



AALBORG UNIVERSITET

KVINDER I JOB

**Kvinder med flygtningebaggrunds
møde med arbejdsmarkedet**



**AALBORG
UNIVERSITET
KØBENHAVN**

KVINDER I JOB

**Kvinder med flygtningebaggrunds
møde med arbejdsmarkedet**

D. 1. juni 2022

Kandidatafhandling i Socialt Arbejde

Vejleder: Mia Arp Fallov

Antal tegn: 215.561

Udarbejdet af:

Valdís Esbjerg Jensen, 20201446

Clara Liv Larsen, 20201434

Cecilie Fuglestved Boje, 20201449

Abstract

This master thesis examines the labor market integration of female refugees in Denmark. We seek to understand barriers connected to female refugees' labor market participation. This leads to the following research question:

How do female refugees with unstable employment experience their encounter with the Danish labor market, how does the labor market accommodate the target group, and how do social initiatives contribute to the labor market integration of female refugees?

We study the subject through qualitative interviews with female refugees and companies familiar with employing the target group. From a phenomenological and social constructivist perspective, we conclude that female refugees are motivated to work where employment can contribute to improving their current living conditions and well-being. Furthermore, the companies are interested in hiring the target group if they show motivation and have sufficient communication skills. In this regard, we delineate different barriers for women's employment. External competitive pressure and companies' growth strategies can challenge the inclusion of more vulnerable groups. Structural conditions such as indirect and direct discrimination towards the women's background and religion, and a lack of acknowledgement of their former achieved qualifications can challenge a successful labor market integration and societal coherence. Furthermore, political actions which disadvantage ethnic minority groups can also be a structural challenge. Social initiatives with a holistic and resource-based outlook can strengthen the individual labor market participation, but limited resources and differences across the municipalities can challenge these initiatives. Segregation and a *working poor* tendency among immigrants in the Danish labor market also calls for cooperation between sectors where employers also take responsibility for integrating marginalized groups. This can be achieved by more flexible recruitment, considerations towards individual challenges, such as social and psychological struggles due to their background. Furthermore, it is important to consider how to prevent immigrants ending up in precarious work when discussing labor market integration as the key to successful integration.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Problemfelt.....	4
2.1 Lav beskæftigelse blandt kvinder med flygtningebaggrund?	4
2.2 Socialpolitiske stramninger på beskæftigelses- og integrationsområdet.....	8
2.3 Kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet	10
2.4 Virksomhedernes rolle og ansvar for integration.....	11
3. Problemformulering.....	13
4. Læsevejledning	13
5. Forskningsfelt	13
5.1 Manglende faglige kvalifikationer som barrierer.....	14
5.2 Helbredsmæssige barrierer.....	15
5.3 Strukturelle barrierer	17
5.4 Kvindernes potentialer og motivation.....	20
6. Specialets bidrag	21
7. Videnskabsteoretisk position	22
7.1 Positionering i felten	22
7.2 Fænomenologi.....	23
7.3 Socialkonstruktivisme	23
8. Metode	24
8.1 Kvalitativ interviewmetode.....	24
8.2 Dataindsamling	27
8.3 Forskningsetik.....	28
8.4 Udvalgelseskriterier og adgang til felten	29
8.5 Præsentation af informanter	31
9. Analysestrategi.....	33
9.1 Kodningsstrategi	33
9.2 Databehandling	33
10. Teori.....	34
10.1 Kapitalformer, habitus og symbolsk vold	34
10.2 Behovsteori	35
10.3 Skandinavisk velfærdsteori	36
10.4 Medborgerskab	36

10.5 Ledelsesteori	36
10.6 Stempling og stigmatisering.....	37
10.7 Diskrimination	37
10.8 Marginalisering.....	38
11. Analyse	38
11.1 Det gode liv.....	38
11.2 Arbejdsforhold og trivsel	45
11.3 Krav og kompetencer	54
11.4 Diskrimination og etniske kategoriseringer	62
12. Diskussion: Flygtninges vilkår i velfærdsstaten	76
13. Metoderefleksion	85
14. Konklusion.....	87
16. Litteraturliste.....	89
17. Bilagsoversigt	
Bilag 1, Dia	
Bilag 2, Aamaal	
Bilag 3, Imani	
Bilag 4, Sara	
Bilag 5, Fatima	
Bilag 6, Vaskeri	
Bilag 7, Organisation indenfor forsvar og sikkerhed	
Bilag 8, Rengøringsfirma	
Bilag 9, Detalkæde	
Bilag 10, Havecenter	

1. Indledning

Siden 1990'erne har der været et øget politisk fokus på arbejdsmarkedsdeltagelse, som nøglen til vellykket integration. I takt med den stigende globalisering og flygtningestrømme, bliver spørgsmålet om integration endnu mere relevant, i forhold til at skabe trivsel, sammenhængskraft, vækst og økonomisk bæredygtighed. Ligeledes har FN's verdensmål fokus på jobskabelse, som en nøgle til at fremme bæredygtig udvikling. FN's 8. verdensmål om *anstændige jobs og økonomisk vækst*, belyser dette:

“Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold” (FN's verdensmål 2022).

At arbejde for at sikre udsatte borgeres beskæftigelsesforhold for at fremme en bæredygtig udvikling, er centralt for integrations- og beskæftigelsespolitikker i Danmark. Her er beskæftigelsen, særligt blandt kvinder med ikke-vestlig indvandrerbaggrund, blevet et fokus for skiftende regeringer, hvorpå kvindernes lavere beskæftigelsesfrekvens, italesættes som et problem for samfundet. Beskæftigelsesfrekvensen for gruppen har oplevet en markant stigning fra 25,8 % i 1996 til 52,1 % i 2019 for målgruppen af kvinder i alderen 16-64 år. På trods af at der er sket en fordobling i kvindernes beskæftigelse, er det næsten halvdelen af kvinderne som ikke har et arbejde (Kvinfo 2022). Heraf tegner der sig et paradoks i, at efterspørgslen på arbejdskraft er på et historisk højt niveau (Sjørup 2022). Man kunne således forestille sig at virksomhederne har en væsentlig større interesse i at inkludere udsatte målgrupper i beskæftigelse, heriblandt kvinderne i målgruppen, da virksomheder uden tilstrækkelig mange ansatte, risikerer at tabe omsætning. Dette vækker en interesse for at undersøge, hvilke barrierer og muligheder der kan opstå i mødet mellem kvinder med ikke-vestlig baggrund, og virksomheder der efterspørger arbejdskraft.

Kandidatafhandlingen er udarbejdet i samarbejde med Væksthusets Forskningscenter og Videnshuset Cabi, som har udviklet projektet Kvinder i Job, med henblik på at skabe anbefalinger til hvordan flere kvinder med ikke-vestlig indvandrerbaggrund kommer i beskæftigelse (Væksthusets Forskningscenter 2022). Hertil har Væksthusets Forskningscenter og Cabi foretaget deres dataindsamling i Århus og omegn, hvortil vi i denne afhandling sideløbende har indsamlet data i København og omegn. Herunder indgik vi en aftale om at dele interviews og

resultater, mellem os og Væksthusets Forskningscenter og Cabi. Således er samarbejdet indgået i kraft af en fælles faglig interesse i socialt arbejde og forebyggelsen af social ulighed. Yderligere har vi i dette speciale valgt at indskrænke målgruppen til kvinder med ikke-vestlig flygtningebaggrund, grundet gruppens forstærkede sociale udsatte position (jf. Problemfelt).

2. Problemfelt

Med henblik på at belyse vilkår for at indgå på det danske arbejdsmarked, for kvinder med ikke-vestlig flygtningebaggrund, vil vi i dette kapitel først belyse beskæftigelsesgraden for kvinder med ikke-vestlig indvandrer- og flygtningebaggrund, og dertil begrunde vores afgrænsning af målgruppen til kvinder med flygtningebaggrund. Derudover vil vi belyse politiske initiativer og sociale indsatser, som har haft betydning for integrationsvilkårene i Danmark og undersøge hvilken rolle virksomhederne har for at inkludere kvinderne på arbejdsmarkedet.

2.1 Lav beskæftigelse blandt kvinder med flygtningebaggrund?

”Og til jer – særligt kvinder med ikke-vestlig baggrund, som ikke har et arbejde, selvom I har været i Danmark i mange år: Vi har brug for jer.” (Statsministeriet 2022)

Således lød det fra Mette Frederiksen i hendes nytårstale for 2022, som en direkte appel til gruppen af minoritetskvinder fra ikke-vestlige lande. Den nuværende politiske dagsorden, har et stort fokus på kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse, som også berøres i Reformkommissionen, nedsat af den nuværende regering. Kommissionen har til formål at give bud på reformer, der skal løse komplekse problemstillinger, som tidligere reformer ikke har kunnet løse, hvorved italesættelsen af kvindernes ledighed kan forstås som et socialt problem (Reformkommissionen 2021:8). En af de udfordringer kommissionen søger løsninger på er ”voksne uden fodfæste på arbejdsmarkedet” (ibid.:8f), hvor kvinder stammende fra MENAPT¹-landene nævnes specifikt.

¹ MENAPT er den betegnelse af mennesker fra lande som inkluderer Mellemøsten og Nordafrika (Syrien, Kuwait, Libyen, Saudi-Arabien, Libanon, Somalia, Irak, Qatar, Sudan, Bahrain, Djibouti, Jordan, Algeriet, Forenede Arabiske Emirater, Tunesien, Egypten, Marokko, Iran, Yemen, Mauretanien og Oman) samt Afghanistan, Pakistan og Tyrkiet (Udlændinge og Integrationsministeriet 2022:1).

I 2020 var 53 % af kvinder med ikke-vestlig indvandrerbaggrund i alderen 16-64 år i beskæftigelse, mens samme gjaldt for 76 % af kvinder med dansk oprindelse (Danmarks statistik 2020). Sammenlignet var 64 % af mænd med ikke-vestlig indvandrerbaggrund i beskæftigelse. Disse tal har forholdt sig stabile, med forholdsvis få ændringer, gennem årenes løb (Danmarks Statistik 2020). Da kvinder med minoritetsbaggrund udgør en større faldgrube på arbejdsmarkedet, sammenlignet med mændene, bliver den kønslige forskel i beskæftigelse relevant at undersøge i dette speciale. Dertil er det særligt ikke-vestlige indvandrere som har haft sværere ved at finde fodfæste på det danske arbejdsmarked, sammenlignet med andre indvandrere, og flygtninge er den mest udsatte gruppe i relation til beskæftigelse og løn (Schultz-Nielsen 2016:48).

En rapport fra DRC Dansk Flygtningehjælp har belyst, hvordan flygtninge er en særlig udsat gruppe blandt indvandrere. Ifølge et notat udarbejdet af Dansk Flygtningehjælp (DRC), er Post Traumatic Post Syndrom (PTSD), en psykisk lidelse, som er overrepræsenteret blandt flygtninge (Dansk Flygtningehjælp 2016:2). Arbejdsløsheden for gruppen kan dermed både omfatte sociale problemer af psykisk, fysisk og social karakter (Caswell & Dall 2015:259). En undersøgelse fra Nordisk Ministerråd påpeger, hvordan der på tværs af de nordiske lande er et markant gab i beskæftigelsesgraden mellem mandlige og kvindelige flygtninge uanset opholdslængde. Dertil var beskæftigelsesfrekvensen for flygtningekvinder i alderen 16-64 lavest i Danmark i 2016, sammenlignet med Norge og Sverige (Hernes et. al 2019:75). Dermed indikeres en kompleks og længerevarende problemstilling, hvor færre kvindelige flygtninge kommer i beskæftigelse, sammenlignet med mandlige flygtninge og samtidig er Danmark det skandinaviske land, hvor kønsgabet er størst. Grundet ovenstående forudsætninger for kvinder med ikke-vestlig flygtningebaggrund, vil vi i dette speciale afgrænse og referere til målgruppen som kvinder med flygtningebaggrund.

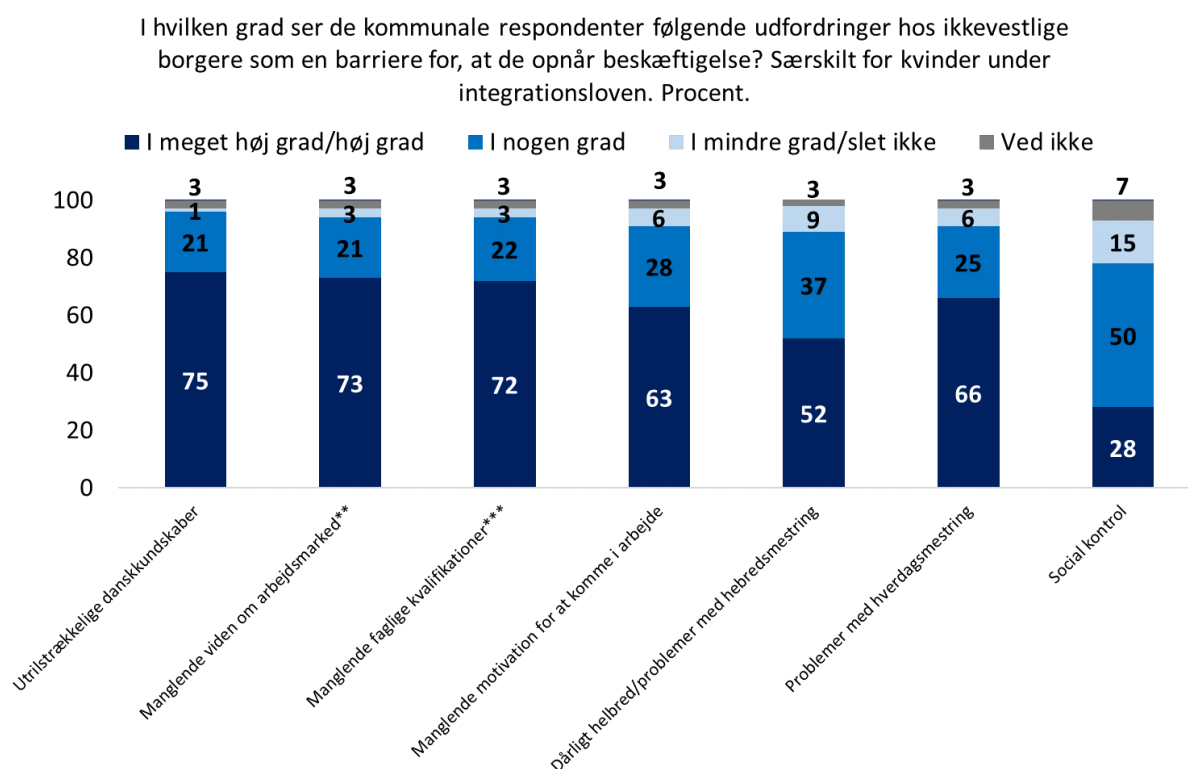
Et forskningsprojekt af Væksthusets Forskningscenter, tager udgangspunkt i somaliske kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse i Danmark, og peger på, hvordan manglende kvalifikationer er en hæmmende faktor for inkluderingen på arbejdsmarkedet. Det gælder blandt andet manglende anerkendelse af den uddannelse de har med sig fra deres hjemland, manglende dansk kundskaber og helbredsproblematikker (Ali et. al 2019:6f). Nogle af de helbredsproblematikker som kvinderne oplever, omhandler et fysisk dårligt helbred, som medfører at kvinderne ikke kan udføre et fuldtidsarbejde. Det psykiske aspekt spiller også en rolle, især når der er tale om kvinder med flygtningebaggrund, der har oplevet traumatiserende hændelser, som påvirker

deres livskvalitet og deres arbejdsmarkedstilknytning (Ali et. al 2019:8). Forskningen peger også på, at indvandrere har fysisk belastende jobs, der forstærker risikoen for ulykker og arbejdsskader, som medvirkende til et højere fravær på arbejdsmarkedet (Dahl & Jakobsen 2005:55).

Der er længe blevet lagt vægt på de komplekse problemstillinger vedrørende kvindernes høje ledighed, men nyere udtalelser peger også på hvordan der er et potentiale for at få kvinder med minoritetsbaggrund i beskæftigelse. Beskæftigelses- og ligestillingsministeren, Peter Hummelgaard, pointerer, hvordan kvindernes beskæftigelse er vigtig i forhold til ligestilling og for økonomien (Beskæftigelsesministeriet 2021). Ligeledes udtaler Jannik Bay, uddannelses- og integrationschef i Dansk Arbejdsgiverforening, hvordan det går den rigtige vej for gruppen, men at der stadig er et ubenyttet “væsentligt potentiale”, mens Mandag Morgen mere specifikt skriver, hvordan kvinderne udgør et stort økonomisk potentiale til at sikre velfærden (Thorsen 2022; Reiermann & Andersen 2019). Dertil er der en risiko for at kvindernes potentialer kan gå tabt, hvis der ikke handles. Dermed er der flere offentlige aktører der peger på, hvordan kvindernes ledighed er problematisk for det danske samfund og økonomi, mens andre debattører i den offentlige debat vælger at fremhæve de potentialer og ressourcer kvinderne har og kan bidrage med.

VIVE har i 2021 kortlagt kommunernes indsatser for at få ikke-vestlige indvandrere i beskæftigelse (Jakobsen et. al. 2021:41). I den forbindelse har de undersøgt kommunale medarbejderes vurdering af borgernes barrierer for beskæftigelse. Følgende tabel viser resultaterne for kvindelige borgere under integrationsloven.

Tabel 1.*



Antal besvarelser: 68 kommuner har besvaret spørgsmålene vedrørende integrationsborgere.

Kilde: Data fra VIVEs spørgeskemaundersøgelse blandt danske kommuner (Jakobsen et. al 2021:41).

*I grafen er følgende kategorier lagt sammen 1) 'I meget høj grad'+ 'høj grad' og 2) 'I mindre grad'+ 'slet ikke'.

Manglende viden om det danske arbejdsmarked. *Manglende faglige kvalifikationer i forhold de kvalifikationer, arbejdsmarkedet efterspørger.

Tabellen understøtter, at den største udfordring, der er hæmmende for at kvinderne kan komme i beskæftigelse, ifølge kommunale medarbejdere, er at 75 % af kvinderne i meget høj eller høj grad har utilstrækkelige danskundskaber, mens 72 % mangler de faglige kvalifikationer, som arbejdsmarkedet efterspørger. Tabellen belyser også, hvordan udfordringerne, ifølge medarbejderne, er kulturelt betinget, såsom manglende viden om arbejdsmarkedet, kulturen på en arbejdsplads, og at kunne mestre en hverdag med både arbejds- og familieliv (Jakobsen et. al 2021:45). Vi finder det interessant, at de kommunale medarbejdere, på vegne af kvinderne, medgiver at det for hele 63% af kvinderne i meget høj eller høj grad handler om manglende motivation. Dette er i modstrid med Væksthusets Forskningscenters undersøgelse, der ikke fremhæver den manglende motivation som en betydningsfuld faktor for ikke at komme i beskæftigelse. Dette kan indikere en mulig uoverensstemmelse mellem de kommunale medarbejdere og de somaliske kvinders opfattelse af, at manglende motivation kan være en udfordring for beskæftigelse. Vi finder det samtidig problematisk, at flere forskningsundersøgelser tager

udgangspunkt i de kommunales problemforståelser af målgruppen, uden at inddrage kvindernes egne perspektiver, hvorfor vi i dette speciale ønsker at sætte kvindernes perspektiver i fokus. I nedenstående afsnit vil vi fokusere på de seneste beskæftigelse- og integrationstiltag, der skal fremme kvindernes arbejdsmarkedstilknytning.

2.2 Socialpolitiske stramninger på beskæftigelses- og integrationsområdet

”Regeringen tror på, at den bedste vej til en vellykket integration er ved at have et arbejde”

(Udlændinge-og integrationsministeriet 2021:17).

I december 2021, udkom regeringens Integrationshandleplan. Her hviler regeringens fokus på en succesfuld integration på en aktiv deltagelse i det danske samfund, og at man herved definerer sig selv som dansk medborger. Den overordnede målsætning med Integrationshandleplanen er, ifølge regeringen, at skabe rammerne for, at indvandrere og flygtninge har mulighed for at blive integreret på det danske arbejdsmarked, hvorved en større gruppe af flygtninge og indvandrere vil opnå selvforsørgelse.

For at opnå målet om en øget arbejdsmarkedsintegration har regeringen fremlagt en indsats for aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet og tilegnelse af det danske sprog, som vedrører et udspil om en 37-timers arbejdspligt (Udlændinge-og integrationsministeriet 2021:8). Forslaget om en 37-timers arbejdspligt, kommer på baggrund af regeringens tal, der belyser at 6 ud af 10 kvindelige indvandrere fra MENAPT-landene ikke har et arbejde, hvilket, ifølge regeringen, skader sammenhængskraften i det danske samfund (ibid.:17).

På denne måde, fremlægger regeringen ikke blot arbejdsløshed som et socialt problem, der er skadeligt for den danske sammenhængskraft, men har klassificeret, hvordan befolkningsgrupper fra MENAPT-landene kræver en særligt tilrettelagt beskæftigelses- og integrationsindsats. Den 37-timers arbejdspligt skal understøtte den aktive arbejdsmarkedsdeltagelse for indvandrere, hvormed *”arbejdslogikken skal erstatte forsørgelseslogikken”* (Regeringen 2021:22). Helt konkret skal den 37-timers arbejdspligt bruges i nytteindsatser, hvor der stilles krav til at man arbejder for sin ydelse, ved at løse arbejdsopgaver indenfor det offentlige. Arbejdsopgaverne kan eksempelvis være vedligeholdelsesopgaver af offentlige områder (Regeringen

2021:24). Udover nytteindsatsen, kan der også indgå praktik og løntilskud, hvoraf virksomheder også kan spille en central rolle for realiseringen af arbejdspligten (Regeringen 2021:24). Reformudspillet er henvendt specifikt til målgruppen af indvandrere og flygtninge fra ME-NAPT-landene, hvilket kan argumenteres for at være et diskriminerende tiltag, der forskelsbehandler en gruppe af mennesker på baggrund af etnisk ophav. Udspillet strider ligeledes imod det universelle sociale arbejdes formål og principper omhandlende: “[...] *respekt for menneskers iboende værd og værdighed, ikke at gøre skade, respekt for mangfoldighed og opretholdelse af menneskerettigheder og social retfærdighed.*” (IFSW & IASSW 2014:2). Dermed vil vi i dette speciale gå ind og belyse regeringens italesatte sociale problem, gennem perspektiver fra gruppen af ikke-vestlige kvinder med flygtningebaggrund, som risikerer at blive udsat for denne lovmæssige forskelsbehandling.

S-Regeringens udspil om en 37 timers arbejdspligt, bygger på en politisk udvikling, hvor skiftende regeringer har udviklet socialpolitiske beskæftigelses tiltag, som skal skabe veje mod en succesfuld integration, bl.a. realiseret gennem økonomiske incitamentsstrukturer og asylstramninger. Under VK-Regeringen i 2016 blev der bl.a. fremlagt en række stramninger på udlændingeområdet, heriblandt en genindførelse af “integrationspotentialt” (Regeringen 2016). I denne fremgår det, at udvælgelse af flygtninge skulle ske på baggrund af en vurdering af bl.a. de sproglige færdigheder og arbejdserfaring. Dette er yderligere med til at belyse, hvilken betydning flygtninges motivation, villighed og erfaring med arbejdsmarkedet bliver tillagt af politisk betydning for flygtninges vilkår i Danmark.

Regeringen lægger op til, at befolkningen har ret til de universelle velfærdsydelser, såfremt man er en aktiv medborger. Dermed bærer nutidens socialpolitik præg af, at de universelle velfærdsydelser er blevet indskrænket og at passiv forsørgelse er blevet et mere udskældt begreb, hvor aktivering skal modvirke en ‘passiv’ rolle i samfundet. Målsætningen om en tvungen arbejdspligt, og at indvandrere og flygtninge skal ‘yde før de kan nyde’, taler ind i en integrationsforståelse, hvor øgede sanktioner og økonomiske incitamenter fremstår som løsningsmodellen, og hvor de politiske problemforståelser af arbejdsløse flygtninge og indvandrere, som er på offentlig forsørgelse, er en byrde for staten (Healy 2016:92). Dette går imod det institutionelle velfærdsprincip, hvor velfærdsordninger er rets bestemte og tildeles ud fra objektive kriterier (Goul Andersen 1997:12). Situationen, hvor velfærdsstaten har ændret sig til at omfordele de universelle velfærdsydelser forskelligt efter opholdsgrundlag og etnicitet, får os til

at stille spørgsmål ved, i hvilken grad omfordelingen er bidragende til en bedre integration på arbejdsmarkedet.

2.3 Kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet

Den første integrationslov trådte i kraft i 1999. I takt med stigende flygtningestrømme op gennem 90'erne, overtog kommunerne ansvaret for at integrere indvandrere og flygtninge. Integrationslovens fokus har siden været at sikre indvandrere de bedste muligheder for deltagelse i det danske samfund, at være selvforsørgende og at kunne opnå forståelse for værdier og normer i det danske samfund. De to grundlæggende elementer, som ligger bag kommunernes integrationsindsats, består af danskundervisning og en beskæftigelsesindsats (Arendt et. al 2016:11). Her tilbyder kommunerne flere forskellige indsatser for at hjælpe flere borgere i beskæftigelse, såsom danskuddannelse, støtte til sprogindlæring, virksomhedsrettede indsatser, beskæftigelsesrettet vejledning og opkvalificering samt anvendelse af sanktioner i forbindelse med aktiveringskrav (Jakobsen et. al 2021).

Kommunernes indsatser på beskæftigelsesområdet bliver hyppigt undersøgt, og der har bl.a. været fokus på, hvilke kommunale indsatser der kan hjælpe flere flygtninge og indvandrere i job. De nyeste undersøgelser tæller en kortlægning og analyse af kommunernes beskæftigelsesrettede indsatser for flygtninge og indvandrere fra 2021 (Jakobsen et. al 2021) og en undersøgelse med samme tema af KORA fra 2016, har fokus på hvilke kommunale indsatser der virker effektivt samt en benchmarking analyse mellem landets kommuner (Arendt et. al 2016). Rockwoolfonden har undersøgt effekterne af tidlige jobrettede integrationsindsatser til nyankomne flygtninge. Effekten analyseres på baggrund af to lovændringer, hvor modtagere af introduktionsydelse i udgangspunktet erklæres jobparate, samt at alle nyankomne flygtninge stilles krav om tidlig og kontinuerlig virksomhedspraktik. Her finder vi det interessant, at undersøgelsen viser at lovændringerne har hjulpet mandlige flygtninge hurtigere i beskæftigelse, mens lovændringerne ikke har hjulpet flere kvindelige flygtninge (Arendt 2019).

Ovenstående indikerer, hvordan der løbende er et offentligt fokus på de kommunale integrationsindsatser. I stedet for at have fokus på disse, vækker det en interesse hos os for hvilken rolle og ansvar, virksomhederne har i forbindelse med rekruttering, fastholdelse og integration af kvinder med flygtningebaggrund på arbejdsmarkedet, da dette område er mindre undersøgt. Tilmeld kan dette fokus give et andet mulighedsrum, da virksomhederne sidder med andre ressourcer, end den kommunale praksis. Ligeledes er det virksomhederne der står for at ansætte

og arbejdsmarkedsintegrere kvinderne, og sidder med den endelige afgørelse for kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette kan også være en forklaring på, hvorfor aktive arbejdsmarkedsprogrammer, hvor der samarbejdes tæt med lokale virksomheder, ser ud til at bringe flere i job (Bredgaard & Thomsen 2018:21).

2.4 Virksomhedernes rolle og ansvar for integration

Én del af specialet handler om at undersøge kvindernes egne perspektiver på deres arbejdsmarkedstilknnytning, i forhold til deres ønsker, kvalifikationer og ressourcer. Et andet perspektiv vi ønsker at undersøge er, hvordan virksomhederne imødekommer kvindernes behov og ønsker, hvilke krav de selv har til deres medarbejdere, samt hvorvidt de har oplevet udfordringer med at ansætte kvinder med flygtningebaggrund. Det er dermed ikke kun et spørgsmål om kvindernes individuelle motiver og kvalifikationer vi ønsker at undersøge, men også i høj grad de strukturelle vilkår på arbejdsmarkedet, der kan være en barriere i forhold til at være i beskæftigelse.

Når det kommer til de strukturelle vilkår på arbejdsmarkedet, viser undersøgelser, at nogle af kvinderne er udsat for fordomme og diskrimination på arbejdsmarkedet, og at det arbejdsmarkedspolitiske system, kan være hæmmende for, at etniske minoriteter kan komme på arbejdspladsen (Dahl & Jakobsen 2005:8). For kvinderne handler det især om religiøs påklædning. Derudover har arbejdspladserne tendens til at have fordomme om, at kvinderne mangler kvalifikationer. Dette kan medvirke konsekvensen, at arbejdsmarkedet reproducerer fordommene om manglende faglige kvalifikationer, og derfor får ansat kvinderne i stillinger, som de muligvis er overkvalificeret til (Dahl & Jakobsen 2005:8,56). Overordnet kan disse fordomme påvirke beskæftigelsesmønstrene hos kvinderne, som i forvejen har vanskeligere ved at finde arbejde, sammenlignet med etniske danskere, og dertil beskæftiges i branchespecifikke stillinger.

I 2015 afsatte politikere midler til initiativet *Integration der virker - en mere målrettet kommunal beskæftigelsesindsats*, hvoraf den ene af indsatserne bestod af projektet; *Virksomhedsrettet indsats med en brancheorienteret tilgang for flygtninge og indvandrere* (Thuesen et. al 2020:2). Projektet gik ud på, at flygtninge, familiesammenførte og andre ikke-vestlige indvandrere skulle ud i virksomhederne, da det er her ledige flygtninge, får de kompetencer, der gør dem arbejdsdygtige (ibid.:4). Projektet tog udgangspunkt i et samarbejde mellem kommunerne,

hvor man målrettede den beskæftigelsesrettede indsats, med udvalgte brancher der har efterspørgsel på arbejdskraft. Et af de spændende resultater der kom ud af indsatsen var, at den brancheorienteret tilgang havde bedst effekt for kvinderne, hvor beskæftigelsen steg med 14 % blandt deltagerne (Thuesen et. al 2020:9). Forløbet var med til at opkvalificere den ledige gennem afklaring, introduktion til arbejdspladsen, praktiske kurser og sprogundervisning (ibid.:12). Dette er interessant, da forløbet netop er med til at imødekomme udfordringerne om kvindernes manglende faglige kvalifikationer. Dertil er det relevant at understrege, hvordan projekter som disse ofte er bevilliget i en kortere årrække, som ikke sikrer en mere langsigtet implementering af integrationsindsatsen.

Arbejdsgivere i virksomhederne har altså en stor betydning for, hvorvidt og hvordan kvinder med flygtningebaggrund kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet, afhængig af den indsats virksomhederne ligger i at imødekomme målgruppen af kvinder, der kan have komplekse udfordringer. Hertil er vi interesseret i at undersøge, hvordan ordinære virksomheder imødekommer denne gruppe af flygtningekvinder i deres stillinger og overkommer nogle af de udfordringer der kan opstå. Samtidig er det relevant at undersøge de potentialer, der også kan ligge i at ansætte denne målgruppe.

Ovenstående problemfelt indikerer, hvordan diskursen om for høj ledighed blandt kvinder med indvandrer- og flygtningebaggrund længe har været en del af den offentlige integrationsdebat. Disse initiativer skulle således fungere som incitament eller et ”skub” for at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet. Dertil kan man undre sig over, om de socialpolitiske tiltag og arbejdsmarkedet skaber de rette betingelser for at inkludere kvinderne i virksomhederne, og om det er kvindernes ansvar alene at tilpasse sig de eksisterende rammebetingelser på arbejdsmarkedet?

Derfor ønsker vi i dette speciale at undersøge, hvordan kvinder med flygtningebaggrund oplever mødet med det danske arbejdsmarked, og hvilke erfaringer de har. Samtidig ønsker vi at belyse, hvordan virksomhederne forholder sig til at ansætte kvinderne i målgruppen, hvad arbejdsgivere kan gøre for at skabe større inklusion på deres arbejdspladser samt hvilken betydning det sociale arbejde har i forhold til kvindernes arbejdsmarkedsintegration. Dertil vil spejlet mere overordnet undersøge, hvorvidt man kan styrke integrationen gennem arbejdsmarkedsdeltagelse.

3. Problemformulering

Hvordan oplever kvinder med flygtningebaggrund og ustabil beskæftigelse, mødet med det danske arbejdsmarked, hvordan imødekommer arbejdsmarkedet målgruppen, og hvilken betydning har sociale indsatser for kvindernes arbejdsmarkedsintegration?

Mere specifikt vil vi besvare problemformuleringen, ved hjælp af følgende arbejdsspørgsmål:

1. Hvordan oplever kvinder med flygtningebaggrund mødet med det danske arbejdsmarked?
2. Hvordan arbejder virksomheder med at ansætte og fastholde kvinder med flygtningebaggrund?
3. Hvordan understøtter det sociale arbejde kvindernes veje til beskæftigelse, og hvilke udfordringer står i vejen for en bæredygtig arbejdsmarkedsintegration?

4. Læsevejledning

For at besvare problemformuleringen, vil vi som det første udarbejde en oversigt over hvilken forskning der hidtil er lavet i forbindelse med kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrunds beskæftigelse. Efterfølgende vil vi gøre rede for vores videnskabsteoretiske afsæt samt metode. Vi vil besvare problemformuleringen gennem en kvalitativ undersøgelsesdesign, baseret på interviews med kvinder med flygtningebaggrund og virksomheder, der har erfaring med målgruppen. Herefter følger vores analysestrategi og teoretiske valg, som vil danne grundlaget for analysen, der skal besvare problemformuleringen. Analysen vil fokusere på de to første arbejdsspørgsmål, mens tredje arbejdsspørgsmål besvares i en diskussion. Derefter vil vi reflektere over vores metodiske valg og afslutningsvist konkludere på kandidatafhandlingens problemformulering.

5. Forskningsfelt

I kapitlet vil vi gøre rede for forskning, der har undersøgt, hvilke barrierer og potentialer for beskæftigelse der eksisterer for kvinder med ikke-vestlig indvandrer- og flygtningebaggrund. Forskningen tager både udgangspunkt i perspektiver fra kommunale frontmedarbejdere og kvinder med flygtningebaggrund.

5.1 Manglende faglige kvalifikationer som barrierer

Sproglige barrierer

Liebig og Tronstad (2018), har gennem en litteraturgennemgang af forskning om integrationen af flygtningekvinder i en europæisk kontekst, undersøgt udfald og udfordringer for kvindernes integration. De argumenterer for, at den vigtigste kompetence for at flygtninge kan opnå en succesfuld integration i værtslandet og på arbejdsmarkedet, er ved at tale værtslandets sprog (Liebig og Tronstad 2018). Meador (2020) undersøger i en rapport fra Kvininfo, gennem litteratursøgning og statistik, hvilke individuelle udfordringer og strukturelle barrierer der findes for deltagelsen på det danske arbejdsmarked for kvinder med indvandrer- og flygtningebaggrund. Her finder hun bl.a. hvordan danske sprogfærdigheder har en stor betydning for beskæftigelse, hvor kvinder med ikke-vestlig baggrund har færre færdigheder end mændene (Meador 2020:79). Dette skyldes flere faktorer, såsom lavere uddannelsesniveau, færre sociale aktiviteter og et manglende netværk til dansktalende personer. Det kan også skyldes oplevede forhindringer for en løbende deltagelse i undervisning, fx arbejde, barsel, sygdom eller familieliv. Dårligt psykisk helbred kan også være en barriere for at lære dansk (ibid.:76).

Mere generelt pointerer Jakobsen et. al (2021) i en kortlægning af integration i de danske kommuner, at den sproglige udfordring, for ikke-vestlige flygtninge og indvandrere, ifølge kommunale medarbejdere, også består i at arbejdssøgningen foregår på dansk og er digitaliseret (Jakobsen et. al 2021:47). I en undersøgelse for Væksthusets Forskningscenter om somaliske kvinders arbejde og ledighed i Danmark, oplever nogle af kvinderne den manglende sprogkompetence som en personlig barriere for at komme i job, mens andre kvinder oplever en hindring i at andre, såsom arbejdsgivere eller kollegaer, ser de manglende sprogkunderskab som en barriere for at udføre en arbejdsopgave (Ali et. al 2019:7,47).

Faglige kvalifikationer

Ifølge Jakobsen et. al, peger kommunale ledere og medarbejdere på at de væsentligste barrierer for beskæftigelse hos borgere med ikke-vestlig baggrund, udover manglende danskkunderskaber, er manglende faglige kvalifikationer i forhold til efterspørgslen fra arbejdsmarkedet samt en manglende viden om det danske arbejdsmarked (Jakobsen et. al 2021:45f). Udfordringerne opleves af medarbejdere og ledere, højere for kvinder end mænd. Jakobsen et. al forklarer at ho-

vedårsagen til, at manglende faglige kvalifikationer ses som en central udfordring, er fordi vejen ind på det danske arbejdsmarked ofte går gennem ufaglærte jobs og disse bliver færre og færre, hvormed indgangen for personer med begrænsede faglige eller formelle færdigheder indskrænkes. Samtidig kræver flere brancher, fx rengøring, at kompetencer er dokumenterede. Dertil pointerer Liebig og Tronstad, at mange kvinder med flygtningebaggrund kommer fra lande hvor kønsuligheden er høj og beskæftigelsen af kvinder lav. Den kønnede arbejdsdeling kan således være en barriere for kvinder med flygtningebaggrunds beskæftigelse i Europa (Liebig og Tronstad 2018:24).

Liebig og Tronstad, finder at kvinder med flygtningebaggrund i Europa har et lavere uddannelsesniveau sammenlignet med mændene, andre kvinder med indvandrerbaggrund samt indfødte kvinder (Liebig og Tronstad 2018). Meador pointerer, hvordan uddannelsesniveau og -typer har en stor betydning for individets beskæftigelsesmuligheder. Her stiger kvindernes beskæftigelseschancer med et øget uddannelsesniveau, og betydeligt mere, hvis uddannelsen er dansk. Dertil er der også en barriere i at få overført en medbragt uddannelse til det danske arbejdsmarked (Meador 2020:97).

Omvendt er kvinder med flygtningebaggrund, som er i beskæftigelse, ofte overkvalificerede i deres ansættelser. Flygtningekvinder med en videregående uddannelse er oftere ansat i stillinger som kræver et lavere niveau af kompetencer, og der er større sandsynlighed for at de arbejder deltid, sammenlignet med andre indvandrerkvinder eller indfødte kvinder (Liebig og Tronstad 2018:23). Ali. et. al finder desuden, at mange somaliske kvinder i en dansk kontekst har oplevet, hvordan deres uddannelse og erhvervserfaring fra hjemlandet er blevet mødt med manglende anerkendelse, eller manglende tiltro og åbenhed i forhold til personlige ønsker og mål (Ali et. al 2019:7).

5.2 Helbredsmæssige barrierer

Kvinder med flygtningebaggrund, og indvandrer- og flygtninge mere generelt, møder udfordringer med at komme i beskæftigelse grundet et dårligere psykisk eller fysisk helbred (Liebig og Tronstad 2018; Jakobsen et. al 2020). Sammenlignet med majoritetsbefolkningen er forekomsten af sygdomme og et dårligere mentalt helbred højere blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere (Meador 2020:75).

Som flygtning er man særligt udsat for traumereaktioner efter flugt fra krig, som både kan udmønte sig mentalt eller fysisk (DIGNITY 2019:10). Dette kan nedsætte indlærings- og arbejdssevnen, hvor kvindelige flygtninge i særlig høj grad er i risiko for at udvikle psykiske sygdomme. Her har mere end 40 % været udsat for overgreb, trafficking og seksuel udnyttelse (Mealor 2020:75). Derudover anslås det, at mellem 30-45 % af alle flygtninge i Danmark har traumer, hvoraf en del lider af PTSD (DRC Dansk Flygtningehjælp, s.d.:7). I en rapport fra DIGNITY - Dansk Institut Mod Tortur, konkluderes der at PTSD-ramte flygtninge er en af de mest belastede grupper i det danske sundhedsvæsen (DIGNITY 2019:7). Samtidig belyser rapporten, at det kan have skadelige konsekvenser, hvis der opsøges hjælp for sent: *“De patienter som først opsøger behandling efter 8 år, har et betydeligt lavere funktionsniveau”* (ibid.:8). Mange flygtninge får dog først traumebehandling efter 10-15 år (Mealor 2020:76f). I forbindelse med vores målgruppe, kan man derfor udlede at de kan risikere at være særligt udsatte for varige psykiske mén, såfremt de ikke har været i behandling for PTSD inden for den angivne tidsramme. Dette kan således forhindre dem i at være i stand til at varetage et fuldtidsarbejde resten af livet.

PTSD kan vise sig i mange forskellige, komplekse former ved både fysiske symptomer, såsom kroniske smerter og ved psykiske symptomer, såsom angst, stress og depression (DIGNITY 2019:7,10). Dertil kan kulturelle forskelle spille en væsentlig rolle, da patienten har manglende erfaring med det danske sundhedssystem, hvoraf sproglige misforståelser mellem behandler og patient kan medføre at behandleren stiller en forkert diagnose, så patienten ikke får den rette behandling til PTSD (ibid.:10). Hertil påpeger DIGNITYs rapport at der endnu ikke eksisterer *“nationale kliniske retningslinjer for behandlingen af traumatiserede flygtninge i Danmark”* (ibid.:12), hvilket kan medvirke at behandlerne har sværere ved at stille den rette diagnose uden beslutningsstøtte og faglige anbefalinger (Sundhedsstyrelsen 2021).

Udover helbredsmæssige barrierer for beskæftigelse, kan manglende beskæftigelse omvendt også medvirke til et dårligere helbred. Dette understøttes af Ali. et al, som finder at nogle somaliske kvinder i Danmark, oplever helbredsproblematikker som en barriere for fuldtidsbeskæftigelse. Nogle kvinder peger på, at det nye liv i Danmark, og det at sidde hjemme har medvirket til sygdom. Bekymringer om bl.a. statsborgerskab, økonomi eller anbringelse af deres børn, fremhæves også som grunde til sygdom og stress. Dertil har nogle kvinder haft negative oplevelser med arbejdsmarkedet eller oplevet retraumatisering, i situationer hvor de er blevet presset eller stillet for høje krav (Ali et. al 2019:7).

5.3 Strukturelle barrierer

Kønsroller og kulturopfattelser

Holdningen til kønsroller har en stor betydning for kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse. Dette er dog uanset etnisk herkomst, hvorfor det også påvirker kvinder med dansk oprindelse. Deding og Jakobsen finder at tilslutningen til traditionelle kønsroller er større blandt kvindelige indvandrere fra Tyrkiet, Pakistan og Iran, sammenlignet med danske kvinder. Dog er spredningen i holdningen til kønsroller større blandt indvandrere, hvilket indikerer at alle ikke tilslutter sig traditionelle værdier om køn (Deding & Jakobsen 2008:29). Kønsrolleholdninger kan være knyttet til religiøse trosretninger, men her finder Deding og Jakobsen ikke en direkte påvirkning på kvindernes beskæftigelsesfrekvens, hvormed man skal være forsigtig med at tilskrive religion for stor en forklaring (Deding & Jakobsen 2008:26,30).

Yderligere finder Goul Andersen i en undersøgelse om orientering til uddannelse og arbejde blandt indvandrere (2008), at selvom familie værdier synes mere traditionelle blandt indvandrere, er der bred enighed om at beskæftigelse er forbeholdt både mænd og kvinder (Goul Andersen 2008:77f). Europæiske spørgeskemaundersøgelser finder, at kvinder og mænd med flygtningebaggrund mener, at begge ægtefæller bør bidrage til husholdningen økonomisk samt tage sig af husholdningen og børn (Liebig og Tronstad 2018:25). Dermed modsiger studierne den stereotype fortælling, hvor kvinderne går hjemme på grund af traditionel kønskultur eller religion (Mealor 2020:97).

Ifølge Ali et. al ses en stærk kulturel og religiøs identitet hos de somaliske kvinder i Danmark. Kulturelle og religiøse normer og værdier har en betydning for kvindernes beslutninger i hverdagen, hvormed det også kan påvirke nogle af kvindernes beskæftigelse. Den religiøse identitet, hvor kvinderne følger islam, påvirker ofte kvindernes påklædning, i forhold til at bære tørklæde eller løstsiddende tøj. Samtidig kan kvinderne have været nødt til at undgå bestemte brancher eller erhverv, hvis det ikke stemte overens med deres trosretning, hvor der for eksempel blev solgt alkohol (Ali et. al 2019:6). Derudover er forældreidentiteten stærk hos de somaliske kvinder, som dertil ofte er skilt. Dette kan for nogle af kvinderne have haft betydning for deres arbejdsmarkedsdeltagelse.

Manglende netværk

Manglende sociale og faglige netværk udgør en barriere både for kvinder der ønsker at komme i job, og for kvinder som ønsker at fremme deres karriere. Som indvandrere og flygtning har man ofte et begrænset netværk, når man kommer til landet, og det kan både være svært og tidskrævende at opbygge et netværk, hvis man i forvejen ikke har kontakter, ikke taler sproget eller kender til kulturen (Mealor 2020:85). I europæiske lande er det særligt kvindelige flygtninge som mangler et netværk, sammenlignet med mændene, og især blandt den majoritetsetniske befolkning (Liebig og Tronstad 2018). Det skyldes dels den lavere tilknytning til arbejdsmarkedet, at de formentlig har en lavere foreningsdeltagelse samt at det for nogle af kvinderne kan gælde at jobsøgningen primært sker gennem mændenes netværk, hvilket kan begrænse jobmulighederne, hvis det foregår under kontrollerede forhold (Mealor 2020:85f). Forskningen viser, hvordan det har en stor betydning for beskæftigelse at have netværk blandt den majoritetsetniske del af befolkningen. Netværk med personer fra samme oprindelsesland eller med andre indvandrere kan også have en positiv effekt på beskæftigelse, men her afhænger det af netværkets beskæftigelsesfrekvens, stillings- og uddannelsesniveau.

Forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Bredgaard & Thomsen har undersøgt arbejdsmarkedsintegration for flygtninge i Danmark, og konkluderer, at barriererne også må findes på efterspørgselssiden og i den proces der sker i matchet mellem arbejdsgiver og arbejdstager. På efterspørgselssiden er der stor forskel på arbejdsgivere, og der findes indikationer på at ikke-vestlige indvandrere møder indirekte former for diskrimination i forhold til rekrutteringsprocessen, hvilket også forstærker barriererne på udbudssiden. Barrierer i mødet mellem arbejdsgiver og arbejdstager opstår, når flygtninge mangler information om det danske arbejdsmarked og adgangen til uformelle rekrutteringskanaler. Arbejdsgivere mangler på den anden side informationer om flygtningenes kvalifikationer og kompetencer. Jobcentre kan tilbyde disse informationer og kontakter, men ofte foretrækker arbejdsgivere at rekruttere gennem uformelle og private kanaler (Bredgaard & Thomsen 2018:21). Mealor pointerer, at når arbejdsgiveren rekrutterer gennem uformelle netværk, forstørres den etniske opdeling på arbejdsmarkedet. Dette kan resultere i en fastlåshed i bestemte brancher eller stillinger, hvormed den sociale mobilitet, for indvandrere og flygtninge, begrænses (Mealor 2020:87).

Ejrnæs har undersøgt segregering på det danske arbejdsmarked, og finder at ikke-vestlige indvandrere er koncentreret i brancher og erhverv, hvor personaleomsætningen er høj. Det medvirker til større social ulighed, fordi faglige organisationer bl.a. har en mindre indflydelse på arbejdsvilkår, løn og opkvalificering samt fordi virksomheder i disse brancher ofte anvender perifer, ubeskyttet og relativ billig arbejdskraft (Ejrnæs 2007:6; Meador 2020:33). Ifølge Danmarks Statistik var der i 2019 en klar overrepræsentation af kvinder med ikke-vestlig indvandrerbaggrund ansat inden for rejsebureauer, rengøring, hotel- og restaurationsbranchen samt i sociale institutioner, sammenlignet med kvinder med dansk oprindelse (Danmarks statistik 2021; Meador 2020:33). Dermed er det danske arbejdsmarked præget af en etnisk opdeling, hvor ikke-vestlige indvandrere koncentrerer sig i andre brancher samt er lavere i stillingshierarkiet, end majoritetsbefolkningen (Meador 2020:29). Den etniske segregering har mange af de samme effekter som kønssegregering, som fx lavere løn og mindre fleksible beskæftigelsesmuligheder. Det medfører et stort spild af indvandreres ressourcer, når indvandrere fastlåses i jobs, hvor trygheden i ansættelserne er mindre og mulighederne for opkvalificering og social mobilitet opad er ringere (ibid.:87). Kontakten til majoritetsbefolkningen er også mere begrænset, hvilket kan have en negativ effekt på sprogtilegnelse og netværk, og dermed påvirke integrationen for både indvandrere og deres børn (ibid.:29). Kvinder med flygtninge eller indvandrerbaggrund er dermed påvirket af det danske arbejdsmarkeds køns- og etnicitetsopdeling. Tendensen, hvor kvinderne får jobs inden for særlige brancher og jobtyper, medfører at de ofte arbejder på deltid eller korttidskontrakter, hvormed tilknytningen til arbejdsmarkedet bliver mere usikker (ibid.:99).

Studier i Norge og Sverige finder desuden, at kønsopdelingen på arbejdsmarkedet reproduceres i integrationsindsatsen. Her henvises kvinder oftere til traditionelle kvindeerhverv, indenfor madlavning eller pleje og omsorg, på trods af situationer hvor kvinderne har tekniske eller naturvidenskabelige kvalifikationer (Meador 2020:35).

En anden strukturel barriere for beskæftigelse er diskrimination. Forskning underbygger at der foregår diskrimination på det danske arbejdsmarked mod ikke-vestlige indvandrere og flygtninge. Dertil har ikke-vestlige indvandrere og efterkommer i Danmark oplevet diskrimination på arbejdspladsen og i hverdagen, ifølge selvrapporterede målinger (Meador 2020:100). Diskrimination på det danske arbejdsmarked foregår oftest indirekte og strukturelt, frem for direkte og bevidst. Både indirekte og direkte former for diskriminationen påvirker mulighederne for

praktik, færdiggørelse af uddannelse og senere beskæftigelse (Mealor 2020:92). For ikke-vestlige kvinder er det især det muslimske tørklæde, som er fokus for fordomme, og studier viser, hvordan kvindelige jobansøgere med tørklæde, oftere bliver sorteret fra til både offentlige og private stillinger (Mealor 2020:92).

Opsummeret kan vi gennem forskningen identificere tre overordnede udfordringer blandt flygtningekvinder med ikke-vestlig baggrund i forhold til at komme i beskæftigelse:

1. **Manglende faglige kvalifikationer:** Heriblandt sproglige færdigheder, uddannelse og arbejds erfaring.
2. **Helbredsmæssige barrierer:** Psykiske og fysiske barrierer, traumer og behandlingsbarrierer.
3. **Strukturelle barrierer:** Kønsrollemønstre og kulturopfattelser, manglende netværk og viden om arbejdskulturen, diskrimination og segregeret arbejdsmarked

5.4 Kvindernes potentialer og motivation

I undersøgelsen af Jakobsen et. al peger kommunernes medarbejdere på at barrierer for kvinderne også kan skyldes manglende motivation eller arbejdsidentitet (Jakobsen et. al 2021:19). Medarbejderne oplever at deres indsatser kan hjælpe nogle af kvinderne, hvis de formår at finde det som, motiverer den enkelte, hvor motivationsfaktorer for eksempel kan være ønsket om at forsørge familien, selvforsørgelse, være en rollemodel for sine børn, at tage en uddannelse eller få et større netværk (ibid.). Der er dog også undersøgelser der peger på det omvendte, hvor kvinderne selv påpeger en motivation for at arbejde og uddanne sig.

Følner et. al har i en undersøgelse for Als Research fundet, at både minoritets- og majoritetsetniske borgere i Danmark generelt har en stærk orientering mod arbejde (Følner et. al. 2019:28). Her mener 82 % af minoritetsetniske kvinder, til sammenligning med 80 % af majoritetsetniske kvinder, at det er 'meget vigtigt' at have et arbejde, så man kan være selvforsørgende. Hertil fandt undersøgelsen af Ali et. al, at mange af de somaliske kvinder havde en stærk arbejdsidentitet, hvor arbejde og uddannelse bl.a. ses som vigtige redskaber til at bane vejen til et bedre liv (Ali et. al 2019:6). Generelt opfatter kvinderne deres ledighed som påtvungen fremfor selvvalgt. De begrundet samtidig deres motiver for at komme i job, i ønsket om at blive økonomisk uafhængige, få mere selvbestemmelse, at tjene mere til at forsørge deres børn og være gode

rollemodeller for dem (Ali et. al 2019:6,8). På den ene side påpeger kommunale medarbejdere en manglede motivation hos kvinderne, samtidig med at andre studier, som inddrager kvindernes egne perspektiver, peger på det modsatte, hvormed denne uoverensstemmelse bliver relevant at undersøge nærmere i specialet.

Ovenstående forskningsfeltet giver et billede af hvilke barrierer samt muligheder der findes i forbindelse med kvindernes beskæftigelse. Forskningsfeltet lægger op til, hvordan specialet kan bidrage til den allerede eksisterende forskning indenfor det sociale arbejde.

6. Specialets bidrag

Specialets tema placeres i en samfundsmæssig kontekst, hvor der eksisterer politiske interesser i målgruppens øgede beskæftigelse. Eksisterende forskning har undersøgt integrationen af ikke-vestlige indvandrere og flygtninge i danske kommunerne fra kommunale medarbejdere og ledes perspektiver (Jakobsen et. al 2021). Meador har undersøgt, hvilke barrierer kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund møder på det danske arbejdsmarked gennem statistiske undersøgelser og eksisterende viden (Meador 2020). Derudover har Liebig og Tronstad (2018) undersøgt de udfordringer, som kvinder med flygtningebaggrund møder i en europæisk kontekst, på baggrund af eksisterende studier. Selvom der er forsket i barrierer for kvindernes beskæftigelse, mangler der særligt viden fra kvindernes egne perspektiver. Her har Ali et. al (2019) undersøgt somaliske kvinders perspektiver på ledighed og arbejde i Danmark. Her ønsker vi at bidrage til den kvalitative forskning, ved at undersøge perspektiverne fra den bredere målgruppe af kvinder med flygtningebaggrund. Vi kan argumentere for relevansen af at lægge et særligt fokus på kvindernes arbejdsmarkedstilknnytning, da de er en gruppe som er særligt udsat grundet deres status som flygtninge, indvandrere og kvinder (Liebig og Tronstad 2018). Samtidig er der et markant socialpolitisk fokus på kvindernes ledighed. Arbejdsgivers perspektiver kan bidrage med relevant viden til det sociale arbejde om arbejdsmarkedsintegrationen af ikke-vestlige kvinder med flygtningebaggrund. Vi ønsker derfor at afgrænse vores speciale til et dobbeltperspektiv på kvindernes og virksomhedernes oplevelser og erfaringer med det danske arbejdsmarked. Specialets formål er således at bidrage til en brobygning mellem specialets to målgrupper. Derved kan specialet medvirke til at skabe ny viden om kvindernes tilknnytning til arbejdsmarkedet, som både kan være til gavn for kvindernes trivsel og for det sociale arbejde i praksis, særligt på jobcentre. Dertil kan specialet bidrage med viden til virksomheder, omkring kvindernes motivation, kompetencer og behov samt hvordan disse kan

imødekommes. På længere sigt er forhåbningen, at specialets bidrag kan være med til at mindske og forebygge ledighedsfrekvensen blandt kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund.

7. Videnskabsteoretisk position

I dette kapitel vil vi redegøre for specialets videnskabsteoretiske position, hvor vi har valgt den fænomenologiske og socialkonstruktivistisk tilgang. Inden vi forklarer vores videnskabsteoretiske overvejelser, er det relevant at redegøre for vores egne positioner i forhold til feltet.

7.1 Positionering i felten

Vores valg faldt på emnet om arbejdsmarkedsintegrationen af kvinder med flygtningebaggrund grundet en faglig interesse for beskæftigelse, ligestilling og diskrimination. Yderligere var vi motiverede til at undersøge emnet, i kraft af regeringens reformudspil *Danmark kan mere 1* samt den offentlige diskurs, som ofte har konstrueret målgruppen af kvinder og deres ledighed som et socialt problem. I kraft af den politiske interesse og vores socialfaglige baggrund, har vi været interesseret i at undersøge målgruppens egne perspektiver samt arbejdsgivernes perspektiver, da disse er mindre fremtrædende i den offentlige debat og forskning.

Dertil har vi alle erfaring med temaet om integration fra studierelevant arbejde. Cecilie arbejder for Als Research, et konsulenthus der tilbyder forskning og rådgivning om bl.a. integration, ligestilling og socialt udsatte. Clara er ansat i Væksthusets Forskningscenter, vores samarbejdspartnere i specialet, som laver forskning til gavn for udsatte borger med fokus på beskæftigelse. Valdis er ansat i Socialt Udviklingscenter SUS, hvor hun har arbejde med borgerinddragelse af mennesker i udsatte positioner og bl.a. har interviewet kvinder med indvandrer- og flygtningebaggrund. Dermed kan vores arbejds erfaring og faglige interesser have givet os forforståelser og viden om integration og målgruppens udfordringer. Heraf er det vigtigt at vi forholder os til vores arbejds erfaring når vi tilgår feltet. Vores nye viden gennem specialets litteraturnemgang vil også give os forforståelser, vi må være opmærksomme på. Som studerende i socialt arbejde, er vores faglige baggrund dertil præget af en kritisk tilgang til sociale strukturer der øger ulighed, som også vil præge specialet.

7.2 Fænomenologi

Fænomenologien handler om at forstå sociale fænomener, og beskrive den oplevede virkelighed ud fra menneskers subjektive erfaringsverden (Tanggaard 2017:87). Vi er interesserede i at undersøge kvindernes oplevelser med at tilgå det danske arbejdsmarked, samt virksomhedernes erfaringer med at ansætte og fastholde kvinderne i beskæftigelse. Vi anvender den fænomenologiske tilgang med afsæt i Husserls tre kernebegreber; livsverden, intentionalitet og reduktion.

Livsverden handler om de oplevelser vi erfarer, og som skaber et fænomen, samt de antagelser om verden vi i vores hverdag tager for givet. Derfor er det i fænomenologien vigtigt ikke at tage stereotyper, identiteter og kulturelle opfattelser som en selvfølge i hverdagen, men at undersøge de processer, der har gjort disse opfattelser institutionaliseret (Tanggaard 2017:84). Gennem kvindernes livsverden, har vi mulighed for at inddrage og belyse deres personlige stemmer i problemstillingen. *Intentionaliteten* i fænomenologien understreger betydningen af den menneskelige bevidsthed, og subjektivitetens betydning for det oplevede og erfarede (Tanggaard 2017:83). Deraf handler fænomenologien om et førstepersons-perspektiv, hvor sociale fænomener ikke kan beskrives ud fra en objektiv ramme, men hvor menneskers erfaringer og oplevelser er genstandsrettet (Monrad 2018:113). *Reduktion* betegner den proces, hvor man muliggør en åben beskrivelse af det fænomen, som er erfaret af vores informanter. I samme tråd som intentionalitetsbegrebet, handler reduktions-begrebet om, at vi som forskere skal være bevidste om vores egne fordomme som vi bringer med os i felten.

7.3 Socialkonstruktivisme

I vores videre behandling og analyse af den indsamlede data, finder vi det dertil relevant at belyse problemstillingen ud fra en socialkonstruktivistisk vinkel. Socialkonstruktivismen bygger på at al viden er en konstruktion, som udvikles og skabes gennem den historiske og politiske udvikling. På den måde, kan man argumentere for at fænomenologien og socialkonstruktivismen, har det tilfælles at de tager afstand til den objektive og positivistiske virkelighedsforståelse (Juul & Pedersen 2012:406). Ud fra socialkonstruktivismen, er den virkelighed vi lever i diskursivt præget, gennem det sprog og den måde vi italesætter særlige fænomener på, som når man eksempelvis italesætter ledigheden blandt kvinder med indvandrer- og flygtningebaggrund som et socialt problem, herunder i tidligere nævnte reformudspil *Danmark kan mere 1*,

eller når virksomheder sætter rammer der kan risikere at segregere kvinderne fra arbejdsmarkedet.

Da vi i specialet, i høj grad, ønsker at belyse både virksomhedernes og kvindernes subjektive forståelser af det sociale fænomen, arbejdsmarkedsintegration, afspejler vores analytiske tilgang sig i, at der ikke findes en objektiv sandhed eller forståelse ”derude” (Juul & Pedersen 2012:407), men at den kan fortælles gennem erfaringer og diskuteres ud for foreløbige sociale indsatser og ikke mindst politiske udspil og tiltag.

Fænomenologien bidrager således primært til forståelsen af kvindernes og virksomhedernes subjektive perspektiver og erfaringer med arbejdsmarkedsdeltagelse i vores dataindsamling, mens socialkonstruktivismen kan belyse de strukturelle barrierer for arbejdsmarkedsintegration, i vores efterfølgende databehandling.

8. Metode

I følgende kapitel vil vi først redegøre for vores kvalitative dataindsamling. Hertil belyser vi, hvordan vi har anvendt fænomenologien og socialkonstruktivismen til udarbejdelsen af interviewguiden og dataindsamlingen. Dertil vil der indgå en begrundelse for afgrænsningen af feltet, en præsentation af vores informanter samt etiske overvejelser om tilvirkningen af data. Kapitlet vil blive afsluttet med vores analysestrategi.

8.1 Kvalitativ interviewmetode

Det semistrukturerede forskningsinterview

I specialet har vi anvendt den kvalitative semistrukturerede interviewform som dataindsamlingsmetode. Metoden beskrives således:

“Et interview, der har til formål at indhente beskrivelser af den interviewedes livsverden med henblik på at fortolke betydningen af de beskrevne fænomener.” (Kvale 2007:19).

Med denne interviewform vil vi få indblik i kvinder med flygtningebaggrunds oplevelse, erfaringer, viden og kendskab til det danske arbejdsmarked. På samme måde ønsker vi at få indblik i den virkelighed, som de danske virksomheder står overfor, når det kommer til at rekruttere, ansætte og fastholde kvinder med flygtningebaggrund. Dermed vil vi søge at beskrive og forstå

betydningen af det danske arbejdsmarked gennem disse to aktører. Med den kvalitative metode søger vi dermed at få en dybdegående og detaljeret forståelse af fænomenet fra de to målgruppers perspektiver, og vil bestræbe os på at beskrive undersøgelsens detaljer så grundigt som muligt (Monrad & Olesen 2018:306).

Vores interviews vil derfor have, kvindernes og virksomhedernes erfaringsbaserede oplevelser, med det danske arbejdsmarked, som den centrale tematik. I forbindelse med vores samarbejde med Væksthusets Forskningscenter og Cabi, indgik vi dertil en aftale om at gennemføre henholdsvis fire til fem interviews med kvinderne og virksomhederne, med henblik på at styrke validiteten i vores forskning.

Når det kvalitative interview bliver beskrevet som *semistruktureret*, er det på baggrund af det overordnede forskningsspørgsmål, som vi søger at afdække gennem hovedtematikken, arbejdsmarkedsintegration. Det vil derfor være vores opgave som interviewere at fastholde fokus på tematikken, og kunne belyse den ud fra forskellige vinkler, perspektiver og kontekster (Kvale 2007:44). Da semistrukturen medfører, at temaer ikke er fastlåste med standardiserede spørgsmål under dataindsamlingen, skabes der plads til at udforske nye eller uventede vinkler, der skulle dukke op undervejs i interviewene. Afhængig af hvordan fænomenet kommer til udtryk i de enkelte interviews, kan det bidrage til yderligere perspektiver på problemstillingen.

Interviewguide

Som belyst i forskningsfeltet, er vores vidensgrundlag forudgående for dataindsamlingen, hvormed vi allerede har nogle teoretiske perspektiver på kvinder med flygtningebaggrunds barrierer for at komme i beskæftigelse, samt en forudgående forståelse af virksomhedernes rolle for inkluderingen af kvinderne på arbejdsmarkedet. Under dataindsamlingen har vi arbejdet abduktivt, hvor vi har forholdt os aktivt til vores videnskabelige forforståelser. Samtidig har vi forholdt os åbne og med hovedfokus på vores informanternes oplevelser og erfaringer. Nedenstående vises et udpluk af interviewguiden med kvinderne og virksomhederne.

Uddrag af interviewguiden til kvinderne

Arbejdstrivsel- og kultur	Hvordan har mødet med din nuværende/forrige arbejdsplads været? • Kan du fortælle om en oplevelse der har overrasket eller undret dig i forbindelse med den danske arbejdskultur? (erfaringer med arbejdskulturen) • Hvordan forstår du god trivsel på et arbejde?
Sproglige barrierer	Har du haft nogle sproglige udfordringer? • Har du godt kunne tale dit eget sprog eller engelsk på en arbejdsplads, eller forventes det at man taler dansk? • Har du gået på sprogskole? • Har dine venner/familie kunne hjælpe dig med at lære dansk?

Uddrag af interviewguiden til virksomhederne

Rekrutteringsudfordringer	Har I oplevet rekrutteringsudfordringer i forhold til kvinder med flygtningebaggrund? • Hvordan er de overkommet? • Har ansættelserne krævet nye handlinger fra jer? • Bekymringer ift. at ansætte?
Erfaringer med kvinder med flygtningebaggrund	Hvilke erfaringer har I med ansættelser af kvinder med flygtningebaggrund? • Særlige introforløb • (Sprog) • Jeres egne krav (sprog, forandringsparathed, sociale kompetencer etc.) • (Kulturelle udfordringer? Kønsmæssige udfordringer?)

Ovenstående uddrag belyser, hvordan den forudgående forskning har dannet vores videnskabelige forforståelser for kvindernes barrierer for at komme i beskæftigelse. Disse forforståelser

er bl.a. blevet identificeret som manglende faglige kompetencer, heriblandt de sproglige. Løbende under dataindsamling blev vi opmærksomme på, hvordan vores forforståelser, i forbindelse med barrierer for beskæftigelse, kom til at præge interviewguiden mere end forventet. I udarbejdelsen af interviewguide slettede vi derfor nogle spørgsmål, da vi erfarede hvordan nogle spørgsmål blev ledende, bl.a. ved at spørge direkte ind til fysiske eller psykiske barrierer, som en hindring for at komme på arbejdsmarkedet. Her søgte vi i stedet at åbne spørgsmålet op, og lade informanternes individuelle fortællinger stå central, ved at spørge om de havde oplevet flere barrierer end dem som allerede var blevet nævnt.

Den fænomenologiske tilgang har været særlig relevant, i forhold til at undersøge kvindernes oplevelser og erfaringer på det danske arbejdsmarked, samt virksomhedernes erfaringer og udfordringer med at ansætte kvinderne. Som det fremgår af ovenstående interviewguide med kvinderne, så anvender vi intentionalitetsbegrebet aktivt, da vi spørger ind til kvindernes oplevelser med at indgå på en dansk arbejdsplads. Dette har vi gjort, for at lade kvindernes livsverden være centrum for nye perspektiver, temaer og forståelser for emnet, og for at være tro mod kvindernes subjektive beretninger, uden at vi har en videnskabelig forståelse som kvinderne skal forholde sig til ved hvert emnespørgsmål.

På samme måde har vi i interviewguiden til virksomhederne, spurgt ind til om de har oplevet rekrutteringsudfordringer i forhold til at ansætte kvinder med flygtningebaggrund. Erfaringer og oplevelser er centrale, når vi med reduktionsbegrebet forsøger at åbne op for nuancerede beskrivelser af de eventuelle rekrutteringsudfordringer virksomhederne måtte have. Et eksempel på hvordan vi fulgte empirien er, hvordan overvejelser om tørklæde i forbindelse med arbejde, viste sig løbende under vores interview både hos kvinderne og virksomhederne, hvorved vi løbende i processen spurgte mere aktivt ind til det i vores sidste interviews.

8.2 Dataindsamling

I forbindelse med dataindsamlingen, valgte vi at forholde os fleksibelt til at afholde interviewene fysisk eller online, for at imødekomme vores informanter. Vi interviewede en af kvinderne via telefoninterview og en af virksomhederne online, hvor vi alle var medvirkende. På trods af, at et fysisk interview muligvis medfører en mere dynamisk samtale uden svingende forbindelse, så er fordelene ved et online interview, at man kan overkomme nogle af de logistiske udfordringer, som et fysisk fremmøde kan have (Lacono et. al 2016:5). Her muliggjorde telefoninterviewet med kvinden, at vi kunne få et interview på trods af hendes travle hverdag.

Man kan argumentere for at online interview giver bedre mening med virksomhederne sammenlignet med kvinderne, da disse interviews relaterer sig til virksomhedens overordnede strategier, erfaringer og udfordringer med ansættelse og fastholdelse af målgruppen, og i mindre grad personlige fortællinger. Af denne årsag vurderede vi, at online interviewet med vaskeriet (Bilag 6), kunne afvikles i lige så høj kvalitet, som et fysisk interview.

Under nogle af interviewene med kvinderne, oplevede vi sproglige udfordringer, hvor det ved nogle passager var svært at forstå specifikke sætninger. Dette var især under telefoninterviewet, hvor forbindelsen var usikker, samt under et interview, hvor der forekom larm i baggrunden. I disse situationer sørgede vi for at notere det i transskriptionerne, så kvindernes udsagn ikke bliver misfortolket. Det er vigtigt at vi er opmærksomme på det sproglige i fortolkningen af interviews i vores analyse. Den sproglige barriere, medførte også at vi til tider var nødt til at forenkle spørgsmålene, eller komme med konkrete eksempler for at forklare spørgsmålene, hvilket medførte at vi i nogle interviews påtog os en mere aktive rolle i datakonstruktionen. Vi forsøgte dog at stille spørgsmålene åbne og undgå at præge informanternes spørgsmål, når nogle informanter svarede med kortere sætninger eller efterspurgte mere forklaring af spørgsmålene (Monrad 2018:121).

8.3 Forskningsetik

Kvalitativ forskning medfører en række etiske potentialer, hvor bl.a. marginaliserede gruppers stemmer får mulighed for at blive hørt offentligt. Samtidig medfører offentliggørelsen af private ytringer om menneskers personlige liv og erfaringer også en række etiske problematikker, som vi har gjort os overvejelser om under dataindsamlingen (Brinkmann 2015:463).

Vi sikrede informeret samtykke, ved at informere vores informanter om interviewets og specialets formål, samt hvordan de kunne frabede sig at svare på uønskede spørgsmål. Dertil informerede vi om vores specialesamarbejde med Væksthusets Forskningscenter og Cabi, og hvordan de ligeledes vil få del i de transskriberede interviews (Brinkmann 2015:473). Vi tilbød at sende interviewguides inden interviewene, så informanterne kunne forberede sig på interview-situationen. Dertil oplevede vi, hvordan en af kvinderne frabad sig at svare på spørgsmål vedrørende hendes liv før hun kom til Danmark, hvilket vi imødekom, og sporede os ind på, hvilke spørgsmål der var passende at spørge ind til. Vi tilbød anonymitet til alle informanter. For kvinderne ønskede de alle at være anonyme, mens det for virksomhederne var forskelligt. Her

beslattede vi at anonymisere alle virksomhederne i analysen grundet læsevenlighed samt for at rette fokus mod virksomhedernes udsagn, og ikke hvem virksomhederne er.

8.4 Udvælgelseskriterier og adgang til felten

I følgende afsnit vil vi gøre rede for de overvejelser vi har gjort os i forhold til at afgrænse vores to målgrupper, for at kunne besvare problemformuleringen. Kvalitativ forskning bærer præg af at undersøge mindre grupper af informanter, hvor der udarbejdes en mere dybdegående undersøgelse. For bedre at sikre en variation i målgrupperne, har vi derfor valgt at målrette udvælgelsen af informanter (Monrad 2018:128). Dertil har afgrænsningen båret præg af, hvad der var muligt i adgangen til felten.

Kvinder med flygtningebaggrund

I forbindelse med rekrutteringen af kvinderne, valgte vi tidligt at afgrænse kvindernes baggrund til at være flygtninge fra et ikke-vestlige lande eller familiesammenførte til en flygtning, grundet kvindernes ledighedsfrekvens sammenlignet med mandlige flygtninge og kvinder med dansk oprindelse (jf. Problemfelt). Her var vores hensigt at specificere målgruppen til at være kvinder, der oprindeligt er fra mellemøstlige eller afrikanske lande, grunde den ofte negative, politiske omtale om gruppens ledighed. Dertil skulle kvinderne have været i Danmark i mere end 5 år, grundet de lovmæssige krav om opholds- og arbejdstilladelse, der er forbundet med at være nytilkommen i Danmark og samtidig for at overkomme eventuelle sprogbarrierer i vores dataindsamling. Kriteriet om de 5 års ophold, er dertil forbundet med, at nogle af de ydelser man som nytilkommen indvandrer modtager, de første 5 år af sit ophold, frafalder (Jakobsen et. al 2021:11). Derudover besluttede vi ikke at stille specifikke krav til erfaring med det danske arbejdsmarked, med det formål at opnå flest mulige perspektiver. Derfor har vi både været interesserede i at høre om kvindernes erfaringer med arbejdsmarkedet, hvis den har været begrænset eller hvis kvinderne har været i arbejde over kortere eller længere perioder.

Adgangen til felten viste sig at tage tid, og vi gjorde brug af flere forskellige kanaler for at få adgang til informanter. Dette gjorde vi særligt med henblik på at få en variation blandt vores informanter (Monrad 2018:134). I starten af rekrutteringsprocessen skrev vi ud til gatekeepers, såsom Bydelsmødrene i København, Integrationshuset Kringlebakken, Dansk Flygtningehjælp, FAKTI, Københavns Sprogcenter og Diversity Works. Her fik vi få svar tilbage, hvor de flest afviste grundet travlhed, GDPR-regler eller med en henvisning til andre organisationer.

Dernæst ringede vi rundt af flere omgange, for at følge op på resten. Her hjalp Bydelismødrene og integrationscentret os med at finde informanter. Derudover fik vi en informant gennem eget netværk og en anden ved hjælp af sneboldmetoden. Vi forsøgte at skabe en direkte kontakt til informanterne, ved at lave opslag på Facebook, i grupper med netværk for indvandrere og flygtninge, ved at dele opslag på vores egne profiler og i en facebookgruppe for studerende på kandidatuddannelsen i socialt arbejde. Dette gav os ikke nogen informanter, men opslaget i vores uddannelses' gruppe gav sparring til, hvilke veje vi kunne følge for at nå ud til informanterne.

Vores position, med et begrænset netværk indenfor felten, kan have haft en betydning for adgangen til de kvindelige informanter og hvilke erfaringer kvinderne ønskede at dele med os, uden at de kendte os. Ved interviewene med de to kvindelige informanter vi rekrutterede gennem eget netværk, oplevede vi bl.a. hvordan interviewene varede længere tid og hvordan der blev åbnet mere op for personlige erfaringer. Dertil kan sproglige barrierer også have påvirket interviewenes detaljeringsgrad.

Virksomheder med bred rekruttering

Vi søgte virksomheder der var forskellige fra hinanden, for at afdække arbejdsgiveres perspektiver og erfaringer med målgruppen bredt, på tværs af brancher, virksomhedsstørrelser samt på tværs af den offentlige og private sektor. Dertil havde vi, i kraft af vores samarbejde med Væksthusets Forskningscenter og Cabi, indskrænket det geografiske område til at være i København og omegn.

Vores adgang til felten startede med en afdækning af, hvilke brancher kvinder med ikke vestlig baggrund primært får arbejde i. Dertil søgte vi efter virksomheder der har fokus på mangfoldighed eller socialt ansvar, da vores formodning var at de havde gjort sig tanker om inkludering af udsatte grupper på arbejdsmarkedet. Virksomhederne skulle dertil ansætte bredt, og have mange ufaglærte stillinger. Vi fik afslag på de første par virksomheder, da de havde for travlt til at tale med os eller ikke ønskede det. Derfra begyndte vi mere specifikt at kontakte virksomheder, som havde været med i projekter som Kvinder i job, et partnerskab mellem kommuner, virksomheder og Fonden for Sociale Investeringer eller Københavns Kommunes indsats En by af talenter, der er et tilbud til Københavnske virksomheder, der ønsker at øge sit fokus på mangfoldighed. I rekrutteringen af virksomheder, erfarede vi hvordan det var nemmere at få kontakt til større eller mellemstore virksomheder gennem deres hjemmesider.

8.5 Præsentation af informanter

I følgende afsnit vil vi præsentere vores informanter, i form af de kvindelige informanter og derefter de virksomheder, og dertilhørende repræsentanter, vi interviewede. Vi formåede at få interviews med fire kvinder med flygtningebaggrund samt fem virksomheder der enten havde specifik erfaring med målgruppen, eller erfaringer med etniske minoriteter i bredere forstand. I anledning af vores specialesamarbejde, har vi suppleret vores empiri med et af Væksthusets Forskningscenter og Cabis interviews med en kvindelige informant. Det gav os mulighed for at inddrage et yderligere førstehåndsperspektiv på kvindernes arbejdsmarkedserfaringer.

Kvinderne

Anonymiseret navn	Alder	Oprindelsesland	Opholdstid i Danmark	Beskæftigelse	Børn	Civilstatus
Dia	31	Syrien	7 år, permanent opholdstilladelse	Har lige afsluttet HF og søger ind på uddannelse til sommer. Uddannet jurist i Syrien.	2	Gift
Aamaal	43	Somalia	19 år, permanent opholdstilladelse	SOSU-medhjælper	4	Ukendt
Imani	Ukendt	Eritrea	7 år, ukendt	Køkkenmedhjælper (På barsel)	3	Gift
Sara	44	Syrien	6 år, midlertidig opholdstilladelse	VUC-studerende. Uddannet laborant i Syrien.	2	Gift
Fatima ²	42	Palæstina	32 år, ukendt opholdstilladelse	Jobsøgende. Uddannet socialrådgiver i Danmark.	5	Gift

² Fatima er interviewet af Væksthusets Forskningscenter og Cabi og transkriberet af os.

Virksomhederne

Virksomhedens navn	Informanternes stillingsbetegnelse	Branche	Antal ansatte	Geografisk placering
Organisation indenfor forsvar og sikkerhed	HR-Chef	Offentlig administration, forsvar og politi	Anonymiseret størrelse	Region Hovedstaden
Havecenter	Souchef	Havecenter	80-100 ansatte i havecenteret (ca. 650 i hele virksomheden)	Region Hovedstaden
Vaskeri	Produktionsleder	Vaskeri	120 ansatte i afdelingen (ca. 1500 i hele virksomheden)	Region Hovedstaden
Rengøringsfirma	2 afdelingsledere	Rengøring	Ca. 1300 i hele virksomheden	København
Detailkoncern	Mangfoldigheds konsulent	Detail/dagligvare	Ca. 50.00 ansatte i hele virksomheden	Storkøbenhavn

Det var forskelligt hvilken erfaring virksomhederne havde med at ansætte kvinder med flygtningebaggrund. Organisationen indenfor forsvar og sikkerhed havde nogen erfaring med målgruppen, mens de i mere bred forstand havde erfaring med udsatte grupper, som bl.a. var synshæmmede, havde været væk fra arbejdsmarkedet i længere tid eller udsatte unge med minoritetsbaggrund. Havecenteret havde et ægtepar med flygtningebaggrund ansat, men havde tidligere erfaring med at rekruttere kvinder i målgruppen gennem kommunen. Vaskeriet havde mange forskellige mennesker med minoritetsbaggrund ansat, her havde de mange ansatte med flygtningebaggrund fra Eritrea og Syrien. Rengøringsfirmaet havde også mange forskellige mennesker med minoritetsbaggrund ansat, hvor enkelte var flygtninge. Hvortil detailkoncernen har mange forskellige nationaliteter og baggrunde ansat. Dermed fik vi interviewet både virksomheder som har specifik erfaring med kvinder med flygtningebaggrund, og virksomheder

der har erfaring med at ansætte mennesker med minoritetsbaggrund i bredere forstand. Virksomhedsrepræsentanterne havde forskellige stillinger i organisationerne, hvormed de havde varierende erfaring i forhold til at arbejde sammen med målgruppen.

9. Analysestrategi

9.1 Kodningsstrategi

Da vi ønsker at forklare kvindernes og virksomhedernes erfaringer og perspektiver, koder og analyserer vi vores indsamlede datamateriale ved brug af meningskondensering (Olesen 2018:153). Herunder søger vi centrale og gentagende temaer der optræder i empirien. Med et overvejende udgangspunkt i den induktive tilgang ved databehandlingen, kan vi løbende kondensere flere små kategorier til samlede temaer, såfremt at der ses en sammenhæng eller en lighed i kategorierne (Olesen & Monrad 2018:19). Igennem denne kodningsstrategi, har vi mulighed for at belyse centrale tematikker der optræder som implicite gennemgående elementer i vores datamateriale. Vi fandt først 9 centrale kategorier for kvinderne og 21 for virksomhederne, som var elementer der optrådte markant hyppigere i empirien. Derefter meningskondenserende vi kvindernes og virksomhedernes kategorier til 4 overordnede temaer, som kunne omfavne mange af de tidligere fundne kategorier; 1. *Det gode liv*, 2. *Arbejdsforhold og trivsel*, 3. *Krav og kompetencer* og 4. *Diskrimination og etniske kategoriseringer*. Disse temaer vil således danne grundlaget for at besvare vores problemformulering.

9.2 Databehandling

I databehandlingen vil vi tage udgangspunkt i den fænomenologiske og socialkonstruktivistiske tilgang. Grundet fænomenologien, vil vi bestræbe os på at sætte vores forforståelse i parentes under databearbejdningen. Det gør vi bl.a. ved at udfordre antagelser, vi har fra tidligere forskning og arbejds erfaringer, og tolke informanternes udsagn som subjektive virkelighedsforståelser. Vi vil fokusere på at analysere førstepersonsperspektiver, ved at kortlægge kvindernes og virksomhedernes forståelser, motiver og intentioner relateret til arbejdsmarkedsintegration (Olesen 2018:161). I kraft af vores socialkonstruktivistiske afsæt, vil vi yderligere pege på strukturer og konstruktioner der påvirker kvindernes muligheder for arbejdsmarkedsdeltagelse og menneskelig udvikling, og virksomhedernes vilkår og antagelser om målgruppen. Diskussionen vil i højere grad bære præg af socialkonstruktivistiske perspektiver. Vi diskuterer

kvindernes muligheder og vilkår samt det sociale arbejdes rolle for kvindernes integration, og stiller spørgsmålstejn ved arbejde som den objektive nøgle til vellykket integration. Vores induktive analysestrategi er både deskriptiv og teorifortolkende, da vi dels søger at bidrage med ny empirisk viden og dels fortolker empirien ved hjælp af foreliggende begreber og teori (Olesen 2018:152).

10. Teori

Vores teorivalg i analysen afspejler især vores socialkonstruktivistiske tilgang, hvor teorierne vil bidrage til fortolkning og analyse af de forhold og sociale konstruktioner, der kan udfordre kvindernes beskæftigelse og virksomhedernes muligheder for bredere rekruttering. Begreber udviklet af Bourdieu, Maslow og Allardt kan bruges til fortolkningen af kvindernes ressourcer samt hvilke behov der er nødvendige at opfylde, for at skabe en stærkere relation mellem målgruppen og virksomhederne. Dertil kan Goffmans stigma-begreb belyse konsekvenserne ved stigma, marginalisering og manglende integration af kvinderne på arbejdsmarkedet, samt hvordan manglen på behovsopfyldelse og symbolsk kapital kan risikere at medføre negative sociale konsekvenser for kvinderne. Med Marshalls medborgerskabsbegreb, kan vi dertil diskutere kvindernes rettigheder og konsekvenserne når deres position i velfærdsstaten marginaliseres.

10.1 Kapitalformer, habitus og symbolsk vold

Kapitalformerne

Pierre Bourdieus kapitalformer afspejler, hvilke kompetencer der anses for at have høj værdi, og skaber individets *symbolske kapital*, som har afgørende betydning for individets ry og prestigeniveau i samfundet (Järvinen 2013:372). Symbolsk kapital er således den samlede mængde menneskelige værdi ud fra de tre primære positioner: økonomisk kapital, kulturel kapital og social kapital (ibid.:372). Økonomisk kapital drejer sig om individets økonomiske ressourcer, og i hvor høj grad man er et selvforsørgende individ med økonomisk frihed. Kulturel kapital beskriver individets uddannelsesbaggrund og faglige vidensfelt inden for individets sociale arena. Social kapital vedrører individets sociale netværk, hvor et stærkere socialt netværk kan give individet flere muligheder, bl.a. hvad angår at finde det rette arbejde (ibid.:372). Individer med en høj social kapital kan have hurtigere ved at aflæse og forstå de sociale koder i nye sociale arenaer for eksempel på arbejdsmarkedet, hvis de i forvejen kender til miljøet gennem andre venner og bekendte. Gennem kapitalformerne kan vi således opnå indblik i hvilke

kriterier der værdsættes højt på arbejdsmarkedet, samt hvordan manglen på opfyldelse af kriterier og kompetencer, kan udgøre en betydelig barriere for kvinderne i at blive integreret på arbejdsmarkedet. Her er det særligt interessant at undersøge de uformelle krav til besiddelse af bestemte kapitalformer der implicit optræder i det danske arbejdsmiljø, som både de adspurgte kvinder og virksomheder beskriver. Disse usagte normer kan ofte blive usynlige benspænd for kvinderne i at indgå på arbejdspladsen på samme præmisser som majoriteten.

Habitus

Udover kapitalformerne, finder vi det relevant at anvende habitus-begrebet. Med habitus søger Bourdieu at skabe et bindeled mellem individers sociale position og deres sociale adfærd. Alt efter hvilke sociale arenaer individet begår sig i, afføder disse arenaer erfaringer og oplevelser, som indlejrer sig i individets tankegang og handlemønstre (Järvinen 2013:372). Habitus er derfor essentielt i forbindelse med at forstå kvindernes behov og ageren i mødet med arbejdsmarkedet. Dertil er det interessant at belyse, hvilke barrierer der kan opstå i mødet mellem to forskelligartede habitusformer, særligt når det gælder kultursammenstød mellem virksomheder og arbejdstagere (ibid.:373).

Symbolsk vold

Symbolsk vold betegner de uudtalte sandheder, der skabes konsensus om i et givent felt. De universelle synspunkter udspringer ofte af statens institutioner, hvorved aktørerne i feltet ubevidst underkaster sig de internaliserede opfattelseskategorier (Mik-Meyer & Villadsen 2007:77,78). Symbolsk vold bidrager til at opretholde en social orden, da der ikke stilles spørgsmålstejn ved universelle sandheder, der umiddelbart virker vilkårlige og ikke socialt konstruerede.

10.2 Behovsteori

Vi har anvendt Abraham Maslows behovsteori til at belyse kvindernes motivation og ønsker til gode arbejdsforhold, som dertil afhænger af hvordan virksomhederne organisatorisk imødekommer kvindernes behov og motiverer deres medarbejdere. Ud fra Maslows behovshierarki, kan de forskellige behov på arbejdspladsen belyses ud fra følgende fem behov: 1) Fysiologisk behov, 2) Sikkerhedsbehov, 3) Sociale behov, 4) Behov for anerkendelse og 5) Behov for selvrealisering (Jacobsen & Thorsvik 2014:226). Disse behov skal forstås hierarkisk, hvor behov for selvrealisering for eksempel først kan opnås når de resterende behov for trivsel er opfyldt.

10.3 Skandinavisk velfærdsteori

Erik Allardts velfærdsteori afspejler sig i Maslows behovspyramide, hvor Allardt ligeledes har opsat tre grundlæggende dimensioner i sin teori. Den essentielle forskel er dog, at de tre dimensioner for behov ikke afføder hinanden, men er ligestillet, modsat Maslows hierarkiske behovsforståelse (Ejrnæs & Monrad 2017:57). Grundlaget for den skandinaviske velfærdsmodel er opfyldelsen af borgernes basale velfærdsbehov, hvilket ifølge Allardt er afgørende for individets velbefindende. Her bygger hans velfærdsteori på følgende menneskelige behov: 1) *at have* (materielle behov), 2) *at elske* (sociale behov) og 3) *at være* (psykiske behov) (Ejrnæs & Monrad 2017:57; Ejrnæs & Guldager 2015:154f). Velfærdsteorien er således relevant for analysen, da de tre forståelser af behov, kan være med til at belyse, hvordan manglende velfærdsbehov, er medvirkende til at skabe sociale problemer.

10.4 Medborgerskab

T. H. Marshall inddeler medborgerskabsbegrebet i tre sfærer: Civile, politiske og sociale rettigheder (Marshall 1950:10). De civile rettigheder betegner borgerens individuelle rettigheder, såsom ytringsfrihed, retten til retfærdighed og religionsfrihed. De politiske rettigheder betegner retten til politisk deltagelse, såsom stemmeret. De sociale rettigheder konstituerer retten til en lige fordeling af økonomisk velfærd og dermed økonomiske ressourcer (Marshall 1950:11). Medborgerskabet bliver deraf defineret ud fra borgernes medlemskab i samfundet og de forpligtelser, det medfører at være en aktiv del af samfundets fællesskab (Boje 2013:656). Ud fra de grundlæggende rammer i medborgerskabet, er borgerne sikret i de civile, politiske og sociale sfærer, og dermed en lige adgang til samfundets ressourcer. Medborgerskabet anvendes til at diskutere kvindernes pligter, rettigheder og position i den danske velfærdsstat.

10.5 Ledelsesteori

I analysen vil vi også have fokus på virksomhedernes organisatoriske forhold, der medvirker til at inkludere kvinderne på arbejdsmarkedet. Her vil vi særligt have fokus på ledelsesteori og udvalgt organisationsteori. Ph.d. Betina Wolfgang Rennison belyser ledelsespraksis ud fra fire ledelsesniveauer: 1) Den administrative ledelse omfatter arbejdsplanlægning, økonomi og budget. 2) Den faglig ledelse omfatter rammerne for arbejdet, heriblandt feedback på arbejdsopgaver, udvikling og opkvalificering af medarbejderen. 3) Personaleledelse omfatter håndteringen

af rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, samt trivsel, støtte og omsorg for medarbejderne. 4) Den strategisk ledelse indebærer bl.a. de strategiske målsætninger og resultater (Renison 2014:619). Hver af de fire ledelsesniveauer betegner nogle funktionsområder, der angiver ledelsens aktiviteter, og rammesætter arbejdsforholdene for medarbejderne. For at belyse hvordan ledelsens funktioner hænger sammen med adfærden, har vi et særligt fokus på relationsorienteret ledelsesadfærd (ibid.:619). Dermed har vi anvendt disse begreber til at belyse ledelsens praksis i de interviewede virksomheder.

10.6 Stempling og stigmatisering

Stempling vedrører den proces der definerer personer som afvigere. Erving Goffman har udviklet teorien om stigmatisering, som er en stemplingsproces, hvor personer tilskrives miskrediterende eller nedvurderende egenskaber, der adskiller en person eller gruppe fra normaliteten. Processen sker ved uoverensstemmelse mellem den tilsyneladende og faktiske sociale identitet (Goffman 1975:14). Den tilsyneladende identitet, dannes på baggrund af en række normative forventninger og krav til, hvordan en person bør være. Den faktiske identitet henviser til de egenskaber og kendetegn, som en person faktisk besidder (ibid.:14). Det er kun de uønskede egenskaber, som opleves uforenelige med normens stereotype forestillinger om en person, der medfører stigmatisering og afvigelse. Goffman skelner mellem tre typer af stigmata. *Kropslige* stigmata, tildeles i kraft af fysiske kendetegn. *Karaktermæssige* stigmata, kan være personlighedstræk såsom viljesvagthed eller forræderi, som tildeles på baggrund af den pågældendes fortid. *Tribale* stigmata, udspringer af slægtsbetingede stigmata såsom herkomst, nation eller religion (Goffman 1975:17). Stigmaet kan både være kendt eller ukendt for den stigmatiserede, hvormed begrebet kan bidrage med yderligere nuancer i analysen af kvindernes oplevelser med arbejdsmarkedet, sammenlignet med eksempelvis Bourdieus begreb om symbolsk vold.

10.7 Diskrimination

Diskrimination er et begreb for usaglig forskelsbehandling af individer eller grupper, som kan være med til at forklare kvindernes udsatte position på arbejdsmarkedet (Institut for menneskerettigheder 2021; Ejrnæs 2015:253). Diskrimination kan optræde i forskellige former. I en arbejdsmarkedskontekst foregår *direkte diskrimination*, når individet bevidst fravælges i ansøgningsprocesser grundet fx hudfarve, religion eller navn. *Indirekte diskrimination* består ved at mindre indlysende og neutralt opstillede krav, medfører diskriminerende konsekvenser. Eksempler herpå kan være krav til påklædning eller særligt høje sprogkrav (Ejrnæs 2015:353).

Dertil eksisterer *præferencediskrimination*, som bunder i en arbejdsgivers modvilje mod forskellige grupper, eller *statistisk diskrimination*, som skyldes at arbejdsgiveren mangler information om ansøgeren. Her vil arbejdsgiveren vurdere ansøgeren på baggrund af generelle antagelser om den gruppe, som ansøgeren tilhører. Disse antagelser bunder ofte i stereotype forestillinger om ansøgerens produktivitet (ibid.:353).

10.8 Marginalisering

Marginaliseringsbegrebet er relevant til at forstå kvindernes perspektiver og position på arbejdsmarkedet. Vi anvender Asbjørn Johannessens definition af marginalisering: "*dårlige materielle vilkår og manglende social integration*" (Born & Jensen 1998:39), hvilket betegner en ufrivillig afvigelse eller et afsavn fra standarder for livsførelse og accepterede normer. Begrebet kan forstås ud fra tre perspektiver. *Økonomisk marginalisering* omhandler individets manglende adgang til grundlæggende materielle ressourcer. *Kollektiv marginalisering* omhandler individets muligheder for social, økonomisk og politisk deltagelse i samfundet. Dertil viser *kulturel marginalisering* sig som en identitetsmæssig rodløshed i multikulturelle samfund. Marginaliserede personer kan befinde sig i positioner mellem integration og eksklusion, hvilket kan komme til udtryk som differentierede levevilkår, muligheder for social deltagelse og kulturelle tilhørsforhold. Her ligger risikoen for eksklusion, som er en varig tilstand, hvor man sættes udenfor samfundets sociale strukturer og fratages ressourcer (Born & Jensen 1998:39). Marginaliseringsbegrebet relaterer sig til de sociologiske genstandsfelter om social ulighed, afsavn og fattigdom.

11. Analyse

11.1 Det gode liv

I den første analysedel vil vi tage udgangspunkt i de kvindelige informanternes oplevelser med, og forståelse af, at arbejde. Vi vil undersøge deres holdning til arbejdsmarkedet, og hvad arbejdsmarkedsdeltagelse har af betydning for deres liv, ønsker og drømme. Dette vil bl.a. komme til udtryk gennem oplevelser om, hvordan deres arbejdsmarkedsdeltagelse fungerer som et middel, der skal sikre dem bedre livsvilkår, til målet og ønskerne for det gode liv.

Motiver for at arbejde

Arbejdsidentitet fremstår som et projekt, hvor mennesker forbinder deres kompetencer og kvalifikationer, med bedre livsmuligheder (Ali et. al 2019:30). For de fleste kvindelige informanter fylder særligt det økonomiske aspekt, i forbindelse med at få hverdag og familieliv til at hænge sammen.

Fatima er en 42-årig oprindelig palæstinensisk kvinde, der har boet i Danmark i 32 år. Fatima er gift, har 5 børn og er uddannet socialrådgiver i Danmark (Bilag 5:1). På trods af at hun har taget en videregående uddannelse i Danmark, er Fatima på kontanthjælp. Fatima beskriver i nedenstående, hvad det betyder for hende at være i beskæftigelse:

“Mine forældre har lært os at være selvstændig og arbejde, så det at have et arbejde betyder rigtig meget for mig. [...] Når jeg kommer og siger til folk at jeg er på kontanthjælp, så gør det ondt [...] Men jeg kan ikke komme ud af systemet, før jeg har noget jeg kan stå på (e.g. arbejde). Min mand er førtidspensionist og har diskusprolaps i ryggen, så han er fysisk meget ramt, og så har jeg 5 børn, så der er nogle der skal forsørge dem. Men det gør ondt at være på kontanthjælp [...] jeg har ikke haft heldet endnu.” (Fatima, Bilag 5:1,3).

Fatima beskriver, hvordan hun er blevet opdraget til selvstændighed, hvilket for hende fordrer et arbejde. På trods af at have en uddannelse som socialrådgiver, har Fatima af forskellige årsager ikke haft held med at få en fast stilling. Hun beskriver sig selv som familiens hovedforsørger med kontanthjælp, da hendes mand er på førtidspension, og med 5 børn, fremstår den økonomiske stabilitet som et af hovedmotiverne for at komme i arbejde.

Dia, er en 31-årig kvinde fra Syrien, som har boet i Danmark siden 2015. Hun er gift og har 2 drenge. Dia og hendes mand er begge uddannet i Syrien, manden som ingeniør og Dia som jurist (Dia, Bilag 1:1). På trods af en lang videregående uddannelse, har Dia ikke kunne bruge sin uddannelse i Danmark. Dia har arbejdet som pædagogmedhjælper, efter hun kom til Danmark, og beskriver selv betydningen af et arbejde således;

“Det var godt ift. økonomien, også at man ikke behøver at få penge fra kommunen. Det er ikke rart. Så er det godt, at man kan tjene sine penge. Ja, det var godt også at lære om arbejdskulturen, det var rigtig godt for mig. Og jeg fik et stort netværk, meget stort!”

(Dia, Bilag 1:8).

Dia beskriver i citatet, hvordan hendes motivation for at arbejde, udspringer af et ønske om uafhængighed fra systemet, økonomisk selvstændighed og stabilitet, samt en fordel ved at lære om den danske arbejdskultur og udvide sit netværk. Derudover har hun ambitioner om at opnå en bedre jobsikkerhed, hvilket har fået hende til at søge ind på flere uddannelser, bl.a. som sygeplejerske, bioanalytiker og laborant (Dia, Bilag 1:1). Dia har på nuværende tidspunkt ikke et arbejde, da hun ikke fik en fastansættelse i børnehaven.

Aamaal fra Somalia har boet i Danmark i 19 år, og arbejder som SOSU-medhjælper (Bilag 2:1). Hun beskriver motivationen for at arbejde således:

“Det betyder meget at have et arbejde, for så har man råd til hvad man ønsker, alt hvad man skal betale. Og det er så godt at være ude og arbejde fordi så møder du andre mennesker, og du har noget at lave i stedet for.” (Aamaal, Bilag 2:1)

Aamaal beskriver, hvordan hendes arbejde er med til at sikre hende bedre levevilkår, i form af økonomisk stabilitet, samtidig med, at det at være en del af et arbejdsfællesskab bidrager med mening i hverdagen.

Sara fra Syrien har boet i Danmark sammen med sin mand og 2 børn siden 2016 (Bilag 4:1). Sara har en uddannelse som radiograf fra Syrien, hvilket hun arbejdede med i 10 år, inden hun kom til Danmark. Hun forklarer betydningen af at være på arbejdsmarkedet således:

“Jeg arbejdede i Syrien, men her skal jeg starte helt forfra [...]. I mit hjemland er det godt at tjene penge. Før krigen ville vi have købt en lejlighed. Når du bliver gift, og jeg selv og min mand sammenlægger vores penge, kan vi købe flere ting. Jeg arbejdede og vi kunne gå ud. At have et arbejde er rigtig godt.” (Sara, Bilag 4:1f).

Sara pointerer, hvordan adgangen til arbejdsmarkedet er med til sikre den økonomiske frihed og muligheder for at planlægge drømme for fremtiden, som hun og hendes mand har været vant til fra deres hjemland. Sara pointerer derudover, hvordan hendes livssituation har ændret sig, siden hun kom til Danmark. Hun sidestiller arbejde med økonomisk velstand, men da hun på nuværende tidspunkt ikke er i arbejde, har hun ikke adgang til denne velstand og medfølgende frihed. Saras arbejdsidentitet knytter sig således til at have flere muligheder i samfundet, hvoraf hun har søgt ind på uddannelse i Danmark (Sara, Bilag 4:2).

Kvinderne fremhæver deres positionering på arbejdsmarkedet, ud fra deres kulturelle kapital. Dette omfatter deres eksisterende uddannelsesniveau, som en betydningsfuld faktor i forbindelse med at opnå økonomisk kapital, som sikrer dem adgangen til økonomiske ressourcer (Järvinen 2013:372). Vi kan forstå kvindernes motivation for at arbejde, ud fra kvindernes bestræbelser på at opnå adgang til økonomisk kapital. Den økonomiske kapital sikrer kvinderne en levestandard og stabilitet, hvor de ikke skal bekymre sig om basale nødvendigheder. Dia og Sara er begge nået til den erkendelse, at deres uddannelse fra Syrien ikke giver direkte adgang til det danske arbejdsmarked, hvorved de gennem nyerhvervelse af uddannelse, vil sikre sig selv en bedre positionering på arbejdsmarkedet.

Ud fra et skandinavisk velfærdsperspektiv kan vi forstå kvindernes perspektiver på manglen af økonomisk velstand. Kvindernes motivation for at arbejde, set ud fra ønsket om en bedre økonomi, afspejler et afsavn til den materielle velstand, at have, som bl.a. indebærer at have et arbejde, en indtægt og uddannelse (Ejrnæs & Guldager 2015:154). Vi kan argumentere for, at den psykiske velfærd, bl.a. kan realiseres ved at opfylde det materielle behov, ved at man oparbejder økonomisk kapital gennem beskæftigelse. Derudover hænger den normative opfattelse af det gode liv sammen med kvindernes ønske om selvrealisering via arbejdsdeltagelse, og derved bedre levevilkår for dem selv og deres familie.

Et andet eksempel på hvordan afsavn af social velfærd kommer til udtryk, er Imani fra Eitrea, der har boet i Danmark i 7 år, og som arbejder som køkkenmedhjælper (Bilag 3:1). Hun udtrykker sit afsavn således:

“Nu vil jeg gerne skifte, [...] jeg arbejder helt alene. [...] Jeg har lyst til at få en uddannelse. Sosu-hjælper eller cooking (eg. hendes køkken job). Jeg ved ikke hvordan jeg skal starte, for jeg snakker ikke godt dansk, og jeg tænker måske at arbejde 2 år og så kan jeg snakke det danske sprog.” (Imani, Bilag 3:2,4)

Imani udtaler et ønske om at skifte arbejde, da hun arbejder alene i et køkken, og derfor mangler kollegialt fællesskab. Med velfærdsperspektivet kan vi forstå Imanis frustration over sit arbejde, ud fra den ensomhed hun oplever ved at stå i køkkenet uden kolleger, hvoraf hun ikke får sit sociale behov opfyldt gennem sin nuværende position på arbejdsmarkedet. Den manglende sociale behovstilfredsstillelse har medført, at hun ønsker at skifte arbejdsplads, så hun kan få behovet for socialisering opfyldt andetsteds.

Kvindernes lave forsørgelsesgrundlag er fremhævet som motivationen til at tage en uddannelse og få et bedre betalt job. Velfærdsperspektivet er med til at belyse, hvordan kvindernes lave

økonomiske kapital er medvirkende til, at flygtninge og deres familier ikke får deres materielle behov opfyldt. Samtidig kan den begrænsede adgang til arbejdsfællesskaber have betydning for kvindernes sociale og psykiske velfærd, når mulighederne for personlig udvikling, netværksdannelser og selvrealisering begrænses. Vi kan samtidig argumentere for, at kvindernes lyst og motivation for at komme på arbejdsmarkedet, bliver en politisk kamp om anerkendelse og social accept i samfundet. Særligt når der i velfærdsstaten differentieres i ydelsesniveauer på baggrund af nationalitet og aktiv deltagelse, som er tilfældet i regeringens tiltag om 37-timers arbejdspligt.

Balancering af arbejds- og familieliv

Selvom alle kvinderne er motiverede til at arbejde, så har alle kvinderne familie at tage sig af. Flere af kvinderne lagde vægt på, hvordan det kan være svært at finde en balance mellem familieliv og arbejdsliv. Dia italesatte bl.a. forskellen mellem familielivet i Danmark og Syrien:

“Men her er det helt anderledes, end Syrien. Fordi mor og far i Danmark er meget travle, de skal skynde sig til jobbet og når de kommer fra jobbet, er de meget trætte [...] Så jeg synes det er meget stressende i Danmark med familiemiljøerne, det er stressende for børnene og for forældrene. (Dia, Bilag 1:6).

Dia beskriver, hvordan det er sværere at finde en balance mellem arbejds- og familieliv i Danmark sammenlignet med i Syrien, da begge forældre arbejder flere timer (Dia, Bilag 1:6). Ønsket om at prioritere sine børn i en travl hverdag, bliver også italesat af Sara:

“[...] Hvis jeg skal arbejde mere, gør jeg det. Men jeg håber at arbejde fra 08:00-15:00. Jeg har jo børn, når de bliver ældre og voksne, så er det okay, men min datter er 9 år. Når hun bliver ældre, er det bedre.” (Sara, Bilag 4:4)

Sara forklarer, hvordan hun på den ene side ønsker at arbejde, samtidig med at hun håber at hendes arbejdstider kan tilpasses, så hun også kan være der for sine børn i hverdagen. Komplexiteten i at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen, kan belyses ud fra begrebet om *den produktive kvinde*. Samspelet mellem forventninger på arbejdsmarkedet, og at have et vel fungerende familieliv, er for kvinderne en central overvejelse, hvoraf flere har et fremtidigt ønske om at gå ned i arbejdstimer. De økonomiske incitamentsstrukturer, er på politisk niveau med til at presse kvinderne hurtigt ud på arbejdsmarkedet, hvoraf kvindernes valg i forhold til

arbejdsliv reduceres til et spørgsmål om økonomiske rationaler (Nissen 2015:7). I flere af tilfældene er kvinderne indforstået med, og har ønsker om, at være deltagende på arbejdsmarkedet. Samtidig er det en udtrykt bekymring, at man som kvinde generelt skal tilgodese både familie og arbejde, hvor arbejdet for de flestes vedkommende er fuldtid. De neoliberale politikker, såsom reformudspillet om 37-timers arbejdspligt, kan argumenteres for at skubbe kvinderne hurtigere ud i arbejde, men i jobs, der ikke nødvendigvis matcher kvindernes kompetencer og kvalifikationer. Heraf er forestillinger om den produktive kvinde et krydsfelt som kvinderne skal navigere i, hvor de både skal følge med den samfundsmæssige udvikling om økonomisk produktivitet og realisere familiens følelsesmæssige, nære behov (ibid.:6f). Spørgsmålet er, om den nuværende aktiveringspolitik, med et ensidigt fokus på kvindens arbejdsmæssige produktivitet, er tilstrækkelig for at sikre en bæredygtig arbejdsmarkedsdeltagelse.

Da vi spurgte hvad virksomheder kan gøre for at hjælpe flere kvinder med flygtningebaggrund ind på arbejdsmarkedet, gav Imani også et svar der kan relatere sig til ovenstående dilemma:

“Imani: kun hvis det er kvinder der har barn - og det er lidt svært, det starter klokken 6 om morgenen, og jeg tænker måske det er meget bedre kl. 8 (griner). Ja.”

“I: ja. Så måske at de kan være mere fleksible ift. At man har børn og at man måske kan have nogle andre mødetider og familieliv?”

“Imani: ja.” (Imani, Bilag 3:5)

Imani peger dermed på, hvordan det kan være til gavn, hvis arbejdsmarkedet tager højde for kvindernes familieliv. Dertil kan man argumentere for at Imanis behov ikke er særskilt blandt kvinder med flygtningebaggrund, men kan anskues som et basalt menneskeligt behov, uanset etnisk herkomst. Dermed står refleksioner om, hvordan familieliv og arbejdsliv kan hænge sammen, centralt hos flere af kvinderne. Aamaal, som er social- og sundhedshjælper, pointerede også den vigtige balance mellem arbejde og fritid:

“Jeg synes det er hårdt for moren, jeg har fire børn, ikke. Så det er hårdt at have fuldtid derhjemme og fuldtid udenfor, men det er heller ikke godt at være hjemme og være hjemmegående når børnene alle sammen skal op tidligt om morgenen og skal ud ad døren – så er det meget bedre at man er med, og går ud ad døren, i stedet for at blive hjemme.”

(Aamal, Bilag 2:8)

Aamaal beskriver, hvordan balancen mellem at være på arbejdsmarkedet og være mor, kan være udfordrende i hverdagen. Samtidig udtrykker hun, at det at være på arbejdsmarkedet, og ikke være hjemmegående, viser et godt eksempel for hendes børn, hvoraf overvejelserne om at være en god rollemodel for børnene, opvejer bekymringerne om de lange arbejdsdage.

Dertil pegede Dia også på nogle værdimæssige forskelle hun ser mellem familielivet i Danmark og Syrien:

“[...] min mand og jeg har boet meget tæt på mine svigerforældre [i Syrien]. Så vi fik hjælp fra dem. Da jeg skulle læse og fortsætte min uddannelse, og min mand var på arbejde, fik vi stor hjælp. Men her i Danmark skal man klare det hele selv.”

“I: Man bruger måske ikke familien lige så meget som man gør i Syrien?”

“Dia: Også når du kigger på de gamle, alle gamle er på plejehjem. Men i Syrien er det børnene der hjælper forældrene.” (Dia, Bilag 1:6)

Dias oplevelser af, hvordan familien hjalp hinanden og var gensidigt afhængige, sættes i kontrast til forholdene i Danmark, hvor velfærdsstaten påtager sig mange institutionaliserede omsorgs- og plejeopgaver for borgerne. Der findes forskellige idealtyper for værdier om familieliv, hvor Dias beskrivelser handler om ansvarsfølelsen overfor kollektivet og gensidig afhængighed blandt familiemedlemmer er centrale værdier for børneopdragelse (Skytte 2016:86f). Således kan man argumentere for, at Dias habitus danner grundlag for hendes interesse og passion for at varetage sit familieliv. Dias beskrivelse af forholdene for børn og familier i Danmark, kan omvendt forstås gennem en individualistisk tilgang, hvor det enkelte menneske er i fokus, og målet med opdragelse er, at barnet i en tidlig alder skal udvikle individuelle evner (ibid.:86). Dermed står værdier om familieliv og opdragelse i det danske samfund, som Dia fremhæver det, i kontrast til hendes eget livssyn og hendes habitus, hvilket medvirker til en følelse af stress.

Opsamling

Kvindernes position på arbejdsmarkedet og betydningen af arbejde og uddannelse, fremgår centralt i forbindelse med opfattelsen af det gode liv, i bestræbelserne på at skabe bedre levevilkår for kvinderne selv og deres familier. Selvom kvinderne har forskellige uddannelser og arbejds erfaringer, så har de alle sammen fremhævet deres idé om, hvad et arbejde har af betydning for selvrealisering og økonomisk velstand. Kvinderne motiveres af økonomiske rationaler

for at arbejde, der skal sikre deres selvforsørgelse, og af rationaler for selvrealisering, da kvinderne har ambitioner om uddannelse og netværksdannelse. Arbejde bliver et middel til udvikling, anerkendelse og selvrealisering. Hertil kan vi argumentere for, at beskæftigelse, også bliver et middel til at opnå samme rettigheder og muligheder som etniske danskere og forfølge de drømme man har om det gode liv. Samtidig er kvinderne mødre, hvoraf arbejdslivet skal tilpasses deres ønsker for et velfungerende familieliv. Således søger de at forene deres habitus med andre normer og forventninger der stilles til dem i en ny social arena, i form af forventningerne på det danske arbejdsmarked. At finde en balance hvor arbejdsliv og familieliv kan forenes, stiller også kvinderne i et krydspres, da de placeres mellem neolibérale politikker, som søger at få kvinderne hurtigst muligt i arbejde, samtidig med at de skal gå på kompromis med deres ønsker for familielivet. På trods af at behovet for balance mellem familie- og arbejdsliv kan synes grundlæggende for mennesker, uafhængigt af etnisk herkomst, medvirker de neolibérale politikker at denne specifikke gruppe af kvinder, har sværere vilkår for at opfylde denne balance grundet aktiveringstiltag om 37-timers arbejdspligt. Dette kan bl.a. medføre at kvinderne skubbes ud i jobs der ikke matcher deres kompetencer eller ønsker til et arbejds- og familieliv.

11.2 Arbejdsforhold og trivsel

I foregående analysedel blev der taget udgangspunkt i, hvordan kvindernes arbejds motivation hænger tæt sammen med forestillingen om et bedre liv. I dette kapitel vil vi undersøge, hvilke erfaringer kvinderne har med arbejdsforholdene på deres nuværende eller tidligere arbejdspladser, og hvad ledelsen har af betydning for kvindernes trivsel i arbejdsregi. Temaet om trivsel underbygges af virksomhedernes erfaringer med at have kvinder med flygtningebaggrund ansat.

Lederens ansvar for tryghed og trivsel

Aamaal arbejder som SOSU-medhjælper og beskriver hvordan gode arbejdsvilkår hænger sammen med et godt kollegaskab, samarbejde og ikke mindst god ledelse (Aamaal, Bilag 2:4). Aamaal beskriver i følgende, hvad en god ledelse betyder for hende:

“For mig er en god ledelse fx at man kan være tryk. Hvis du kommer tidligt om morgenen, at lederen siger godmorgen. En god ledelse er, at hun holder øje med hvad der sker. Er der nogle kollegaer der har meget ondt, (e.g. fysisk hårdt arbejde) fordi alle mennesker er ikke de

samme. Og at ledelsen skal holde møder med kollegerne og spørge, hvordan de har det, om der er noget de vil ændre. “ (Aamaal, Bilag 2:7)

For Aamaal udviser en god leder imødekommenhed, og passer på sine medarbejdere. Trygheden ved at have en leder at komme til, og som tager hensyn til medarbejdernes udfordringer, bliver vægtet højt. Undersøgelser understøtter, hvordan ledere der lytter til sine medarbejdere og behandler dem med respekt, kan øge arbejdsmotivationen (Kamp 2011:11). Man kan argumentere for, at Aamaals ønske om en god leder er baseret ud fra den relationsorienterede adfærd, hvilket kendetegner en lederadfærd, der optages af de sociale relationer, teamsamarbejde samt hvor der udvises tillid til og anerkendelse af sine medarbejdere (Rennison 2014:619,620).

I konkret ledelsespraksis, kan en lederrolle opdeles ud fra funktionerne: 1) Administrativ ledelse, 2) Faglig ledelse, 3) Personaleledelse og 4) Strategisk ledelse (Rennison 2014:619). Et eksempel på relationsorienteret lederadfærd, hvor der lyttes til medarbejdernes behov og livssituation, er noget en af afdelingslederne i rengøringsvirksomheden kan genkende fra sine egne medarbejdere. Hun beskriver en arbejdssituation, hvor hun skulle kvalitetssikre en medarbejders rengøring, hvilket tog en uventet drejning grundet medarbejderens livssituation:

“Sidste gang jeg skulle ud, var der en der lige havde mistet et nært familiemedlem. Så der tænkte jeg, at det ikke lige var i dag jeg skulle snakke kvalitetssikring, der skal jeg bare sætte mig ned og drikke en kop kaffe. Der må man se på, hvilken medarbejder man har, og den dag havde hun bare behov for at snakke ud. Hun havde snakket med sin mand og personalet, men nu kom jeg som hendes leder, og så måtte vi gøre noget andet i stedet. Så måtte vi lave kvalitetssikring en anden dag.” (Afdelingsleder B i rengøringsvirksomhed, Bilag 8:7).

Afdelingslederen beskriver situationen, hvor hendes formål med arbejdsdagen var at inspicere og kvalitetssikre medarbejderens rengøring. Lederen skulle, ud fra den faglige ledelse, vurdere om målene og rammerne for arbejdet var gjort tilfredsstillende. I stedet måtte lederen afveje, hvilken adfærd der var passende i situationen, med henblik på at hendes medarbejder havde mistet et familiemedlem. Hun ændrede derfor formål, og udviste relationsorienteret adfærd, hvor støtte og omsorg blev udvist for at sikre sig medarbejderens velbefindende. Selvom afdelingslederen i virksomheden kunne fralægge sig den faglige kvalitetsvurdering af medarbejderens rengøring i situationen, så er rengøring i virksomheden også i høj grad omfattet af den

administrative og strategiske ledelse. Dette påvises også i ovenstående citat, når lederen ligeledes udviser et stort fokus på arbejdsplaner, målsætninger og resultater for rengøringens standard.

Virksomhedernes rammesætning af arbejdsopgaver

I rengøringsvirksomheden er der prædefinerede arbejdsopgaver og mål der skal klares inden for en bestemt tidsramme. Afdelingslederne gav således et eksempel på en arbejdsdag:

Afdelingsleder A: "Institutionerne åbner typisk kl. 07, så der har man en time til at tage de steder hvor de starter med børnene først. Der kan man ikke altid afvige meget fra den plan.

Afdelingsleder B: "Medarbejderen starter kl. 06 og børnene kommer kl. 07. Inden da skal de nå omkring 5-7 klasselokaler. "

Afdelingsleder A: "Ja, og det er rigtig meget. Så der er tryk på. Det er også noget af det som man er nødt til at sige til medarbejderne - at der skal være fart på. "

(Rengøringsvirksomhed, Bilag 8:9).

Citatet belyser, at det er den ansattes opgave at eksekvere for at nå rengøringen indenfor tidsrammen. Her bliver medarbejderen hyret ind til kundens arbejdsopgave, som er skemalagt på forhånd (Bilag 8:4). Deraf er arbejdsforholdene i virksomheden defineret ud fra reelle målsætninger, der skal påvirke den ansattes arbejdsadfærd (Jacobsen & Thorsvik 2014:38). Dette kan også hænge sammen med den konkurrenceprægede branche, hvor der er mange rengøringsleverandører på det offentlige og private arbejdsmarked. Det kan dermed være en af årsagerne til, at den specialiserede ydelse går hånd i hånd med effektivitet og målsætninger. I flere af virksomhederne udspiller der sig krav om effektivisering. Heraf fortalte produktionslederen for vaskeriet om, hvordan effektivisering er nødvendigt for at de kan opretholde deres indkomst som virksomhed, samt hvordan det præger medarbejdernes arbejdsforhold:

"Jeg har nogle KPI-mål. Det er primært dem, vi går ud fra i de respektive afdelinger. Hvor mange kilo skal de nå på en time? Hvor mange styk skal de nå at hænge op på en time? Der er faktisk også en afdeling, som har sådan et speedometer ligesom på en bil, hvor man kan se, hvis du ligger på 80 % så ligger du på det du skal, i forhold til, hvad forventer vi, at du kan lave på en maskine. Så vi har lidt forskellige måder vi kigger på folk på. Og man kan sige, at det skal vi jo også, for vi har jo ligesom også nogle penge, vi skal tjene. Men man kan sige, jeg synes, vi har ret stor tålmodighed over for at folk selvfølgelig skal have plads til at

kunne udvikle sig. Men vi oplever tit, at der ikke sker så meget og så bliver vi nødt til at sige, at det var det for den her gang til dem. “ (Produktionsleder på vaskeri, Bilag 6:6).

Produktionslederen er med til at rammesætte arbejdsforholdene, når han opererer ud fra effektivitetskriterier. Derudover bliver der indlagt et tidsperspektiv for medarbejderne, som udgangspunkt for effektivitetskriterierne, hvor de bl.a. skal nå et vist antal kilo pr. time. Arbejdet i virksomheden bliver evalueret ud fra kvantitative termer, med hjælp fra forskellige indikatorer, heriblandt speedometeret, der angiver effektivitetsraten hos medarbejderen.

For at forstå denne indgangsvinkel til effektivitet, kan vi belyse virksomhedens tilgang til vision, drift og resultater, ved at anvende *the balanced scorecard* (Jacobsen & Thorsvik 2014:49,50). Begrebet indeholder fire dimensioner; finansielle indikatorer, kundeperspektiv, interne produktionsprocesser og evne til læring og vækst (ibid.:50). Da en af de gennemgående målsætninger er effektivitet målt pr. time, kan vi argumentere for, at den hovedsagelige dimension der måler vaskeriets behov for effektivitet, er de finansielle indikatorer. Tid er pengekrævende, så jo hurtigere medarbejderne kan vaske, jo mere kan de producere, tjene og vækste. Her bliver vækstfasen altså den ypperste målsætning, hvoraf selve evnen til at udvikle sig, er tæt forbundet med effektivitetsrationalet. Som lederen for vaskeriet forklarer, er en hurtig omsætningen den primære årsag til at man som medarbejder kan udvikle sig. Derfor kan man argumentere for, at arbejdsforholdene i virksomheden er præget af et stærkt effektivitetsrationale, grundet ydre forhold med stærk konkurrence.

Kollegial omsorg som værktøj for fastholdelse

Videnshuset Cabi udarbejdede i 2022 en guide til små og mellemstore virksomheder om trivsel på arbejdspladsen. I denne guide fremhæves, hvor vigtig trivsel er for høj produktivitet og fastholdelsen af medarbejdere (Cabi & Velliv Foreningen 2022:3). Her har lederen et stort ansvar for at sørge for trivslen blandt sine medarbejdere. Dialogen er et af de vigtigste værktøjer, hvor der skelnes mellem den uformelle og formelle dialog. Den uformelle dialog er den kommunikation, der ikke har et specifikt arbejdsformål, fx frasen “godmorgen”. Den formelle dialog handler om den strukturerede dialog, såsom teammøder og faste personalemøder. Heriblandt er kommunikation mellem kollegaer, mindst lige så vigtig for en god trivsel (Cabi & Velliv Foreningen 2022:5). Et eksempel på hvor vigtig dialog er, belyses ud fra Aamaals udsagn om, hvad en god leder er for hende. Her nævner hun blandt andet, hvordan det er vigtigt, at lederen møder ind og siger godmorgen, og derfor anvender den uformelle dialog, til at fremme et godt arbejdsmiljø blandt sine medarbejdere (Aamaal, Bilag 2:7).

Et andet eksempel på hvordan manglen på dialog blandt medarbejdere kan bidrage til et dårligt arbejdsmiljø, er Saras praktikoplevelse som radiograf. Hun udtaler følgende:

“Jeg havde ikke en særlig god oplevelse på hospitalet, da min kollega ikke hjalp mig, hun arbejdede bare for sig selv, og snakkede ikke til mig. Og derfor har jeg ikke så meget lyst til at arbejde som radiograf mere.” (Sara, Bilag 4:2)

Sara beskriver sin oplevelse i praktikken som en dårlig oplevelse, grundet mangel på oplæring fra sin kollega, som i høj grad kan tillægges manglen på dialog. Man kan argumentere for, at manglende dialog og oplæring har været den medførende faktor for, at Sara ikke trives på hospitalet. Hun italesætter, hvordan den manglende kommunikation og feedback på sine arbejdsopgaver har medført, at hun trods 10 års erfaring som radiograf i Syrien, ikke har lyst til at fortsætte med at arbejde som radiograf i Danmark. Den manglende motivation for at arbejde som radiograf efter oplevelsen på sygehuset, kan også undersøges ud fra Maslows behovsteori. Maslow var af den overbevisning, at der er sammenhæng mellem ydre faktorer, og vedkommendes motivation for at arbejde (Scheuer 2014:77,78). Dette udtrykkes i form af følgende fem behov: Det fysiologiske behov, behov for sikkerhed, sociale behov, behov for anerkendelse og behov for selvrealisering (Jacobsen & Thorsvik 2014:226). Sara udtrykker direkte, at hun mangler at få opfyldt sit sociale behov i praktikken, som indebærer et medarbejderorienteret tilhørsforhold blandt kollegaer. Man kan derfor argumentere for, at den manglende oplæring er et udtryk for, at Sara ikke har fået opfyldt sit sociale behov, og derfra behovet for at kunne realisere sit potentiale som radiograf. Ud fra Maslows behovsteori kan vi altså afdække, at arbejdsforholdene på sygehuset, ikke imødekom Saras sociale behov for kollegialt samvær og støtte. Dette understøttes af Cabis fund om at kommunikation og dialog, er et vigtigt redskab til at fastholde medarbejdere.

Medarbejdernes psykiske sårbarheder

Fatima har i forbindelse med sit tidligere job på et bosted, fået mentale og fysiske mén, hvor hun oplevede at blive stukket ned af en af beboerne, mens hun var gravid (Fatima, Bilag 5:4). Selvom hun havde fået det bedre oven på hændelsen, var det stadig en barriere for hende at finde et job, da arbejdsgivere ikke var parate til at imødekomme hendes hensyn efter hændelsen: *“For mig er det vigtigt, at når jeg finder et arbejde, så ved de jeg har den udfordring, at jeg faktisk skal passe på mig selv. Derfor fortæller jeg dem hvad jeg har været igennem.”*

(Fatima, Bilag 5:1). Oplevelserne med manglende tolerance fra arbejdsgiverne, har derfor fået Fatima til at betvivle om hun overhovedet bør nævne sit traume ved samtalerne, af frygt for ikke at blive ansat. Samtidig opstår der et dilemma, hvor hun ønsker at arbejdsgiverne tør give hende en chance, men oplever også, at arbejdsgiverne ikke tror hun er mentalt klar til at bestride et arbejde. Derved opstår der en skævvridning mellem hendes behov og de krav og forventninger der kan møde hende i et potentielt job. Ved ikke at dele hendes behov med arbejdsgiveren, kan det på sigt skade hendes deltagelse på arbejdsmarkedet. Fatima beskriver sin frustration over manglen på forståelse og tolerance fra arbejdsgivere (Fatima, Bilag 5:4). Dette medfører, at hun sidder fast og bliver rykket rundt fra praktik til praktik, uden at få tilbudt en fastansættelse. Selvom Fatima står udenfor det lønnede arbejdsmarked, så er hun frivillig i en del bestyrelser og laver meget frivilligt arbejde (Fatima, Bilag 5:1). Fatimas følelse af at blive udnyttet i systemet, medfører en usikkerhed af hendes selvopfattelse, grundet omgivelsernes manglende anerkendelse af hendes kompetencer og jobparathed. Samtidig medvirker den manglende anerkendelse til at hun begrænses i at opnå symbolsk kapital. Fatima beskriver dertil, at hun er afhængig af arbejdsgivernes anerkendelse af hendes kompetencer, og forståelse for hendes traume, for at kunne realisere sig selv på arbejdsmarkedet. Dermed er anerkendelsen nødvendig, for at Fatima kan blive mødt i sine behov for personlig udvikling, mærke glæden ved at præstere i et arbejde og føle sig som en anerkendt del af arbejdsfællesskabet (Jacobsen & Thorsvik 2014:227). Med Maslows behovshierarki, kan man argumentere for at Fatimas muligheder for at få opfyldt behovene om anerkendelse og selvrealisering ligeledes udfordres, når hendes professionelle præsentationer og bidrag til fællesskabet ikke anerkendes af de potentielle arbejdsgivere.

Et eksempel på en arbejdsgiver der bevidst rammesætter arbejdsforholdene ud fra sine ansattes individuelle behov, er souschefen i havecenteret. Souschefen fortæller, at de har ansat et ægtepar, Ali og Layla, som er flygtet fra Syrien. Souschefen har en bevidsthed omkring, at det at være flygtning kan medføre nogle komplikationer, og at han som chef skal være opmærksom på at tilpasse arbejdsdagen, så de kan tage sig af familien og hinanden (Havecenter, Bilag 10:4). Souschefen belyser i nedenstående citat en situation på arbejdet, som gjorde ham opmærksom på nogle af de udfordringer, man kan have som flygtning:

“Det er vigtigt som virksomhed ikke at have berøringsangst [...] Fx oplevede jeg her den anden dag, at det regnede i vores nye tilbygning, og fordi det ikke er sådan et rigtigt tag, så larmer det ret meget. Der gik Ali rundt og fik det dårligt, fordi det for ham mindede om lyden af

bomber. Så forklarede han, at han i Syrien havde hørt lyden af raketter, og var opmærksom indtil han var sikker på at den ikke ramte [...] De fleste kan jo ikke vide, hvad der sker i hovedet på ham, og hvorfor han pludselig står og trækker vejret mærkeligt. Så det med at spørge ind og forstå, være nysgerrig og få kontakt er super vigtigt. Det er ligegyldigt om du er kvinde eller mand, alle der har oplevet noget ubehageligt, har behov for at snakke om det. Så vær åben, stil spørgsmål og vær klar på som arbejdsgiver, at de også gerne må være åbne.”
(Souchef i havecenter, Bilag 10:11).

Ovenstående citat belyser medarbejderens udfordring med PTSD ifølge souschefen, og hvordan man som virksomhed, skal kunne rumme de psykiske udfordringer, ansatte med flygtningebaggrund kan have. Souschefen udviser et stort medarbejderfokus, og en interesse for, hvorfor medarbejderen udviste usikker og utryk adfærd, hvilket kan forstås som relationsorienteret ledelsesadfærd (Rennison 2014:619,620). Dette kendetegnes ved, at souschefen er optaget af at skabe arbejdsforhold, der gennem åbenhed og sympati, kan skabe trygge rammer for den pågældende medarbejder. Dertil har han et ønske om at fastholde gode medarbejdere, hvilket også kræver at man som virksomhed prioriterer ressourcer til de ansatte. Et eksempel på hvordan havecenteret investerer både tid, omsorg og støtte til det syriske par, belyses i nedenstående:

“De har oplevet en masse ubehageligheder i Syrien, og har stadig familie der må gemme sig. Så hendes sygdom og hans sygdom, kombineret med at de stadig har familie i Syrien, gør at de har mange udfordringer, som vi som virksomhed bliver meget involveret i [...] selvom det ikke pt.er en fornuftig forretning at have Layla ansat, men Ali betyder meget for os, med den funktion han udfører, og så holder vi hånden under hele deres familie, faktisk. Han får lov til at smutte hver gang han skal hjælpe hende, med at tage hende på hospitalet eller passe børnene. “ (Souchef i havecenter, Bilag 10:4).

Souschefen beskriver i ovenstående, hvordan virksomheden gerne vil fastholde Ali som medarbejder, og at de har identificeret, at det at have hans kone Layla ansat, betyder meget for familiens økonomiske situation. Man kan argumentere for at der er fokus på medarbejdertrivsel, karakteriseret ved individuelle hensyn, hvoraf arbejdsforholdene gør det muligt for Ali at gå fra arbejde, når han skal hjælpe sin kone. Ud fra Maslows behovsteori, kan vi argumentere for, at ved at beholde Alis kone i arbejde hos dem på trods af langtidssygdom, så er de med til at opfylde ægteparrets sikkerhedsbehov, ved at sikre dem fastansættelse og dermed økonomisk

stabilitet (Jacobsen & Thorsvik 2014:227). Ved at opfylde ægteparrets behov for fastansættelse og fleksible arbejdsvilkår, er havecenteret med til at motivere ægteparret til at blive i stillingen hos dem.

Som flygtninge er det ikke unormalt at have været udsat for traumatiserende oplevelser. DRC anslår at mellem 30-45 % af alle flygtninge i Danmark har traumer, som kan udspille sig gennem fysiske og psykiske reaktioner (Dansk Flygtningehjælp, s.d.:7). Blandt vores indsamlede empiri, gav Dia udtryk for, hvordan flere syriske flygtninge kommer hertil i en sårbar position:

“[...] man skal give dem ro og fred fordi de har oplevet nok i Syrien og de har ikke overskud for mere stress og trusler, at de bliver sendt tilbage. Og nogle bliver sendt på arbejde i praktik selvom de er syge, nogle er psykisk syge pga. de har mistet sin far eller mor.”

(Dia, Bilag 1:12).

Dia forklarer, hvordan flugten fra hjemlandet kan medvirke traumer, mens usikkerheden med opholdstilladelse i Danmark, medvirker til stress. I forbindelse med de psykiske udfordringer som flugten, kan have medført, beskriver Sara at hun var nødsaget til at forlade sin mor under flugten:

“Da jeg kom, forlod jeg min mor i Syrien. Så da jeg kom, var jeg så ked af det, at jeg ikke ville ud... De sagde til mig, at jeg skulle gå til psykiatrisk afdeling, for jeg ville ikke i sprogskole da jeg kom. De hjalp mig med at forstå situationen med Syrien. [...] Jeg fortalte dem, at det var fordi jeg blev nødt til at forlade min mor, som er syg i Syrien. Da vi kom til den tyrkiske grænse, sagde hun, at hun ikke kunne mere, for hun har ondt i knæene. Jeg ville ikke efterlade hende, men hun sagde jeg skulle fortsætte med mine børn [...]” (Sara, Bilag 4:5)

Traumatiske oplevelser under flugten som Saras, kan altså medføre mentale lidelser, der kan sætte sig fysisk eller psykisk (DIGNITY 2019:10). Saras afmagt i forhold til at skulle efterlade sin mor, kan efterfølgende have medført nedtrykthed og manglende motivation samt overskud til at genoprette en velfungerende hverdag og starte i sprogskole, hvilket kan tyde på PTSD i form af depressive symptomer (ibid.:7). Hertil kan psykiske og fysiske barrierer spille en særlig rolle for den specifikke målgruppe af kvinder med flygtningebaggrund, der har boet i Danmark i en længere årrække, men endnu ikke har formået at blive integreret på arbejdsmarkedet. Dette er især gældende, hvis kvinderne aldrig har opsøgt hjælp eller fået den rette behandling fra

start, og derfor ikke har kunnet overkomme at søge eller at varetage et job (ibid.:8). Samtidig kræver mange af de politiske tiltag, bl.a. Integrationsuddannelsen (IGU'en) at man skal arbejde tæt på 37 timer ugentligt (UVM 2022). Dog kan kvinder med psykiske og fysiske udfordringer ofte ikke leve op til disse krav, hvoraf de ikke har mulighed for at tage del i dette uddannelsesforløb. En af virksomhederne udtrykker, at de gerne vil tilbyde flere fleksible ansættelser. Mangfoldighedskonsulenten beskriver det således:

“Det er ikke realistisk, at de nogensinde kommer i gang, med en IGU, fordi det simpelthen er for meget, enten af fysiske, mentale eller sociale årsager, så et eller andet sted, så kunne det være lækkert, hvis man lovgivningsmæssigt gik ind og arbejdede med noget, der kunne være sådan en light IGU. En IGU for kvinder, der måske kun kunne arbejde 15 timer om ugen.

(Mangfoldighedskonsulent i detailkæde, Bilag 9:6)

Virksomhederne giver altså udtryk for at de ønsker flere fleksible ansættelser, for at imødekomme kvinder med psykiske eller fysiske udfordringer. Dette kræver at man som arbejdsgiver kan tilbyde de rette arbejdsforhold for at kunne integrere kvinderne på arbejdspladsen.

Opsamling

Ovenstående analysedel rammesætter, hvordan arbejdsforhold, trivsel og motivation hænger sammen. Hertil blev det belyst, at god ledelse og støtte fra kollegaer kan øge arbejds motivationen hos kvinderne. Her optages mange af kvinderne af sociale relationer, teamsamarbejde og ledelsesstøtte som vigtige elementer der udgør en god arbejdsplads. Arbejdsforholdene er for en del af virksomhederne præget af effektivitetsrationaler og konkurrence fra andre virksomheder, som for dem understøtter kravet om et udviklingspotentiale hos den enkelte medarbejder. Her gavner den relationsorienterede ledelsesadfærd kvinderne med at finde fodfæste på arbejdspladsen. I forlængelse heraf nævner flere af kvinderne, at manglen på kollegial støtte og kommunikation, bidrager til et dårligt arbejdsmiljø. Hertil er det belyst, at nogle af kvinderne har psykiske udfordringer, der medfører særlig behov for at varetage et arbejde. Psykiske udfordringer kan imødekommes af arbejdsgivere, ved at arbejdspladsen prioriterer fleksibilitet og rum for forståelse for medarbejdernes livssituation, hvoraf manglen på samme kan ekskludere flygtninge med psykiske mén fra arbejdsmarkedet. Man kan derfor argumentere for, at de organisatoriske faktorer der virker motiverende for at fastholde medarbejdere med flygtningebaggrund, er behovet for en medarbejderorienteret ledelse, der lytter, skaber tryghed og med empati kan udvikle individuelle arbejdshensyn, der kan rumme de pågældendes udfordringer.

Medarbejderorienteret ledelse kan dog udfordres af virksomhedernes krav til effektivisering og ydre faktorer såsom konkurrence.

11.3 Krav og kompetencer

I forrige analysedel blev det belyst, hvordan god trivsel er en essentiel faktor for, at kvinderne kan føle sig anerkendt og velintegreret på arbejdsmarkedet. Følgende kapitel vil undersøge de krav som virksomhederne efterspørger, samt de kompetencer de kvindelige informanter besidder. I forlængelse af sidste kapitel, bliver det tydeligt hvordan god trivsel på arbejdet i høj grad også handler om arbejdspladsens krav til kvindernes kompetencer. Hans Hvenegaard, direktør for TeamArbejdsliv, definerer hvordan kravene på en arbejdsplads, hænger sammen med god trivsel:

“(E.g. trivsel) opstår som følge af et godt samspil mellem de krav og udfordringer, som samarbejdet om og udførelsen af arbejdsopgaven stiller, og de personlige forudsætninger, resourcer, ønsker, overvejelser og krav, som individet har hertil” (Hvenegaard 2010:3).

Krav og kompetencer skal spille sammen for at der kan skabes trivsel på arbejdspladsen, og ikke mindst give den ansatte en følelse af at være anerkendt på sin arbejdsplads. Kvindernes faglige kvalifikationer samt de krav og forventninger de møder fra arbejdsgivere, spiller således en afgørende faktor for at blive integreret på arbejdsmarkedet, og var dertil et essentielt element i databehandlingen. I følgende vil vi belyse hvilke krav og forventer der har været essentielle blandt virksomhederne, samt hvilke oplevelser og forventninger kvinderne har gjort sig i mødet med arbejdsmarkedet.

Virksomhedernes krav og kvindernes kompetencer

Alle virksomhederne er arbejdspladser med fleksible ansættelser såsom fleksjob, løntilskud eller virksomhedspraktikanter. Ligeledes havde virksomhederne enten et samarbejde med kommuner eller civilsamfundsorganisationer, i forbindelse med at rekruttere medarbejdere i fleksible ansættelser. Dertil havde flere af virksomhederne tilfælles, at de hovedsageligt ansatte ufaglærte medarbejdere.

I rekrutteringen af ansatte optrådte der særligt to grundlæggende forventninger hos flere af virksomhederne, 1) sprogkompetencer, på et vist niveau, og 2) en tilstrækkelig arbejdsmotivation:

“Vi er begyndt at sætte lidt krav til sproget, fordi vi har haft et par stykker herinde, som vi virkelig har kæmpet med, altså som kun har kunne snakke arabisk [...] Det er svært at udvikle på nogen, når de ikke forstår, hvad man siger [...] jeg behøver egentlig ikke mere end sprog, og nogle der gerne vil arbejde.” (Produktionsleder på vaskeri, Bilag 6:6,19)

Kommunikation mellem arbejdsgiver og den ansatte er således essentiel for at begge parter kan skabe fælles forventninger til arbejdstagerens rolle og opgaver. Dertil er sprog et vigtigt redskab når lederen, gennem arbejdsopgaver, ønsker at opkvalificere og udvikle medarbejdere. Udvikling og arbejdsmotivation er, ifølge lederen, tæt forbundne kvaliteter, som han kræver at medarbejdere og praktikanter besidder, hvis de ønsker en fast stilling (Bilag 6:14).

For souschefen i havecenteret er *“sproget, lysten og arbejdsmotivation”* (Bilag 10:7) ligeledes essentielle krav for at blive ansat efter et praktikforløb. Hvorvidt sproget udgør dansk eller engelsk, ses dog som mindre vigtigt, så længe parterne kan kommunikere om arbejdsopgaver.

På baggrund af kvindernes udsagn, kan man dog argumentere for, at der er flere nuancer og usagte forventninger, der kan spille ind på en arbejdsplads, uden at disse italesættes som formelle krav. Med henblik på at belyse hvilke formelle og uformelle krav og kompetencer der eksisterer på arbejdsmarkedet og blandt de adspurgte virksomheder, finder vi det relevant at anvende Bourdieus kapitalformer. Med kapitalformerne, kan kompetencer og egenskaber i arbejdsregi, forstås som afgørende for den enkeltes trivsel og velvære. Kapitalformerne kan bl.a. bidrage til forståelser af, hvilke uskrevede regler kvinderne har oplevet i mødet med arbejdsmarkedet. Hertil kan kapitalformer have større eller mindre værdi, alt efter hvilken social arena individet befinder sig i, hvor det særligt har været den sociale- og kulturelle kapital der har været afgørende for kvindernes oplevelser.

Den kulturelle kapital tilskrives som en værdi, der udspiller sig på baggrund af uddannelse og finkulturelle færdigheder (Järvinen 2013:372). Da nogle af kvinderne er kommet til Danmark med hverken arbejds- eller uddannelseserfaring, har deres kulturelle kapital været begrænset. Dog opstår der et paradoks i den kulturelle kapital, når kvinder med høj uddannelsesbaggrund

er kommet hertil, og ikke har mødt anerkendelse for deres uddannelse. Heraf beskriver informanten Dia, hvordan hun kom til Danmark som uddannet jurist, en uddannelse der er kvalificeret på tilsvarende niveau som en bachelorgrad i bankjura, hvoraf informanten yderligere ville skulle læse en 2-årig kandidatgrad for at kunne benytte sig af sine oprindelige uddannelseskompetencer på det danske arbejdsmarked. Dette havde Dia dog ikke motivationen til, da hun følte at det var, at *“starte forfra”* (Dia, Bilag 1:3) og fandt i stedet midlertidigt arbejde som pædagogmedhjælper på løntilskud (Dia, Bilag 1:3). Manglen på anerkendelse af kulturel kapital, særligt fra ikke-vestlige lande, kan således siges at skubbe kvinder med flygtningebaggrund længere væk fra beskæftigelse, og have en demotiverende effekt på at indordne og tilpasse sig de gældende værdier på arbejdsmarkedet.

Hertil tilføjer informanten Sara at hun, som uddannet radiograf fra Syrien, oplever vilkårene særligt vanskelige i Danmark:

“Hvis jeg boede i Tyskland, kunne jeg arbejde direkte som radiograf, efter et års sprogskole. Men fordi jeg er i Danmark, skal jeg næsten 4 år i skole, først sprogskole, så VUC og bagefter en uddannelse.” (Sara, Bilag 4:3).

Anerkendelsen af kulturel kapital synes altså sværere at opnå i Danmark, sammenlignet med i Tyskland, ifølge Sara. At kvindernes kompetencer og kulturelle kapital ikke anvendes mere optimalt i Danmark, kan således synes paradoksalt, da ledigheden og efterspørgslen på arbejdskraft lå på det højeste, målt i 13 år, i 3. kvartal 2021 (Bjørsted & Olsen 2022). I relation til Saras faglige baggrund som radiograf, er der i de fleste danske regioner gode jobmuligheder og lav ledighed som radiograf. I Region Hovedstaden er der decideret mangel på uddannede radiografer (SIRI 2022a). Dette gælder også for andre velfærdsprofessioner, såsom sygeplejersker, bioanalytikere og socialrådgivere. Den paradoksale situation, hvor arbejdsmarkedet ikke formår at imødekomme ikke-vestlige indvandreres medbragte uddannelser, bliver dermed både et problem for den enkelte og for samfundet som helhed, da faglige og menneskelige ressourcer risikerer at gå tabt. Dertil pointerer Højsgaard i en artikel af Akademikerbladet, at nabolandene Norge og Sverige er betydeligt bedre end Danmark, til at imødekomme nytilkomne indvandrere og flygtninges uddannelser hjemmefra (Højsgaard 2022). En undersøgelse fra Fagbladet 3F viser at, halvdelen af alle udlændinge i Danmark med minimum 3 års uddannelseserfaring, er i ufaglærte jobs, og er således overkvalificerede til deres arbejde. Dertil ses der en overrepræsentation af indvandrere i ufaglærte stillinger (Petersen 2021). Herunder viser en undersøgelse,

at flest kvinder med indvandrerbaggrund arbejder inden for *Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service*, hvortil der i undersøgelsen tilføjes, at hovedårsagen til overrepræsentationen af kvindelige indvandrere i denne branchegruppe skyldes, at de særligt er overrepræsenteret i rengøringsvirksomheder (Danmarks Statistik 2021:54). Produktionslederen fra vaskeriet, talte ligeledes ind i ovenstående tendenser på arbejdsmarkedet, hvor vaskeriet hovedsageligt har ansatte med indvandrer- og flygtningebaggrund:

“Der er ikke rigtig nogen danskere, der viser interesse i at komme herud. Altså nu har der selvfølgelig også lige været en pandemi, som har gjort at folk hellere vil pøde og vaccinere, end de vil vaske tøj og det har også noget med lønnen at gøre, hvad jeg må give af løn.”

(Produktionsleder for vaskeri, Bilag 6:4)

I citatet udtrykkes, at der er en overrepræsentation af indvandrere i virksomheden, hvoraf de har haft sværere ved at rekruttere etniske danskere grundet begrænsede lønninger. Således kan man argumentere for at indvandrere, herunder kvinder med flygtningebaggrund, ofte er nødsaget til at tage de ufaglærte jobs med ringere lønvilkår og fysisk hårde arbejdsforhold. Dette sker på trods af, at kvinderne har en medbragt uddannelse fra sit hjemland, hvormed deres kulturelle kapital ikke giver adgang til det danske arbejdsmarked.

En negativ spiral af manglende kapital

Informanten Fatima, har i længere tid følt sig fastlåst i systemet, som et resultat af manglende anerkendelse af hendes kulturelle kapital. Som uddannet socialrådgiver, og til trods for flere stillinger som frivillig og på bestyrelsesposter, har Fatima svært ved at opnå fastansættelse:

“[...] jeg ønsker et fuldtidsarbejde, hvor jeg kan være ét sted. Men det er virkelig svært, medmindre det er på frivillig basis. På frivillig basis er der så mange der henvender sig til mig fra kommunen, så de vil gerne bruge mig når det er frivilligt, men ikke med betaling.”

(Fatima, Bilag 5:3)

Selvom Fatima har en høj kulturel kapital, i form af sin uddannelse, poster i det frivillige arbejde samt kurser, har hun svært ved at finde fast beskæftigelse, hvilket hun mener kan skyldes, at hun har været udsat for et overgreb på sin tidligere arbejdsplads:

“Det tog mig lang tid at komme ovenpå igen, og da jeg endelig kom ovenpå igen, prøvede jeg at søge forskellige stillinger. Det har været rigtig svært. Mit problem er, at jeg er for ærlig, jeg fortæller hvad jeg har været ude for de her ting, for hver gang jeg skal til jobsamtale, har de spurgt mig, hvornår jeg sidst har været på arbejde.” (Fatima, Bilag 5:1)

På den måde oplevede Fatima, at hendes sociale baggrund, har påvirket hendes sociale og økonomiske kapital i en negativ retning, da det har været en udfordring for hende at komme i lønnet arbejde. Manglen på indtægt har medført, at Fatima er på offentlige ydelser, i form af kontanthjælp. Samtidig står hun i en begrænset økonomisk position, hvilket bliver en udfordring, når hendes forsørgelsesgrundlag skal forsørge hele familien, grundet mandens status som førtidspensionist. Fatimas mangel på økonomisk- og social kapital, overskygger således hendes uddannelseserfaringer og faglige kompetencer, der gør at hun har svært ved at komme videre:

“Jeg føler mig udnyttet i praktikpladserne, og jeg har så mange kvalifikationer, at jeg føler mig udnyttet. Nogle gange er systemet dumt, især når de kan se hvad jeg har at tilbyde. Lige meget hvem jeg møder eller sidder med, så siger de "Ej, gid jeg kunne ansætte dig". Jamen så gør det? Hvorfor siger de det bare?” (Fatima, Bilag 5:4)

Hun italesætter, hvordan hendes mange kvalifikationer og erfaringer fra det frivillige arbejde, ikke opleves mobiliseret og anerkendt i de lønnede stillinger hun søger. Fatimas historie er således et eksempel på, hvordan der kan opstå en dominoeffekt af forskellige faktorer, som påvirker individets symbolske kapital negativt, i en forstand der gør at man har svært ved at ændre sin position, og blive velintegreret på arbejdsmarkedet. Dette på trods af at hun er veluddannet og fagligt kompetent. Både Dia, Sara og Fatima har en høj kulturel kapital i form af videregående uddannelse, hvoraf Fatima og Sara også har mange års arbejds erfaring. Dette burde samlet set forbedre deres position på det danske arbejdsmarked. Dog er deres kulturelle kapital ikke blevet anerkendt, hvoraf de ikke har adgang til jobs, der matcher deres kompetenceprofil. Derimod er de af systemet blevet henvist til at starte forfra i det danske uddannelses-system, og er blevet arkiveret gennem forskellige kortvarige praktikpladser. Dette er både problematisk på det individuelle plan, hvor man ikke anerkendes for sine kompetencer og ressourcer, samtidig med at det bliver et samfundsmæssigt tab, at kvindernes ressourcer ikke formår at blive mobiliseret i samfundet. I forbindelse med adgangen til arbejdsmarkedet, er der flere aspekter der kan være afgørende for at få et arbejde.

Her har kvindernes sociale netværk også været medvirkende til at få et job. Aamaal blev anbefalet til et plejehjem af en veninde i Bydelsmødrene, Dia fik et arbejde i løntilskud, i en børnehave, gennem lederen af hendes børns børnehave og Imani fik et arbejde i løntilskud, på en restaurant, gennem hendes mands netværk. Samtidig gav Sara og Fatima ikke udtryk for at de havde fundet arbejde gennem deres netværk, hvor Sara fik hjælp til at komme i praktik gennem jobcenteret og Fatima har været jobsøgende på kontanthjælp i en længere periode. Med den sociale kapital, refererer Bourdieu til individets sociale ressourcer. Herunder er individets sociale netværk afgørende, særligt når det handler om at blive velintegreret på arbejdsmarkedet. Kvindernes sociale kapital kan altså være afgørende for om de kommer i job, og ikke mindst hvor de kommer i job. Mange af kvinderne beretter dertil, hvordan de kom til landet uden at kende nogen herboende, hvilket kan have gjort det vanskeligere for dem at finde et job og komme i arbejde hurtigt. I kraft af, at kvinderne altså ikke har det samme tilhørsforhold, og det samme sociale netværk, som individer, der er født og opvokset i Danmark, begrænser det deres sociale kapital. Derudover er den sociale kapital også afgørende for, at kvinderne kan skabe et tilhørsforhold til arbejdspladsen og kolleger, når de er kommet i job. Hertil har det at indgå i et socialt netværk, afgørende betydning for at forpligte sig og have tillid til hinanden, således at man føler sig anerkendt som en del af et fællesskab. Hertil beskrev Dia, hvordan hun kunne iagttage det sociale rum, men havde svært ved at tilgå det: *“jeg følte hele tiden, at jeg ikke var som de andre, som mine kollegaer. Fordi det var nemt for dem at sige hvad de ville have”* (Dia, Bilag 1:3). Manglen på social kapital skabte således en følelse, i Dia, af at være anderledes og derved holdt uden for gruppens sociale sammenhold, da hun med begrænset tid i Danmark, havde svært ved at aflæse de kulturelt betinget sociale koder og normer. På baggrund af ovenstående citat, kan man ligeledes argumentere for, at der er flere sociale spilleregler og usagte forventninger der kan spille ind på en arbejdsplads, uden at være italesatte, formelle krav.

Den manglende udvidelse af social kapital, kan ligeledes fastholde kvinderne i begrænsede sprogkunderskaber. Herunder fortalte informanten Imani, hvordan hun føler sig ensom og isoleret i sit job som køkkenmedhjælper, og drømmer om at blive hjemmehjælper, så hendes behov for social kontakt i højere grad kan blive mødt, og at hun dertil kan få lov til at øve sig mere på dansk (Bilag 3:2). Imanis manglende sociale kapital, begrænser også hendes kulturelle kapital, i den forstand at hun behøver social kontakt med dansktalende for at udvikle sine sproglige kompetencer.

I forbindelse med indvandreres sproglige kompetencer, konkluderer Thuesen i en undersøgelse for VIVE, at niveauet af danskkundskaber har betydning for indvandreres sociale integration på arbejdspladsen. Han underbygger sine fund med forskning der peger på, hvordan sprogkompetencer har en afgørende betydning for indvandreres jobchancer, karriere og lønudvikling. Samtidig kan danskkundskaber i mange jobtyper være en nødvendighed for udførelsen af arbejdet, mens manglende sprogforståelser kan lede til misforståelser og mistillid mellem medarbejdere med forskellige sprog baggrunde (Thuesen 2016:2). Således er de sproglige kompetencer essentielle for at kvinderne kan opnå en stabil tilknytning til det danske arbejdsmarked, ikke mindst for at indgå i det sociale fællesskab.

Omvendt har nogle af virksomhederne været kompetente til at imødekomme nogle af deres ansattes sproglige udfordringer og finde kompromiser for, hvordan arbejdsopgaverne kan fungere optimalt, på trods af de sproglige udfordringer. Herunder fortæller HR-chefen i organisationen indenfor forsvar og sikkerhed, hvordan de havde en ansat, der var ansvarlig for varebestilling, og som havde betydeligt vanskeligere ved at tale, end at skrive dansk:

“[...] hun skulle bestille nogle varer på xx. Og det var lidt problematisk hvad hun fik bestilt. Så fandt vi bare ud af, at vi skriver sgu da bare til hende i stedet for, så at sige hendes telefon er lukket ned. Og så at sige, hende kan du kun få fat i på mail. For hun forstod det godt.”

(HR-chef i organisation inden for forsvar og sikkerhed, Bilag 7:6)

Selvom organisationen var en af de få, der i højere grad var fleksible i forhold til at have folk ansat, der havde sproglige udfordringer, var flere af de andre virksomheder imødekommende for at uddanne og træne ansatte med sproglige barrierer, til at blive bedre i dansk. At organisationen var i stand til at have et helhedssyn på den enkelte medarbejder, og se hendes kompetencer i det skriftlige samt hendes udfordringer i det mundtlige, gjorde således at de var i stand til at tilpasse hendes arbejdsopgaver, så det resulterede i en succesfuld ansættelse for begge parter. På den måde er virksomhedernes fleksibilitet og åbenhed en afgørende faktor for at kvinder med flygtningebaggrund kan få en fod ind på arbejdsmarkedet, i den forstand at virksomheden kan lave krav og forventninger der matcher den ansattes kompetencer og udfordringer. Omvendt udtrykker nogle af virksomhederne at de ikke har de tilstrækkelige ønskværdige ressourcer til at integrere ansatte på arbejdspladsen, grundet krav til virksomhedens effektivisering og vækst:

“[...] vi har ikke ressourcerne lige nu til det samme, som vi havde for et par år siden [...] Vi har travlt og meget at se til, så det er ikke altid, eller medarbejderne herude har ikke rigtig tid til oplæring osv., fordi vi har også noget andet vi skal, og vi har jo selvfølgelig nogle stramme rammer for, hvor meget vi skal nå og hvor mange timer vi skal bruge på det, så derfor så har jeg ikke tid til lige at tage en medarbejder, som jeg har haft før, i et par timer, for at bruge dem, til at sige: okay, nu skal du se, nu står du på den her maskine, så kører du i her.” (Produktionsleder på vaskeri, Bilag 6:13)

Ovenstående citat er et eksempel på en virksomhed, der arbejder i en branche med stor konkurrence fra andre virksomheder, hvilket får konsekvenser for medarbejdernes oplæring. Konkurrencen og et stigende pres på virksomhedens produktivitet, har i nogle tilfælde medført at der er mindre tid og ressourcer til at imødekomme den enkelte medarbejder gennem grundig oplæring. Dette kan risikere at skabe en ubalance mellem arbejdsgiverens krav og den ansattes kompetencer, hvis den ansattes behov og kompetencer ikke imødekommes. Ovenstående organisation fra tidligere citat og vaskeriet, adskiller sig fra hinanden, på overskuddet af tid og ressourcer til den enkelte medarbejder. Tid og ressourcer til den enkelte ansatte, spiller således en afgørende rolle i mødet mellem krav og kompetencer, samt for at opnå det bedst mulige udbytte for både arbejdstager og arbejdsgiver. Det tydeliggøres ligeledes når hverken Dias, Saras eller Fatimas kulturelle kapitaler er blevet udnyttet optimalt i arbejdsregi.

Opsamling

Ifølge de interviewede virksomheder var der primært to centrale formelle krav til kvindernes integration i deres virksomheder. Kravene indeholder arbejdsmotivation og sprogkundskaber. Kvinderne gav dog mere nuancerede oplevelser af de krav, som de har mødt i arbejdsregi. Her kan manglende sprogkompetencer bl.a. medvirke at kvindernes sociale kapital begrænses, da de får vanskeligere ved at udvide deres sociale netværk, og derved udvide deres symbolske kapital. Kvindernes faglige kompetencer og kvalifikationer udspiller sig i form af deres symbolske kapital og hvordan disse kan sættes i spil på arbejdsmarkedet samt anerkendes af arbejdsgivere. Her har nogle af kvinderne medbragte uddannelser fra hjemlandet, mens andre har fået deres første arbejds erfaring eller uddannelse i Danmark. Dette har medført at nogle af kvinderne har været overkvalificeret i de stillinger de har haft. Der er således tale om at staten og samfundet ikke anerkender disse tilfælde af jobsøgende med høj uddannelses- og erhvervs erfaring, hvilket risikerer at fastlåse dem i ufaglærte stillinger. Her opstår et paradoks når den

lave ledighed, medfører at flere flygtninge og indvandrere varetager ufaglærte jobs, selv hvis deres kulturelle kapital burde give adgang til uddannede stillinger.

Fleksibilitet og åbenhed fra arbejdsgiverne er dertil afgørende for, at den ansatte kan føle sig mødt og anerkendt, når virksomheden tilpasser arbejdsrammerne til den ansattes behov og kompetencer. Dog har et stigende pres om konkurrence, vækst og effektivisering medført, at nogle virksomheder ikke længere har tilstrækkelige ressourcer til at imødekomme deres ansatte på samme vis som tidligere, hvilket forringer ansættelsesvilkårene og muligheden for udvikling og opkvalificering af den enkeltes kompetencer. Således opstår der en ubalance mellem krav og kompetencer, når virksomheden også påvirkes af markedets kræfter. Ovenstående analyse del belyser således, hvordan uoverensstemmelsen mellem krav, forventninger og kompetencer synes særligt vanskelig grundet kvindernes position som indvandrere og flygtninge i samfundet.

11.4 Diskrimination og etniske kategoriseringer

Foregående analysedele har undersøgt kvindernes motivation for at arbejde, deres oplevelser på arbejdspladsen, samt virksomhedernes erfaringer med målgruppen. I dette kapitel vil vi undersøge, hvordan kvinderne har oplevet diskrimination som en barriere for adgangen til arbejdsmarkedet eller på arbejdspladsen. Samtidig vil virksomhedernes forståelser af målgruppen indgå som understøttende perspektiver, til at analysere og forstå de eksisterende strukturer på arbejdsmarkedet.

Adgang til arbejdsmarkedet

Adgangen til arbejdsmarkedet har ikke været nem for nogle af de kvindelige informanter. Det har bl.a. krævet mange ansøgninger og i sidste ende et netværk, som har kunnet åbne op for en ansættelse. Aamaal beskriver i det følgende en lang ansøgningsproces:

“[...] der havde været et stykke tid, hvor jeg søgte arbejde og gik forskellige steder, og sendte ansøgninger. Men der kom ikke noget som helst, jeg plejede at få afslag, afslag, afslag. Så jeg synes det er meget svært at finde arbejde, ved at søge gennem computeren.”

I: “Ja så det tog lang tid at finde. Hvordan havde du det med de afslag?”

Aamaal: “Jeg havde det ikke så godt, for hver gang jeg åbnede og kun kunne se afslag, så plejede jeg at være ked af det.” (Aamaal, Bilag 2:3)

Aamaal peger på, hvordan den digitale ansøgningsproces har gjort det svært for hende at finde arbejde. Det er tydeligt, hvordan processen var lang og hård, før Aamaal fik et job. Ved at blive ekskluderet fra arbejdsfællesskabet, kan man forstå Aamaals situation, som et afsavn, hvor hendes behov for *at være* ikke bliver opfyldt, og hvor muligheden for selvrealisering og anerkendelse begrænses, i kraft af de gentagende jobafslag hun har fået (Ejrnæs & Monrad 2017:57f). Under en tidsbegrænset ansættelse i en børnehave, oplevede Dia ligeledes ikke at få svar på sine ansøgninger, da hun forsøgte at finde et nyt arbejde:

*“Da jeg arbejdede, søgte jeg på to steder. Gik ned og afleverede min ansøgning, men jeg hørte ikke noget fra dem. Så jeg gav op. Og jeg havde ikke lyst til at søge mere fordi jeg lige-
som tænkte at det går ikke. Så jeg ville hellere blive på arbejdspladsen, og beholde chancen
og vente på at der kom en chance for at blive og have fast job.”* (Dia, Bilag 1:5)

Dia ønskede at finde et fast arbejde, da hun havde en tidsbegrænset ansættelse i børnehaven, men da hun ikke hørte tilbage fra de nye stillinger hun søgte, kan det have medvirket til at hun mistede modet og håbet om at finde et fast arbejde. På den måde kan både Dia og Aamaals interaktion med arbejdsmarkedet, forstås som en proces hvor de gentagne gange oplever at blive afvist, hvilket for Dia medførte at hun trak sig fra ansøgningsprocessen. Vi kan forstå kvindernes position på arbejdsmarkedet ved hjælp af marginaliseringsbegrebet, når de oplever at blive afvist i ansøgningsprocessen. Deres situation kan forstås som et ufrivilligt afsavn, hvor de har manglende kontrol over deres egen situation, da det i sidste ende er arbejdsgiverne, som har kontrollen til at invitere kvinderne til jobsamtale og ansætte dem. Ved arbejdsmarkedets manglende inkludering, kan kvinderne have oplevet økonomisk marginalisering, da de begrænses adgang til grundlæggende materielle ressourcer, ved ikke at have et arbejde, og dertil kollektiv marginalisering, da de begrænses i adgangen til et arbejdsfællesskab (Born & Jensen 1998:40). Den økonomiske marginalisering og manglende adgang til økonomiske ressourcer kan også relateres til det skandinaviske velfærdsbegreb *at have*. Dertil hersker der forestillinger om, at marginalisering på arbejdsmarkedet udgør den mest ødelæggende form, da det leder videre til social og politisk marginalisering (Born & Jensen 1998:40).

Alle kvinderne har været på arbejdsmarkedet, men de som har fået fast arbejde, eller arbejde i en længere periode, har fundet arbejdet gennem deres netværk, som vi påviste i tredje analyse-del. Dermed tyder det på at netværk har været afgørende for kvinderne, til at få en fod ind på

arbejdsmarkedet. I et nyere studie fra Rockwoolfondens Forskningsenhed, konkluderes, hvordan intensiteten af aktivering af kontanthjælpsmodtagere, i form af øget vejledning og opkvalificering, ikke har en målbar effekt på, hvorvidt ledige kommer i beskæftigelse (Rockwoolfondens Forskningsenhed 2020). Resultaterne indikerer, at et intensivt fokus på aktivering ikke nødvendigvis får flere ledige i beskæftigelse. Dette påviser kompleksiteten ved at skabe en forbindelse mellem ledige og arbejdsmarkedet. Dette understøtter, hvordan vejen til et arbejde for kvinderne er en kompleks proces. Larsen & Pedersen har undersøgt det danske ledighedsparadoks, som henviser til *“den samtidige tilstedeværelse af ubesatte job og arbejdsmarkedsparate ledige med egnede kvalifikationer”* (Larsen & Pedersen 2009:10f). Både arbejdsgivere og arbejdstagere befinder sig under jobmatchet i en situation, hvor informationen om den anden part er asymmetrisk. Arbejdsgiveren ved mere om sin arbejdsplads end arbejdstageren, mens arbejdstageren bedre kender til sin egen arbejdskraft end arbejdsgiveren. Dette medfører manglende troværdig information om den anden part, hvortil rekrutteringen af arbejdskraft typisk foregår via netværk. Dertil kan statistisk diskrimination spille en væsentlig rolle i rekrutteringsprocesser. Dette skaber svære strukturelle vilkår for arbejdsmarkedsintegrationen af udsatte grupper (ibid.:205). Netværk og uformelle kanaler har generelt en stor betydning på arbejdsmarkedet, hvilket kan forklare, hvorfor kvinderne har haft større succes med at finde et arbejde gennem sit netværk, sammenlignet med eksempelvis gennem jobcentre (Larsen & Pedersen 2009:46; Bredgaard & Thomsen 2018:21). Dermed kan netværk have en afgørende betydning for overgange fra ledighed til beskæftigelse, hvor personer med manglende arbejdsrelateret netværk er dårligere stillet i overgangen til arbejdsmarkedet (Larsen & Pedersen 2009:25). Larsen og Pedersen peger på at indvandrere med manglende arbejdsrelateret netværk, dels kompenserer for dette ved større brug af venner og bekendte end etniske danskere, hvilket også har gjort sig gældende for Aamaal, Dia og Imani, som har fået ansættelser gennem det nære netværk. Det er dog forskelligt, hvorvidt kvinderne har fået en fast ansættelse. Aamaal og Imani er i dag fuldtidsansat, mens Dias tidsbegrænsede stilling endte efter to år:

“Det var begrænset. Men jeg vil sige at selvom jeg var i institutionen og der kommer en ny, så kan man sagtens få job fordi man er dansker. Men for mig skulle jeg vente og vente og arbejde hårdt, mere og mere, så man skal være meget tålmodig. Og hvis man er heldig, kan man få et job måske efter lang tid.” (Dia, Bilag 1:4)

Dias netværk og vedholdenhed på arbejdspladsen var ikke nok til at give hende en fastansættelse, hvilket giver et billede af de barrierer kvinderne møder i adgangen til arbejdsmarkedet.

Deraf bemærkede hun en forskelsbehandling, hvor etnisk danske jobsøgere har en fordel, sammenlignet med hende. Ravn og Bredgaard har undersøgt danske arbejdsgiveres præferencer i forhold til at rekruttere ansatte med flygtningebaggrund. De finder, at arbejdsgivere vurderer jobsøgende flygtninge mindre positivt end etniske danskere. Dermed ses evidens for at indvandrere med flygtningebaggrund møder sanktioner fra arbejdsmarkedet og er dårligere stillet under deres jobsøgning (Ravn og Bredgaard 2021:312). Fundene af Ravn og Bredgaard og Rockwoolfonden, samt Dias udsagn, indikerer at kvindernes adgang til arbejdsmarkedet, præges af flere faktorer end deres netværk. Flere undersøgelser har fundet evidens for etnisk diskrimination under jobsøgningsprocesser. Her har Zschirnt og Ruedin (2016) på baggrund af deres litteraturstudie af diskrimination på tværs af OECD-lande, bl.a. fundet at minoriteter må sende 50 % flere ansøgninger end majoriteter, for at blive indkaldt til en samtale (Ravn & Bredgaard 2021:303; Zschirnt og Ruedin 2016). Dermed kan der argumenteres for at statistisk diskrimination er en strukturel barriere for kvinders adgang til arbejdsmarkedet.

Forskelsbehandling grundet religiøst tilhørsforhold og etnicitet:

En anden forklaring på at kvinderne har oplevet barrierer i adgangen til arbejdsmarkedet, kan skyldes forskelsbehandling på baggrund af deres religiøse overbevisning. Fire af de kvindelige informanter praktiserer den muslimske trosretning og bærer tørklæde til hverdag. Her har flere af de kvindelige informanter, på forskellige vis, oplevet at blive forskelsbehandlet, eller følt sig dømt på baggrund af deres tørklæde. Fatima beskriver oplevelsen af at blive diskrimineret i forbindelse med hendes jobsøgning:

“ Der var nogle lederstillinger som jeg søgte, fordi jeg synes jeg var relevant, men jeg følte at mit udseende og tørklædet var en forhindring, sproget er jeg god til og jeg har uddannelse, kurser og diplomer, så det er ikke det, som har stået i vejen. Jeg tror det er mit udseende, tørklæde og at jeg ikke er 100 % dansker... Jeg ved det ikke... men det er den fornemmelse og følelse jeg har. ” (Fatima, Bilag 5:2f)

Her fremhæver Fatima oplevelsen af, at hun er kvalificeret og motiveret for at finde et arbejde, men at hun bliver fravalgt i ansøgningsprocessen til de relevante stillinger hun søger, på baggrund af hendes udseende og religiøse overbevisning. Denne følelse af forskelsbehandling kan tolkes som, at informanten oplever at blive stigmatiseret på baggrund af tribale stigmata vedrørende hendes trosretning og etnicitet (Goffman 1975:17). Fatimas erfaring og beskrivelse af jobsøgningen, indikerer at hun er blevet tillagt miskrediterende egenskaber af arbejdsgivere,

på baggrund af hendes religion eller udseende, da hun ifølge hende selv ikke ligner en etnisk dansker. Her bliver den tilsyneladende sociale identitet, en herskende forventning i samfundet om at man skal være *“100 % dansker”* samtidig med at Fatima i kraft af sin faktiske sociale identitet, som religiøs og etnisk minoritet, oplever at blive stigmatiseret. Ifølge Goffman medfører antagelsen om et menneskes stigma, at de personer som ikke afviger fra normen, på forskellig vis udøver diskrimination, hvormed den stigmatiseredes udfoldelsesmuligheder begrænses. Dette kan siges at gøre sig gældende for Fatima, da hun ikke får muligheden for at udfolde sig på arbejdsmarkedet, når hun gentagende gange fravælges inden en jobsamtale.

Imani og Dia italesatte også, hvordan deres tørklæde muligvis kan have været en barriere i forhold til at finde et arbejde. Her beskriver Dia sine oplevelser med nogle kollegers syn på at hun bærer tørklæde:

I: “Så du oplevede at danskerne havde nemmere ved at få et job her?”

Dia: “Meget nemmere.”[...]

Dia: “Måske også pga. mit tørklæde. Der var engang hvor jeg også snakkede med mine kollegaer om tørklæde, for nogle siger at det var meget nemmere, hvis jeg ikke havde tørklæde på. Det ville være meget nemmere at få job og blive accepteret.” (Dia, Bilag 1:4)

Dia har en fornemmelse af at hun er blevet diskrimineret i hendes jobsøgning, da hun skulle knokle for at få en fast stilling, mens etniske danskere nemt kunne opnå fastansættelse på hendes arbejdsplads. Hun mener at det bl.a. kan skyldes at hun bærer tørklæde, da kollegerne påpeger tørklædet som en barriere for både at finde arbejde og blive accepteret. Kollegaernes udsagn, kan tolkes som, at de tillægger Dias tørklæde miskrediterende egenskaber, hvorved Dia bliver stemplet som en afviger grundet hendes religiøse tilhørsforhold. Stemplingen som afviger kan medføre yderligere konsekvenser. Følelsen af skam, kan opstå, hvis man indser at andre ser ens egenskaber som vanærende, mens man ikke selv deler denne overbevisning (Goffman 1975:20). Stemplingen kan også medvirke at man trækker sig tilbage i isolation og skjuler sig, for at undgå dem som stigmatiserer, og den smerte der følger med at blive konfronteret med sit stigma. I Dias tilfælde kunne dette risikere at komme til udtryk som en tilbagetrækning fra arbejdsfællesskabet eller arbejdsmarkedet mere generelt (ibid.:33). Den stigmatiserede kan også søge sympati, hos andre med samme stigma, hvorpå man kan undgå følelsen af bl.a. skam og øget selvbevidsthed, og dertil opnå følelsen at være accepteret og respekteret (ibid.:44). Dermed kan stemplingen skubbe den pågældende længere væk fra samfundet, end

hvad tilfældet ville have været uden stemplingen, hvortil der kan opstå tilbagetrukne enklaver, hvor de stigmatiserede søger sammen for at undgå stigmatiseringen.

Dermed er der flere af kvinderne, som har haft oplevelsen af at være blevet diskrimineret på baggrund af deres religiøse tilhørsforhold. Dette kan siges at være en tendens på det danske arbejdsmarked, hvor kvinder typisk oplever fordomme grundet deres tørklæde (Dahl & Jakobsen 2005:8). I forbindelse med sin Ph.d.-afhandling undersøger Malthe Dahl, hvornår og hvordan individer bliver forskelsbehandlet på grund af deres deskriptive karakteristika såsom etnicitet og religion (Dahl 2019). Gennem et felteksperiment, hvor fiktive jobansøgninger blev sendt ud, fandt han at diskrimination er en alvorlig barriere for etniske minoriteters møde med arbejdsmarkedet, og dette på trods af at ansøgerne var kvalificerede til de stillinger der blev søgt (ibid.:65). Her fandt han bl.a. en forskel mellem kvindelige ansøgere med minoritets oprindelse og majoritets oprindelse, hvor kvinder med minoritets oprindelse diskrimineres, ved ikke at blive kaldt til samtale lige så ofte. Her er forskellen endnu større for kvinder der bærer tørklæde (ibid.:44f). Ved at sidestille de kvindelige informanternes udsagn og Dahls konklusioner, tegnes der et billede, hvor etnisk udseende og religiøs beklædning bliver faktorer, eller stigmata, som medfører indirekte diskrimination, da kravet udadtil italesættes som krav til hygiejne eller arbejdsuniformer. Diskriminationen udgør således en strukturel barriere for kvindernes deltagelse på det danske arbejdsmarked.

Generelt var udseende og religiøs beklædning, også noget som blev berørt i interviewene med virksomhederne. Her blev tørklædet dog, af nogle af virksomhederne, ikke italesat som problematisk: *“De har også tørklæder på, selvom de har (sikkerhedsudstyr) på. Det er heller ikke noget problem. Det kan de også sagtens have.”* (HR-Chef i organisation inden for forsvar og sikkerhed, Bilag 7:14).

Ovenstående citat indikerer fleksibilitet og rummelighed overfor det muslimske tørklæde, et religiøst symbol der historisk set har været udskældt i den offentlige debat og som flere af kvinderne har oplevet som en medvirkende faktor til stigma og diskrimination. En forklaring på ovenstående virksomheds tilgang kan være, at vi primært har interviewet virksomheder der allerede har fokus på mangfoldighed og at tage socialt ansvar. Vi ved ikke hvilke virksomheder kvinderne har været i kontakt med under deres jobsøgning, hvormed de interviewede virksomheder ikke kan ses som direkte repræsentanter for de virksomheder kvinderne tidligere har væ-

ret i kontakt med. Selvom tørklædet generelt ikke blev italesat som en udfordring, blev beklædning mere generelt vurderet som en udfordring i nogle af virksomhederne, når det gjaldt arbejdsopgaver:

“Vi har jo nogle hygiejnekrav. Vi er jo et vaskeri. Vi har et krav om at man skal (have) bare arme, når man arbejder herude. [...] Man må selvfølgelig gerne have tørklæde på, men det her med armene har tit været en udfordring for muslimske kvinder, at de altid har haft en tætsiddende trøje på her (...). Men vi skal have, at de har trøjerne op til albuerne, og det har vi også haft nogle, der har sagt nej til.” (Produktionsleder på vaskeri, Bilag 6:17)

Her understreges, hvordan det at bære tørklæde accepteres som en selvfølge, samtidig med at tildækkede arme går imod virksomhedens standarder til hygiejnekrav. Dermed italesættes det som en ren formel udfordring, hvor virksomheden har oplevet at få et nej fra nogle arbejdstagere på grund af krav til beklædningen. Det kan samtidig kategoriseres som indirekte diskrimination, da mindre indlysende og neutralt opstillede krav, medfører negative konsekvenser for specifikke grupper. Samtidig fremkommer der en generalisering i citatet, da der påpeges, hvordan det er muslimske kvinder som tit har haft denne udfordring. I interviewet med detailkæden, blev beklædning også begrundet med sikkerhedskrav og krav til arbejdsuniformer:

“Altså det har ikke været et problem for os (e.g beklædning). Før i tiden der havde vi faktisk også, altså der havde vi jo ikke tørklæde med i vores beklædningsreglement, og vi har jo faktisk uniform. Men det åbnede vi op for, for efterhånden mange år siden og fik lavet et tørklæde, der passer til uniformen, så alle har lov til at have tørklæde på. Det skal bare være - altså det skal jo sidde fast, sådan så det for eksempel ikke falder ned i frikadellefarsen. Så der må ikke være noget sikkerhedsmæssigt, der udgør nogen større fare.”

(Mangfoldighedskonsulent i detailkæde, Bilag 9:13)

Her påpeges som det første, hvordan beklædning ikke udgør et problem i virksomheden, hvis det sidder tæt og lever op til sikkerhedsreglerne. Samtidig er der særlige regler for at tørklædet skal være en del af virksomhedens uniform. For flere detail og servicevirksomheder, har der tidligere været regler der forbød tørklæde, særligt i stillinger med kundekontakt. I dag er det ligeledes lovligt for arbejdsgivere i EU's medlemslande at forbyde ansatte at bære religiøse, ideologiske og politiske symboler på arbejde (Østerlund 2021). At tørklæde tidligere ikke var en del af detailkædens uniform, formuleres diskret, hvilket kunne tyde på, at beklædning er et

sårbart emne, hvor informanten diskret forsøger at omgå den politik virksomheden tidligere har ført vedrørende tørklæde. Dette kan der være flere forklaringer på, men under hele interviewet var det tydeligt, hvordan informanten promoverede virksomheden som mangfoldig og rummelig, hvormed deres tidligere forskelsbehandlende politik var i uoverensstemmelse med deres nuværende politik.

Når der i citatet henvises til at arbejde med frikadellefars, indikeres der, hvordan der ifølge virksomheden er nogle ting man skal kunne arbejde med i bestemte stillinger. Dog henviser mangfoldighedskonsulenten til, at det er de færreste der ikke ønsker at røre ved eksempelvis svinekød og alkohol. Samtidig er det noget som virksomheden gør sig tanker omkring. Dette kan indikere en fordom der eksisterer i det danske samfund, om at muslimer ikke ønsker at arbejde med bestemte produkter. Denne fordom kan risikere at være en yderligere barriere for religiøse minoriteters beskæftigelse og opfordre til diskriminerende retningslinjer på arbejdsmarkedet, der ekskluderer specifikke religiøse grupper.

Beklædning og håndtering af bestemte produkter italesættes ikke af virksomhederne som en generel udfordring for kvindernes beskæftigelse, men samtidig er det tydeligt hvordan der er nogle kulturelle forskelle der bliver taget til overvejelse i forbindelse med ansættelsen af minoritetsgruppen. Samtidig indikeres et kultursammenstød, der kan begrundes med forskellen mellem de potentielle medarbejderes habitus og arbejdsgiveres habitus. Hertil er det tydeligt, at arbejdsgiverne er præget af forestillinger om minoritetsetniske kvinder. Når arbejdsgiver således ikke kan afspejle sin egen habitus, med dertilhørende danske kulturelle værdier, med en ansats habitus og mellemøstlig kulturel baggrund, kan der opstå misforståelser og sociale barrierer mellem de to parter. Dermed kan der opstå diskrimination i forskellige grader, når der eksempelvis sættes høje krav til beklædning. Herunder nævnes nogle særlige krav til beklædning i en af virksomhederne:

“[...] der er krav til at de skal have t-shirt med korte ærmer, det er de nødt til at acceptere, for ellers kan vi ikke opfylde hygiejnekravene. Det er det samme hvis man kommer i Burka, det kan man ikke i en institution, når man går og gør rent.”

(Afdelingsleder A i rengøringsvirksomhed, Bilag 8:5)

Ovenstående citat indikerer nogle faste og formelle regler fra virksomhedens side som der ikke kan rykkes ved. Dermed må man acceptere visse forudsætninger i særlige stillinger, hvilket er

en generel opfattelse hos flere af virksomhederne. På den måde, kan visse krav der formelt set synes neutralt i henhold til hygiejne fra virksomhedernes perspektiv skabe etnisk segregering på arbejdsmarkedet, i den forstand at beklædning både bliver en barriere grundet kvindernes religion og deres køn, hvor muslimske mænd og kvinder ikke stilles samme krav til påklædning. Dette kan forstås ud fra det intersektionelle perspektiv, hvor man opererer med hvilke forskellige identiteter der overlapper hinanden og skaber særlige vilkår og betingelser for den enkelte (Crenshaw 2006:7). Kvindernes religiøse overbevisning bliver en væsentlig faktor for, hvorfor de bærer tørklæde og dækker sig til, på forskellig vis, hvormed man kan argumentere for at kravet om påklædning også indebærer en intersektionel barriere, hvor kvinderne stigmatiseres og diskrimineres på baggrund af et varieret skæringspunkt mellem deres køn, etnicitet, religion og dertilhørende valg om påklædning.

Udover den oplevede forskelsbehandling under ansøgningsprocesserne, har flere kvinder også oplevet diskrimination på arbejdspladsen. Som vi undersøgte i forbindelse med kvindernes kompetencer og virksomhedernes krav, kan situationen hvor Dia oplevede at blive holdt udenfor af kollegerne, også være tegn på forskelsbehandling på arbejdspladsen. I den forbindelse erkender Dia: *“jeg kan godt se at der var lidt diskrimination på arbejdspladsen,”* (Bilag 1:3). Dia har haft oplevelsen af at blive behandlet anderledes, grundet hendes udlændinge- og flygtningebaggrund, både fordi hun oplevede, hvordan det var sværere at indgå i samtaler med kollegerne, og fordi danske ansøgere havde nemmere ved at søge og få et job end hende (Bilag 1:4). Dette medvirkede både at hun holdt sig tilbage i forhold til at sige sin mening, og overkompenserede i arbejdet, for at opnå accept fra sin arbejdsplads. Ifølge Goffman kan stigmatisering medføre reaktioner fra den miskrediterede såsom overdreven selvbevidsthed, usikkerhed og ængstelighed, hvilket kan tolkes som at gøre sig gældende for Dia, når hun ikke turde udtale sig ærligt om sin mening blandt kollegaer (Goffman 1975:21). Når Dia fokuserede på at arbejde hårdt, kan det både forstås som et forsøg på at distancere sig selv fra de stereotype forestillinger hun føler at hun er blevet tildelt. Samtidig kan det tolkes, som at hun gør sig store anstrengelser, for at forbedre sin stilling og opnå accept på arbejdspladsen (ibid.:23). Fatima har også oplevet forskelsbehandling, i en af hendes tidligere ansættelser som coronaguide i et testcenter:

“[...] Der var forskelsbehandling, og det irriterede mig vildt meget. Jeg kunne tydeligt mærke, at jeg blev bedømt for mit udseende. Hver gang vi skulle holde pause, skulle vi spørge en sygeplejerske for at lukke os ind, for vi fik ikke nøgle til at kunne komme ind og holde pause. Vi lavede meget mere end dem, så den forskelsbehandling gad jeg ikke. Jeg kan huske

en dag der var rigtig koldt, jeg gik ind i bilen og begyndte at tude, det var alt for hårdt, uden pause. De talte ikke med os, selvom vi holdt pause samme sted. Det var meget dem og os.

[...]” (Fatima, Bilag 5:4)

Under Fatimas ansættelse, mærkede hun en forskelsbehandling, da hun hverken fik de samme pauser og rettigheder som eksempelvis sygeplejerskerne. Samtidig talte de andre kollegaer ikke til hendes team, hvor grænsedragningen mellem “*dem og os*” især blev tydelig for Fatima. I situationer hvor mennesker fornemmer en miskreditering, kan det medføre reaktioner såsom usikkerhed, angst og følelsen af at man konstant skal være på (Goffman 1975:26f). Dermed kan miskrediteringen være med til at forklare Fatimas frustrationer, nedtrykthed og ekstra arbejde under fysisk hårde vilkår.

Sara havde også haft negative oplevelser i hendes første praktik som radiograf. Som vi berørte i analysedelen om arbejdsforhold og trivsel, oplevede hun at blive holdt udenfor og ikke få den rette oplæring af sin kollega, hvilket ifølge Sara tilskrives at kollegaen formentlig ikke kunne lide flygtninge (Sara, Bilag 4:2). Dermed mistede Sara lysten til at arbejde som radiograf, hvorved forskelsbehandlingen kan have medvirket til at hun har trukket sig fra et erhverv, hun ellers har 10 års erfaring med. Når et menneske trækker sig tilbage, kan det medføre isolation for den miskrediterede, hvormed bl.a. depression, mistænksomhed og ængstelighed kan være konsekvenser heraf (Goffman 1975:26). Både Sara og Fatima er ikke på de arbejdspladser, hvor de oplevede diskrimination, og selvom dette kan skyldes flere forhold, kan man argumentere for at forskelsbehandlingen formentlig har haft en betydning for, at de ikke ønskede at blive på arbejdspladserne, men derimod trække sig, fra situationen hvor de blev miskrediteret. For Sara har det, som nævnt tidligere, betydet nye planer om uddannelse, hvor Fatima under interviewet var på kontanthjælp, hvilket viser hvordan stigmatisering kan medføre forskellige konsekvenser, alt efter den enkeltes position i samfundet.

Virksomhedernes opfattelser af kulturforskelle

I forbindelse med virksomhedernes afgørende rolle, for kvindernes endelige inklusion på arbejdsmarkedet, bliver det relevant at se på virksomhedernes opfattelser og erfaringer med kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse. Flere af kvinderne peger på den kulturelle forskel i organiseringen af arbejds- og familieliv. Der var dog ingen der pegede på kulturforskelle som en barriere for at komme i beskæftigelse. Derimod er det noget som nogle af virksomhederne har italesat.

“Der er måske ikke i alle familier der kommer til Danmark, lige stor lyst til at kvinden skal ud og arbejde. [...] Jeg har oplevet mange gange, at kvinderne bliver tvunget af jobcentrene, til at de skal i praktikforløb. [...]. Det handler jo om, at man i praktikforløbene så ikke er der af egen fri vilje. Der ligger meget i forhold til at bearbejde den kulturelle del, og hvis man ikke har forståelse for, at en kvindelig flygtning skal i arbejde i den familie man er i, eller den kultur man er blevet en del af, så er det svært som arbejdsgiver at stå og skal få det til at føre til noget,” (Souschef i havecenter, Bilag 10:7)

I citatet påpeges en udfordring ved at kvinder placeres i praktikforløb af jobcentrene mod deres egen vilje, hvormed det bliver svært for ham som arbejdsgiver at få praktikken til at føre til en ansættelse, da motivationen mangler. Souschefen begrundet kvindernes manglende motivation for at arbejde med kulturforskelle. Når han oplever at kvinderne ikke har lyst til at arbejde, bliver det en udfordring at ansætte dem efter praktikforløbet. En undersøgelse fra SFI af ikke-arbejdsmarkedspartate kontanthjælpsmodtagere, finder at nogle sagsbehandlere peger på at det ikke hjælper den ledige at blive presset eller tvunget hen imod et arbejde, som man ikke er interesseret i. Tvungen kan derimod medføre demotivation eller sygdom, hvormed afstanden fra arbejdsmarkedet øges yderligere (Henriksen 2010:41). Dertil peges der på at inddragelse af den lediges egne ønsker og behov i aktiveringsprocessen, kan motivere og bidrage til følelsen af at blive respekteret hos den ledige (ibid.:22). Motivation er en vigtig drivkraft, for at aktiveringsforløb kan blive succesfulde (Thuesen et. al 2020:18). På baggrund af disse studier, kan man stille spørgsmålstejn ved om det er kulturforskelle der har betydning for kvindernes motivation. Her kan det lige så vel skyldes tvangen ud i praktikantforløb, som man måske ikke brænder for, og presset fra systemets side. Det gælder særligt for borgere med andre problemer udover ledighed, at tvang og pres ikke virker som en motivationsfaktor for at finde et arbejde (Henriksen 2010:38). Produktionslederen for vaskeriet, påpegede dertil kulturforskelle internt blandt hans medarbejdere:

“[...] som jeg sagde til jer før, er vores eritreer en stor gruppe af de her flygtningekvinder. De er meget selvstændige og virker som om, altså, de udvikler sig sindssygt meget, og gør rigtig meget for at blive bedre til det de laver, hvorimod, hvad kan man sige - at damer fra Syrien er en lidt større udfordring.” (Produktionsleder for vaskeri, Bilag 6:10)

I citatet skelnes der mellem kvindelige medarbejdere fra Eritrea og Syrien, hvor informanten tilskriver kvinderne fra Eritrea egenskaber, som at være mere selvstændige og udviklingsparate, hvorimod kvinderne fra Syrien ses som en større udfordring:

“[...] jeg skal jo selvfølgelig ikke udtale mig om hvad forskellen er, men der er bare, det virker bare som om, at kvinderne fra Eritrea er mere selvstændig. De virker sådan lidt mere stærke i deres holdninger og deres måde at være på, hvor dem fra Mellemøsten, jeg ved ikke, der er måske lidt forskel i, hvordan deres kultur er i forhold til, ja, hvad de kommer fra og hvad de kommer ind i her i Danmark. Det er jo en anden måde at arbejde på herovre, kunne jeg forestille mig.” (Produktionsleder for vaskeri, Bilag 6:11).

Man kan forstå citatet som en etniske kategorisering, hvor de syriske kvinder kategoriseres som sværere at integrere på arbejdspladsen, med deres kultur som en mulig forklaring ifølge produktionslederen. Møller (2009) peger på, hvordan andres kategoriseringer og beskrivelser, har betydning for individets eller gruppens sociale identitet (Møller 2009:37). De som kategoriseres, objektliggøres i en definitionsproces som intervenserer deres liv (Møller 2009:37). Etnisk identitet produceres, reproduceres og transformeres i spændingsfeltet mellem “os” og “dem”, hvor identiteten defineres i opretholdelsen af grænserne for hvad identiteten, ikke er. Dette sker i citatet, hvor kvinder fra Mellemøsten kategoriseres som mindre selvstændige og dermed mindre danske. De sociale relationer der sker under definitionsprocessen, bliver også magtrelationer, hvorfor den etniske kategorisering bunder i en magtudøvelse (Møller 2009:37). I ovenstående, er det produktionslederen der har magten til at kategorisere og trække grænser mellem de to etniske grupper, han har ansat. Dermed står han, som leder og en del af majoriteten, i den magtudøvende position. For personer der er bundet af deres etniske identitet, bliver både uformelle og formelle etniske kategorier afgørende for deres livsvilkår. Hvor etnicitet formentlig bliver en social belastning på denne arbejdsplads, som yderligere kan udvikle sig til et stigma, og begrænse adgangen til arbejdsmarkedet for de kvindelige ansatte fra Mellemøsten. Grænse-dragningerne på baggrund af etnicitet, kan ligeledes relateres til Goffmans tribale stigma, hvorved den etniske identitet pålægges miskrediterende egenskaber.

Kategoriseringer kan medføre problematiske mekanismer, såsom etnocentriske fordomme og stereotyper af de kategoriserede (Skytte 2016:14). Etnocentrisme betegner tendensen, hvor man bruger egne kulturelle værdier og normer til at bedømme og forstå andres kultur (Hastrup

2020). Dermed kan sådanne kategoriseringer have alvorlig betydning for en gruppes selvbillede og forståelse, men også for hvordan de opfattes af andre. I ovenstående virksomheds tilfælde, kunne man grundet den etniske kategorisering af eritreiske og syriske kvinder, forestille sig at arbejdsgiverens fordomme om kvindernes arbejdsmoral, får betydning i ansættelsesprocesser samt lede til præference- eller statistisk diskrimination. Her kan kategoriseringen muligvis medføre at arbejdsgiveren på forhånd, har et mere positivt syn på eritreiske ansøgere, sammenlignet med syriske eller mellemøstlige ansøgere. I situationen hvor de kvindelige medarbejdere fra Syrien stemples som mindre selvstændige og dermed som afvigere fra normen på den givne arbejdsplads, kan det medvirke til en fortsat forventning om at syriske kvinder er afvigere, hvilket fastholder deres stempling. I forbindelse med opfattelsen af sociale problemer kan man argumentere for, at grupper eller fællesskabers sociale definitioner om individer eller grupper, udgør en afgørende del af den proces, hvor den forventede sociale virkelighed skabes. Merton kalder denne definitionsproces for den selvopfyldende profeti, hvor forventninger til individer eller grupper risikerer at blive en realitet (Merton 1976:22). Konsekvensen ved stamlingsprocesser kan derfor være at stemplingen bliver til en selvopfyldende profeti, hvor syriske og mellemøstlige kvinder udstødes eller udelukkes fra arbejdsfællesskabet grundet det stempel de bliver givet af arbejdsgiveren. Stemplingen kan dermed have den konsekvens, at mennesker skubbes længere væk fra arbejdsmarkedet, end hvad der ellers ville have været tilfældet uden stemplingen.

Fra virksomhedernes perspektiv, kan man dermed forestille sig at kulturforskelle kan have en betydning for, hvordan de opfatter kvinderne, inden de ansættes. Denne forforståelse af kvinder med flygtningebaggrund, særligt kvinderne fra Mellemøsten, kan være medvirkende til at forhindre kvindernes beskæftigelsesmuligheder, som kan være underbevidst, men som kan have strukturel betydning for kvindernes muligheder på arbejdsmarkedet.

Sociale tiltag for arbejdsmarkedsintegration

I forbindelse med at kvinderne har oplevet diskrimination som en udfordring for adgangen til arbejdsmarkedet, bliver det relevant at forstå hvilke sociale tiltag der findes på området for arbejdsmarkedsintegrationen af flygtninge og indvandrere. Hertil påpeger Sara et ønske om bedre hjælp fra det offentlige til at komme i beskæftigelse:

“[...] Jeg vil sige til udlændingeministeriet/regeringen og skolerne, at de skal hjælpe os bedre med at komme på arbejdspladsen. Jeg er radiograf, hvis de kan sende mig til at arbejde på

hospitalet, samtidig med at jeg lærte sproget. Så kan jeg måske blive ansat efter 3-4 år.”

(Sara, Bilag 4:4)

Saras citat, kan forstås som italesættelsen af et strukturelt problem. Vilka'rene som flygtning, hvor man kommer *“til en ny kultur, nyt land, nyt sprog”* (Sara, Bilag 4:4), kan medvirke at man har brug for forståelse fra virksomhedernes side, og for støtte fra offentlige institutioner til at få en fod ind på arbejdsmarkedet. Man kan forstå citatet som en påmindelse om, hvordan personer med flygtningebaggrund står i en situation af store omvæltninger, hvormed pointen er at det kræver tid og hjælp at tilpasse sig det nye værtslands normer og samfundsorden.

Inden for det sociale arbejde findes der allerede en række arbejdsrettede tiltag til at hjælpe flere flygtninge i arbejde. Her eksisterer Integrationsuddannelsen (IGU), som har til formål at sikre muligheder for opkvalificering og arbejde til flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, hvis ens kvalifikationer ikke matcher det danske arbejdsmarkeds krav (UVM 2022). IGU'en er et tilbud, som tilbydes af jobcenteret, men kan også foregå gennem private aftaler med en arbejdsgiver. Den forløber sig over to år, gennemsnitligt 37 timer om ugen, og kombinerer praktikforløb med skoleundervisning i fx dansk og faglige kurser (UVM 2022). IGU'en er et supplement til andre offentlige arbejdsmarkedstiltag, såsom virksomhedspraktik og løntilskud, som skal fungere som trædesten til ordinære ansættelser (SIRI 2022b). I samarbejde med 15 kommuner, gennemfører Styrelsen for Rekruttering og Integration (SIRI) et projekt, Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse (KIB), som er et særligt tiltag der retter sig mod målgruppen af indvandrerkvinder, som har komplekse udfordringer udover ledighed. Projektets formål er at styrke trivslen blandt kvinderne, så de opnår tilknytning til det danske arbejdsmarked og ordinær beskæftigelse. Dertil har KIB fokus på at opbygge viden om, hvilke redskaber og metoder der virker (SIRI 2022b). Dermed foregår der allerede beskæftigelsesrettede tiltag til flygtninges integration på arbejdsmarkedet, også i forhold til målgruppen af kvinder specifikt. Dette er dog ikke nogen tiltag, der indtil nu har formået at imødekomme Saras, Dias og Fatimas ønske om beskæftigelse. Den intersektionelle kompleksitet medfører kvindernes udsatte position, som flygtning, indvandrer og ledig. Hertil bliver det både komplekst for kvinderne og for socialarbejdere, da der eksisterer strukturelle barrierer såsom diskrimination eller manglende muligheder for at konvertere udenlandske uddannelser til det danske arbejdsmarked. Dette medvirker til en øget modgang mod kvindernes beskæftigelse, som både bliver svær for kvinderne og socialarbejderne at modarbejde og få kontrol over.

Opsamling

Ovenstående analysedel tegner et gennemgående billede af, hvordan alle kvinderne på forskellig vis, har oplevet eller fornemmet at blive diskrimineret på baggrund af deres etnicitet, flygtningebaggrund eller religiøse tilhørsforhold. Diskriminationen kan forstås, ved at kvinderne tildeles tribale stigmata af bl.a. arbejdsgivere eller kollegaer, hvilket medfører økonomisk eller kollektiv marginalisering. Dertil viser kapitlet, hvordan virksomhederne gør sig overvejelser om kvindernes påklædning i forhold til de formelle arbejdskrav, samt de kulturforskelle der kan findes internt blandt ansatte. Dette blev især tydeligt i et interview med en virksomhed, hvor der fremkom etniske generaliseringer mellem virksomhedens ansatte fra Eritrea og Mellemøsten. Kategoriseringer og generaliseringer på tværs af forskellige etniske grupper, kan medvirke til konsekvensen af både direkte og indirekte diskrimination af minoriteter, hvormed kvinder med flygtningebaggrund står i et krydsfelt, hvor de diskrimineres på baggrund af deres intersektionelle position. Kvindernes oplevelser af forskelsbehandling og virksomhedernes italesættelse af bl.a. beklædning eller kulturforskelle, kan opleves som både implicitte og eksplícitte barrierer for kvindernes beskæftigelse. Grundet de strukturelle og lovmæssige forhold der gør sig gældende på det danske arbejdsmarked og i samfundet generelt, kan det risikere at begrænse kvindernes adgang til arbejdsmarkedet eller skubbe dem længere væk fra beskæftigelse samt forringe kvindernes jobchancer. Selvom der findes sociale indsatser som arbejder for at hjælpe flere kvinder i målgruppen i beskæftigelse, har flere af de kvindelige informanter ikke opnået en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette paradoks leder op til at diskutere kvindernes vilkår og position i velfærdsstaten.

12. Diskussion: Flygtninges vilkår i velfærdsstaten

I følgende diskussion vil vi uddybe og diskutere, hvordan manglende anerkendelse og diskrimination medfører barrierer for arbejdsmarkedsintegrationen af kvinder med flygtningebaggrund. Her bliver det relevant at diskutere, hvordan sociale indsatser søger at hjælpe flere kvinder tættere på arbejdsmarkedet, samt hvordan arbejdsmarkedets strukturer og socialpolitik påvirker kvindernes arbejdsmarkedsintegration.

Manglende anerkendelse og diskrimination som strukturelle barrierer for arbejdsmarkedsdeltagelse

Som belyst i analysen, opstår en manglende anerkendelse af kvindernes kompetencer primært i form af deres kulturelle kapital fra hjemlandet. Herunder ser vi bl.a. følelser af frustration,

ved at skulle starte forfra på en uddannelse, selvom man har flere års uddannelses- eller arbejds erfaring med fra sit hjemland: [...] *forestil jer at I er færdige med uddannelse, og I har en plan om at få et job. Men lige pludselig skal I starte forfra.* ” (Dia, Bilag 1:8). Ligesom mange andre uddannede flygtninge, måtte Dia, som uddannet jurist, tage et ufaglært job som hun har været overkvalificeret til eller starte forfra på en ny uddannelse, da danske uddannelser ofte medvirker til at åbne døre og give en mere stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. At starte forfra kan derfor virke demotiverende for at integrere sig på arbejdsmarkedet.

Udover den manglende anerkendelse af kulturel kapital, har de kvindelige informanter været udsat for, eller fornemmet, diskrimination i mødet med arbejdsmarkedet. Her havde Dia (Bilag 1) bl.a. oplevet det gennem kollegers skepsis over for hendes valg om at bære tørklæde, mens Fatima (Bilag 5) havde følt sig direkte forskelsbehandlet som coronaguide, hvor hun og hendes team havde oplevet hårdere arbejdsvilkår, end deres etnisk danske kolleger. Som tidligere belyst, kan krav til påklædning være en faktor for stigmatisering og diskrimination af kvinderne på arbejdsmarkedet. De interviewede virksomheder tager generelt afstand fra forbud om tørklæde på arbejdspladsen, hvis det ikke udgør et sikkerheds- eller hygiejneproblem. Dog er det problematisk, når det fortsat er lovligt for arbejdsgivere i EU at bede ansatte om at tage tørklædet af, og sågar opsige dem, såfremt de nægter (Fagbladet FOA 2021). EU-lovgivningen er et tydeligt eksempel på indirekte diskrimination, hvis lovgivningen håndhæves af virksomheder, da tiltaget kan medføre etnisk segregering på arbejdsmarkedet, særligt målrettet kvinder med minoritetsetnisk baggrund. Identitetspolitik, i form af tiltag som disse, kan således være en årsag til, hvorfor det særligt er kvindelige minoritetsetniske indvandrere, der har sværere ved at komme i beskæftigelse og diskrimineres på arbejdsmarkedet. Gennem vores empiri, analyse og EU-lovgivningen, kan kvindernes position forstås gennem et intersektionelt perspektiv, hvor de marginaliseres grundet intersektionen mellem religion, køn og etnisk oprindelse. Når disse udsatte positioner, overlapper hinanden, skabes der særligt udfordrende vilkår for kvinderne på arbejdsmarkedet.

Fremmedgørelsen af kvinderne, når det angår manglende anerkendelse af valg om påklædning og kulturel kapital, fører til en større stigmatisering af kvinderne, som bidrager til social ulighed. Hertil kan konsekvensen blive, at visse grupper i samfundet, der i forvejen har ringere levevilkår end normen, har større risiko for social afvigelse og isolation, end andre grupper som ikke er blevet pålagt negative kategoriseringer. Som nævnt i analysen, kan en anden konsekvens af stigmatiseringen af kvinder med flygtningebaggrund på arbejdsmarkedet, medvirke

at man trækker sig tilbage i isolation for at undgå konfrontationen med stigmaet. Social isolation kan dertil medføre øget mistrivsel i form af bl.a. psykiske lidelser. Således kan isolation og langtidsledighed have store konsekvenser for individets psykiske helbred, hvilket kan medføre yderligere barrierer for at komme i arbejde. Det kan således have alvorlige konsekvenser for individet at blive ekskluderet fra arbejdsmarkedet, da denne arena indeholder et betydeligt socialt og kompetenceudviklende fællesskab. I forbindelse med de strukturelle barrierer, diskrimination og manglende anerkendelse af kvindernes kulturelle kapital, bliver det relevant at diskutere, hvordan sociale indsatser arbejder for at understøtte og imødekomme udsatte borgers behov og positioner på arbejdsmarkedet.

Hvordan understøtter det sociale arbejde kvindernes arbejdsmarkedsintegration?

Det sociale arbejdes indsatser i det offentlige system har til formål at hjælpe kvinder med flygtningebaggrund, og ustabil tilknytning til det danske arbejdsmarked, tættere på arbejdsmarkedet. Da vi spurgte de kvindelige informanter, hvordan man bedre kan inkludere kvinder med flygtningebaggrund på arbejdsmarkedet, svarede de bl.a. hvordan det er vigtigt at tage hensyn til livssituationer, helbred, familieliv og baggrunden som flygtning. Dertil blev der peget på, at ansøgningsprocesser gjorde adgangen til arbejdsmarkedet sværere, og at det er vigtigt at virksomheder giver kvinderne en chance, for at bevise sit værd. Omvendt nytter det ikke, at de offentlige myndigheder presser på og sanktionerer kvindernes indkomstgrundlag, da dette blot vil føre til yderligere stress og mistrivsel blandt gruppen. Dette peger på vigtigheden af at have en fleksibel og helhedsorienteret tilgang til at hjælpe kvinder med flygtningebaggrund tættere ind på arbejdsmarkedet, hvilket både gør sig gældende for virksomheder og socialarbejdere.

Der findes flere offentlige initiativer der forsøger at imødekomme målgruppens komplekse problemer udover ledighed. Som nævnt i analysen eksisterer IGU'en til at uddanne og inddrage mennesker med flygtningebaggrund på arbejdsmarkedet. Dog er denne indsats bundet op på målet om en gennemsnitlig 37-timers arbejdsuge, hvilket understøtter en økonomisk rationel logik til arbejdsmarkedsdeltagelse. Dette kan medvirke at udsatte grupper med komplekse problemstillinger udover ledighed, kan have sværere ved at indgå i et forløb, hvor arbejdsmarkedsdeltagelsen går forud for borgerens andre behov og potentielle sociale udfordringer. Samtidig kan man argumentere for at projektet Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse (KIB), i højere grad formår at omfavne borgernes komplekse udfordringer. Projektet foregår i perioden 2019-2022, og er implementeret i 15 kommuner i Danmark (SIRI 2021:6). Den beskæftigel-

sesrettet indsats bliver udmøntet forskelligt i kommunerne, men tager udgangspunkt i en individuel og ressourceorienteret indsats der, ud fra et helhedsorienteret perspektiv, har fokus på kvindernes ønsker til fremtidig beskæftigelse, tro på egne evner og kompetencer, samtidig med at der også tages højde for kvindernes livssituation (SIRI 2021:6f). For nogle af kommunerne er der en forståelse af, at kvindernes livssituation kommer i første række, hvoraf beskæftigelse bliver nedprioriteret, til fordel for at hjælpe kvinderne med at få skabt de bedste livsbetingelser, som forudsætning for at komme på arbejdsmarkedet (SIRI 2021:15). Der er dog forskel på, hvordan kommunerne tilrettelægger denne individuelle indsats, hvortil en af de adspurgte kommuner havde opstillet 6-7 brancher, som kvinderne kunne vælge mellem og derfra udarbejde en individuel plan (SIRI 2021:16). Dette belyser begrænsningerne for, hvilke former for inddragelse kommunerne praktiserer i forhold til en individuel tilrettelagt indsats, som afhænger af den enkelte kommunes tilgang og ressourcer. Det ressourcebaserede arbejde i indsatsen består bl.a. af, at kvinderne selv får bedre muligheder for at se deres egne ressourcer, og dermed styrke kvindernes motivation for at komme i beskæftigelse. I forbindelse med at styrke kvindernes motivation for at komme i arbejde, tilbyder en af kommunerne også frivillige mentorer, som skal fungere som rollemodeller for kvinderne (SIRI 2021:18) Dermed bliver den helhedsorienterede tilgang, på forskellig vis, midlet, til at opnå målet om ordinær beskæftigelse.

Det er netop det helhedsorienterede perspektiv som vores kvindelige informant, Dia, har efterspurgte som en central forudsætning for kvindernes trivsel, inden man som flygtning tvinges ud på arbejdsmarkedet:

“Vi behøver ikke presse, fx. ved at sige du får ikke penge, hvis ikke du møder op [...] Nogle har haft det svært før, så man skal tage hensyn. Det allervigtigste er at man bliver hørt og at man kan få hjælp, og bagefter når man får hjælp så kan man sagtens gå på arbejdsmarkedet. Men stress ødelægger en.” (Dia, Bilag 1:14)

Derudover belyser hun konsekvensen af at få frataget sit forsørgelsesgrundlag, såfremt man ikke møder op på arbejde, som kan føre til yderligere belastninger for en i forvejen sårbar målgruppe. Her kan en helhedsorienteret tilgang omvendt bidrage positivt, hvilket kan siges at gøre sig gældende i KIB-projektet, hvilket ved midtvejsevalueringen har vist positive resultater for mål om beskæftigelse og uddannelse (SIRI 2021). Her har 24 % af kvinderne i 2021 været i beskæftigelse eller uddannelse mere end 18,5 timer om ugen, hvilket ligger over projektets

mål på 22 %. Samtidig er projektets mål om at 20 % af kvinderne skal opnå løntimer/deltidsbeskæftigelse under 18,5 timer og at 39 % har deltaget eller deltager i virksomhedsrettede indsatser ikke nået. Her er resultaterne på tværs af kommunerne pt. 9 % for løntimer/deltidsbeskæftigelse og 19 % for virksomhedsrettede indsatser (SIRI 2021:27).

Med udgangspunkt i vores analyse og forskningslitteratur kan vi argumentere for, at kvindernes behov for social støtte, faglig sparring og hjælp til forbedring af livssituationen, er forudsætninger for at kunne føle sig velintegreret på det ordinære arbejdsmarked. Ansvar for dennes varetagelse kan i nogen grad tillægges virksomhedens arbejdsforhold for inkluderingen af kvinderne, samtidig ligger der en offentlig opgave i at styrke kvindernes sociale og faglige mulighedsrum, uden ensporet fokus på økonomisk incitament for at tage et arbejde. Sociale projekter som KIB er et eksempel på et offentligt beskæftigelsesprojekt, der tager udgangspunkt i en helhedsorienteret indsats. Et problem ved denne indsats kan være, at det er projektbaseret finansiering, og selvom der er afsat 95,5 mio. kr. til projektet, så forløber det over en tidsbegrænset periode på 4-år og har en slutdato (SIRI 2021:6). Projektets implementering i 15 kommuner belyser også, at der er en geografisk ulighed i at kunne tilgå projekter som denne. Det er derfor en udfordring, at et projekt som dette ikke kan garanteres at blive en del af et fast beskæftigelsesprogram, hvilket muligvis kan skyldes, at nogle af de borgerinddragende tilgange, i projektet, går imod de økonomisk rationelle logikker, herunder sanktionering og aktiveringspligt, som oftest er styrende i den offentlige forvaltning.

Flygtninges position i den danske velfærdsstat

Det sociale arbejde i form af offentlige tiltag som KIB eller IGU'en, er med til at bidrage til støtte og integration af borgere med flygtninge og indvandrerbaggrund i det danske samfund. Der er dog forhold og strukturer, som kan begrænse de sociale indsatsers mulighedsrum. Her danner de socialpolitiske tiltag rammerne for særligt de offentlige sociale indsatser, mens stigma, diskrimination og marginalisering er alvorlige barrierer for gruppens integration. Siden 90'erne har kommunerne haft hovedansvaret for integrationen, hvorfor rammerne for at integrere, er styrede af den politiske dagsorden (Brochmann & Hagelund 2011:18). Da de politiske afgørelser har betydning for kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse på et makroniveau, er det relevant at diskutere flygtninges position i den danske velfærdsstat.

Allerede i 1998, da den første lov om integration og en indførelse af introduktionsydelsen for flygtninge trådte i kraft, var der debat om velfærdsstatens udvikling. Med et sådan tiltag, der

differentierede retten til ydelser efter nationalitet og migrationsbaggrund, kan der argumenteres for at der er sket et skift i den universelle velfærdsstats principper (Brochmann & Hagelund 2011:18). Ifølge Marshall, er man som medborger en del af velfærdssamfundet (Boje 2013:221). Danmarks institutionelle velfærdsstat er kendetegnet ved et skattefinansieret samfund, hvor universelle ydelser og et socialt sikkerhedsnet skal være sikret alle borgere (Van Kersbergen & Manow 2014:357,358). På baggrund af de seneste årtiers socialpolitiske udvikling, kan der argumenteres for at disse tiltag har været et neoliberalt opgør mod Marshalls version af medborgerskabet (Boje 2013:222). Med velfærdsstatens udvikling, hvor man er gået fra passiv forsørgelse til økonomisk aktivering, får kvindernes beskæftigelse en afgørende betydning for deres vej til medborgerskab. Regeringens tydelige workfare perspektiv, bl.a. i reformudspillet Danmark kan mere 1, er rammesat ud fra forudsætningen om, at man skal bidrage til arbejdsfællesskabet for at kunne modtage offentlige ydelser. Det bygger på principper om pligt frem for ret, hvormed borgerens sociale rettigheder er forudsat kravet om aktiv beskæftigelse (Boje 2013:658). Her bliver reformudspillet et eksempel på den aktive velfærdsstat, der bl.a. søger at få flere kvinder med ikke-vestlig baggrund væk fra offentlige ydelser gennem tiltaget om en 37-timers arbejdspligt (Regeringen 2021:24). Meldingen fra den nuværende regering er tydelig når der udtales; *“Personer, der ikke ønsker at bidrage til fællesskabet, skal miste deres ydelse”* (ibid.:25). Dermed kan man argumentere for at betingelserne i velfærdsstaten er byttet rundt. Tidligere havde alle borgere ret til universelle ydelser uden krav til arbejdsmarkedsdeltagelse, hvor nogle minoritetsborgere nu er forpligtet til at arbejde for at tage del i velfærdsydelserne (Boje 2013:224). Udviklingen indikerer dertil, at velfærdsstaten er gået fra at omhandle dekommodificering for borgere, til i højere grad at målrette sig borgernes aktivering, særligt når man er borger med indvandrer- eller flygtningebaggrund fra et ikke-vestligt land. Jørgen Goul-Andersen påpeger dualismen mellem etniske danskere og flygtninges ret til velfærdsydelser, der kan betragtes som en eksklusiv velfærdschauvinisme, hvor velfærden og de universelle ydelser er forbeholdt danskere, og hvor stadig flere restriktioner, og særligt arbejdsinitiativer for indvandrere og flygtninge, får en stadig større rolle i socialpolitikken (Goul Andersen 2007:257,266). Dette kan ses som et udtryk for diskrimination af minoritetsborgere i velfærdsstaten, hvor arbejdsmarkedstilknytning bliver en forudsætning for, at flygtninge kan opnå de samme medborgerskabsrettigheder som etniske danskere.

Vi kan argumentere for, at arbejdsløshed blandt kvinder med ikke-vestlig indvandrer- eller flygtningebaggrund, italesættes som et socialt problem af regeringen, da de mener arbejdsløs-

heden er hæmmende for kvindernes integration, og mere overordnet for velfærdsstatens bæredygtighed. Den statslige kategorisering af gruppen som et problem for sammenhængskraften, legitimerer de politiske initiativer målrettet kvinder med indvandre- og flygtningebaggrund, hvormed interventionen er med til at påvirke den sociale konstruktion af målgruppens sociale verden og mulighedsrum (Møller 2009:42). Med beskæftigelse som en forudsætning for medborgerskabet, udøver staten som aktør en symbolsk vold, ved at indprente arbejdsdeltagelse som den naturlige kulturelle orden, der institutionaliseres som objektive strukturer og internaliseres af befolkningen (Mik-Meyer & Villadsen 2007:75,76). Det kan diskuteres, hvorvidt tiltag der bygger på økonomisk rationelle logikker, er den bedste løsning til at få flygtninge i arbejde. Med den aktive arbejdsmarkedspolitik, forventes kvinder med flygtningebaggrund at kunne optimere sin egen velfærd gennem aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet. Spørgsmålet er, om gruppen af kvinder generelt har de samme forudsætninger og muligheder som etniske danskere på arbejdsmarkedet. Når udspil og reformer i høj grad tager udgangspunkt i flygtninges økonomiske incitamenter for at arbejde, risikerer det liberale menneskesyn at blive for unuanceret i forbindelse med den betydelige andel af kvinder med flygtningebaggrund, der ikke er i stand til at varetage 37-timers arbejde ugentligt, grundet psykiske eller fysiske barrierer (Nissen et al. 2018:58f).

Når kvinder med flygtningebaggrund står overfor en kombination af både individuelle og strukturelle udfordringer, hvad er kvindernes deltagelseschancer på arbejdsmarkedet så egentlig?

Som flere af vores kvindelige informanter udtrykte i analysen, kan man som flygtning have komplekse sociale og psykiske udfordringer, hvor den rette hjælp skal gives, før man kan yde på arbejdsmarkedet. Her kan konsekvensen blive at man får frataget sit forsørgelsesgrundlag, såfremt man ikke møder op på arbejde, som kan føre til yderligere udfordringer for en i forvejen sårbar målgruppe. Når man har begrænset økonomisk kapital, er flygtet, har sproglige vanskeligheder, manglende fagspecifikke kompetencer eller udfordringer med at få anerkendt sin kulturelle kapital, så synes det mere usandsynligt at have ressourcerne til at oparbejde sin kulturelle kapital, i form af fx en ny uddannelse eller fuldtidsarbejde. Dermed kan den herskende workfare diskurs have store konsekvenser når gruppen sanktioneres på deres levegrundlag. Flygtninge oplever således et samfundsmæssigt pres for selvforsørgelse, hvis de skal bevare et levegrundlag. Dette pres kan hjælpe de mest ressourcestærke i beskæftigelse, men det kan også medvirke til konsekvenser som stress, angst og depression, og lede til yderligere mistro og

polarisering. De herskende socialpolitiske diskurser, der implicerer kvindernes manglende motivation til at arbejde, kan risikere at fastlåse kvinderne i, at de ikke 'forventer' eller 'ønsker' at bidrage til samfundet. Dette strider dog imod de kvindelige informanternes udsagn, som vi har interviewet, men risikoen ved sådanne stemplinger er, at de kan internalisere sig i kvindernes egen selvopfattelse. Internaliseringen kan dermed segregere kvinderne endnu længere væk fra arbejdsmarkedet. Hvis tiltag og sociale indsatser ikke formår at hjælpe kvinderne tættere på arbejdsmarkedet, men fastholder dem i marginaliserede positioner både på og udenfor arbejdsmarkedet, risikeres en yderligere marginalisering af gruppen, samtidig med at segregeringen på arbejdsmarkedet udfordrer samfundets sammenhængskraft. Helhedsorienterede initiativer med fokus på individuelle kompetencer og behov kan i den forbindelse være oplagte til at få kvinderne velintegreret på arbejdsmarkedet.

Er arbejdsmarkedsdeltagelse god integration?

Selvom den høje ledighed blandt borgere med indvandrerbaggrund, fra politisk hold, har været anset som et socialt problem igennem mange år, har der, som tidligere nævnt, i den seneste periode været en markant høj beskæftigelse blandt målgruppen (Bjørsted & Olsen 2022). Med en stor efterspørgsel på ufaglært arbejdskraft, bliver der rekrutteret mere bredt og beskæftigelsen er stigende. Samtidig blev der i 2021 anslået den tredjestørste rekord i antallet af ansøgere til lange videregående uddannelser, hvilket kan tegne et billede af en stigende overkvalificering, blandt majoriteten af etniske danskere, hvoraf de ufaglærte jobs overlades til mere udsatte grupper, bl.a. borgere med flygtningebaggrund. Det globale arbejdsmarked har medført stigende konkurrence og lavtlønnet arbejde, hvilket kan føre en *working poor* kultur, fordi man trods lønnet arbejde, har sværere ved at opsiges arbejdet, med henblik på at starte på en ny uddannelse, og derved få adgang til bedre jobmuligheder. Dette kan fastlåse kvinderne i lavtlønnede stillinger ved fattigdomsgrænsen. Ligeledes viser en opgørelse fra 2017, at 19 % af alle indvandrere i Danmark på daværende tidspunkt tjente 60 % under det gennemsnitlige indkomstniveau, og derfor blev kategoriseret som *working poor* sammenlignet med kun 4 % af den etniske danske befolkning (Ejrnæs 2019:420). Når flygtninge og indvandrere overvejende ansættes som ufaglærte, er det dertil ofte i fysisk hårde jobs med lav løn, usikre ansættelsesvilkår, varierende arbejdstider og begrænset kollegial kontakt (ibid.:368f). Dermed kan gruppens position på arbejdsmarkedet betegnes som marginaliseret, samtidig med at den sociale ulighed og polariseringen i samfundet mellem minoritetsetniske- og etnisk danske borgere fastholdes. Dette begrænser ligeledes muligheden for mobilisering opad og selvrealisering for gruppen (Ejrnæs 2019:269). I den forbindelse kan man i et bredere perspektiv diskutere hvilken form

for arbejdsmarkedsdeltagelse, der overordnet er god integration. Her kan aktiveringstiltag med fokus på hurtig beskæftigelse i fysisk hårde stillinger, medføre hurtigere nedslidning, hvilket risikerer både at have menneskelige og samfundsøkonomiske omkostninger, hvis man fratræder arbejdsmarkedet tidligere end forventet. Kortsigtede aktiveringstiltag kan dermed blive en dårlig investering for samfundet på længere sigt.

At have et arbejde og indgå i et arbejdsfællesskab, kan medvirke til øget trivsel og integration for kvinder med flygtningebaggrund, hvis vejen dertil, og oplevelserne af fællesskab, er positive. Her kan arbejde gennem et vellykket jobmatch, ifølge arbejdsmarkedsforskere og tilhængere af den støttende tilgang, *supported employment*, medvirke til et bedre helbred og velvære. Tilgangen søger at inddrage borgere med særlige behov på det konkurrerende arbejdsmarked, i den grad som de foretrækker og med den rette professionelle støtte (Frøyland et. al 2019:318,320). Dertil kan arbejde være en mulig vej til at styrke ens mentale helbred, medvirke til følelsen af normalisering og lighed for borgere (ibid.:320). Arbejdsmarkedsdeltagelse kan altså medvirke mange positive effekter, men dette afhænger af, hvordan den enkelte hjælpes i arbejde, og hvordan vejen til et arbejde er foregået. Med et ensartet fokus på økonomiske incitamenter og sanktioner, hvor man eksempelvis trues på sit eksistensgrundlag, som særligt gør sig gældende for flygtninge og indvandrere i den danske velfærdsstat, kan det medvirke til at man presses ud i et arbejde, som hverken matcher ens interesser og kompetencer, hvormed risikoen for den enkeltes trivsel forværres kraftigt. Kortvarige løsninger på beskæftigelse eksisterer og praktiseres i høj grad, hvorimod fokus på langvarige løsninger mangler, som en fast implementeret del af indsatserne. Dermed kan der argumenteres for, at god integration handler om udviklingen af bæredygtige stillinger til udsatte grupper, heriblandt kvinder med flygtningebaggrund.

For at skabe bæredygtige stillinger til udsatte gruppe, kræver det ifølge Frøyland et. al både ressourcer og et stort ansvar fra frontlinjemedarbejdere. Erhvervsmæssig succes afhænger i høj grad om kvaliteten af matching processen mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og om støtten fra beskæftigelsesspecialister, eksempelvis socialarbejdere på beskæftigelsesområdet (Frøyland et. al 2019:320). Her står arbejdstagerens kompetencer og interesser, samt arbejdsgiverens behov centralt. I stedet for at bygge arbejdsinitiativer på grundlæggende idéer om et liberalt menneskesyn, kan en mulighed dermed være at skabe mere helhedsorienterede initiativer, såsom tidligere nævnte projekt KIB, der bygger på en forståelse af kvindernes motivation samt hensyn til de sociale udfordringer, som flygtninge kan have, hvilket også fremgik tydeligt af

vores indsamlede empiri. Sideløbende med at højne aktiveringen, kan man skabe mere fokus på at imødekomme den enkeltes kompetencer og behov. Her kan et øget fokus på at inddrage tidligere erfaringer og uddannelse på det danske arbejdsmarked, også medvirke til at ressourcer ikke går tabt. Helhedsorienterede initiativer med fokus på individuelle kompetencer og behov kan således være oplagte til at få kvinderne velintegreret på arbejdsmarkedet. Ved at have øje for disse betingelser, vil der formentlig være større sandsynlighed for at jobmatchet bliver det rette, og at man kan fastholde og opkvalificere borgeren i arbejdet.

13. Metoderefleksion

I følgende afsnit vil vi reflektere over de metodiske valg vi løbende har gjort os, for at sikre specialets videnskabelige kvalitet, og hvad det kan have haft af betydning for vores analytiske resultater. Det vedrører bl.a., hvordan problemstillingen omsættes til noget der konkret kan undersøges, og hvordan konkrete elementer i datamaterialet forstås og inddrages i analyse- og fortolkningsprocessen.

Validitet

Validitet handler om, hvorvidt datamaterialet er relevant til at besvare undersøgelsens problemstilling. Spørgsmålet om validitet handler om sammenhængen mellem problemstilling, tilvirkningen af data og ens teoretiske grundlag (Monrad & Olesen 2018:299f). Udgangspunktet for vores problemstilling omhandler, hvordan kvinder med flygtningebaggrund og ustabil arbejdsmarkedstilknytning, oplever mødet med det danske arbejdsmarked. For at styrke validiteten gennem vores speciale, har vi reflekteret over, hvordan vores undersøgelsesfelt skulle belyses. Hertil har vi valgt det kvalitative metodedesign, med afsæt i interviews, for at undersøge kvindernes og virksomhedernes oplevelser af, hvilke udfordringer der opleves i forbindelse med at ansætte kvinderne, og de barrierer kvinderne oplever med at få en ansættelse. Dertil har vi løbende i analyse- og fortolkningsprocessen forholdt os til, om vi har forstået informantens udsagn rigtigt, ved at spørge ind og samle op på pointer undervejs i interviewet (jf. bilagene). Med vores teoriafsnit har vi operationaliseret visse begreber, såsom diskrimination, marginalisering og stigma. Dette er tiltag som er truffet i forbindelse med at styrke validiteten i vores speciale.

På baggrund af vores empiriske fund og analyse, er det ligeledes relevant at reflektere over rekrutteringsprocessen af informanter. I forbindelse med vores specialesamarbejde med Væksthusets Forskningscenter og Cabi, har vi delt vores kvalitative datamateriale med hinanden. Vores mål var ti interviews med henholdsvis fem virksomhedsrepræsentanter og fem kvinder med flygtningebaggrund. Da kvinderne var en svær målgruppe at komme i kontakt med for os, har vi transskriberet og anvendt ét interview med en kvindelig informant, som er foretaget af Væksthusets Forskningscenter og Cabi. De resterende ni interviews har vi selv rekrutteret og interviewet. Da det lykkedes os at rekruttere de øvrige fire kvindelige informanter gennem forskellige kanaler og organisationer, kan vi argumentere for at kvinderne kan repræsentere et bredt udsnit af målgruppen, med forskellige sociale baggrunde samt uddannelses- og arbejds-erfaringer. De kvindelige informanter har tilfælles, at de alle har haft en tilknytning til det danske arbejdsmarked. Samtidig var et kriterium, at kvinderne kunne tale dansk i et forståeligt omfang, hvorfor analysen ikke tilgodeser gruppen af kvinder med få eller ingen dansksproglige kompetencer. Dertil kan specialets fokus på arbejdsmarkedsdeltagelse og erfaringer, også have frasortet andre potentielle informanter, på førtidspension eller med ingen arbejdserfaring. Med henvisning til Goffmans begreb om stigmatisering, har socialt afvigende grupper i samfundet større risiko for at isolere sig fra samfundets sociale arenaer. Dermed kunne man forestille sig, at vi ikke har formået at nå ud til de mest isolerede eller sårbare kvinder i målgruppen, særligt grundet vores manglende netværk til felten eller vores manglende økonomiske ressourcer til en tolk.

Ved rekrutteringen af virksomheder til dataindsamling, søgte vi at finde et bredt udsnit fra forskellige brancher, således at vores databehandling kunne blive mere nuanceret og styrke validiteten. Deraf lykkedes det os både at rekruttere virksomheder inden for rengørings-, vaskeri- og detailbranchen samt inden for offentlig administration, forsvar og politi. Dog begrænser empirien sig til ufaglærte og faglærte brancher. Vores rekrutteringsstrategi var dog bevidst, grundet en overrepræsentation af flygtninge og indvandrere i ufaglærte stillinger, hvormed vores fund taler ind i eksisterende viden på dette område. Det er relevant at pointere, hvordan vi rekrutterede virksomheder der allerede har fokus på at tage socialt ansvar eller har erfaring med målgruppen. Dette blev især tydeligt i vores interviews med mangfoldighedskonsulenten og HR-chefen, hvor interviewene bar mere præg af virksomhedens promovering for mangfoldighed eller deres *corporate social responsibility*-profil. Dette kan have medført, at virksomhederne har talt ind i vores fokus på mangfoldighed. Havde vi interviewet virksomheder med

mindre fokus på socialt ansvar, kunne vi muligvis have belyst andre barrierer for mangfoldig rekruttering.

Reliabilitet

Centrale reliabilitetsspørgsmål i et projektarbejde, omhandler specialets metodiske design og bearbejdning. Hertil om informanten kan besvare spørgsmålet, og om man har foretaget en systematisk kodning af data (Monrad & Olesen 2018:303). De tiltag vi har foretaget, for at styrke reliabiliteten i vores speciale, er blandt andet test af vores kodning. I transskriptionerne, har vi kodet udvalgte dele af materialet hver især, hvorefter vi sammen gennemgik koderne, for at undersøge eventuelle variationer i vores kodningstilgange. Derefter har vi i fællesskab udarbejdet de tematikker, som gør sig relevante i vores speciale. Dette har vi gjort for at sikre kvaliteten i vores datamateriale, og for at forebygge eventuelle misforståelser undervejs i kodningsprocessen. Derudover udvalgte vi, i afsnittet om forskningslitteratur, relevant forskning, for at undersøge, hvordan fænomenet om arbejdsmarkedsintegration med henblik på vores målgruppe, tidligere var blevet undersøgt.

14. Konklusion

I det følgende vil vi konkludere på kandidatafhandlingens problemformulering:

Hvordan oplever kvinder med flygtningebaggrund og ustabil beskæftigelse, mødet med det danske arbejdsmarked, hvordan imødekommer arbejdsmarkedet målgruppen, og hvilken betydning har sociale indsatser for kvindernes arbejdsmarkedsintegration?

Ud fra specialets undersøgelse kan vi konkludere, at vejene til beskæftigelse for kvinder med flygtningebaggrund kræver individuelle og ressourcebaserede indsatser. På trods af kvindernes forskellige uddannelses- og arbejds erfaringer, motiveres de alle af rationaler om selvforsørgelse, selvrealisering, ambitioner om uddannelse og netværksdannelse. Dog er der i forbindelse med kvindernes flygtningestatus, flere komplekse sociale og psykiske udfordringer, der uden den rette hjælp kan være barrierer for inkluderingen på arbejdsmarkedet. I analysen fandt vi, at virksomhederne har krav til kvindernes sprogkompetencer og motivation, hvortil nogle virksomheders udsagn var præget af kulturelle forforståelser og fordomme om kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet. Dertil fandt vi, at kvindernes trivsel på arbejdspladsen forudsættes

af positive sociale relationer, teamsamarbejde og ledelsesstøtte, hvoraf virksomhedernes organisatoriske rammer er essentielle, i forbindelse med at opnå en bæredygtig arbejdsmarkedsdeltagelse.

Forud for kvindernes motiver for at arbejde, og virksomhedernes indsats for at inkludere kvinderne i deres virksomheder, er der strukturelle vilkår, som på flere måder modvirker en bæredygtig arbejdsdeltagelse. De strukturelle vilkår opstår bl.a. når det danske arbejdsmarked og det politiske system ikke anerkender udenlandske uddannelser på niveau med danske uddannelser. Dette medfører et tab af både menneskelige og faglige ressourcer. Samtidig eksisterer der etnisk segregering på det danske arbejdsmarked, der medvirker til at flygtninge og indvandrere fastlåses i ufaglærte brancher, som afføder ringere arbejdsvilkår og en *working poor* kultur. Alle kvinderne har dertil, oplevet direkte og indirekte diskrimination på arbejdsmarkedet, på forskellig vis, hvilket kan forstås som følger af stigmatisering samt gennem intersektioner mellem køn, religion, etnicitet og status som flygtning. Kvindernes særlige udsathed, kan medføre social ulighed, marginalisering og ekskludering. I denne forbindelse bliver socialpolitikken en central faktor for kvindernes udfoldelsesmuligheder på det danske arbejdsmarked. De liberale politikere, heriblandt reformudspillet om 37-timers arbejdspligt, kan belyse den ringere position i samfundet, for ikke-vestlige kvindelige indvandrere og flygtninge, når velfærdsydelse tildes på baggrund af arbejdsmarkedstilknytning og etnicitet. Kvindernes ledighed konstrueres af regeringen som et socialt problem, der risikerer at skabe yderligere mistrivsel og isolation blandt en i forvejen sårbar målgruppe. Selvom der er igangsat flere helhedsorienterede indsatser, heriblandt *Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse*, er disse projekter ofte projektfinansierede og geografisk begrænsede, hvormed der ikke skabes den kontinuitet og sikkerhed, som målgruppen har behov for.

Vi kan derfor konkludere, at integration gennem arbejdsfællesskaber kan være en betydningsfuld faktor for kvindernes trivsel og position i det danske samfund. Hvis der ikke skabes de rette forhold for kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet, kan kombinationen af de strukturelle forhold, virksomhedernes ressourcer og en mangel på helhedsorienterede indsatser dog være med til at forringe kvindernes jobchancer på sigt. Hvis tiltag og sociale indsatser hertil ikke formår at hjælpe kvinderne tættere på arbejdsmarkedet, men fastholder dem i udsatte positioner både på og udenfor arbejdsmarkedet, risikeres en yderligere marginalisering af gruppen. Når kvindernes arbejdsmarkedsintegration vanskeliggøres, øger det således den sociale ulighed og samfundets sammenhængskraft.

16. Litteraturliste

- Ali, S. M., Hansen, C. L., Tønder, A. og Graae, L. E. (2019). Somaliske kvinders fortællinger om arbejde og ledighed. Væksthusets Forskningscenter, 1. udgave, 1. oplag. Lokaliseret: [https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2019/01/Somaliske-kvindes-fortaellinger-om-arbejde-og-ledighed WEB.pdf](https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2019/01/Somaliske-kvindes-fortaellinger-om-arbejde-og-ledighed_WEB.pdf)
- Arendt, J. N. (2019). Employment Effects of a Job-First Policy for Refugees. Study Paper no. 139. The ROCKWOOL Foundation Research Unit.
- Arendt, J. N., Bolvig, I. Kolodziejczyk, C. & J. S. Petersen (2016). Kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet. Effektive indsatser, veje igennem systemet og benchmarking mellem kommunerne. KORA: <https://www.vive.dk/media/pure/8883/2040299>
- Beskæftigelsesministeriet (2021). *Ikke-vestlige kvinder fra lande omkring Mellemøsten og Nordafrika udgør 20 procent af gruppen med 10 år på kontanthjælp - men kun to procent af befolkningen*. PRESSEMEDDELELSE / 08-03-2021. Lokaliseret d. 18/2-22 på: <https://www.bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2021/03/ikke-vestlige-kvinder-fra-lande-omkring-mellemoesten-og-nordafrika-udgoer-20-procent-af-gruppen-med-10-aar-paa-kontanthjaelp-men-kun-to-procent-af-befolkningen/>
- Bjørsted, E. & Olsen, F. (2022). Beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrere slår ny rekord. Arbejdernes Erhvervsråd: <https://www.ae.dk/analyse/2022-01-beskaeftigelsen-for-ikke-vestlige-indvandrere-slaar-ny-rekord#toc-hovedkonklusioner>
- Boje, P. T. (2013). Civilsamfund, medborgerskab og Social kapital, kap. 31. I Andersen, H. & L. B. Kaspersen *Klassisk og Moderne Samfundsteori*. Hans Reitzels Forlag. 5. udgave. 2. oplag.
- Boje, P. T. (2019). Civilsamfund, medborgerskab og deltagelse, kap. 8 i Greve, Bent (red.). *Socialvidenskab*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Born, A. & P. H. Jensen (1998). Privilegering af perspektiver – en refleksion over begrebskonstruktionerne inclusion/eksklusion og integrering/marginalisering i den sociologiske iagttagelse. I *Dansk Sociologi*, nr. 2, pp. 21-37.

- Bredgaard, T., & Thomsen, T. L. (2018). Integration of Refugees on the Danish Labour Market. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(S4), 7-26.
<https://doi.org/10.18291/njwls.v8iS4.111161>,
<https://doi.org/10.18291/NJWLS.V8IS4.111161>
- Brinkmann, S. (2015) Etik I en kvalitativ verden. I Brinkmann og Tangaard (red.) Kvalitative metoder: En grundbog. København: Hans Reitzels.
- Brochmann, G., & Hagelund, A. (2011). Migrants in the scandinavian welfare state. *Nordic Journal of Migration Research*, 1(1), 13-n/a.
doi:<https://doi.org/10.2478/v10202-011-0003-3>
- Børne- og Undervisningsministeriet (2022). Integrationsuddannelse (IGU). Lokaliseret d. 26/05 på: https://www.uvm.dk/integrationsgrunduddannelsen-igu/om-igu?fbclid=IwAR1crt0vZZ8Jfwv2_IMV8NI-HqJnHk320yjd6RiMTZySa23f4vFrSN8gvux0 (forkortes til UVM 2022).
- Cabi & Velliv Foreningen (2022). Tag hånd om trivslen!. 1. udgave:
<https://www.cabiweb.dk/media/4741/velliv-publikation-marts-2022.pdf>
- Caswell, D. & Dall, T. (2015): Forståelser af arbejdsløshed og arbejdsløse i socialt arbejde i en foranderlig verden. kap. 13. Akademisk forlag.
- Crenshaw, K. W. (2006). Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color. *Kvinder, Køn & Forskning*, (2-3). <https://doi.org/10.7146/kkf.v0i2-3.28090>
- Dahl, K. M. & V. Jakobsen (2005). Køn, etnicitet og barrierer for integrationen. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv. Socialforskningsinstituttet. Lokaliseret på: https://pure.vive.dk/ws/files/257596/0501_Kon_etnicitet_og_barrierer_1_.pdf
- Dahl, M. (2019). Detecting Discrimination - How Group-based Biases Shape Economic and Political Interactions: Five Empirical Contributions. PhD Dissertation 2019. Department of Political Science University of Copenhagen: Denmark.
- Danmarks Statistik (2020). Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser (ultimo november) efter frekvens, alder, område, køn, herkomst og tid (RAS200). Lokaliseret d. 9/2-22 på: <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1280>

- Danmarks Statistik (2021). Indvandrere i Danmark 2021. Lokaliseret på: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=34714&sid=indv2021>
- Dansk Flygtningehjælp (2016). Flygtninges mentale sundhed. Lokaliseret d. 27/5-2022 på: <https://drc.ngo/media/dv5anf1l/flygtninges-mentale-sundhed.pdf>
- Dansk Flygtningehjælp (s.d.). Flygtninge med traumer og PTSD. Lokaliseret d. 19/5-2022 på: https://drc.ngo/media/zfrfwyvjv/flygtninge-med-traumer-og-ptsd_web.pdf
- Deding, M. & Jakobsen, V. (2008). Employment among immigrant women and men in Denmark – The role of attitudes. The Danish National Centre for Social Research, Working Paper 08: 2008. <https://www.vive.dk/media/pure/3917/271299>
- DIGNITY Dansk Institut mod Tortur (2019): Traumatiserede Flygtninge på Danske Rehabiliteringscentre: Målgruppebeskrivelse og effektmål. Lokaliseret d. 19/05-2022: https://www.dignity.dk/wp-content/uploads/DIGNITY-Rapport-Traumatiserede-Flygtninge_28_11_2019-1.pdf?fbclid=IwAR36dZ_4nHXNlZPwNqPmSw88L6j6fP08eDjmCTxve-oZTW4uiK9qoaHTqUHo (forkortes DIGNITY 2019)
- Ejrnæs, A. (2007). Arbejdsmarkedets etniske opdeling. Samfundsøkonomen, 2.
- Ejrnæs, A. (2019). Etnisk marginalisering på arbejdsmarkedet, kap. 15 i: Greve, B. (red.). *Socialvidenskab*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Ejrnæs, A. & Rasborg, K. (2019). Velfærdsstaten og arbejdsmarkedets transformation og nye sociale risici, kap. 7 i: Greve, B. (red.) *Socialvidenskab*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Ejrnæs, M. & Guldager, J. (2015). *Helhedssyn og forklaring i sociologi, socialt, sundhedsfagligt og pædagogisk arbejde*. Akademisk forlag. 1 udgave. 4. oplag.
- Ejrnæs, M. & Monrad, M. (2017). Teorier om sociale problemer. I Guldager, J. & M. Skytte (red). *Socialt Arbejde*. Akademisk Forlag.
- FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling. Lokaliseret d. 27/5-2022 på: <https://www.verdensmaalene.dk/maal/8>
- Frøyland, K., Andreassen, T. A. & Innvær, S. (2019). Contrasting Supply-Side, Demand-Side and Combined Approaches to Labour Market Integration. *Journal of Social Policy* 48, no. 2 (2019): 311–28. doi: <https://doi.org/10.1017/S0047279418000491>

- Følner, B., Johansen, S. A., Turner, S. & G. E. Hansen (2019). Maskulinitetsopfattelser og holdninger til ligestilling - særligt blandt minoritetsetniske mænd. Als Research: https://www.alsresearch.dk/uploads/Publikationer/Rapport_maskulinitetsopfattelser_Als%20Research.pdf
- Goffman, E. (1975). *Stigma*. Gyldendal: København.
- Goul Andersen, J. (1997). Den universelle velfærdsstat er under pres men hvad er universalisme? Institut for økonomi, politik og forvaltning. Aalborg universitet. *Grus* nr. 56/57 https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/93842/35031997_6.pdf
- Goul Andersen, J. (2007). Restricting access to social protection for immigrants in the Danish welfare state. The Policy Press. vol.15. nr. 3.
- Goul Andersen, J. (2008). Orientering til uddannelse og arbejde blandt unge indvandrere og forældregenerationen. I T. Tranæs (Red.), *Indvanderne og det danske uddannelsessystem*. Gyldendal.
- Hastrup, K. (2020). Etnocentrisme. I *Den Store Danske* på lex.dk. Lokaliseret d. 5/5-2022 på: <https://denstoredanske.lex.dk/etnocentrisme>
- Healy, K. (2016): *Socialt arbejde i teori og kontekst*. 2. udgave. Akademisk forlag.
- Henriksen, A. C. (2010). *Veje til beskæftigelse - En kvalitativ undersøgelse af ikke-arbejdsmarkedssparate kontanthjælpsmodtagere*. SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd: København.
- Hernes, V., Arendt, J. N., Joona, P. A. & Tronstad, K. R. (2019). Nordic integration and settlement policies for refugees: A comparative analysis of labour market integration outcomes. TemaNord 2019: 529. Nordic Council of Ministers.
- Hvenegaard, H. (2010). *Trivsel - trivselsmålinger og trivselsprocesser*. Team Arbejdsliv. Lokaliseret d. 27/05-2022 på: https://teamarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/Trivsel_trivselsmaalinger_og_trivselsprocesser.pdf
- Højsgaard, L. (2022). Kritik: Udlændinges uddannelse har ingen værdi i jobcenteret. Akademikerbladet. Lokaliseret d. 16/5-2022 på: <https://www.akademikerbladet.dk/magasinet/2022/dm-akademikerbladet-nr-1-2022/kritik-udlaendinges-uddannelse-har-ingen-vaerdi-i-jobcenteret>

- Institut for Menneskerettigheder (2021). *Diskrimination*. Lokaliseret 9/5-2022 på: <https://menneskeret.dk/viden/laeringsportalen/faq/diskrimination>
- International Federation of Social Workers' & International Association of Schools of Social Work (2014). Global definition af social arbejde. (Forkortes til IFSW & IASSW 2014)
- Jacobsen, D. I & Thorsvik, J. (2014); Hvordan organisationer fungerer - en indføring i organisation og ledelse. Hans Reitzels forlag. 3.udgave. 5.oplag.
- Jakobsen, V., Jeppesen, T., Kleif, H. B., Mehlsen, L. & Thuesen, F. (2021). *Kortlægning af integration i kommunerne – Kommunernes indsatser for at bringe ikkevestlige indvandrere i beskæftigelse*. VIVE – Viden til Velfærd Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd: <https://www.vive.dk/da/udgivelser/kortlaegning-af-integration-i-kommunerne-16147>
- Jensen, P. H. (1998). Velfærdsstatens variationer, dynamikker og effekter. *Den Jyske Historiker*, nr. 82.
- Juul, S. & K. B. Pedersen (2012). Videnskabsteoretiske retninger og projektarbejdet, kap. 11 i: Juul, Søren & Pedersen, Kirsten Bransholm (red.). *Samfundsvidenskabernes Videnskabsteori - en indføring*. Hans Reitzels Forlag.
- Järvinen, M. (2013). Pierre Bourdieu. Kap. 18 i Andersen, H. & L. B. Kaspersen: *Klassisk og moderne samfundsteori*. 5. udgave, 4. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Kamp, A. (2011): Mening i arbejde - for lidt, for meget, til forhandling? Tidsskrift for arbejdsliv. 13(2) <https://tidsskrift.dk/tidsskrift-for-arbejdsliv/article/view/108883>
- Kersbergen, K. van & Manow, P. (2014) "The welfare state", i Daniele Caramani (red) *Comparative Politics*, Oxford University Press
- Kvale, S. (2007): Interview - en introduktion til det kvalitative forskningsinterview. Hans Reitzels forlag. 1 udgave, 14.oplag
- Kvinfo (2022). *Integration og beskæftigelse*. Lokaliseret d. 27/5-2022 på: <https://kvinfo.dk/integration-og-beskaeftigelse/>

- Lacono, V. L., Symonds, P. & Brown, H. K. D. (2016). Skype as a tool for qualitative Research Interviews. Sociological Research online. Cardiff Metropolitan University. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.5153/sro.3952>
- Larsen, C. A. & J. J. Pedersen (2009). Ledighedsparadokset. I C. A. Larsen (red.), *Ledighedsparadokset: Information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet*. Frydenlund Academic.
- Liebig, T. & Tronstad, K. R. (2018). Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 216. <https://doi.org/10.1787/3f3a9612-en>
- Marshall, T. H. (1950). Citizenship and social class - and other essays. Cambridge at the University Press: http://www.jura.uni-bielefeld.de/lehrestuehle/davy/wustldata/1950_Marshall_Citizenship_and_Social_Class_OCR.pdf
- Mealar, C. (2020). Barrierer for kvinder med indvandrer- og flygtningebaggrund. Kvinfol. Lokaliseret d. 9/2-22 på: <https://kvinfol.dk/wp-content/uploads/2021/12/Barrierer-for-kvinder-med-indvandrer-og-flygtningebaggrund-paa-det-danske-arbejdsmarked.pdf>
- Merton, R. K. (1976). The sociology of social problems. I Robert K. Merton and Robert Nisbet: *Contemporary Social problems*. NY: Hartcourt Brace Jovanovich, Inc.
- Mik-Meyer, Nanna & Villadsen, Kaspar (2007). *Magtens former - sociologiske perspektiver på statens møde med borgeren*. Hans Reitzels Forlag. 1. udgave. 6. oplæg.
- Monrad, M. (2018). Kapitel 4: Tilvirkning af data. I Olesen, S. P. & M. Monrad (red.) *Forskningsmetode i socialt arbejde*. 1. udgave, 1. oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Monrad, M & S. P. Olesen (2018). Kapitel 11: Kvalitet og kritik. I Olesen, S. P. & M. Monrad (red.) *Forskningsmetode i socialt arbejde*. 1. udgave, 1. oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Møller, S. Ø. (2009). Etnisk stigmatisering og outsideridentitet i Danmark. I Jørgen Elm Larsen og Nils Mortensen. (red.) s. 33–60 . *Udenfor eller indenfor - Sociale marginaliseringsprocessers mangfoldighed*. København: Hans Reitzels Forlag.

- Nissen, M. A. (2015): Den Produktive kvinde - Kroppen, kærligheden og økonomien. I: Nordiske Udkast. Årgang 43, nr. 1. s.4-20.Syddansk Universitetsforlag.
- Nissen, M. A., Arp Farlov, M. & Ringø, P. (2018). *Menneskesyn i Socialt Arbejde - om udviklingen af det produktive menneske*. Akademisk Forlag.
- Olesen, S. P. (2018). Kapitel 5: Analysestrategi. I Olesen, S. P. & M. Monrad (red.) *Forskningsmetode i socialt arbejde*. 1. udgave, 1. oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Olesen, S. P. & M. Monrad (2018). Indledning. I Olesen, S. P. & M. Monrad (red.) *Forskningsmetode i socialt arbejde*. 1. udgave, 1. oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Petersen, L. (2021). Mange højtuddannede udlændinge arbejder ufaglært. Fagbladet 3F. Lokaliseret d. 25/5-2022 på: <https://fagbladet3f.dk/artikel/mange-hoejtuddannede-udlaendinge-arbejder-ufaglaert>
- Ravn, R. L., & Bredgaard, T. (2021). Employer preferences towards recruitment of refugees: A Danish vignette study. *Nordic Journal of Migration Research*, 11(3), 301-315. <https://doi.org/10.33134/njmr.375>
- Reformkommissionen (2021). Erkendt, forsøgt løst, uløst. Reformkommissionen. Lokaliseret d. 9/2-22 på: https://reformkommissionen.dk/media/18845/erkendt-forsoegt-loest-uloest_web.pdf
- Regeringen (2016). *Se regeringens stramninger på udlændinge området*. Lokaliseret d. 22/5-2022 på: <https://www.regeringen.dk/nyheder/2016/flygtningekrisen/se-regeringens-stramninger-paa-udlaendingeomraadet/>
- Regeringen (2021). Danmark kan mere 1. Lokaliseret på: https://www.regeringen.dk/media/10623/danmark-kan-mere-1_web.pdf
- Reiermann, J. & T. K. Andersen (2019). Indvandrere kan bidrage med 15 milliarder på arbejdsmarkedet. Mandag Morgen. Lokaliseret d. 18/2-22 på: <https://www.mm.dk/artikel/indvandrere-kan-bidrage-med-15-milliarder-paa-arbejdsmarkedet>

- Rennison, W. B (2014): Kap.28: *Ledelse i: Klassisk og moderne organisationsteori*. Hans Reitzels forlag. 1.udgave.3.Oplag. Redigeret af Signe Vikkelsø & Peter Kjær.
- Rockwool Fondens Forskningsenhed (2020). Mindre aktivering for kontanthjælpsmodtagere havde ingen målbar effekt på deres beskæftigelse. Nyhedsbrev. Rockwool Fonden: København. Lokaliseres på: <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2020/01/RFF-NYT-Februar-2020-Effekt-af-aktivering-1.pdf>
- Scheuer, S. (2014): Kap. 4: *Human relationsskolen*. I: *Klassisk og moderne organisationsteori*. Hans Reitzels forlag. 1.udgave.3.oplag. Redigeret af Signe Vikkelsø & Peter Kjær.
- Schultz-Nielsen, M. A. (2016). *Arbejdsmarkedstilknytningen for flygtninge og indvandrere – ankomsten til Danmark i perioden fra 1997 til 2011*. Rockwool Fondens Forskningsenhed og Syddansk Universitetsforlag: Odense. Lokaliseret d. 9/2-22 på: <https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2016/05/Arbejdsmarkedstilknytningen-for-flygtninge-og-indvandrere.pdf>
- Sjørup, N. (2022). Jobfesten fortsætter – men den kan slutte snart: »Jeg bliver næsten stakåndet«. Berlingske Tidende. Lokaliseret d. 27/05-2022: <https://www.berlingske.dk/oekonomi/jobfesten-fortsætter-men-den-kan-slutte-snart-jeg-bliver-naesten>
- Skytte, M. (2016). *Etniske minoritetsfamilier og socialt arbejde*. 4. udgave. Hans Reitzels Forlag: Letland
- Statsministeriet (2022). Mette Frederiksens nytårstale 1. januar 2022. Lokaliseret d. 7/2-2022 på: <https://www.stm.dk/statsministeren/taler/mette-frederiksens-nytaarstale-1-januar-2022/>
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2021). Midtvejsopsamling for 'Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse' - Foreløbige erfaringer med implementeringen af projekt 'Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse'. Udlændinge- og integrationsministeriet: København. (Forkortes til SIRI 2021)
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2022a). *Arbejdsmarkedsbalancen*. Lokaliseret d. 5/2-2022 på: <https://arbejdsmarkedsbalancen.dk/> (Forkortes til SIRI 2022a)

- Styrelsen for Rekruttering og Integration (2022b). *Den beskæftigelsesrettede integrationsindsats*. Lokaliseret d. 5/4-2022 på: <https://siri.dk/integration/den-beskaeftigelsesrettede-integrationsindsats/> (Forkortes til SIRI 2022b)
- Sundhedsstyrelsen (2021). Nationale kliniske retningslinjer og anbefalinger. Lokaliseret d. 27/05-2022 på: <https://www.sst.dk/da/opgaver/patientforloeb-og-kvalitet/nationale-kliniske-retningslinjer-nkr>
- Tanggaard, L. (2017): kap. 4: *Fænomenologi som kvalitativ forskningsmetode*, i: Kvalitativ Analyse - 7 traditioner. Redigeret af Margaretha Järvinen & Nanna Mik-Meyer. Hans Reitzels Forlag. 1 udgave. 2 oplag.
- Thorsen, A. (2022). ”Langt flere indvandrerkvinder kommer i job. På en toiletsædefabrik i Ry kan vi se hvorfor.” Zetland. Lokaliseret d. 9/2-22 på: <https://www.zetland.dk/historie/sen2VEqw-aopXLwdn-eae07>
- Thuesen, F. (2016). Sprogets betydning for indvandreres sociale integration på arbejdspladsen. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd: <https://www.vive.dk/media/pure/6654/653709>
- Thuesen, F., Rotger, G. P., & V. Jakobsen (2020). Jobrettet integration - Vigtige redskaber til at få ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte i arbejde. Videnshæfte. Finansieret af: Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI): <https://www.vive.dk/media/pure/14896/4053317>
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2021). Regeringens integrationshandleplan. Status på indsatsen i 2021. Lokaliseret på: <https://uim.dk/media/11042/regeringens-integrationshandlingsplan-opdateret.pdf>
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (2022). Markant stigning i beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrere og efterkommere. Lokaliseret på: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/Markantstigningibeskaeftigelsenforikkevestligeindvandreereogefterkommere.pdf>
- Væksthusets Forskningscenter (2019). Somaliske kvinders fortællinger om arbejde og ledighed. 1. udgave, 1. oplag 2019. Væksthusets Forskningscenter Sundholmsvej 34,

2. sal 2300 København S.: https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2019/01/Somaliske-kvindes-fortaellinger-om-arbejde-og-ledighed_WEB.pdf

- Væksthusets Forskningscenter (2022). 2. generationsløsninger - Kvinder i Job. Lokaliseret d. 27/05-2022 på: <https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/projekter/kvinder-i-job/>
- Zschirnt, E. & Ruedin, D. 2016. Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7). 1115– 1134. doi: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>
- Østerlund, I. (2021). Ny EU-dom: Arbejdsgivere kan bede ansatte om at tage tørklædet af. Fagbladet Foa. Lokaliseret d. 5/5-2022 på: <https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2021/07/19/Ny-EU-dom-Arbejdsgiver-kan-bede-ansatte-om-at-tage-toerklaede-af>