fra Bourdieus begreb kulturel kapital for at komme nærmere på en forståelse af kulturel kapital i denne sammenhæng:

”Kulturel kapital kan i sin mest formelle version bestå af uddannelsesbevis, men er i sin mindre formelle version et langt bredere begreb for kulturel læring, der anerkendes som passende og måske ligefrem nyttig i en given sammenhæng” (Hansen, 2013, s. 100).

Vi vil gerne tydeliggøre i dette afsnit, at vi anser kulturel kapital som uddannelse i denne sammenhæng, eftersom vores fokuspunkt er uddannelsens betydning for informanternes beskæftigelsesmuligheder. Vores data viser, at uddannelse spiller en stor rolle for de interviewedes integration på arbejdsmarkedet. I denne sammenhæng understreger undersøgelsens informanter, at uddannelse er et vigtigt værktøj for deres beskæftigelsesmuligheder.

Analyse af uddannelse

Her efterfølgende vil vi gerne undersøge, i hvor høj grad uddannelse påvirker de interviewedes jobmuligheder. Derudover drager vi nytte af citater fra det indsamlede datamateriale. Vi bruger ovenstående begreber og SFI-rapport som værktøj til at forstå forholdene.

Det følgende citat inddrages her, da det siger noget om uddannelsens relevans i forhold til det danske arbejdsmarked. Citatet fremhæver informantens perspektiv på uddannelse.

Hanad *”Ja, det er sådan i Danmark, danskerne, de kigger efter uddannelsesbevis og efter uddannelse. Hvis du har en god uddannelse, selv om du ikke har ret meget erfaring, så vil de give dig en chance for arbejde, og hvis samtidigt de mangler en. Så jeg tror, at det ikke betyder ret meget, hvis du har en masse erfaring og de ikke har brug for dig”*

Hanad giver udtryk for, at praktisk erfaring ikke kan stå alene, dvs. at praktisk erfaring alene ikke er adgangsgivende på arbejdsmarkedet. Ens jobmuligheder er begrænsede, selvom man har en del praktisk erfaring fra forskellige brancher, hvis man ikke besidder et uddannelsesbevis. Hanad anskueliggør, hvor betydningsfuld uddannelse er på det danske arbejdsmarked for målgruppen. Han forklarer samtidig, at arbejdsgiverne vægter uddannelse højere end erfaring. Vi bider mærke i, hvorledes der i citatet kan spores en utilfredshed i hans skildring af, at arbejdsgiverne hellere vil ansætte en, der har en uddannelse, end en, der har en masse erfaring. Det andet, vi bider mærke i, er, at Hanad opfatter en god uddannelse som et absolut, adgangsgivende værktøj på arbejdsmarkedet. Samtidig giver han udtryk for, at arbejdsgiverne har en stor interesse for folk, der har et godt uddannelsesbevis. Citatet giver også et indtryk af, at han føler sig mindre værdifuld eller kompetent uden ud-

dannelse på arbejdsmarkedet, som efterfølgende kan medføre en følelse af eksklusion. Det kan tolkes derhen, at en god uddannelse giver flere jobmuligheder, mulighed for bedre stillinger og en bedre position i samfundet.

Vi har valgt at inddrage en rapport, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har udarbejdet, idet den tegner et billede af, at uddannelse har stor betydning for ens jobmuligheder. Rapporten pointerer således, at uddannelse er et vigtigt middel til at bryde barrierer på arbejdsmarkedet. Dermed underbygger rapporten informanternes forståelse af uddannelsens betydning på det danske arbejdsmarked (AE, 2009). Det er ønsket, at rapporten kan hjælpe os med at forstå den kobling, som informanterne skaber mellem uddannelse og beskæftigelse.

Rapporten understøtter de interviewedes opfattelser af uddannelse som et godt redskab at besidde på arbejdsmarkedet. Ifølge rapporten er uddannelse et værdifuldt redskab at besidde på arbejdsmarkedet, idet uddannelse fremmer ens beskæftigelsesmuligheder

I denne forbindelse finder vi en sammenhæng mellem citatet og Pierre Bourdieus begreb om kulturelle kapitaler. Som nævnt i begyndelsen af afsnittet tegner Bourdieu et billede af, at de kulturelle kapitaler kan eksistere i flere forskellige felter – og deres betydninger for mennesket. Men i denne sammenhæng mener Bourdieu, at besiddelse af et uddannelsesbevis øger personens jobmuligheder og generelt styrker ens position i samfundet (Bourdieu, 2006). Derudover påpeger Bourdieu, at uddannelse er et betydningsfuldt redskab, som kan medvirke til at forbedre menneskers sociale forhold og beskæftigelsesmuligheder. Bourdieus kapitaler kan hjælpe os med at forstå uddannelsens relevans på det danske arbejdsmarked, og hvordan de interviewede vægter uddannelse som en værdifuld social kapital.

Vi inddrager nedenstående citatuddrag, idet citatet indikerer, at et uddannelsesbevis er et vigtigt værktøj for aktørens jobmuligheder i denne forbindelse. Vi betragter aktørerne i denne sammenhæng som de ledige ældre mænd med minoritetsbaggrund. Vi inddrager citatet for at præcisere, hvor vigtigt det er for den undersøgte målgruppe at have en uddannelse for at klare sig godt på arbejdsmarkedet. Hanad blev spurgt om, hvor aktiv han er som jobsøgende på arbejdsmarkedet.

Hanad: *"Jeg har søgt arbejde mange forskellige steder, men de siger mest til mig du har ikke nogen uddannelse"*

I citatet fortæller Hanad, at han har søgt job forskellige steder, men at han ikke kan komme i beskæftigelse på grund af manglende uddannelse. Derfor understøtter dette citatuddrag Bourdieus argument om, at besiddelse af et uddannelsesbevis øger aktørernes jobmuligheder på et givent felt,

eksempelvis arbejdsmarkedet (Bourdieu, 2006). Hanad antyder i citatet, at det kan være svært at komme ind på arbejdsmarkedet uden relevant uddannelse. Det kan tolkes således, at Hanad muligvis har søgt jobs, der kræver uddannelse, eller at han bruger uddannelse som en undskyldning for ikke at være i beskæftigelse. Det er velkendt, at der er en masse mennesker i Danmark, der arbejder som ufaglærte, samtidig med at uddannelse har betydning for ens muligheder på arbejdsmarkedet og typen af jobs, en arbejdstager kan få. Vi medtager nedstående citat, der omhandler, hvordan Hanad rådgiver sine børn til at tage en uddannelse, idet han ikke ønsker, at børnene ender med at blive ufaglærte arbejdstagere som ham selv. Citatet viser, at Hanad anskuer uddannelse som den afgørende faktor i forhold til at få en stabil og varig tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Hanad: *”Og så vi siger til vores unge, at I ikke skal være ligesom os, tage en uddannelse. Vi har jo ikke nogen uddannelse, Vi rådgiver dem til at gå til teknisk skole, og gå til forskellige ting og få uddannelse. Så får I en masse muligheder, hvis man har højere uddannelsesniveau, så det betyder flere muligheder.”*

Hanad anser uddannelse som et nødvendigt redskab at have på arbejdsmarkedet. Derfor lægger han vægt på, at hans børn ikke skal opleve samme situation på arbejdsmarkedet som ham selv. Vi hæfter os ved, at Hanad muligvis har mistet troen på det ufaglærte jobmarked. Det ser ud til, at Hanad vil gøre en indsats for at uddanne sine børn med henblik på at give dem bedre muligheder på arbejdsmarkedet. Vi bider mærker i, at Hanad prioriterer uddannelse højt i forhold til at komme ind på det danske arbejdsmarked og få succes. Han fortæller i den sidste del af citatet, at ens jobmuligheder bliver forøget, når en arbejdstager har et højere uddannelsesniveau, eller hvis man besidder forskellige uddannelsesmeritter. Vi medtager det følgende citat, fordi Hanad beskriver de udfordringer, han møder på jobmarkedet, og at man er bedre stillet som uddannet arbejdstager end som ufaglært arbejdstager.

Hanad: *”Ja jeg har ikke nogen, der kan bruge mig og jeg har ikke nogen uddannelse hvor de kan bruge mig. Jeg har almindeligt arbejdskraft dvs. ufaglærte arbejde og jeg arbejde som mekaniker lidt. Det er også lidt svært, en gang mellem arbejde og en gang mellem ikke arbejde. Vi sidder hjem, og ikke arbejde.”*

Hanad fortæller i citatet ovenfor, at de arbejds erfaringer, han har tilegnet sig som ufaglært arbejder, ikke har givet udbytte på jobmarkedet, som hvis han havde en uddannelse. Hanad påpeger i citatet, at uddannelse giver ham adgang til flere og bedre stillinger. Vi lægger endnu engang mærke til, at Hanad giver udtryk for, at hans løse tilknytning til arbejdsmarkedet skyldes manglende uddannelse

og kvalifikationer. Citatet indikerer, at uddannelse giver privilegier på arbejdsmarkedet, og at man er dårligt stillet på arbejdsmarkedet som ufaglært.

Ifølge Hanad er man i en udsat position på arbejdsmarkedet, når man ikke besidder en uddannelse – uddannelse er et krav, hvis man vil opnå en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet. Det lader til, at Hanad virker opgivende i forhold til at etablere sig på arbejdsmarkedet, da at han ikke besidder en kompetencegivende uddannelse. Hanad anser således uddannelse som nøglen til en stabil beskæftigelse. Det er vigtigt at påpege, at Hanad refererer til uddannelse som et overordnet begreb. Han skelner således ikke mellem, hvilke uddannelser der giver de bedste muligheder på arbejdsmarkedet, eller om alle uddannelses typer har samme værdi på markedet.

Hvis vi ser på, hvordan de interviewede vægter uddannelsens betydning på arbejdsmarkedet i forhold til Bourdieus feltbegreb, kan vi påpege, at uddannelse er det kort, der spilles i arbejdsmarkedsfeltet. Ifølge Bourdieu kan vi betragte arbejdsmarkedet som et felt, hvor der er forskellige aktører, der kæmper om de jobs, der findes i feltet. Vi har derfor valgt at anvende Bourdieus feltbegreb i dette afsnit. Bourdieu definerer begrebet felt som et netværk af relationer og ressourcer, som bindes sammen af nogle fælles logikker og interne kampe om at definere feltets spilleregler. Herunder hvem der har adgang til at fylde og bestemme i feltet:

”Feltet kan rumme forskellige positioner, som kan divergere, men de vil være enige om, at der er noget at kæmpe om” (Hansen 2013, s. 98).

Det, der kæmpes om i feltet, er de forskellige positioners indbyrdes magtforhold, og de kort, der spilles med, er de forskellige kapitalformer. Her kan uddannelse opfattes som et kort, der spilles i feltet, og Hanad mangler dette kort, der angiveligt giver bedre grundlag for succes på arbejdsmarkedet.

Det er forståeligt, at manglende uddannelse kan være en barriere på jobmarkedet i forhold til at varetage mange jobfunktioner. Det er dog også sandsynligt, at nogle af de arbejdsløse har en uddannelse, og at der findes folk uden en uddannelse, der er i arbejde. Det kan tolkes, at Hanad har ret i, at flere og flere jobs kræver uddannelse og kvalifikationer, men det er også en realitet, at en af vores informanter har svært ved at få fast job, selv om han er højtuddannet.

Bourdieu mener, at et givent felt har sine egne logikker og spilleregler, og her kan vi betragte uddannelse og viden som den fælles logik, der er på arbejdsmarkedet. I de interviewedes optik er uddannelse et trumfkort, man kan spille med i feltet som arbejdstager. Informanterne tilkendegiver, at det er arbejdsgiverne, der definerer spillereglerne i feltet, og de interviewede oplever udfordringer, fordi de ikke kan honorere de krav og forventninger, som feltet stiller til sine deltagere.

Det næste citat, vi har udvalgt, handler om løs tilknytning til arbejdsmarkedet og om, hvordan Siad opfatter sin position på arbejdsmarkedet. Siad blev spurgt om, hvilke arbejds erfaringer han har fra det danske arbejdsmarked.

Siad: *”Ja, det er forskelligt. Jeg har ikke haft en langvarig stilling her i Danmark, men jeg fik forskellige kortvarige arbejder, altså, kort jobs som projektleder, projektmedarbejder, konsulent, integrationsmedarbejder, tolk og lignende opgaver, ja jeg har haft bred slags arbejdsområder.”*

Siad fortæller i citatet ovenfor, at han har en masse erhvervs erfaringer gennem forskellige kortvarige jobfunktioner på det danske arbejdsmarked. Det ser ud til, at Siad har haft en del indflydelsesrige stillinger gennem tiderne på arbejdsmarkedet. Endvidere giver citatet anledning til at tolke, at Siad ikke kan opnå et fodfæste på arbejdsmarkedet på trods af længerevarende arbejds erfaring og en høj uddannelse. Siad støder således på udfordringer på arbejdsmarkedet, selv om han har en kompetencegivende uddannelse, fordi der er andre faktorer end uddannelse, der spiller ind for de interviewede.

Det kan også påpeges, at Siad har fået de ovenfor omtalte jobs i kraft af sin uddannelse. Det betyder, at uddannelse er et kort, som Siad kan spille i feltet, men det er ikke sikkert, at uddannelseskortet giver pote hver gang. Der kan argumenteres for, at Siads uddannelse som kandidat i pædagogisk sociologi har bragt ham tættere på jobmarkedet, til trods for at han er arbejdsløs for tiden og ikke har haft et fast arbejde. Siads kortvarige ansættelser kan være tegn på, at Siad befinder sig i en perifer position på arbejdsmarkedet, idet han ikke har etableret sig på arbejdsmarkedet endnu.

Guy Standing beskriver begrebet ”prekariat”. Det henviser til folk med en usikker tilknytning til arbejdsmarkedet. Med andre ord definerer han begrebet som folk med usikre ansættelseskontrakter og usikre jobs. Han påpeger, at der findes forskellige slags prekariat-klasser på arbejdsmarkedet. Folk ender i prekariatet af forskellige årsager; nogle er tvunget til det i form af uheld eller svaghed, og andre vælger selv prekariatlivet for at tjene lidt ekstra penge eller få lidt erfaring, mens andre vælger det som et redskab (Guy Standing, 2010).

Det tyder på, at Siad tilhører prekariatgruppen af arbejdstagere, fordi han har en svag og utryk tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan antages, at de kortvarige arbejdsfunktioner, som Siad har haft, kan betegnes som værende tilfældige og forefaldende. Man kan sige, at Siad var nødt til at varetage disse usikre jobs på grund af manglende alternativer. Det er vores forståelse, at Siad befinder sig i udkanten af jobmarkedet, og det tyder på, at Siad tilhører prekariatet på længerevarende vikariater og småjobs. Guy Standing beskriver, at prekariatet eller midlertidige beskæftigelser har en del konsekvenser for arbejdstageren som følge af tab af rettigheder og ustabile indtægter (Guy Standing 2010). Vi har valgt ikke at udfolde konsekvenserne af prekariatet og det prekære arbejdsliv, idet det vil være meget omfattende. Vi har i dette afsnit forsøgt at afklare, hvilken rolle uddannelse spiller for de interviewede og hvor vigtigt det er at have en uddannelse set med informanternes øjne. Dette har vi gjort ved at opsamle de meste meningsgivende citater fra informanterne i forhold til uddannelse. Derudover har vi inddraget de relevante begreber samt en AE's rapport, som vi vurderer, er relevant at have med i denne del af undersøgelsen. Efter vi har analyseret de centrale citater fra interviewet, har vi fundet ud af, at informanterne gerne vil arbejde, hvis de får et jobtilbud. De søger blandt andet jobs mange forskellige steder, men de fortæller, at de møder krav på arbejdsmarkedet i forhold til uddannelse. De interviewede påpeger, at manglende uddannelse udgør en udfordring i forhold til jobmuligheder. Herudover føler de mindreværd uden en uddannelse på det danske arbejdsmarked. Den ustabile tilknytning til arbejdsmarkedet skaber utrygge rammer for deres arbejdsliv. De tyder på, at uden uddannelse og kvalifikationer kan medvirke til et marginaliseret arbejdsmarked, idet de ufaglærte har det svært og besidder usikre jobs. I dette afsnit vil vi kigge på, hvordan tonen i integrationsdebatten spiller ind på de interviewedes muligheder på arbejdsmarkedet. De interviewede påpeger, at den negative tone i integrationsdebatten påvirker deres beskæftigelsesmuligheder på det danske arbejdsmarked. Det tyder på, at den negative tone i integrationsdebatten har indvirkning på de interviewedes sandsynligheder for at komme i arbejde. Afsnittet har til formål at belyse, hvordan den hårde tone i integrationsdebatten spiller ind på informanternes jobmuligheder – og at få indsigt i måden, hvorpå de interviewede oplever en sammenhæng mellem tonen i integrationsdebatten og deres beskæftigelsesmuligheder. Empirien indikerer, at måden, hvorpå medierne og politikere omtaler minoritetsborgerne i den offentlige debat, er skadelig, idet den negative tone i integrationsdebatten stempler dem som ugidelige og dovne arbejdstagere.

Stemplingsteori

I det følgende afsnit vil vi kort redegøre for stempingsteorien. Vi har valgt at inddrage stempingsteorien i denne del af specialet, fordi vi finder stempingprocesserne relevante i forhold til specialets problemstilling. Det er ønsket, at stempingsteorien skal hjælpe os med at få indblik i de stempingprocesser, som de interviewede i denne undersøgelse, oplever på arbejdsmarkedet. Vi anser stempingsteorien for relevant, i forhold til hvordan stemping har betydning for de interviewede, herunder de beskæftigelsesmæssige konsekvenser.

Den amerikanske sociolog Howard S. Becker beskriver i sin bog "Outsiders" fra 1963, at der findes forskellige sociologiske definitioner af afvigende handlinger og afvigende adfærd. Becker påpeger, at stempingsteorien handler om sociale afvigelser, og at afvigende adfærd bedømmes ud fra en normalitetsopfattelse i en given kontekst. Becker pointerer, at årsagen til afvigende adfærd hos en person – og konsekvensen af den afvigende handling – bundes i samspillet mellem den afvigende og det omgivende samfund. Becker understreger, at der findes forskellige definitioner af, hvad der er afvigende i et givent fællesskab.

Den simpleste opfattelse af en afvigende adfærd kan defineres som "*hvad som helst, der adskiller sig fra gennemsnittet og den almindelige handlemåde som afvigende*" (Becker, 2005, s. 25). Becker skildrer også en anden definition, der bygger på en medicinsk analogi, der definerer afvigelse som "*noget grundlæggende patologisk, der afslører tilstedeværelse af en sygdom*". I dette perspektiv opfatter man afvigende adfærd som et resultat af en mental sygdom eller funktionsfejl (Becker, 2005, s. 27). Becker understreger, at der ikke er enighed om disse definitioner af afvigende adfærd, og forskellige sociale grupper kan hver især have deres egen definition af, hvad der kan kategoriseres som afvigende adfærd. Det er normen og værdierne i et givent fællesskab eller samfund, der afgør, hvad der er afvigende adfærd eller normal adfærd.

Endvidere påpeger Becker, at der findes en commonsense-forståelse, der opfatter afvigende adfærd som et fænomen, der opstår som følge af iboende egenskaber ved individet, der opfører sig afvigende. Samtidig beskriver Becker afvigende adfærd som handlinger, der bryder socialt definerede spilleregler i en given kontekst. Ifølge Becker handler stemping grundlæggende om, hvordan individets omgivelse reagerer på afvigende handling og om måden, hvorpå den afvigerstemplede person håndterer stemping. Becker argumenterer for, at den virkelige årsag til afvigelse er, at *afvigelse skabes af samfundet ved opstiller regler og anvender disse regler på bestemte personer ved at stemple dem som outsiders* (Becker, 2005, s. 29). Becker pointerer således, at en person bliver stemplet som afviger, fordi andre bedømmer vedkommendes adfærd som afvigende. Her understreger

Becker, at det er andres reaktion på en persons handlinger – og omgivelsernes opdagelse af den afvigende handling – der bestemmer måden, hvorpå en afvigende adfærd bedømmes samt sanktioneres. Becker påpeger også, at den samme afvigende handling kan frembringe forskellige reaktioner fra ens omgivelser, eftersom reaktionen vil afhænge af den afvigendes position og status i fællesskabet.

Ifølge Becker kan en afvigende adfærd have konsekvenser for individet, når den afvigende adfærd bliver opdaget af det omgivende samfund, og personen bliver stemplet som afviger. Becker mener, at konsekvensen af en afvigende adfærd kan være udelukkelse fra det sociale fællesskab og udvikling af illegitime metoder og alternative livsmuligheder til at klare hverdagen.

Becker beskriver, at personer med afvigende træk kan opleve det, han kalder generaliseret symbolsk værdi. Mennesker omkring det afvigende individ antager således, at personen har andre uønskede egenskaber, der kan forbindes med vedkommendes afvigende adfærd. Becker påpeger, at når en person bliver stemplet som afviger, kan vedkommende påbegynde det, han kalder en afvigerkarriere. En afvigerkarriere kan føre til, at afvigeren internaliserer omgivelsernes negative forventninger og optræder i overensstemmelse med afvigerrollen. Becker understreger, at afvigende handlinger medfører yderligere afvigelse som selvopfyldende profetier, der danner grobund for en cyklus af afvigende livsførelse. Dette fordi afvigerens omgivelser forventer, at vedkommende bliver ved med at bryde de konventionelle normer for konform adfærd.

Et afvigermærket individ kan blive udsat for det, Edwin M. Lemert kalder *sekundær afvigelse*. Denne form for afvigelse kommer til udtryk, når den stemplede fortsætter sin afvigende adfærd, selv om vedkommende er bevidst om sin normbrydende opførsel og møder negative reaktioner fra det omgivende samfund (Rubington & Weinberg, 2011). Endelig kan en afvigende person blive en del af en organiseret afvigergruppe. Ifølge Becker kan medlemskabet i en afvigergruppe have indvirkning på afvigendes selvopfattelse og individets tilhørsforhold til samfundet. Becker pointerer, hvorledes samvær med andre afvigere med det samme afvigertræk medfører udvikling af subkulturer, selvisolation, selvbekræftende rationaler og ikke mindst læring af overlevelsesstrategier fra de rutinerede afvigere.

Diskrimination

Diskriminationsperspektivet handler om, at minoritetsborgere bliver udsat for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. I forskningen skelner man mellem direkte og indirekte diskrimination. Direkte

diskrimination går ud på, at arbejdsgiverne fravælger ansøgere i forlængelsen af deres hudfarve, religion og navn (Greve 2015). Indirekte diskrimination indebærer, at virksomheder og arbejdsgivere forskelsbehandler jobsøgende på en uofficiel måde ved at stille krav om en bestemt påklædning eller unødigt bedre sprogsprog til minoritetsborgerne – og derigennem mindskes chancen for, at minoritetsborgere får jobbet (Greve, 2015). Når en arbejdsgiver forskelsbehandler i en ansættelsessituation, kan det ske på baggrund af en økonomisk kalkule eller som en modvilje mod at ansætte en bestemt gruppe borgere (Greve, 2015:353).

Vi finder det relevant at fokusere på den indirekte diskrimination, idet de interviewede antyder, at det er den type diskrimination, der kan forekomme på arbejdsmarkedet. I det følgende inddrager vi i analysen begreberne statistisk- og præferencediskrimination, da disse begreber siger noget om den indirekte diskrimination. Statistisk diskrimination har at gøre med, hvordan en arbejdsgiver fravælger at ansætte en medarbejder i kraft af en stereotyp forestilling om socialgruppen, som vedkommende tilhører. Endvidere kan statistisk diskrimination skyldes, at arbejdsgiveren mangler information om arbejdstagerens produktivitet (Greve, 2015) Præferencediskrimination kan skyldes, at arbejdsgiveren foretrækker at ansætte personer, der tilhører samme socialgruppe som ham selv eller personer, der ligner ham. Den form for diskrimination kan også bunde i, at arbejdsgiveren forsøger at undgå ansættelse af bestemte individer som følge af deres anderledeshed og tilhørsgruppe.

Vi medtager det følgende citat, fordi Siad her påpeger, at medier og politikere stempler borgere med minoritetsbaggrund i den offentlige debat om integrationen, og at deres rolle i debatten har indvirkning på deres jobmuligheder. Siad indikerer, at den negative tone i integrationsdebatten forringer hans jobmulighed på arbejdsmarkedet.

Siad: ”... medier og politikerne, spiller en negativ rolle i forhold til udlændinge. Nogle gange kan jeg gøre medierne og politikerne medskyldige i [udlændingenes arbejdsløshed]. De er efter min mening medskyldige i, at folk ikke klarer sig så godt og ikke få job. Hvis man bliver stemplet som mennesker, så kan man blive offer for det. Fordi medierne jo er en vigtig del af samfundet, politikere eller medierne er imod dig og du bliver stemplet. Det er medierne og politikerne, der bliver medskyldige i [arbejdsløsheden]”

Siad antyder i det ovenstående citat, at medierne og politikere stempler minoritetsborgere, og at dårlig medieomtale har konsekvenser for de interviewede i forbindelse med jobsøgning. Siad påpeger i citatet, at medier og politikere stempler minoritetsborgerne ved at sprede negativ omtale om disse borgere. Siad mener, at dårlig omtale i medier kan udfordre og svække informanternes tilknytning

til arbejdsmarkedet, idet dårlig medieomtale forringer deres omdømme og muligheder på arbejdsmarkedet. Vi kan med udgangspunkt i stempelingsteorien tolke Siads udtalelse således, at de interviewede har en følelse af, at medier og politikere udpeger dem som afvigere, fordi de adskiller sig fra den gennemsnitlige danske arbejdstager på baggrund af deres etnicitet, hudfarve og anderledes kultur.

Stempling kan forårsage udfordringer for afvigerstemplede personer i forbindelse med deltagelse i sociale fællesskaber. Endvidere fremgår det af Siads udtalelse, at måden, hvorpå politikere omtaler minoritetsborgerne, kan føre til stempeling for de interviewede. Siad antyder således i citatet, at disse borgere bliver udpeget som anderledes, dovne og ikke arbejdsdygtige. Siad påpeger, at mediestemplingen medvirker til, at borgere med minoritetsbaggrund har ringe tilknytning til arbejdsmarkedet, idet arbejdsgivere er tilbageholdende med at ansætte personer med minoritetsbaggrund på grund af negative forventninger, der udspringer af mediestemplingen.

Siad hentyder til, at medierne og politikere har en stor indflydelse i samfundet, og at medier og politikere sætter dagsordenen i den offentlige debat. Siad mener, at politikerne er med til at stigmatisere minoritetsborgere, fordi de fører an med den hårde tone i integrationsdebatten og stempler udlændingene som dårlig arbejdskraft og uintegrerbare borgere. Siad antyder i sin udtalelse, at politikere og medier bør udvise mere ansvar over for minoritetsborgere, eftersom de har en magtfuld position i samfundet. Han pointerer, at den hårde tone i integrationsdebatten skader hans position på arbejdsmarkedet, fordi han er medlem af den socialgruppe, der er genstand for den negative integrationsdebat. Det tyder på, at de interviewede har en formodning om, at integrationsdebatten sætter dem i et dårligt lys set fra arbejdsgivernes side. De interviewede fortæller, at politikere og medier udtaler sig negativt om de etniske minoriteter her i landet, og at negativ omtale skader deres i forvejen svage position på arbejdsmarkedet.

Hvis vi ser de interviewedes position på arbejdsmarkedet ud fra diskriminationsperspektivet, kan vi påpege, at minoritetsborgere kan blive udsat for både statistisk- og præferencediskrimination på grund af stempeling og negativ medieomtale. Det kan give anledning til, at nogle arbejdsgivere forsøger at undgå ansættelse af borgere med minoritetsbaggrund, fordi medier og politikere omtaler dem som mindre produktive og som besværlige medarbejdere. Det tolkes således, at stempeling kan medføre statistisk diskrimination, fordi arbejdsgiverne i det perspektiv vælger medarbejdere ud fra økonomiske eller produktive hensyn. Det kan også være en nærliggende tanke at antage, at minori-

tetsborgerne støder på præferencediskrimination på arbejdsmarkedet, idet arbejdsgiver og personalechefer vælger jobsøgende, der ligner dem selv – eller ligner de medarbejdere, de allerede har ansat i virksomheden,

I det følgende citat tilkendegiver Issa, at danskerne følger med i, hvad der foregår i medierne, og at den negative medieomtale omhandlende etniske minoriteter har konsekvenser for de interviewede på arbejdsmarkedet. Vi spurgte Issa om, hvorvidt integrationsdebatten spiller en rolle for hans jobmuligheder.

Issa: *”Ja, det vil skade, fordi danskerne følger meget med i medierne og dette kan påvirke arbejdsgiverne og mine jobmuligheder” medierne er altid imod udlændinge, så jeg anbefaler, at de unge [med minoritetsbaggrund] skriver artikler hvor de tager afstand fra mediernes dårlig omtale om udlændinge. Udlændinge skal mere på banen og tør at sige deres mening i medierne”*

I citatet ovenfor argumenterer Issa for, at dårlig medieomtale skader hans jobmuligheder, fordi den sætter sit præg på arbejdsgiverne. Endvidere påpeger han, hvordan negativ medieomtale influerer på, hvorledes udlændinge bliver opfattet i det danske samfund generelt. Issa pointerer også, at danskerne følger med i sager fra medier om udlændinge, og at medierne har tendens til at skrive negative historier om etniske minoriteter. Det interessante er, at Issa er overbevist om, at integrationsdebatten og negativ medieomtale har indvirkning på hans muligheder og position på arbejdsmarkedet. Derudover opfordrer Issa til, at unge med etnisk baggrund deltager i integrationsdebatten og forvarer minoritetsborgere ved at skrive positive artikler om udlændinge i forbindelse med integrationsdebatten i medierne for at modvirke effekten af dårlig medieomtale. Citatet tyder på, at Issa har en antagelse om, at medierne stempler borgere med minoritetsbaggrund, og at stempeling medfører dårligt omdømme for udlændinge på arbejdsmarkedet. Ovenstående udtalelse er med til at tegne et billede af, at de interviewede i denne undersøgelse, føler sig stemplede, og at stempeling svækker informanternes position på arbejdsmarkedet.

Der kan argumenteres for, at individer, der bliver mærket som afvigere, får problemer i forbindelse med deltagelse i fællesskaber. Her kan vi anskue arbejdsmarkedet som et fællesskab, hvor deltagerne konkurrerer om de ledige jobs. Det kan tolkes, at stempeling kan fremkalde ubevidst og statistisk diskrimination for Issa og andre medlemmer af minoritetsgruppen på arbejdsmarkedet, eftersom stempeling påvirker deres samspil med arbejdsgivere og andre aktører på arbejdsmarkedet.

Stemplingsteorien påpeger, at stemplede individer kan opleve vanskeligheder i forhold til at interagere med andre ”normale deltagere” i et fællesskab, og at stemming kan gå ud over afvigernes tilhørsforhold i fællesskabet. Hovedpointen er, at stemming forårsager, at Issa og andre minoritetsborgerne møder udfordringer på arbejdsmarkedet, idet de ikke kan deltage i fællesskabet på arbejdsmarkedet på lige fod med etniske danskere: – De etniske danskere udgør i dette tilfælde majoriteten og ”de normale” i forhold til de stigmatiserede minoriteter.

Vi har medtaget det følgende citat, fordi Siad beskriver, at han skammer sig over måden, hvorpå medierne taler om minoritetsborgerne.

Siad *”Mediernes negative omtale har også betydning i forhold til hvordan man kommer på arbejdsmarkedet efter man er blevet nævnt negativt i medierne. Din nationalitet og man kender din udseende, det bliver en skam at gå ud på arbejdsmarkedet for at søge job. Hvis medierne stempler dig hele tiden, det her er lidt umenneskeligt også.”*

Siad giver udtryk for, at negativ medieomtale skader hans jobsøgningsproces, idet arbejdsgiverne og andre aktører på arbejdsmarkedet genkender ham fra negative historier om etniske minoriteter. Siad føler sig stemplet, og han skammer sig over, hvad medierne skriver om udlændinge og hans landsmænd. Vi tolker det således, at Siad tilkendegiver, at arbejdsgiverne udsætter ham for statistisk diskrimination, når de rekrutterer medarbejdere, fordi han tilhører en socialgruppe, der har lavere status på arbejdsmarkedet. Siad pointerer i citatet ovenfor, at medierne stempler minoritetsborgerne som ugidelige og som dårlig arbejdskraft. Siad antyder i citatet, at stemming er et reelt problem for minoriteterne på arbejdsmarkedet, idet stemming skader de interviewedes jobmuligheder. Siads beskrivelser i citatet kan være tegn på, at han har internaliseret mediernes stemming af minoritetsborgerne.

Ifølge stemmingsteorien skabes der negative forventninger til afvigere, fordi det omkringliggende samfund forventer, at de stemplede normbrydere bliver ved med at adskille sig fra normen i fællesskabet, og at de stemplede påtager sig rollen som afvigere. Fortællingen tyder på, at Siad har internaliseret mediernes stemming, idet han skammer sig over sit udseende og sin nationalitet, når han søger arbejde som følge af den negative tone i debatten om udlændinge.

Siads udtalelse kan ses som udtryk for, at der foregår internalisering hos informanterne i dette speciale, idet minoriteterne kan udvikle en anderledes selvforståelse end resten af befolkning. Internalisering kan også medføre isolation, udvikling af afvigerkarriere og subkulturer, hvorpå medlemmerne

bekræfter hinandens forestillinger om, at man er arbejdsløs. Det betyder, at Siad og andre jobsøgende minoritetsborgere kan finde på at kaste skylden for deres ledighed på dårlig medieomtale og stemping, selv om deres arbejdsløshed kan skyldes andre faktorer.

I det ovenstående analyseafsnit har vi forsøgt at få indblik i, hvordan dårlig medieomtale og politikernes negative udtalelser kan medvirke til at stemple borgere med minoritetsbaggrund. Derudover har vi forsøgt at forstå, hvordan stemping spiller ind på de interviewedes beskæftigelsesmuligheder og position på arbejdsmarkedet. Det tyder på, at de interviewede oplever, at tonen i integrationsdebatten og dårlig medieomtale forringer deres vilkår på arbejdsmarkedet. De interviewede påpeger, at den hårde tone i integrationsdebatten har konsekvenser for dem på beskæftigelsesfronten og har effekt på deres samspil med andre aktører på arbejdsmarkedet. Det kan påpeges, at informanterne har en oplevelse af, at stemping kan forårsage ubevidst diskrimination, og at stemping påvirker de interviewedes deltagelse i fællesskabet på arbejdsmarkedet.

Diskussion

I det følgende afsnit ønsker vi at diskutere betydningen af de væsentlige fund, som vi har identificeret i interviewundersøgelsen. Formålet med afsnittet er at gøre sig nogle overvejelser om, hvad vores fund betyder for specialets problemstilling og socialt arbejde generelt. Informanterne udpeger en række faktorer som værende betydningsfulde med hensyn til at rykke tættere på ordinær beskæftigelse, og disse elementer er gennemgående i interviewene. De interviewede fremhæver især de følgende faktorer: gode danskundskaber, arbejdsrelevant netværk, uddannelse, en positiv tone i integrationsdebatten, øget tilpasning til dansk kultur og godt samarbejde med jobcentret. De interviewede påpeger, at ovenstående faktorer kan have en positiv indvirkning på deres beskæftigelsesmuligheder. Omvendt kan blandt andet dårligt dansk, mangel på relevant netværk og lav uddannelse have en negativ indvirkning. Vi er kommet frem til, at de interviewede vægter de analytiske fund i den rækkefølge, som de står i teksten ovenfor, således at sprog er den gennemgående faktor, efterfulgt af netværk med flere.

Forforståelse

Vi har været igennem en lang proces, og i løbet af undersøgelsesforløbet har vi fået et indblik i en række forhold, der kan være medvirkende faktorer til den højere arbejdsløshed blandt mænd med ikke-vestlig baggrund. Da vi startede med dette speciale, havde vi en forestilling om, at den højere ledighed blandt ældre mænd med minoritetsbaggrund kunne skyldes lavere kvalifikationer, lavere

uddannelsesniveau, manglende motivation, dårlige danskundskaber og diskrimination, herunder aldersdiskrimination. Vores analyse viser, at der er en række aspekter og omstændigheder, der har indvirkning på, om disse mænd kommer i arbejde, og for deres position på det danske arbejdsmarked. I løbet af processen er vi blevet klar over, at arbejdsløshed blandt den undersøgte målgruppe er mere kompleks, end vi antog før undersøgelsen. I det følgende citat antyder Anas, at en række forhold kan stå i vejen for en øget beskæftigelse blandt mænd med ikke-vestlig baggrund. Endvidere beskriver Anas, at nogle former for aktivering ikke giver det ønskede udbytte, ligesom han efterlyser en mere individuelt tilpasset indsats for de jobsøgende. Det fremgår også af citatet nedenfor, at aktivering skal give mening for den ledige, og at de arbejdsløse kan have forskellige forudsætninger for at få og fastholde et arbejde.

Anas: *”Så man skal tage hensyn til de forskellige forhold og situationer, som de arbejdsløse er i, før man sender dem til alt mulige aktiveringer eller kurser, der ikke passer til dem eller ikke gavner dem arbejdsmæssigt.”*

Resultater

Analyse bygger på 4 kvalitative interviews med mænd over 50 år med ikke-vestlig baggrund, og de interviewede påpeger dansksproglige kundskaber som en af de vigtigste faktorer, der kan bringe dem tættere på arbejdsmarkedet. Analysen viser, at dansksproglige kompetencer har en stor betydning for en arbejdstagers chance for beskæftigelse, og at nogle jobfunktioner kræver større sprogfærdigheder end andre. Analysen indikerer, at stillinger og arbejdsfunktioner, hvori der indgår kommunikation og formidling, fordrer beherskelse af det danske sprog, hvorimod nogle ufaglærte jobs angiveligt kræver dansksproglige kundskaber i mindre grad. Det fremgår også af analysen, at manglende brobyggende netværk spiller en rolle for arbejdsløsheden blandt mændene. Derefter fremhæver de interviewede – som tidligere beskrevet – de følgende 4 andre faktorer som betydningsfulde for arbejdsløsheden: lav eller ingen uddannelse, tonen i debatten, kulturel bagage og samarbejdet med jobcentret. De analytiske fund påpeger også en lang række andre, mindre betydningsfulde faktorer såsom alder, etnicitet, personlige ressourcer, sociale forhold, vilje og motivation. Vi har valgt ikke at behandle disse temaer, idet de ikke er fremherskende i vores empiriske fund og som følge af opgavens omfang. Med udgangspunktet i empirien kan vi også påpege, at de interviewede ønsker at opnå en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet, og det tyder på, at de har en vis grad af arbejdsidentitet.

Fund

I dette afsnit præsenterer vi, hvordan vores analytiske fund kan bidrage til tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatsen over for den undersøgte målgruppe. Vi kan med udgangspunktet i informanternes udsagn påpege, at den højere arbejdsløshed blandt mænd med ikke-vestlig baggrund kan nedbringes ved at rette fokus mod erhvervelse af dansksproglige kundskaber, relevant netværksdannelse, en langsigtet tilgang til beskæftigelsesindsatsen, hvor man vægter uddannelse, samt promovering af den gode tone i integrationsdebatten. I nedenstående citatet giver Siad udtryk for, at han savnede mere intensiv sprogundervisning fra starten, da han kom til Danmark. De interviewede mener, at tilegnelse af basale sprogfærdigheder og netværk har en stor betydning for nyankomne udlændinges udvikling og jobmuligheder.

Siad: *”Jamen, jeg tror, at Danmark har prioriteret at de unge mennesker og børn når det drejer sig om udlændinge og mennesker der kommer til Danmark. Fordi jeg husker, da jeg gik i sprogskolen, at det var umuligt at jeg skulle lære det dansk sprog, der var kun en halvtimes undervisning om dagen. Jeg ville meget gerne fra starten.”*

Det nærværende speciale påpeger, at tilegnelse af dansksproglige kompetencer skal prioriteres i beskæftigelsesindsatsen. Analysen indikerer, at gode danskundskaber skaber basis for bedre jobmuligheder, forståelse for dansk kultur og udgør det nødvendige grundlag for competenceudvikling. Analysen giver anledning til, at der også er behov for øget fokus på netværksdannelse i beskæftigelsesindsatsen for mænd over 50 år med ikke vestlig baggrund. Det tyder på, at arbejdsrelevante netværk og samspil med etniske danskere kan medvirke til at skabe forbindelse med arbejdsløse minoritetsmænd og arbejdsgiverne. Et af de elementer, der kan tænkes ind i beskæftigelsesindsatsen, er, at flere mænd med minoritetsbaggrund bor i afgrænsede og isolerede boligområder, således at mændenes mulighed for interaktion med etniske danskere er begrænset på grund af den fysiske afstand.

Socialt arbejde

I det følgende afsnit vil vi med afsæt i vores analytiske fund diskutere, hvad fundene betyder i relation til socialt arbejde. Her finder vi det relevant at inddrage den følgende definitionen af ”socialt arbejde” fra Tine Egelund:

”Socialt arbejde er mangefacetteret, modsætningsfyldt og foranderligt i tid og rum, socialt arbejde er karakteriseret ved indsatser, som sigter mod at muliggøre alles deltagelse i samfundet, socialt arbejde balancerer mellem samfundskrav til borgerne og borgernes krav om autonomi” (Guldager & Skytte, 2017, s. 13).

Det kan argumenteres med udgangspunkt i analysens fund, at socialt arbejde bør promovere minoritetsmændenes deltagelse i det danske samfund ved at modvirke de barrierer, der står i vejen for, at mændene får adgang til sociale fællesskaber og en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Socialt arbejde skal være opmærksomt på, at ældre mænd med ikke-vestlig baggrund oplever udfordringer i forhold til at begå sig i arbejdsfællesskaber – og har begrænsede sociale kompetencer som følge af dårligt sprog. Vi har tidligere i specialet beskrevet, at den nuværende tilgang i beskæftigelsesindsatsen bærer præg af neoliberalistisk tænkning, hvor individet har ansvaret for egen beskæftigelse og tilværelse, og hvor arbejdsløshed anses som ”selvforskyldt”. Denne undersøgelse tyder på, at arbejdsløsheden kan henføres til en række forhold på både individuelt plan og strukturelt plan i relation til samfundet. Det giver anledning til at anlægge det perspektiv, at socialt arbejde skal advokere for, at beskæftigelsesindsatsen baseres på en human kapital-orienteret tilgang. Human-kapitaltilgangen prioriterer opkvalificering, uddannelse og varig tilknytning frem for neoliberalismens disciplinering. Det er også vores opfattelse, at socialt arbejde kan medvirke til at neutralisere den negative tone i integrationsdebatten. Vi har tidligere i specialet argumenteret for, at den eksisterende integrationsdebat trækker på ”politics of belonging”, der handler om at skabe grænser mellem sociale grupper, og definitionen af tilhørsforholdet til fællesskaber (Yuval-Davis 2006). Socialt arbejde bør rette fokus mod sociale kompetencer, potentielle barrierer i fællesskaberne og samfundets forhold, der spiller en rolle for mændene.

Refleksion

Her ønsker vi at reflektere over det nærværende speciale, og hvordan vi har arbejdet med undersøgelsen. Derefter angiver vi de krav, vi er stødt på i løbet af processen. Det er vores opfattelse, at vi har lært meget om den undersøgte målgruppe, arbejdsløshed og de udfordringer, som ældre mænd med ikke-vestlig baggrund støder på det danske arbejdsmarked. Vi føler, at vi blev klogere på arbejdsløsheden i processen, og vi har tilegnet os en dybere og mere nuanceret forståelse af de faktorer, der spiller ind for mænd over 50 år med ikke-vestlig baggrund. Undersøgelsen har ført til, at vi har fået rokket vores tidligere, forenkede forståelse af ledighed blandt de undersøgte – at baggrunden for den højere arbejdsløshed er mangfoldig og kompleks. Vi tror også på, at den empirisk funderede viden – og den erfaring, som vi har erhvervet i processen – giver os en værdifuld ballast, der vil være nyttig for os fremmedrettet i socialt arbejde.

Det har været både udfordrende og svært at udarbejde dette speciale som følge af feltets kompleksitet, tidspres og omfanget af det undersøgte fænomen. Derudover har vi haft problemer med at rekruttere kvalificerede informanter til undersøgelsen, idet en del potentielle interviewpersoner i minoritetsmiljøerne har udvist en vis skepsis i forhold til at deltage i vores interviewundersøgelse.

Vi er opmærksomme på, at vores forforståelser og fordomme om det undersøgte felt kan smitte af på udarbejdelse af specialet, idet vi er en del af det danske samfund, og da vi har minoritetsbaggrund. Specialets hermeneutiske tilgang har medvirket til, at vi er bevidste om vores egen rolle og forforståelse i fortolkningsprocessen. Det kan tænkes, at vores minoritetsbaggrund har været en fordel for undersøgelsen. Vi har således et indtryk af, at informanterne har været mere åbne over for os i forhold til at udtale sig om generelle barrierer på arbejdsmarkedet, end de ville have været over for etniske danskere.

Det kan også tænkes, at forskere med dansk baggrund ville kunne stille anderledes spørgsmål, og at de kunne have en anderledes indfaldsvinkel til det undersøgte felt. Vi er bevidste om, at denne undersøgelse ikke tegner et fyldestgørende billede af alle de faktorer, der spiller ind for mænd over 50 med ikke-vestlig baggrund. Vi har dog valgt at anlægge et brugerperspektiv i specialet. Det kan tænkes, at forklaringen på den højere arbejdsløshed blandt mænd med ikke-vestlig baggrund ville kunne se anderledes ud, hvis der inddrages flere perspektiver, eksempelvis aktørperspektivet. Vi har benyttet et kvalitativt design med semistrukturerede forskningsinterviews, idet vi ønskede at opnå en indgående forståelse af arbejdsløsheden blandt mændene set fra et borgerperspektiv. Det kan tænkes, at en anderledes tilgang til feltet – eksempelvis med en kvantitativ tilgang – ville kunne give mere generaliserbare og repræsentative fund i kraft af flere deltagere, mens vores tilgang tegner et nuanceret og dybdegående billede af arbejdsløsheden.

Konklusion

I nærværende speciale har vi beskæftiget os med at forstå den højere arbejdsløshed blandt etniske minoritetsmænd med ikke-vestlig baggrund. Undersøgelsen har haft til formål at blive klogere på de socioøkonomiske faktorer, der har betydning for minoritetsmænd over 50 år på det danske arbejdsmarked – samt deres erfaringer med beskæftigelsesystemet.

Vi har i løbet af undersøgelsen fået et billede af de faktorer, der spiller en rolle for mændenes arbejdsløshed set med deres øjne. Under udarbejdelsen af specialet er vi stødt på flere faktorer, der kan have en betydning for mændenes beskæftigelsesmuligheder på det danske arbejdsmarked. Vores

fund fra interviewundersøgelsen påpeger, at følgende faktorer spiller en central rolle for de interviewede med hensyn til at få fodfæste på arbejdsmarkedet: sprog, netværk, uddannelse, kulturel bagage, tonen i integrationsdebatten og samarbejdet med jobcentret. Vi kom frem til disse faktorer gennem kondensering og kategorisering af interviewmaterialet.

Analyse tyder på, at disse faktorer har en stor betydning for deltagernes jobmuligheder på det danske arbejdsmarked. Endvidere er det værd at nævne, at der kan være andre faktorer, som vi ikke har været inde på i analysen, der til en vis grad påvirker deltagernes chance for at få et arbejde. De interviewede påpeger, at faktorer som alder, etnicitet og personrelaterede forhold som motivation, vilje og egen indsats også har indvirkning på, om en person kommer i beskæftigelse. Denne undersøgelse pointerer, at det er en kombination af forskellige årsager, der skaber grundlag for den højere arbejdsløshed blandt mænd med etnisk minoritetsbaggrund. Analysen tegner et billede af, at samspillet mellem flere faktorer fører til den højere arbejdsløshed blandt den undersøgte målgruppe.

De sproglige barrierer kan gøre sig gældende på arbejdsmarkedet på flere forskellige niveauer. De er kontekstbestemte, idet analysen indikerer, at de forskellige jobfunktioner, arbejdsopgaver samt deltagelse i sociale fællesskaber kræver forskellige niveauer af danskundskaber. Det væsentlige er, at gode danskundskaber fremmer ens sociale kompetencer, blandt andet i relation til samspillet med andre aktører på arbejdsmarkedet. Dårlige dansksproglige kundskaber udstiller også medarbejderen i det kollegiale samvær, idet det kan give udfordringer med at aflæse kulturelle koder i forskellige sociale situationer. Endvidere påpeger de interviewede, at et stærkere netværk vil øge deres muligheder for at få et job og muligheden for at få oplysninger om ledige jobs. Det er især arbejdsrelaterede netværk eller det, der kaldes brobyggende netværk, der spiller en rolle for mændenes jobmuligheder på arbejdsmarkedet.

Der kan – med udgangspunkt i netværksteorier – argumenteres for, at et brobyggende netværk er mere relevant for de interviewede på arbejdsmarkedet end bonding-netværk. Dette fordi det brobyggende netværk skaber forbindelser mellem flere mennesker og genererer adgang til mere information fra forskellige netværksfora. Analysen tyder også på, at de interviewede har et begrænset omfang af brobyggende netværk og flere bonding-netværk. Denne undersøgelse viser også, at den kulturelle bagage skaber udfordringer for de interviewede på det danske arbejdsmarked, idet blandt andet kulturelle praksisser udstiller informanterne som værende anderledes i sociale situationer.

De interviewede giver udtryk for, at tonen i integrationsdebatten påvirker deres jobmuligheder, idet den negative tone stempler dem som anderledes arbejdstagere, upålidelig arbejdskraft, afvigende og

uintegrerbare personer. De interviewede oplever, at den hårde tone i integrationsdebatten fremkalder en stigmatisering, der forringer deres omdømme på arbejdsmarkedet.

Analysen påpeger, at uddannelse spiller en rolle for de interviewede, idet mændene ser uddannelse som et middel, der kan bringe dem tættere på beskæftigelse. De interviewede pointerer, at uddannelse kan forbedre deres beskæftigelsesmuligheder, idet uddannelse giver adgang til jobs og kan styrke deres position på arbejdsmarkedet. Det er desuden vigtigt at påpege, at de interviewede i denne undersøgelse, anser aktiveringsindsatsen og et godt samarbejde med jobcentret som forhold, der kan øge deres muligheder for at komme i arbejde. Undersøgelsens deltagere har den generelle opfattelse, at et godt samarbejde med jobkonsulenter og jobcenteret kan styrke deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Endelig kan det påpeges, at det er en kombinationen af flere faktorer – og samspillet mellem disse faktorer – der danner baggrund for, at de over 50-årige mænd med ikke-vestlig baggrund oplever mere arbejdsløshed end jævnaldrende danskere.

Litteraturliste

- Guldager, J. & Skytte, M. (2017). Socialt Arbejde- teorier og perspektiver (2.udgave). København: Akademisk forslag.
- Bredgaard, T. Jørgensen, H. Kongshøj P. & Rasmussen S. (2017). Dansk Arbejdsmarkedspolitik (2. udgave). København: Jurist- og Økonomiforbundets forslag.
- Skaksen, J. (2016). Arbejdsrapport 46. Indvandreres beskæftigelse i Danmark. København: Rockwool Fondens Forskningsenhed.
- Torfing, J. (2004). Det stille Sporskifte i Velfærdsstaten. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag.
- Statistik, Danmark (2011). Indvandrere i Danmark 2011. København: Danmarks Statistik.
- Statistik, Danmark (2017). Indvandrere i Danmark 2017. København: Danmarks Statistik.
- Goli, M. & Hansen, L. (2016). Beskæftigelsespolitik og socialt arbejde (2.udgave). Bosnia & Herzegovina: Hans Reitzels Forslag.
- Vilhelmsen, J. & Bjørsted, E. (3.september 2009). Ældre og indvandrere mister fodfæste på arbejdsmarkedet. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

- Baadsgaard, K. Jørgensen, H. Nørup, I. & Olesen, S. (Tidsskrift for Arbejdsliv, 2012). Fra klientorienteret arbejde til administrativt arbejde. Aalborg: Aalborg Universitet.
- Larsen, A. (Fredag den 25. maj 2012). Hver sjette indvandrer arbejdsløs efter krisen. København: UgebrevetA4.
- Andersen, I. (Tirsdag den 7. maj 2013). Indvandrere hårdest ramt af dagpengestop. København: UgebrevetA4.
- Munksgaard, H. (9. april 1997). Fremmede og ældre frasorteres på fordomme. København: Politiken.
- Petersen, L. (1. november 2006). Trods den høje beskæftigelse står de ældre indvandrere stadig uden for jobmarkedet. København: Fagbladet3F.
- Henriksen, L. (Fredag 17.nov. 2017). Vigtigste politiske reformer og beslutninger 2007-2017. www.avisen.dk
- Dalsgaard, L. & Jørgensen, H. (2008). Modernisering og Kvalitetsreform i den offentlige sektor - 2008 perspektiver på den igangværende omstilling af det offentlige. Aalborg: Institut for økonomi, politik og Forvaltning Aalborg Universitet.
- Greve, B. (red. 2015). Grundbog i socialvidenskab -5 perspektiver- Etnisk marginalisering i Postindustrielle samfund. Anders Ejrnæs. København: Specialtrykkeriet Viborg.
- Harder, M. & Nissen, M. (red 2015). Socialt Arbejde i en foranderlig verden- Menneskesyn i social og Kriminalpolitik i USA og i Danmark. København: Akademisk forlag.
- Bømler, T. (2011). Fra socialstat Til Kontrolstat. København: Hans Reitzels Forlag
- Thagaard, T. (2008). Systematik og Indlevelse (udg. 3). København: Akademisk Forlag.
- Kvale S. & Brinkmann, S. (2015). Interview. København: Hans Reitzels Forlag.
- Feredey, J. & Cochrane, M. (2006). Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis- A hybrid Approach of inductive and deductive Coding and theme development. International Journal of Qualitative Methods, Vol.5 (Nr.1). (S.80-92).
- Becker, H. (2005). Outsidere- Studier i afvigelses sociologi: København: Hans Reitzels forlag.
- Rubington E. & Weinberg M. (2011). The Study of Social Problems- Seven Perspectives: New York: Oxford University press.

- Granovetter, M. (1973). *The Strength of Weak Ties*: University of Chicago: American Journal of Sociology.
- Granovetter, M. (1983). *The Strength of Weak ties- A Network Theory*: Chicago. Wiley Stable URL: Sociological Theory.
- Jacobsen, M. & Kristiansen, S. (2004). *Erving Goffman- Social samhandling og Mikrosociologi*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Yuval-Davis, N. (2006). *Patterns of Prejudice- Belonging and the politics of belonging*. London: University of East London.
- Goffman, E. (2009). *Stigma- Om afvigerens social identitet*. På dansk ved Brian Gooseman: Frederiksberg: København: Narayana Pres.
- Hutchinson, G. & Olterdal, S. (2006). *Modeller i socialt arbejde*. (2.udgave). København: Hans Reitzels Forslag.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. København: Hans Reitzels forlag.
- Juul, S. & Pedersen, K. (2012). *Samfundsvidenskaberne videnskabsteori*. Latvia: Hans Reitzels forlag.
- Jacobsen, M. & Rasmussen, K. (Red) (2015). *Videnskabsteori. statskundskab: Sociologi og Forvaltning*. Finland: Hans Reitzels forlag.
- Kristiansen, K. & Kristiansen, R. (2015). *Deltagende Observation*. Latvia: Hans Reitzels forlag.
- Priour, A. & Sestoft, C. (Red) (2006). *En introduktion*. København: Hans Reitzels forlag.
- Hansen, J. (2013) *Sociologi i Socialrådgivning og Socialt arbejde*. Latvia: Hans Reitzels forlag.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (2002). *Refleksiv Sociologi*. Danmark: Hans Reitzels Forlag.
- Standing, G. (2010). *Prekariat- den farlige nye klasse*. København: Informations forlag.
- Becker, H. (2005). *outsider*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Erhvervsråd, A. (2009). *Økonomiske Tendenser 2009*. København: AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

