



Forside

Eksamensopgave Bachelor

Semester:	7. semester
Modul:	13
Gruppenr.:	41
Antal anslag:	160.027
Titel:	Barriere for ikke-vestlige indvandrerkvinder på beskæftigelsesområdet – en kvalitativ undersøgelse af ikke-vestlige indvandrerkvinders møde med det danske arbejdsmarked
Engelsk titel:	Barriers for female immigrants from non-western background in the field of employment – a qualitative study of the meeting between the female immigrants with non-western background and the Danish labour market
Dato:	04.01.2024
Vejleder:	Per Østergaard

Navn:	Janushan Chandrasegaram Kanthan
Studentmail:	Jkanth20@student.aau.dk
Navn:	Mariam Rasouli Baleghchi
Studentmail:	Mbaleg19@student.aau.dk
Navn:	Richey Adam Ingleton
Studentmail:	Ringle20@student.aau.dk



Barriere for ikke-vestlige indvandrerkvinder på beskæftigelsesområdet

-
- en kvalitativ undersøgelse af ikke-vestlige indvandrerkvinders møde med det danske arbejdsmarked



Forord

Dette bachelorprojekt er udarbejdet af tre socialrådgiverstuderende på Aalborg Universitet i efteråret 2023.

Vi vil gerne takke vores informanter, som har stået til rådighed og bidraget med viden og erfaringer til vores projekt. Endvidere vil vi gerne takke vores vejleder Per Østergaard, for at guide os gennem processen og hans engagement i samarbejdet. Dette projekt ville ikke have været muligt at udfører uden jeres bidrag. Tak!

God læselyst.



Abstract

This project investigates the subject of female immigrants from non-western backgrounds in the field of employment. The target group have experienced difficulties getting into the labour market, which have been a known political issue throughout the years. This leads us to the following research question:

How can the barrier of getting into the labour market be reduced for female immigrants from non-western backgrounds? Our interest in this issue is based on studies from different research and analysis centres.

The studies show, despite the fact that there is progress in non-western immigrant women's participation in the labour market, it is still low, compared to men with the same background and ethnic Danish women.

The target group's unemployment has an impact on welfare and the welfare state. Based on this, we have conducted qualitative interviews with two female immigrants from non-western background and an adviser from a Social Services Administration. To support our interviews, we have included other research and analysis centres quantitative studies, which contain statistics and surveys. We have investigated the interviewee's experiences and opinions on this subject. Using the coding of the collected data, we found

themes such as identity, communication, forms of integration, conflicting demands, and motivation.

Among other theories, we have used Pierre Bourdieu's theory of capital and habitus (Wilken, 2014) and Abraham Maslow's human needs (Madsen, 1981) to analyse and discuss the non-western women's barriers

to enter the labour market. We came to the conclusion that there are several barriers like negative social control, choosing the form of integration, communication barriers etc., which can affect the possibility of female immigrants from non-western background, participating in the labour market. Finally, we suggest several solutions to reduce the target group's barriers on the labour market.



Indholdsfortegnelse

1.0 Indledning.....	8
2.0 Problemfelt	9
2.1 Ikke-vestlige indvandrerkvinder i historisk perspektiv.....	9
2.2 Velfærdsstaten og kvinder i beskæftigelsessammenhæng	12
2.3 Erfaringsbaseret viden	13
2.4 De politiske rammer.....	14
2.4.1 Skærpet indtjeningsregler for kontanthjælpsmodtagere.....	14
2.4.2 Ny arbejdspligt	14
2.5 Retlige rammer.....	15
3.0 Problemstillinger	16
4.0 Problemformulering.....	17
4.1 Redegørelse for problemformuleringens relevans	17
5.0 Målgruppe.....	17
6.0 Videnskabsteori	20
6.1 Hermeneutik.....	20
6.1.1 Den hermeneutiske cirkel.....	21
6.1.2 Forforståelse	21
7.0 Metode	22
7.1 Induktiv tilgang.....	23
7.2 Designets kvalitet.....	24
8.0 Interviewstudier	24
8.1 Informanter	25
8.1.2 Informant A	26
8.1.3 Informant B	26
8.1.4 Rådgiveren	26



8.2 Interviewguide	27
9.0 Juridiske overvejelser	28
10.0 Databehandling	28
11.0 Analysestrategi	29
12.0 Teori.....	30
12.1 De menneskelige behovs hierarki	30
12.2 Begreberne Kapital og Habitus	31
12.2.1 Habitus	31
12.2.2 Kapital	31
13.0 Helhedsoverblik af informanter	32
13.1 Informant A.....	32
13.1.1 Økonomisk kapital	32
13.1.2 Kulturel kapital.....	33
13.1.3 Social Kapital	33
13.2 Informant B	34
13.2.1 Økonomisk Kapital	34
13.2.2 Den kulturelle kapital	34
13.2.3 Sociale kapital	35
13.3 Rådgiveren	36
13.3.1 Kulturel kapital.....	36
13.3.2 Social kapital	37
13.3.3 Økonomisk kapital	38
14.0 Analyse I.....	38
14.1 Identitet	38
14.2 Negativ social kontrol	41
15.0 Deldiskussion.....	42



16.0 Analyse II	44
16.1 Kommunikation	44
17.0 Deldiskussion.....	48
18.0 Analyse III	50
18.1 Integrationsformer.....	50
18.1.1 Assimilation	50
18.1.2 Pluralistisk Integration	51
18.1.3 Segregation.....	52
19.0 Deldiskussion.....	54
20.0 Analyse IV	56
20.1 Krydspres og creaming	56
20.2 Virksomhedspraktik.....	60
20.3 Rådgiverskift.....	61
21.0 Deldiskussion.....	62
22.0 Analyse V	65
22.1 Motivation.....	66
23.0 Deldiskussion.....	67
24.0 Konklusion.....	69
25.0 Perspektivering	71
Litteraturliste	72



1.0 Indledning

I den senmoderne vestlig verden har arbejde fået en stor betydning i den enkeltes liv. Dette gælder også i det danske samfund, hvor den største del af den danske befolkning – mænd og kvinder - i den arbejdsdygtige alder (16 - 66 år) er aktive på arbejdsmarkedet. Forventningen om, at alle skal arbejde, retter sig mod alle borgere, der har lovlige ophold i landet, herunder nyankomne udlændinge jf. Lov om integration af udlændinge i Danmark (herefter integrationsloven) §1, stk. 1, nr. 3. Mænd og kvinder har forskellige tilknytningsforhold til arbejdsmarkedet. Generelt har mænd højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder, og det gælder også indvandrere og herunder ikke-vestlige indvandrere (Beskæftigelsesministeriet, 2023a).

I dette projekt har vi fokus på de ikke-vestlige indvandrerkvinders synsvinkel på arbejdsmarkedet og hvilke faktorer er med til at denne målgruppe stadig er i undertal på arbejdsmarkedet.

I dag viser tallene, at der er en positiv udvikling hos de ikke-vestlige indvandrerkvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, men det er langt fra i mål. De ikke-vestlige indvandrerkvinder har rykket sig markant på arbejdsmarkedet, men falder stadig bagud i sammenligning med de ikke-vestlige indvandrermand og etniske danske kvinder (Andersen & Olsen, 2023).

Beskæftigelsesfrekvensen i 2022 for indvandrere er i afrundet tal på 59%, og det er 17% lavere end for dem, der har dansk oprindelse. Desuden er der stadig en betydelig forskel på deltagelse af indvandrermand (68%) og kvinder (57%) med ikke-vestlige baggrund på det danske arbejdsmarked. Tallene viser at næsten halvdelen af de ikke-vestlige indvandrerkvinder, der opholder sig i Danmark, ikke har et arbejde (Beskæftigelsesministeriet, 2023b). På baggrund af de ovennævnte tal kan der opstå en paradoks, da siden genåbningen efter Covid-19 har der været høj efterspørgsel på arbejdskraft end der har været jobsøgende (Beskæftigelsesministeriet, 2023b). Det kan betyde, at samfundet har også indflydelse på, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder ikke altid har succes med at komme i arbejde.

Et af de fokusområder som er inkluderet i regeringsgrundlaget 'Ansvar for Danmark', er at regeringen vil have flere ikke-vestlige indvandrere i beskæftigelse. Dette vil regeringen gøre ved at indføre en ny arbejdspligt på området, som vil blandt andet være med til at reducere forskellen mellem ikke-vestlige indvandrere og etniske danskere på arbejdsmarkedet indenfor de næste 10 år (Regeringen, 2022).



2.0 Problemfelt

I dette afsnit vil vi beskrive konteksten for vores emne, herunder de problemstillinger som ikke-vestlige indvandrerkvinder oplever i beskæftigelsesindsatsen. Herunder har vi redegjort for målgruppen i et historisk perspektiv (Skaksen & Jensen, 2016). Endvidere redegør vi for sammenhængen mellem velfærdsstaten og målgruppens manglende deltagelse på arbejdsmarkedet og inddraget erfaringsbaseret viden. Desuden har vi beskrevet politiske og retlige rammer, som socialrådgiveren arbejder under, i forbindelse med sagsbehandlingen med ikke-vestlige indvandrerkvinder. Desuden inddrager vi de nye skærpet indtjeningsregler for kontanthjælpsmodtagere (Beskæftigelsesministeriet, 2023c) og den nye arbejdspligt som vil have betydning for vores målgruppe (Beskæftigelsesministeriet, 2023d).

2.1 Ikke-vestlige indvandrerkvinder i historisk perspektiv

En af de etniske grupper, der altid har haft svært ved at komme på arbejdsmarkedet og finde fodfæste i det, er ikke-vestlige indvandrere og især ikke-vestlige indvandrerkvinder. Dette har været et kendt politisk problem i årevis (Andersen & Olsen, 2023).

Siden indvandringen tog fart i 1960'erne, har der været en stigning af ikke-vestlige indvandrere i Danmark. Efter 1970'erne valgte flere indvandrere og gæstearbejdere at blive permanent i Danmark, eftersom de fik varig opholdstilladelse (Skaksen & Jensen, 2016). Dette medførte stigningen af ikke-vestlige indvandrerkvinder, da ikke-vestlige indvandrermand, der arbejdede i Danmark, blev gift med en kvinde fra hjemlandet, som blev familiesammenført hertil. I takt med at deres børn også blev ældre, fandt de også en ægtefælle i hjemlandet, som de familiesammenførte til Danmark. Dette fremtvang en stigning i antallet af ikke-vestlige indvandrerkvinder i blanding med flygtningestrømmen i Europa (Skaksen & Jensen, 2016). Den stigende familiesammenføring skal ses på baggrund af Udlændingeloven fra 1983, hvor der var retskrav på, at udlændinge i Danmark kunne familiesammenføre deres ægtefæller, børn der ikke er fyldt 18 og forældre over 60 år, der ikke havde flere børn tilbage i hjemlandet. Herudover var asylreglerne lempet, hvilket gjorde at flere af indvandrerne fik asyl. I løbet af 1980'erne ankom flere flygtninge til Danmark fra ikke-vestlige lande som Iran, Irak, Palæstina og Sri Lanka, mens flere fra det gamle Jugoslavien flygtede til Danmark gennem 1990'erne. Dette kan ses i tallene for familiesammenførte i 1988-1991, hvor der cirka ankom 7000-8500 personer om året. Dette er en af hovedårsagerne til stigningen af ikke-vestlige indvandrerkvinder (Skaksen & Jensen, 2016).



Overordnet set har ikke-vestlige indvandrere en lavere beskæftigelsesfrekvens end etniske danskere og indvandrere fra vestlige lande. Ser man nærmere på kvindernes beskæftigelsesfrekvens, er den endnu lavere. Historisk set har ikke-vestlige indvandrerkvindernes beskæftigelsesfrekvens været lav. Tallene i kommende afsnit kan aflæses gennem grafer i bogen 'Hvad ved vi om indvandring? - Indvandringen til Danmark og forløbet af integrationen fra 1960'erne til i dag'. Ifølge bogen, har de hentet tallene fra Danmarks Statistik (Skaksen & Jensen, 2016). I starten af 1980'erne var beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrerkvinder på ca. 45%, mens den lå på henholdsvis ca. 59% for vestlige indvandrerkvinder og på ca. 68% for etniske danske kvinder. Gennem de næste år var beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrerkvinder faldende, og i midten af 1990'erne faldt beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrerkvinder på det hidtil laveste niveau. Den var således på ca. 37%. Ved samme tidspunkt var den på ca. 70% for etniske danske kvinder og på ca. 54% for vestlige indvandrerkvinder. Beskæftigelsesfrekvensen begyndte at stige fra slut 90'erne blandt ikke-vestlige indvandrerkvinder og nåede et højdepunkt omkring 2008, hvor den befandt sig på ca. 49% (Skaksen & Jensen, 2016).

Selvom tallet var stigende, var der stadig en betydelig forskel mellem de ikke-vestlige indvandrerkvinder og de to andre kvindegrupper. Et yderligere blik på beskæftigelsesfrekvensen med afsæt i alder i 2013 viser, at ikke-vestlige indvandrerkvinder har en højere beskæftigelsesfrekvens end vestlige indvandrerkvinder fra, de er fyldt 16 til de fylder 24 år, inden de vestlige indvandrerkvinder overhaler de ikke-vestlige indvandrerkvinder (Skaksen & Jensen, 2016). Beskæftigelsesfrekvensen er højest hos de ikke-vestlige indvandrerkvinder, der er 35 år, mens den for de øvrige to grupper topper ved 40-44 år. Beskæftigelsesfrekvensen begynder med at falde for de ikke-vestlige indvandrerkvinder, efter de er fyldt 39 år, mens den for de øvrige to grupper er stigende i den aldersgruppe, og først falder efter de er fyldt 44 år. Den laveste beskæftigelsesfrekvens for ikke-vestlige indvandrerkvinder findes i aldersgruppen 60-64 år, hvor frekvensen er på ca. 20%. For de to øvrige grupper, er beskæftigelsesfrekvensen på ca. 42% i samme aldersgruppe. Selvsamme aldersgruppe er også den laveste på tværs af aldersgrupper hos etniske danske kvinder. Modsat ikke-vestlige indvandrerkvinder og etnisk danske kvinder, har vestlige indvandrerkvinder lavest beskæftigelsesfrekvens i aldersgruppen 18-19 år (Skaksen & Jensen, 2016).

Det Nationale Forsknings og Analysecenter for Velfærd (VIVE) giver os et dybere indblik i, hvorfor ikke-vestlige indvandrerkvinder har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, ud fra et kommunalt



perspektiv i deres rapport “Kortlægning af integration i kommunerne” fra 2021 (Jakobsen et al., 2021). Ifølge rapporten kan årsagerne være graviditet efter ankomst, traditionelle kønsroller, social kontrol, manglende kvalifikationer og arbejdsidentitet. Traditionelle kønsroller i familien og arbejdsidentiteten kan tilskrives en kulturforskel. Dette har indflydelse på, hvordan personer interagerer i deres normer og adfærd (Jakobsen et al., 2021).

VIVE har i en spørgeskemaundersøgelse i rapporten bedt kommunale ansatte at svare på, i hvor høj grad nogle specifikke udfordringer hos ikke-vestlige borgere vanskeliggøre mulighederne, for at målgruppen opnår beskæftigelse. Det handler blandt andet om manglende motivation, utilstrækkelige danskkundskaber, manglende faglige kvalifikationer etc. (Jakobsen et al., 2021).

Ifølge rapporten oplever kommunens medarbejdere, at indsatser i forhold til kvinder kan virke, hvis de finder forhold, der motiverer de enkelte kvinder. Derfor er det essentielt, at man laver individuel vurdering af kvinderne, og finder motivationsfaktoren hos den enkelte (Jakobsen et al., 2021). En anden barriere er utilstrækkelige danskkundskaber. Dette er på trods af, at den kommunikative del har en essentiel rolle i beskæftigelsesindsatsen i jobcentrene. Den kommunikative del i jobcenteret består blandt andet i at motivere den enkelte borger og danne en relation, der støtter borgeren i at komme ud på arbejdsmarkedet (Jakobsen et al., 2021).

Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråds analyse i 2023, har der siden 2016 været store fremskridt i beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrere (Andersen & Olsen, 2023). Fremgangen kan blandt andet skyldes, at mange ikke-vestlige indvandrerkvinder kom i beskæftigelse under Corona krisen i social- og sundhedsvæsenet, samt rengøringssektoren. Beskæftigelsesfrekvensen for ikke- vestlige kvinder er 8 % højere end før Corona krisen (Andersen & Olsen, 2023).

Vi ser også at lønmodtagerbeskæftigelsesfrekvensen var på 55 % for ikke-vestlige indvandrerkvinder i fjerde kvartal i 2022, mens for kvinder med dansk oprindelse lå den på 75 % (Andersen & Olsen, 2023). Dette viser, at der fortsat skal arbejdes mod at få flere ikke- vestlige indvandrerkvinder på arbejdsmarkedet og sikre, at de nuværende ikke-vestlige indvandrerkvinder på arbejdsmarkedet bliver fastholdt (Andersen & Olsen, 2023).

Integration af indvandrere på arbejdsmarkedet er essentiel for levevilkårene for de pågældende grupper (Skaksen & Jensen, 2016). Herudover er det centralt for velfærdssamfundet, at målgruppen kommer i beskæftigelse, da de ellers kan risikere at komme på offentlig ydelse, som i længden kan presse



velfærdsstaten. Tallene gennem årene viser, at arbejdsmarkedet ikke har været en stor del af de ikke-vestlige indvandrerkvindernes liv (Skaksen & Schultz-Nielsen, 2016).

2.2 Velfærdsstaten og kvinder i beskæftigelsessammenhæng

I Danmark er arbejdsmarkedspolitik en af de vigtigste felter på den politiske dagsorden. Formålet med arbejdsmarkedspolitik er at sikre et velfungerende arbejdsmarked, ved at regulere arbejdsmarkedets funktion (Bredgaard et al., 2017). Arbejdsmarkedspolitik har to overordnede funktioner. Den første er den *markedsunderstøttende* funktion, hvor formålet er blandt andet at matche udbud og efterspørgsel, opkvalificering af de ledige etc. (Bredgaard et al., 2017).

Den anden funktion som arbejdsmarkedspolitik har, er *markedskorrigering* (Bredgaard et al., 2017). Dette vil sige, at man ved lovgivningen kan have indflydelse på den måde arbejdsmarkedet fungerer og kan ændre forhold som er politisk uacceptable. Det kan f.eks. være diskrimination og forskelsbehandling på grund af race og etnicitet eller forringet levevilkår på grund af ledighed eller en funktionsnedsættelse. Her er formålet social og økonomisk lighed og et anstændigt arbejdsmiljø (Bredgaard et al., 2017).

Nedbringelse af ledigheden er et af de formål, som den aktive arbejdsmarkedspolitik kæmper for. På nuværende tidspunkt er ledighedsprocenten på blot 2,8 (Danmarks statistik, 2023). På trods af den lave ledighedsprocent, rammes en del af arbejdsstyrken fortsat af arbejdsløshed, og skal forsørges af det offentlige i deres ledighedsperiode. Afhængig af årsagen til hvorfor man har mistet sit job eller har svært ved at komme i beskæftigelse, skal vedkommende også i en form for aktivering. Virksomhedspraktik og opkvalificering i form af videreuddannelse er to af de hyppige anvendte beskæftigelsesindsatser, som jobcentre tilbyder de ledige. Danmarks udgifter til disse aktive beskæftigelsesindsatser anses for at være blandt de højeste i Europa (Bredgaard et al., 2017).

Med vores målgruppe - ikke-vestlige indvandrerkvinder - i fokus, er virksomhedspraktik en af de mest brugte indsatser på beskæftigelsesområdet. Dette skyldes blandt andet målgruppens lave erhvervsdeltagelse på grund af udfordringer med manglende faglige og sproglige kompetencer (Bredgaard et al., 2017). Ifølge Finansministeriets tal, der blev offentliggjort i 2018, viser det sig at på grund af den lave beskæftigelsesgrad hos de ikke-vestlige indvandrere og deres efterkommere, koster det samfundet 33 mia. kroner om året, mens tallet er 45 mia. kroner for personer af dansk oprindelse (Finansministeriet, 2018). Tallet har været faldende siden 2018. Ifølge Danmarks Statistik faldt tallet for fuldtidsledige ikke-



vestlige indvandrerkvinder fra 11.565 i 2018 til 9.880 i 2022 (Danmarks statistik, u.å.).

2.3 Erfaringsbaseret viden

En af vores gruppemedlemmer har arbejdet som freelancer tolk. Dermed har vi indhentet erfaringsbaseret viden indenfor beskæftigelsesområdet med iranske, afghanske og kurdiske kvinder. Gruppemedlemmet har været tolk siden 2018 og taler kurdisk- sorani, kurdisk-kurmanji, persisk og dari. Gruppemedlemmets primære tolkeopgaver var i jobcentre, hvor hun mødte adskillige indvandrerkvinder med ikke-vestlige baggrund; herunder to af vores informanter. Målgruppen som hun tolkede for, var blandt andet kvinder der enten var ny i Danmark, var i virksomhedspraktik, havde mistet deres job, eller kunne ikke arbejde mere. Når man tolker, er man samtidig observatør i mødet mellem socialrådgiveren og borgeren.

Under møderne har gruppemedlemmet bemærket, at målgruppen kan deles i yderligere to kategorier. Det er yngre og ældre kvinder. De yngre kvinder, som oftest var en del bedre til det danske sprog, var mere motiverede for at arbejde. Hvorimod de ældre kvinder havde mange årsager og forklaringer på deres manglende deltagelse på arbejdsmarkedet.

Følgende forklaringer forekom hyppigt i møderne med kvinder, der aldrig var kommet i beskæftigelse i Danmark:

- Har aldrig arbejdet uden for hjemmet - manglende arbejdsidentitet
- Kvinderne var traumatiserede, det gælder især kvinder, der er flygtninge enten på grund af krig eller personlige årsager.
- Kvinderne kan ikke lide at være blandt andre mennesker.
- Er flov over at de kommer i situationer, hvor de ikke vil kunne forstå hvad ens kollega siger
- Har fysiske smerter (typisk knæ).
- Analfabetisme eller kun få års skolegang

Følgende årsager forekom hyppigt i møder med kvinder, der vil i beskæftigelse:

- Vil være økonomisk uafhængig
- Udvide netværk



- Har længere uddannelse fra hjemlandet
- undgå virksomhedspraktikker - manglende succesoplevelse

2.4 De politiske rammer

I dette afsnit beskriver vi de politiske tiltag, der har betydning for beskæftigelsesindsatsen for ikke-vestlige indvandrerkvinder i Danmark.

2.4.1 Skærpet indtjeningsregler for kontanthjælpsmodtagere

Den 13. oktober 2023 indgik regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti og Danmarksdemokraterne en politisk aftale der skulle skærpe indtjeningsreglerne for kontanthjælp, med fokus på ikke-vestlige indvandrere uden en fast tilknytning til arbejdsmarkedet (Beskæftigelsesministeriet, 2023c).

Aftalens formål er at skærpe kravene for indtjening af den høje sats på kontanthjælp for personer, der kom til Danmark før 2008. I dag er det kun personer som er kommet til Danmark efter 2008, der er omfattet af beskæftigelseskravet for at modtage en højere sats. Beskæftigelseskravet indebærer, at en person har haft fuldtidsbeskæftigelse i 2,5 år inden for de seneste 10 år (Beskæftigelsesministeriet, 2023c).

Personer, der kom til Danmark før 2008, var ikke omfattet af beskæftigelseskravet for at modtage en højere sats på kontanthjælp. Derfor kunne denne målgruppe modtage en højere ydelse på trods af, at de ikke havde bidraget til arbejdsmarkedet. Aftalen skal derfor ensrette reglerne for borgere, der kom til Danmark før og efter 2008. Det vil sige, at alle borgere nu skal opfylde beskæftigelseskravet og opholdskravet for, at kunne modtage en højere ydelse i kontanthjælpssystemet (Beskæftigelsesministeriet, 2023c). Opholdskravet er et krav om ophold i riget i 9 ud af de seneste 10 år. Aftalen gennemføres med virkning den 1. juli 2025. Aftalen skønnes til at 10.000 fuldtidspersoner vil mærke en nedgang i deres kontanthjælpsydelse. 90 pct. af de 10.000 fuldtidspersoner vurderes til at være borgere med ikke-vestlig baggrund. (Beskæftigelsesministeriet, 2023c).

2.4.2 Ny arbejdspligt

Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Danmarksdemokraterne og Dansk Folkeparti



er, på baggrund af de nye regler i kontanthjælpssystemet, blevet enige om ny arbejdspligt (Beskæftigelsesministeriet, 2023d). Indvandrere og flygtninge er overrepræsenteret i ledighedsstatistikken, og dette er blevet et fokuspunkt for regeringen og de andre aftalepartier. Der har specielt været bekymring for ikke-vestlige indvandrerkvinders manglende fodfæste på arbejdsmarkedet. Det kan ses på baggrund af, at halvdelen af kvinder, der har været på kontanthjælp i mere end 10 år, er af ikke-vestlig herkomst. Aftalen har et fokus på, at alle borgere i Danmark, der kan arbejde og forsørge sig selv, er forpligtet til dette. Arbejdspligten er også beskrevet til at være med til at kunne bryde den sociale kontrol, som ikke-vestlige kvinder udsættes for (Beskæftigelsesministeriet, 2023d).

Den nye arbejdspligt indebærer et krav om 37 timers bidrag gennem virksomhedspraktik, småjobs og nyttejobs. Borgerens kommune skal lave en individuel vurdering af arbejdspligtens indhold og omfang, så den bliver indrettet efter den enkelte borger. Hvis man ikke deltager i den nye arbejdspligt, vil borgeren blive sanktioneret. Arbejdspligten for borgere der modtager selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse, vil have virkning pr. 1. januar 2025. Det skønnes, at aftalen vil omfatte omkring 22.000 borgere (Beskæftigelsesministeriet, 2023d).

2.5 Retlige rammer

I Integrationsloven, fremgår det i formålsbestemmelsen, at loven har til formål at sikre, at nyankomne udlændinge har mulighed for at udnytte deres evner og ressourcer med henblik på at blive selverhvervende og aktivt deltage i og bidrage til det danske samfund på lige fod med øvrige borgere jf. integrationsloven § 1. Ifølge bestemmelsen skal det gøres ved at der igangsættes indsatser, der blandt andet bidrager til, at nyankomne udlændinge hurtigst muligt bliver selvforsørgende gennem beskæftigelse jf. integrationsloven §1, stk. 1, nr. 3. Disse love bestemmes af folketetinget og skal derefter udøves af regeringen for at gøre loven til en social realitet. Når de nyankomne udlændinge får opholdstilladelse og visiteres til en kommune, overdrages ansvaret for den pågældende til kommunen jf. integrationsloven § 4. Det vil sige, at det er de enkelte kommuner, der har ansvar og kompetence til at sende de ikke-vestlige indvandrerkvinder i arbejde.

Kommunerne møder alle nyankomne borgere som jobparate, medmindre der er noget helbredsmæssigt, der taler imod det. Alle skal som udgangspunkt sendes i virksomhedspraktik inden for 1 måned efter overtagelsen af ansvaret for den enkelte borger (KL, 2023.) Antallet af de ikke-vestlige indvandrerkvinder i arbejde er forskelligt fra kommune til kommune, da kommunerne har forskellige beskæftigelsesrettede



indsatser på integrationsområdet. Det som gælder for alle kommuner og er indført ved lov, er virksomhedspraktik, løntilskud og Integrationsgrunduddannelsen (KL, 2023).

Ifølge integrationslovens § 24 c, skal indvandrere som er fyldt 18 år blive tilbudt et introduktionsforløb, som indeholder 1) danskuddannelse og 2) beskæftigelsesrettede tilbud. Dette introduktionsforløb har en varighed på højst 3 år, dog kan den enkelte have ret til danskuddannelse i op til 5 år jf. integrationsloven § 24 d.

Vi har nævnt det i opgaven, at størstedelen af ikke-vestlige indvandrerkvinder arbejder inden for rengøring og social- og sundhedssektoren. Dette kan forklares med integrationslovens § 23, stk. 3. I denne bestemmelse fremgår det at tilbud skal så vidt muligt målrettes beskæftigelse inden for områder, hvor der er behov for arbejdskraft.

3.0 Problemstillinger

På baggrund af vores problemfelt, kan vi se, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder oplever flere udfordringer i deres forsøg på at opnå beskæftigelse. Det kan blandt andet skyldes en kulturforskel, som kan have en væsentlig betydning. Som tidligere beskrevet, er beskæftigelse en del af normen, og hvis man ikke er en del af dette, vil man derfor skille sig ud og dermed have en større risiko for at blive marginaliseret (Fahnøe, 2016).

På baggrund af ovenstående, er vi interesseret i kulturmødet mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og den danske kultur og undersøge kulturens indflydelse på målgruppens beskæftigelsesmuligheder. Ifølge VIVE's rapport, har motivation en afgørende betydning for, hvordan man kan få ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelse (Jakobsen et al., 2021).

I forlængelse af dette, er vi interesseret i at undersøge, hvordan komponenterne motivation, identitet og kommunikation har betydning for de ikke-vestlige indvandrerkvinders muligheder for at komme i beskæftigelse. Vi vil undersøge hvordan man kan frembringe motivation for beskæftigelse hos målgruppen gennem deres behov. Herudover vil vi gerne undersøge de ikke-vestlige indvandrerkvinders arbejdsidentitet, på baggrund af de indsamlede oplysninger omkring manglende arbejdsidentitet hos vores målgruppe. Yderligere vil vi undersøge kommunikation udfordringerne hos vores målgruppe i mødet med jobcentret.



4.0 Problemformulering

Hvordan mindskes ikke-vestlige indvandrerkvinders barrierer mod arbejdsmarkedsrelateret beskæftigelse

4.1 Redegørelse for problemformuleringens relevans

Ikke-vestlig indvandrerkvinders manglende deltagelse på arbejdsmarkedet er fortsat et problem i det danske samfund. Deltagelse på det danske arbejdsmarked er essentiel for ikke-vestlige indvandrerkvinders levevilkår, da fravær på arbejdsmarkedet kan betyde, at målgruppen skal være på offentlig ydelse, som er væsentlig lavere end løn. Dette kan medføre uanstændige levevilkår, samt mindre frihed til at tage egne beslutninger, da de ved modtagelse af offentlig ydelse kan blive set som klienter (Skaksen & Jensen, 2016). Deltagelse på arbejdsmarkedet kan også hjælpe de ikke-vestlige indvandrerkvinder med forbedring af det danske sprog. Derfor kan en fravigelse fra arbejdsmarkedet også formindske mulighederne for at øge sit netværk i Danmark, i det man kan have vanskeligheder med kommunikation. Dermed kan de risikere at afvige fra det danske samfund, da det sociale netværk vil være begrænset til personer med deres eget oprindelseskultur (Skaksen & Jensen, 2016). Slutteligt er det også en udgift for den danske velfærdsstat, hvis ikke-vestlige indvandrerkvinder er på offentlig ydelse (Skaksen & Schultz-Nielsen, 2016).

5.0 Målgruppe

Opgaven vil udformes med afsæt i målgruppen ikke-vestlige indvandrerkvinder i alderen 16-66 år. Denne målgruppe er valgt på baggrund af de foreliggende kvantitative data, der beskriver de udfordringer, som ikke-vestlige indvandrerkvinder oplever i forhold til at komme i job, sammenlignet med kvinder med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrere mænd på beskæftigelsesområdet.

Betegnelsen 'ikke-vestlige indvandrerkvinder' anvendes i beskrivelser af kvinder, der ikke er født i



Danmark, men er kommet til Danmark fra de ikke-vestlige lande. I opgaven vil der blive taget afsæt i 'Danmarks Statistik' definition af, hvilke lande der tilhører begrebet ikke-vestlig, som de skriver i rapporten 'Indvandrere i Danmark 2022' (Danmark Statistik, 2022). Danmarks Statistik skelner mellem de vestlige lande og de ikke-vestlige lande, når de opdeler indvandrerne. De vestlige lande udgør:

- Lande der er medlem af EU
- Følgende Europæiske lande, der ikke er medlem af EU: Vatikanstaten, Storbritannien, Schweiz, San Marino, Norge, Monaco, Liechtenstein, Island og Andorra
- Canada og USA
- New Zealand og Australien (Danmark Statistik, 2022).

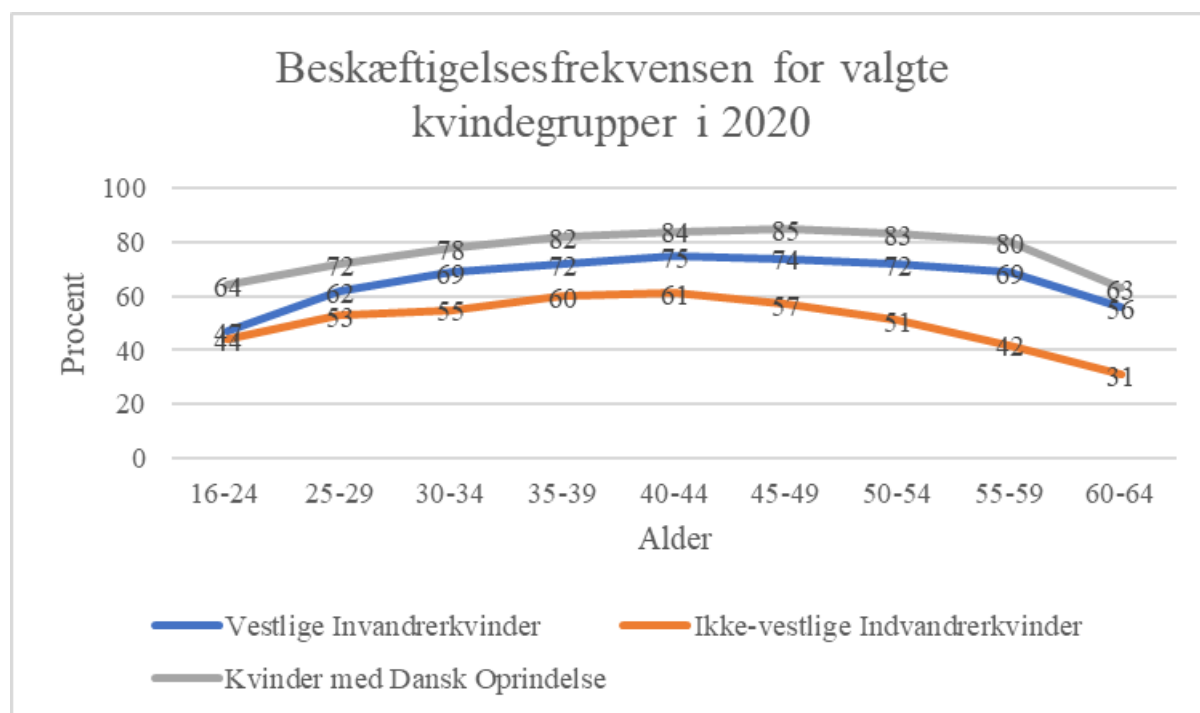
Danmarks Statistik har ikke en liste med de ikke-vestlige lande, men skriver, at alle øvrige lande, der ikke er nævnt i ovenstående afsnit, betegnes som ikke-vestlige lande (Danmarks Statistik, 2022). Vi vil i opgaven tage udgangspunkt i indvandrerkvinderne fra denne gruppe af lande.

I januar 2022 var befolkningstallet i Danmark 5.873.420 personer. Heraf var antallet af indvandrere i Danmark 640.922. Af disse er 365.011 ikke-vestlige indvandrere. Dermed udgør indvandrere med ikke-vestlig baggrund 57% af den samlede andel af indvandrerne i Danmark (Danmark Statistik, 2022).

Ifølge rapporten fra Danmarks Statistik fra 2020, falder beskæftigelsesfrekvensen for ikke-vestlige indvandrerkvinder efter fyldt 40-år, i takt med at kvinderne bliver ældre. Figur 1, som er udarbejdet på baggrund af tal fra ovenstående rapport, beskriver, at beskæftigelsesfrekvensen er aftagende for ikke-vestlige indvandrerkvinder, efter de er fyldt 44 år (Danmark Statistik, 2022). Hvorimod er beskæftigelsesfrekvensen for etniske kvinder og vestlige indvandrerkvinder stabile. Med henblik på, at ikke-vestlige indvandrerkvinder er i forskellige aldersgrupper, kan det være interessant at undersøge, hvorfor netop den ældre del af målgruppen har udfordringer med at komme i beskæftigelse. Her skal man være opmærksom på, at resultaterne fra rapporten, der er foretaget af Danmarks Statistik, viser resultater for aldersgruppen 16-64 år (Danmark Statistik, 2022).

Figur 1

Sammenligning af beskæftigelsesfrekvensen for valgte kvindegrupper i 2020



Note: Figur 1 er udarbejdet efter statistiske oplysninger fra Danmarks Statistik.

Ydermere resultater af undersøgelser og beregninger foretaget i jobindsats.dk viser, at der også er sket en positiv udvikling i antallet af langtidsledige fuldtidspersoner fra 2007 til 2022. Nedenstående resultater er lavet for kategorien ikke-vestlige indvandrerkvinder og kvinder med dansk oprindelse i alderen 16-64 år. Et yderligere blik på tallene fra jobindsats.dk, med udgangspunkt i antal af ledige fuldtidspersoner, kan man også se forskellen mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og kvinder med dansk oprindelse (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, u.å.). Således var der gennemsnitligt 2.873 ledige fuldtidspersoner pr. måned for kvinder med dansk oprindelse. Derimod var tallet på 2.153 for langtidsledige fuldtidspersoner for ikke-vestlige indvandrerkvinder. Dette skal ses i sammenhæng med, at der var væsentlige flere kvinder med dansk oprindelse i 2007 end ikke-vestlige indvandrerkvinder. Ser man på tallet for 2023, så er den på 587 og 971 for henholdsvis kvinder med dansk oprindelse og ikke-vestlige indvandrerkvinder. Alle ovenstående tal er afrundet (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, u.å.).

6.0 Videnskabsteori

Vi vil i det kommende afsnit beskrive vores valg af videnskabsteoretisk tilgang, som vil blive anvendt i projektet. Til dette formål vil vi inddrage den hermeneutiske cirkel og redegøre for vores forforståelse om målgruppen. Herunder inddrager vi Hans-Georg Gadamer's begreb, horisontsammensmeltning (Christensen, 2022).

6.1 Hermeneutik

I vores projekt vil hermeneutikken være den gennemgående videnskabsteoretiske tilgang for projektets udformning. Hermeneutikken er baseret på, at man fortolker forskellige meninger gennem sine forforståelser. Der skal være en vekselvirkning mellem handlinger og udtalelser i kontekst. Hermeneutikken kaldes for fortolkningskunst, og derfor skal den indhentede empiri fortolkes (Guldager, 2015). Hermeneutikken mener, at ingen personer laver fortolkninger objektivt, men derimod er præget af sine erfaringer og forforståelser. For at kunne arbejde konstruktivt med hermeneutikken, er det centralt, at man er opmærksom på sine forforståelser. Derved kan man ved gennemførelse af interviews og undersøgelser fortolke resultaterne på ny med udgangspunkt i sine forforståelser (Guldager, 2015). I den hermeneutiske verden spiller informanternes og vores egen forståelseshorisont en betydningsfuld rolle. Vi kommer derfor til at skulle gå i dialog med disse forskellige forståelseshorisonter. Det er igennem dette, at vores forståelseshorisonter ændres og dette kaldes "*horisontsammensmeltning*" (Guldager, 2015)..

Den tyske filosof Hans-Georg Gadamer beskriver horisontsammensmeltningen som en forståelsesproces. Denne proces forekommer, når vi sætter vores egne forforståelser overfor informanternes forforståelser.

I vores interviews har vi stillet spørgsmål, for at udfordre vores forforståelser, i forsøg på at opnå en horisontsammensmeltning (Christensen, 2022).

Her har vores valg af interviewmetode gavnet os, da den semistrukturerede interviewmetode giver os frihed til at justere spørgsmålene på baggrund af, at vores forståelseshorisont ændres ud fra de svar vi modtager fra informanten. Denne metode fordyber vi os på, under interviewstudier. Denne horisontsammensmeltning kan også ses igennem vores fortolkning af de interviews, da dette også kan ses som en dialog, hvor vores forskellige forståelseshorisonter mødes (Christensen, 2022). Vi behøver ikke at være enige med informanterne, men vi skal kunne sætte os ind i deres perspektiv og forståelse for at opnå en horisontsammensmeltning (Guldager, 2015).



En essentiel forståelse af hermeneutikken er forholdet mellem forståelse og kontekst. I hermeneutikken ser vi mennesker med fordomme, traditioner og deres historiske kontekst, som er formet af deres livsbetingelser. Det som mennesker finder meningsfuldt, bliver bestemt af de kontekster, man befinder sig i (Christensen, 2022). Ikke-vestlige indvandrerkvinder har formodentligt ikke den samme opfattelse af arbejdsmarkedet, som en socialrådgiver der arbejder i et jobcenter har. For ikke-vestlige indvandrerkvinder kan det ses som noget nyt og ukendt, som de formodentligt ikke har kendskab til. Fra socialrådgiverens kontekst er arbejdsmarkedet noget de kender nært, da de arbejder med det (Christensen, 2022).

6.1.1 Den hermeneutiske cirkel

Når vi bevæger os fra vores forforståelse og opnår en ny viden, er denne bevægelse grundlæggende endeløs. Dette kaldes for den hermeneutiske cirkel. Dette begreb beskriver forholdet mellem dele og helheden. Vi kan ikke forstå valgte passager i vores indhentede empiri uden hele interviewet, det vil sige at det er kun en fortolkning af helheden. Vi kan på samme måde ikke forstå hele interviewet uden at forstå de små dele af interviewet, hvor vi har et dybere indblik (Christensen, 2022). Vi har struktureret vores arbejdsproces ved at være opmærksomme på, hvad vi ser som dele og helhed for at sikre, at der sker en vekselvirkning mellem begge begreber. Vi ser vores interviews som dele af en større kontekst, som indebærer politik, socialt arbejde og beskæftigelse. Helheden er derfor den fortolkning, vi skaber udefra disse interviews, som findes på baggrund af de mønstre og temaer, vi finder på tværs af interviewene og konteksten (Christensen, 2022).

6.1.2 Forforståelse

Inden vi begyndte at skrive denne opgave, havde vi alle i gruppen en forforståelse af, at ikke-vestlige indvandrerkvinder faldt bagud på arbejdsmarkedet, i forhold til ikke-vestlige indvandrermand og kvinder med dansk oprindelse. Vi havde også en forståelse for, at udfordringen med ikke-vestlige indvandrerkvindernes beskæftigelsesmuligheder, kan skyldes en kulturforskel. Derudover havde vi en forforståelse af, at ikke-vestlige indvandrerkvinders syn på arbejde muligvis er anderledes end kvinder med dansk oprindelse (Christensen, 2022). Forforståelse kan derfor ses som både positivt, der hjælper os



med at opnå ny viden eller negativt der forhindrer os i at se den nye viden fra en ny forståelsesramme. Anthony Giddens argumenterer for, at man kan have en mellemposition, der trækker på begge perspektiver. Man skal forstå verden som allerede værende fortolket, men Giddens argumenterer også for, at individets forståelse af samfundet ikke vil være brugbar uden benyttelse af teori, der kan udfolde perspektivet i en større sammenhæng. Du kan altid være bevidst om dine forforståelse, men du vil aldrig kunne eliminere dem (Christensen, 2022).

Hermed vil vi gerne anvende hermeneutikken til at forstå ikke-vestlige indvandrerkvindernes udfordringer i kontekst med deres omgivelser. Her vil vi gerne udfolde kvindernes kulturforståelser, beskæftigelsesbaggrund, uddannelsesbaggrund og sociale kompetencer. Disse emner er taget med udgangspunkt i vores forforståelser (Guldager, 2015).

7.0 Metode

I det kommende afsnit vil vi redegøre for den kvalitative metode, og hvordan vi har anvendt metoden i vores opgave (Ingemann et al., 2018). Herunder inddrager vi den induktive tilgang og dens betydning for undersøgelsen (Thagaard, 2004).

Vi har i dette projekt anvendt kvalitativ metode, herunder den kvalitative interviewmetode. Vi har valgt denne metode, fordi vi ønsker at opnå en dyb forståelse af vores problemformulering med fokus på de ikke-vestlige indvandrerkvinders perspektiv på emnet. Den kvalitative metode og herunder interview har sin styrke i, at man kan tale med informanterne ansigt til ansigt om undersøgelsesemnet (Ingemann et al., 2018). Der er fokus på mening og mennesket bag de indsamlede data. Der spørges mere åbent i den kvalitative metode. Derudover har de udvalgte informanter større frihed og mulighed for at komme i dybden med deres holdninger og meninger. I modsætning til kvantitativ metode, hvor man indsamler data, i de fleste tilfælde uden at overhovedet mødes med respondenterne. Endvidere har man i den kvantitative metode på forhånd givet respondenterne nogle bestemte svarmuligheder, med begrænset mulighed for at kunne uddybe deres svar (Ingemann et al., 2018).

Som det blev nævnt tidligere, er to af vores informanter ikke-vestlige indvandrere. De skal bidrage med at give en dybere forståelse for emnet på baggrund af deres perspektiver. Desuagtet kan tværkulturelle



interviews også indebære komplikationer, der påvirker kvaliteten af interviewet (Kvale & Brinkmann, 2009)

Dette betyder, at kvinderne har forskellige kulturer og det kræver en særlig hensyn at interviewe folk med anden kulturel baggrund (Kvale & Brinkmann, 2009). Der er flere faktorer, der spiller en væsentlig rolle i forbindelse med et tværkulturelt interview, herunder; verbale og nonverbale kommunikation, sprogveskigheder og hermed tolk, tolkens relation til informanten, etc. (Kvale & Brinkmann, 2009). Derudover foregik interviewene med kvinderne hjemme hos dem.

Vi har i vores interviews blandt andet spurgt alle informanter, hvordan de har oplevet deres samarbejde med rådgiveren og jobcentret. De informationer vi har fået om informanternes oplevelse, vil hjælpe os med at opnå en dybere viden om dem og målgruppen. Dog er vi opmærksomme på at undgå generalisering på baggrund af få interviews og have fokus på de mønstre og variationer der går igen i interviewene, som kan kobles til andre kvinder i samme situation (Guldager, 2015).

7.1 Induktiv tilgang

I forlængelse af vores kvalitative empiri forskning kan den induktive tilgang være den ideelle at anvende i vores opgave. Den induktive tilgang er kendt som den empiristyrede tilgang. Tilgangen er baseret på, at man tager udgangspunkt i de indhentede data, og derefter kommer frem til en generel viden. I løbet af analysen kan man understøtte den eksisterende empiri med nye undersøgelser, for at analysere en sammenhæng mellem den eksisterende empiri og teori (Thagaard, 2004). Tilgangen kan være med til, at man er åben for, at der kan komme nye problemstillinger under interviewene. Formålet med denne tilgang er at udvikle ny viden om vores emne. Overordnet set giver den induktive tilgang en åbenhed for vores undersøgelse (Thagaard, 2004).



7.2 Designets kvalitet

Vi har inkorporeret begreberne troværdighed, bekræftbarhed og overførbarhed i vurderingen af designets kvalitet. Troværdighed er en vigtig del af vores projekt, da det skal sikre at vores selvskabte kvalitative undersøgelse er udført på en tillidsvækkende måde. Vi skal sikre troværdigheden ved at redegøre for, hvordan vores data er opstået under vores forskning, og om vi har modtaget den nødvendige data. Endvidere skal vi kunne reflektere over konteksten for vores dataindsamling ved at reflektere over relationen til informanterne, og hvilken betydning dette spiller (Thagaard, 2004).

Bekræftbarhed indebærer, at vi forholder os kritisk til de tolkninger, vi skaber under projektprocessen. Dette indebærer også, at de resultater der bliver skabt ud fra vores undersøgelser, kan bekræftes gennem anden forskning. Vi vil derfor forholde os kritisk for vores tolkninger, der skabes ud fra vores empiri, ved at se på hvad der støtter dem, men også hvad der konfronterer dem (Thagaard, 2004).

Grundlaget for overførbarhed i vores opgave er fortolkningen i vores kvalitative undersøgelser. Vi skal kunne argumentere for, at vores tolkninger med afsæt i en enkelt undersøgelse også er relevante i en større sammenhæng uden for opgavens rammer (Thagaard, 2004).

8.0 Interviewstudier

I forbindelse med vores projekt, har vi indhentet empiri for at kunne besvare vores problemformulering. Som tidligere nævnt er dette blevet udført gennem kvalitative undersøgelser, hvor vi reflekterer og fortolker over den indhentede data. På den ene side kan det fortolkes ved at have det teoretiske fastgjort, og på den anden side til de sammenhænge og mønstre, som empirien skaber (Thagaard, 2004).

Igennem udarbejdelsen af vores problemfelt har vi blandt andet taget udgangspunkt i kvantitativ empiri fra VIVE og Danmarks Statistik (Jakobsen et al., 2021). Til udformningen af vores projekt har vi primært taget udgangspunkt i den empiri, vi selv har indhentet, eftersom vi arbejder ud fra en kvalitativ metode.

I forsøget på at opnå et indblik i, hvordan individer forstår bestemte situationer eller fænomener i deres eget liv, arbejder vi ud fra den kvalitative interviewmetode. Empirien blev samlet gennem både almindelig interview og ekspertinterview (Ingemann et al., 2018).. Almindelig interviewmetoden benyttes, når man gerne vil undersøge, hvordan bestemte individer har oplevet bestemte begivenheder i deres liv. Denne metode kan være medvirkende til at give et indefra-perspektiv, da vi kan undersøge borgernes holdninger og erfaringer forbundet med problemstillingen. Ekspertinterview er metoden, hvor man interviewer en



person, der har viden og erfaring indenfor undersøgelsesfeltet. Denne metode har vi anvendt ved at interviewe rådgiveren. Ved inddragelsen af rådgiveren får vi et udefra-perspektiv, hvor vi kan indsamle viden fra en ekspert indenfor beskæftigelsesområdet (Ingemann et al., 2018).

Interviewene blev udført med afsæt i enkeltinterviewmetoden. Denne metode anvendes, når man interviewer én person ad gangen. Vi har valgt ikke at anvende gruppeinterview metoden, da den kan hæmme de personlige tematikker, grundet at metoden vil som regel bestå af 4-6 interviewpersoner. Derudover lægger gruppeinterview vægt på viden baseret på gruppeniveau, hvorimod i den enkeltinterviewmetode er der fokus på individniveau (Ingemann et al., 2018).

Ansigt til ansigt metoden blev anvendt i interviewene, da det foregik henholdsvis hjemme hos borgerne og på Job- og Integrationshuset (Ingemann et al., 2018). Gennem svarene, vil vi gerne forstå de udfordringer, der ligger til grund for, at kvindelige indvandrere med ikke-vestlig baggrund har svært ved at komme på arbejdsmarkedet (Ingemann et al., 2018).

Da vi har en forforståelse om, at flere af de ikke-vestlige indvandrerkvinder har en kortere eller ingen skolegang sammenlignet med etnisk danske kvinder, kan det påvirke deres beskæftigelsesmuligheder. Dette vil vi gerne undersøge ved hjælp af interviews og stille spørgsmål angående kvindernes uddannelsesbaggrund,

Under interviewene har vi været opmærksomme på, at vi skal være påpasselige med ledende eller tvetydige spørgsmål, da det kan give overfladiske svar og dermed hæmme kvaliteten af det empiriske materiale. Til interviewene har vi konstrueret en interviewguide med relevante spørgsmål, der danner grundlag for udarbejdelse af analysen. Vi var fokuseret på at ikke være bundet af vores interviewguide. Med afsæt i dette, har vi taget udgangspunkt i den semistrukturerede interviewmetode (Ingemann et al., 2018). Ved benyttelse af denne metode, havde vi både planlagt spørgsmål og temaer til interviewene på forhånd, men vi kunne også afvige fra planen og stille opfølgende eller uddybende spørgsmål på baggrund af informanternes svar. Dette var medvirkende til at sikre, at vi udfoldede informanternes perspektiv bedst muligt (Ingemann et al., 2018).

8.1 Informanter

Vi har taget udgangspunkt i at finde informanter, der er bedst egnet til at hjælpe os med at undersøge vores problemformulering, med afsæt i borgernes perspektiv. Vores indsamlede empiri består derfor af tre interviews, hvor to af informanterne er kvinder med ikke-vestlig baggrund og en rådgiver. Vi kom i



kontakt med kvinderne ved hjælp af vores netværk. Det ene af projektgruppens medlemmer, Mariam, arbejder som tolk og kendte kvinderne fra sine tidligere tolkeopgaver. Vi kom i kontakt med rådgiveren ved hjælp af en socialrådgiver fra Dansk Socialrådgiverforening. Til interviewene med borgerne fungerede et gruppemedlem, primært som tolk, da borgerne havde vanskeligheder med dansk.

8.1.2 Informant A

Den første informant var en kvinde, som vi har valgt at kalde Informant A. Hun er 30 år, og er kommet i beskæftigelse som rengøringsmedarbejder. Informant A havde rimelige danskkundskaber, men havde alligevel behov for oversættelse til nogle af spørgsmålene samt, oversættelse af hendes svar. Hun har boet i Danmark i 12 år, og bor sammen med sin kæreste og deres barn (bilag 3).

8.1.3 Informant B

Den anden informant var en ældre kvinde, som vi har valgt at kalde Informant B i denne opgave. Hun er fyldt 55 år, og er førtidspensionist. Hun har boet i Danmark i otte år og har haft opholdstilladelse i fem år. Informant B havde svage danske sprogkundskaber og havde behov for tolk. Hun har været på førtidspension i cirka de sidste tre-fire måneder. Hun bor sammen med sin datter. I sin fritid gør hun rent derhjemme og laver mad (bilag 4).

8.1.4 Rådgiveren

Den sidste informant er en rådgiver, der blandt andet arbejder med vores målgruppe til daglig. Hun arbejder som rådgiver og virksomhedskonsulent i en socialforvaltning. Hun har blandt andet medvirket i et projekt omhandlende kvinder i beskæftigelse, herunder vores målgruppe. Dette har hun beskæftiget sig med i de seneste to år. Hun har været på arbejdsmarkedet i syv år. Rådgiverens opgave er primært at få kvinderne tættere på arbejdsmarkedet og få dem i ordinær beskæftigelse. Den professionelle, som vi har interviewet, vil blive omtalt som rådgiver under hele opgaven (bilag 5).



8.2 Interviewguide

I vores interviewguide har vi taget udgangspunkt i blandt andet vores forforståelser og de forskellige resultater, som vi beskrev i problemfeltet. Vi havde udformet spørgsmålene med afsæt i de barrierer, som vi har redegjort for i problemfeltet. Til Informant A og Informant B, som er ikke-vestlige indvandrerkvinder, har vi udarbejdet den samme interviewguide. Her startede vi med introducerende spørgsmål, hvor vi spurgte ind til deres liv, med henblik på at danne et overblik over deres levevilkår. Herefter anvendte vi spørgsmål, som kan hjælpe os med at få et indblik i deres erfaringer med beskæftigelsesindsatsen, både positive og negative oplevelser (Engen & Nielsen, 2022).

Vi var opmærksom på at have en blød start i vores interview, for at skabe en relation til informanten og skabe en tryk atmosfære. Derfor startede vi med at informere dem om interviewet og dets formål, hvorefter vi gjorde rede for, hvordan deres svar bliver anvendt i opgaven (Engen & Nielsen, 2022). Herefter startede vi med at spørge ind til deres familie, fritid, beskæftigelse og deres ankomst til Danmark. Vi ville anvende svarene til at belyse eventuelle barrierer fra hjemlandet, som kan have påvirkning på deres beskæftigelsesmuligheder. Derefter inddrog vi de barrierer, som vi nævnte i vores problemfelt i spørgsmålene. Vi ville gerne opnå viden om, hvordan ikke-vestlige indvandrerkvinder oplevede de forskellige barrierer. Derfor stillede vi spørgsmål omkring deres uddannelses- og beskæftigelsesbaggrund i hjemlandet og Danmark. Vi var også interesseret i at høre omkring de kulturforskelle, som de oplevede i Danmark. Herudover var vi også interesseret i at høre omkring deres motivation i at komme på arbejdsmarkedet, da vores målgruppe hyppigt blev kritiseret for ikke at have motivation for arbejde. Den næste sektion af spørgsmål omhandlede deres oplevelse i jobcenteret. Her fokuserede vi på at undersøge deres relation til rådgiverne og deres holdning til beskæftigelsesindsatsen. Vi var interesseret i at høre både om deres positive og negative oplevelser, for at undersøge de positive elementer i beskæftigelsesindsatsen, og til ændringsforslag (Engen & Nielsen, 2022).

I forbindelse med interviewet med rådgiveren, udarbejdede vi en interviewguide med henblik på at undersøge, hvordan de arbejder med målgruppen. Her var vi særligt interesseret i at undersøge de forskellige metoder som bliver anvendt på beskæftigelsesområdet. Vi startede også med at introducere formålet for rådgiveren, hvorefter vi spurgte ind til rådgiverens beskæftigelsesbaggrund og arbejdsopgaver. Dette skulle være medvirkende til en blød start i interviewet. Derefter inddrogede vi nogle statistikker, for at høre nærmere omkring rådgiverens holdning ud fra et professionelt perspektiv (Engen & Nielsen, 2022). Vi var interesseret i at undersøge, om rådgiveren oplevede de samme barrierer, som rapporterne viste. Derfor var vi også opmærksom på, hvordan vores målgruppe var afvigende fra etniske



danske kvinder og ikke-vestlige indvandrermænd. Vi havde færre spørgsmål til rådgiveren, da vi ville tage udgangspunkt i de svar, som rådgiveren kom med. Slutteligt var vi interesseret i, om rådgiveren havde løsningsforslag til målgruppens udfordringer, samt om hun havde fået feedback fra de ikke-vestlige indvandrerkvinder, for at undersøge, om der var nogle af indsætterne, som hjalp målgruppen med at komme i beskæftigelse (Engen & Nielsen, 2022).

9.0 Juridiske overvejelser

I forbindelse med vores interview, fik vi som det første indhentet samtykke fra vores informanter. Samtykke skal være frivillig, specifik, informeret og utvetydig viljestilkendegivelse jf. Databeskyttelsesforordningen (herefter DBF) art. 4 nr. 11. Den kan afgives både skriftligt og mundtligt, men det essentielle er, at vi som dataansvarlige kan bevise at vores informant har afgivet et frivilligt samtykke DBF art. 7, stk.1. Vi informerede vores informanter mundtligt om vores formål med at indsamle oplysningerne og hvad de skal bruges til jf. DBF art. 13. Endvidere har vi informeret om deres rettigheder, herunder at deltagelse er frivilligt, og vedkommende kan til enhver tid tilbagekalde sit samtykke jf. DBF art. 7 stk. 3. Desuden blev de informeret om anonymisering af oplysningerne. Det vil sige at alle de almindelige og følsomme personoplysninger vil blive anonymiseret. Derfor vil informanterne ikke kunne genkendes på baggrund af det, vi skriver i projektet. Herudover vil oplysningerne ikke blive videregivet.

Vi er opmærksomme på at vi har underretningspligt i særlige tilfælde, på trods af vores dataansvarlighed og tavshedspligt jf. straffeloven § 141.

10.0 Databehandling

I forbindelse med at vi ville analysere vores undersøgelse og være fokuseret i vores interview, valgte vi at anvende en diktafon i vores interviews for at efterbehandle vores indhentede data. Vi lånte en diktafon gennem Aalborg Universitets MedieLab, som opfyldte kravene til en sikker og troværdig håndtering af informanternes oplysninger. I næste del af processen valgte vi at transskribere interviewet, for at omsætte det mundtlige materiale til skriftligt materiale (Ingemann et al., 2018). Vi fik overført interviewmaterialet fra diktafonen til vores computer, hvorefter vi slettede dataene fra diktafonen. Efter flere mislykkedes forsøg med transskriberingsprogrammer, valgte vi at transskribere interviewet manuelt. I forsøget på at



bibeholde den korrekte essens af situationen og autenticiteten af interviewet har vi valgt at transskribere interviewet ordret, inklusiv grammatikfejl. Vi har undladt at inddrage diverse "øh" og "mmmh" for at gøre sætningerne læsbare. På baggrund af de juridiske regler og databeskyttelsesforordning, valgte vi at anonymisere informanterne, således at materialet ikke kan spores tilbage til informanterne (Ingemann et al., 2018).

11.0 Analysestrategi

Vores analysestrategi er den kvalitative temacentreret analyse. Formålet med denne strategi er, at vi afdækker tekstens indhold, som også beskrives som det manifeste indhold. Vi fortolker også den sociale kontekst, som bagvedliggende meninger og forståelser, hvilket også kaldes det latente indhold (Ingemann et al., 2018).

Den overordnede strategi for analysen er den empiristyrede analysestrategi, hvilket betyder at vi går eksplorativt til empirien for at afkode, de tematikker og begreber der fremtræder. Desuden har vi inddraget teorier, der er relevante for vores analyse (Ingemann et al., 2018).

Vi har benyttet os af kodning som et analytisk redskab, for at bryde empirien op og finde relevante temaer, begreber og bestemte ord. Dette har givet os en systematisk måde at tilgå vores empiri på og givet os overblik over hvilke temaer, begreber og ord, empirien indeholder, men også hvilke mønstre og centrale temaer der kan findes i empirien. Vi har valgt at benytte os af den åbne kodning strategi, hvilket betyder at vi ikke har specifikke temaer som vi på forhånd har bestemt. Vi vil derimod læse interviewene og kode de forskellige temaer der optræder i dem. Derefter kobler vi de temaer som vi er kommet frem til, med andre teoretiske begreber. (Ingemann et al., 2018).

Vi har kodet interviewene, ved at strukturere oplysningerne på vores informanter for at skabe et helhedsperspektiv af vores informanter. Til understøttelse af helhedsperspektivet, har vi inddraget Pierre Bourdieus teori om habitus og kapitaler (Wilken, 2014). Helhedsperspektivet skal være medvirkende til at finde de relevante temaer, begreber og ord i interviewet, som vi ville analysere.

12.0 Teori

I det kommende afsnit beskriver vi de to gennemgående teorier, som vil blive anvendt i vores analyseafsnit. Til understøttelse af de menneskelige behov, har vi inddraget teorien om Maslows behovspyramide (Madsen, 1981). Her vil vi gå i dybden med de forskellige behov i pyramiden. Derudover inddrager vi begreberne Pierre Bourdieus kapitaler og habitus. Kapitaler og habitus vil blive anvendt i analyseafsnittet med henblik på at strukturere informanternes oplysninger samt analysere målgruppens levevilkår (Madsen, 1981).

12.1 De menneskelige behovs hierarki

Den amerikanske psykolog Abraham Maslow er et kendt navn indenfor den humanistiske psykologi. Han har fremsat en teori om, at alle mennesker har en række specifikke behov, og er motiveret for at opfylde disse behov. Han har illustreret dette med en pyramide, som er kendt som Maslows behovspyramide (Hutchinson & Olteidal, 2019). Maslow definerer behov således: "»behov« er en hypotetisk betegnelse for »centrale strukturer, hvori der med mellemrum foregår dynamiske (aktiverende) processer. Disse processer har foruden den aktiverende virkning også en styrende virkning« " (Madsen, 1981, s 36.)

I denne model er forskellige behov opstillet hierarkisk i en pyramide. Der er fem behov i pyramiden. Det nederste behov er de fysiologiske behov, det vil sige de basale behov, som vand, mad og sex. Disse behov er fundamentale for mennesket, da de er livsnødvendige. Det andet trin i pyramiden er sikkerhedsbehovene. Dette omhandler menneskets søgen efter sikkerhed og stabilitet i eget liv (Madsen, 1981). Det tredje trin i pyramiden er kontaktbehovene. Dette kan også kaldes for de sociale behov. Det omhandler, at mennesker er et socialvæsen og har behov for at være i kontakt med andre mennesker. Vi har behov for at have venner, kærlighed og fællesskaber i vores liv. Det fjerde trin i pyramiden er selvhævdelsebehovene, som kommer fra at mennesker gerne vil opnå bemærkelsesværdige præstationer. Disse behov påvirker menneskets prestige. De sidste og øverste trin i pyramiden er selvaktualiseringsbehovene (Madsen, 1981). Ifølge Maslow er disse behov de mest signifikante behov. I selvaktualiseringsbehovene skabes der en udvikling i menneskets personlighed. Der er et behov for at virkeliggøre ens potentialer. I behovspyramiden adskiller Maslow mellem vækstbehov og mangelbehov. Selvaktualiseringsbehovene i pyramiden er vækstbehovene og de fire andre behov er mangelbehovene. Når mangelbehovene er opfyldt, vil mennesket ikke motiveres efter at opfylde dem yderligere. Derimod



er vækstbehovene ikke mulige at mætte i modsætning til mangelbehovene. Selvaktualiseringsbehovene betegnes også som psykologiske behov. (Madsen, 1981)

12.2 Begreberne Kapital og Habitus

I de følgende afsnit vil vi præsentere begreber, *habitus* og *kapitaler* ud fra Pierre Bourdieus definition af disse. Vi vil tage udgangspunkt i begreberne i projektets analysedel. Bourdieus teorier vil være gennemgående i projektet med andre supplerende teorier.

12.2.1 Habitus

Vi har valgt at anvende Bourdieus teori om habitus for at forstå de ikke-vestlige indvandrerkvinders virkelighedsforståelse og hvordan det har betydning for kvindernes livsvilkår og dermed bestemmelsen af, hvilke muligheder de har for at deltage i arbejdsmarkedet. Dette vil hjælpe os med at kunne besvare problemformulering.

Habitus kan beskrives som de indlærte koder, som dannes på baggrund af de oplevelser, man har haft gennem hele livet og som findes i alle. Det er derfor forskelligt, hvordan individets habitus er. De særlige habitus man har, får os til at have nogle bestemte holdninger om bestemte ting eller mennesker, og handle på en bestemt måde i forskellige situationer osv. Dette sker ubevidst, da habitus skabes af tidligere erfaringer og er forankret i kroppen på samme måde som i hjernen. Dette betyder at vi gør ting som er uden for bevidsthedens kontrol. Dette gælder for eksempel den måde vi sidder, taler eller står på (Wilken, 2014). Habitus kan ændre sig over tid, men det vil aldrig ændre sig til noget helt andet, end det man har nu. Habitus er både individuel, kollektiv og samfundsmæssig på samme tid. For det første er habitus individuel, hvilket betyder at individet danner sin habitus på baggrund af de unikke oplevelser og erfaringer man har haft. For det andet er det kollektiv, fordi individets habitus vil blive påvirket af det sociale miljø, man befinder sig i og omgås med. Endelig er habitus samfundsmæssigt, da vi gennem sekundær socialisering bekræfter og reproducerer dem (Wilken, 2014).

12.2.2 Kapital

Kapital er den anden grundsten i Bourdieus teori om praksis. Kapital kan defineres som de ressourcer og



egenskaber, som giver os indflydelse og magt. Bourdieu deler kapitaler i fire former: økonomisk kapital, social kapital, kulturel kapital og symbolsk kapital (Wilken, 2014).

I den økonomiske kapital fokuseres der på de materielle ting, som hvert individ besidder. I den kulturelle kapital centrerer der om skolegang, uddannelse og andre kulturelle værdier. Sociale kapitaler handler om sociale relationer i samfundet, samt den status man har opnået i samfundet. Den sidste kapital er symbolsk kapital. Denne form for kapital er afhængig af de andre kapitaler, hvilket vil sige, at når andre kapitaler omsættes, opstår der symbolsk kapital. Den dækker over berømmelse, anerkendelse, moral, ære, etc. (Wilken, 2014).

13.0 Helhedsoverblik af informanter

I følgende afsnit har vi anvendt begreberne kapital og habitus (Wilken, 2014), for at strukturere informanternes oplysninger og skabe et overblik over ikke-vestlige indvandrerkvindernes levevilkår. For informanterne A og B, har vi struktureret oplysningerne på baggrund af deres udtalelser om deres erfaringer. Slutteligt har vi anvendt rådgiverens interview, til at lave et helhedsoverblik over målgruppens levevilkår, på baggrund af rådgiverens erfaringer fra sagsbehandlingen med de ikke-vestlige indvandrerkvinder.

13.1 Informant A

For at skabe et bedre helhedssyn over Informant A, har vi benyttet Pierre Bourdieus teori om kapitaler til at skabe et bedre overblik over de oplysninger vi har omkring Informant A. Kapitaler kan beskrives som spillebrikker, der kan benyttes til at investere i det, der er på spil i forskellige felter. Man kan f.eks. benytte social kapital til at investere i kampe om et job (Wilken, 2014).

13.1.1 Økonomisk kapital

Informant A arbejder som rengøringsmedarbejder på deltid. Vi har ikke spurgt Informant A om kæresten har et arbejde eller ej, men hun gav udtryk for, at deres økonomiske situation er blevet bedre efter at hun kom på arbejde (bilag 3).



13.1.2 Kulturel kapital

Informant A snakker dansk på et lavt niveau, og hun har svært ved at formulere det danske sprog. Informant A har ikke en uddannelse fra hjemlandet, hun er dog gået i skole i 9 år. Det som svarer til folkeskoleeksamen i Danmark. I Danmark har hun færdiggjort sprogskolen. Dette kan begrænse hende til at finde andre jobs, der ikke kræver en uddannelse og blandt andet sproglige kompetence. Hun arbejder som rengøringsmedarbejder, som kan være et arbejdsområde med mindre kommunikation. Dette kan derfor være med til at hendes sproglige læring ikke udvikler sig. Informant A fortæller om uddannelsessystemet i sit hjemland og siger: “Uddannelse, uddannelse det var rigtig dårlig i mit hjemland. Ja, altså det, de slår os, også ja. De ikke gode. Det rigtig dårligt” (bilag 3, s. 9). Denne oplevelse fra hjemlandet, kan have påvirket Informant A’s syn på at gå i skole og videreuddannelse også i Danmark. Informant A mener at arbejdet har hjulpet hende med at være mere åben overfor andre, og tør at snakke med andre, hvorimod hun var bange og genert i starten: “Og nogen gang jeg har mange spørgsmål, men jeg bliver genert eller bange. Jeg siger nej tak. Jeg siger jeg spørger ikke. Ja. Men nu jeg har rigtig social og så jeg spørger mange ting og jeg glad for at gå til kulturen og så blande de andre, og så ja.” (bilag 3, s. 13) Dette svarede Informant A på spørgsmålet, om arbejde har hjulpet hende med at integrere i det danske samfund.

13.1.3 Social Kapital

Informant A er kommet til Danmark som flygtning og har efterladt og tabt sit sociale netværk, som hun har opbygget gennem årene i sit hjemland. Hun skulle som alle andre indvandrere opbygge et nyt netværk (bilag 3).

Informant A bor sammen med sin kæreste og deres datter. Derudover har hun sin familie (mor, far og søster) i Danmark. Hun fortæller, at før hun kom på arbejde, plejede hun at motionere, gå ture og se film. Hun nævner ikke andre netværk eller venner. Hvad angår hendes arbejdsplads, har hun også en god relation til sine kollegaer og hendes chef, som hun nævner det, er de også udlændinge (bilag 3). Dette kan tyde på, at Informant A ikke har et højt niveau af social kapital (Wilken, 2014).



13.2 Informant B

I de kommende afsnit, beskriver vi informant A's økonomiske-, social-, og kulturelle kapitaler og analyserer informant A's levevilkår (Wilken, 2014).

13.2.1 Økonomisk Kapital

Informant B er førtidspensionist og får brøkpension. Brøkpension tildeles borgere, der ikke opfylder de fulde krav til optjeningsperioden. Det vil sige, at man skal have boet i Danmark 9/10 af årene, fra man fylder 15 år, til man får bevilget førtidspension. Hvis man ikke opfylder dette krav, kan man få tildelt brøkpension, hvor man får en brøkdel af den fulde pension, alt efter hvor længe man har boet i Danmark (Ankestyrelsen, 2022). Da Informant B har haft opholdstilladelse i Danmark i 5 år, kan det formodes at hun får tildelt en lav ydelse.

Hendes mand er død, og hun bor derfor alene med sin datter, og har ikke andre mennesker at dele økonomien med. Informant B beskriver gennem interviewet, at det er vigtigt at finde, det der motiverer det enkelte individ til at komme i beskæftigelse, og her kan økonomien være en motivationsfaktor (bilag 4). På baggrund af ovenstående oplysninger kan det fortolkes, at Informant B har en lav økonomisk kapital (Wilken, 2014).

13.2.2 Den kulturelle kapital

Informant B kan hverken snakke eller forstå dansk flydende, og derfor har hun behov for en tolk. Sprog er en betydningsfuld kulturel faktor i det samfund man lever i. Det har betydning for ens hverdagsliv og ikke mindst ens sociale liv som beskæftigelse og fællesskaber. Det kan derfor ses som en vigtig faktor for at blive velintegreret i det danske samfund. Informant B beskriver, at sproget også har en betydning for at skabe et bredere netværk til at komme i beskæftigelse. Hun beskriver, at hun har en frygt for at møde andre mennesker grundet hendes manglende danskkundskaber. "(..) Man er hele tiden bange for at man ikke kommer i kontakt med nogen, som man ikke kan svare på et eller andet, som de spørge eller siger. Altså noget så simpelt som, at går til supermarked. Når man ikke kan læse et eller andet, så er man hele tiden bange for at man komme ind i en situation, hvor man ikke kan snakke eller læse. Ja" (bilag 4, s. 21). Hun nævner alene det at gå i et supermarked kan være en udfordring for hende grundet denne frygt

Informant B deltog i en sprogskole, men grundet hendes psykiske tilstand blev hendes danske sprogkundskaber forringet frem for at blive forbedret. Informant B nævner i interviewet, at hun ikke blev



tilbudt andre muligheder end sprogskolen af kommunen til at forbedre hendes sprog (bilag 4).

Informant B beskriver, at hun har ingen uddannelse eller skolegang. Dette vil påvirke dig på arbejdsmarkedet, da det er din skolegang, der almindeligvis giver dig et grundlag for en faglig viden, der kan være behov for på en arbejdsplads (bilag 4). På baggrund af ovenstående oplysninger kan det fortolkes, at Informant B har lav kulturel kapital (Wilken, 2014).

13.2.3 Sociale kapital

I Informant B's fritid gør hun rent derhjemme og laver mad, og hun bor alene sammen med sin datter. Hun beskriver ikke nogen sociale fællesskaber eller aktiviteter. Beskæftigelse vil kunne bidrage til at øge den økonomiske kapital, men det kan også spille en meningsfuld rolle indenfor den sociale kapital. Informant B beskriver, at hun ikke havde noget netværk, da hun ankom til Danmark, og kommunen har ikke hjulpet med at skabe dette. Informant B beskriver, at hun ikke har arbejdet i Danmark eller i hjemlandet, men ifølge hende er hun langt fra uerfaren, da hun i sit hjemland arbejdede dobbelt så meget som en kvinde, der arbejder i Danmark, da det huslige arbejde er alle timer i døgnet (bilag 4). Ifølge Informant B, har denne gruppe af kvinder ikke erfaring med beskæftigelse i hjemlandet, da de ikke havde mulighed for uddannelse og beskæftigelse. Derfor kræver det, at man finder motivationsfaktorerne, for at de kan deltage på arbejdsmarkedet. Hun beskriver også selv, at hun er motiveret for at komme ud i beskæftigelse og arbejde på samme måde som andre mennesker, men kan ikke grundet hendes helbredsmæssige udfordringer (bilag 4). Informant B beskriver, at det som kan fremme den sociale kapital for kvinder med ikke-vestlig baggrund, er at sende dem til praktiksteder, hvor der er en kompatibilitet mellem den individuelle person og branchen. Informant B beskriver også, at ikke-vestlige indvandrere, der deltager i en virksomhedspraktik i et til to måneder, hvor det ikke leder til ansættelse, er med til at formindske interessen for at deltage på arbejdsmarkedet (bilag 4).

Informant B beskriver, at hendes bostøtte var en støtte for hende under forløbet hos sprogskolen. Hun fik det dårligt under dette forløb og blev ked af det og stresset. Hun beskrev i interviewet, at hun ikke kunne være blandt mange mennesker (bilag 4). Bostøtten hjalp med praktiske ting. Bostøtten havde også samme baggrund som informanten, og det kan derfor også antages, at dette ville gøre det nemmere at socialisere for Informant B og dermed styrke hendes sociale kapital (Wilken, 2014).

Det kan derfor fortolkes, at ikke-vestlige indvandrerkvinder har større mulighed for at socialisere, hvis de møder mennesker, der deler samme kulturel baggrund som dem selv. Informant B beskriver også, at det ville hjælpe ikke-vestlige indvandrerkvinder med at komme i beskæftigelse, hvis der skabes fællesskaber, hvor ikke-vestlige indvandrere møder mennesker med samme baggrund som dem selv



(bilag 4). Informant B beskriver også, at dette vil have været en mulighed for at forbedre hendes danske sprogkundskaber, og som dermed vil øge hendes kulturelle kapital (Wilken, 2014). Der er derfor mulighed for at de forskellige kapitaler vil kunne spille en rolle i at øge en anden kapital. På samme måde vil Informant B's danske sprogkundskaber kunne hjælpe med, at Informant B vil være mere villig til at deltage i sociale fællesskaber, og dermed øge den sociale kapital (Wilken, 2014).

Hun beskriver selv, at på trods af hendes mål ikke er at komme i arbejde på nuværende tidspunkt, så vil et fællesskab til gengæld hjælpe hende med at forbedre hendes sproglige danskkundskaber, som også vil være med til at øge hendes kulturelle kapital (Wilken, 2014).

Den sociale og kulturelle kapital spiller sammen på nogle punkter. Den sociale kapital kan på samme måde øges hvis Informant B får bedre danskkundskaber, da det giver hende mulighed for ikke at være bange for at møde og snakke med andre mennesker (Wilken, 2014).

På baggrund af ovenstående oplysninger kan det fortolkes, at Informant B har lav social kapital grundet at hun ikke deltager i sociale omgangskredse, og hendes netværk ses også svagt (Wilken, 2014).

13.3 Rådgiveren

Informant A og B fortalte om deres egne situationer og erfaringer, og på baggrund af det, fik vi udarbejdet et overblik over deres liv. Her skal man trods alt være opmærksom på, at de er to ud af flere tusinde af ikke-vestlige indvandrerkvinder i Danmark. Deres oplysninger er på baggrund af deres oprindelse og deres livs gennemgang. Derfor kan man have oplevet forskellige problemstillinger, alt efter hvilket land man kommer fra. I modsætning til Informant A og Informant B, har rådgiveren oplevet flere ikke-vestlige indvandrerkvinders sagsforløb, problemstillinger og erfaringer ud fra et professionelt perspektiv. Derfor kan vi med afsæt i rådgiverens udtalelser skabe en oversigt over de hyppigste problemstillinger, som ikke-vestlige indvandrerkvinder kan have.

13.3.1 Kulturel kapital

I forhold til de kulturelle kapitaler (Wilken, 2014), beskriver rådgiveren, at de ikke-vestlige indvandrere overordnet set har en kortere skolegang end kvinder med dansk oprindelse. Dette kan hænge sammen med



skolereformerne og mulighederne for skolegang og uddannelse for piger og kvinder i deres hjemland. Dette kan medføre, at flere af de ikke-vestlige indvandrerkvinder kan være analfabeter, når man møder dem i jobcenteret. På grund af analfabetisme, har de også vanskeligere ved at lære det danske sprog, da de skal lære alfabetet fra bunden af (bilag 5). Ifølge rådgiveren har flere af kvinderne ikke betrukket arbejdsmarkedet før de ankom til Danmark. Derfor er deres forståelse af arbejdsmarkedet også anderledes. Dette kan medføre, at deres interesse i arbejde er mere begrænset end for eksempel kvinder med dansk oprindelse. Dette kan også hænge sammen med kønsrolleopfattelse i de forskellige kulturer. Som rådgiveren beskriver det, er der flere af de ikke-vestlige indvandrerkvinder, som bliver gift meget tidligt i deres liv, og endda inden de er fyldt 18 år. Kort tid efter føder de også børn, hvorefter de er hjemmegående. Derfor kan det hyppigst være mændene, der arbejder ude, mens kvinderne opfylder de huslige pligter. Ifølge rådgiveren, kan dette også være en styrke for kvinderne, da de har tillært sig nogle kompetencer, når de passer børn og huslige pligter, som overblik, strukturering, madlavning etc. Rådgiveren taler også om sygdomsforståelse i kulturel sammenhæng (bilag 5).

13.3.2 Social kapital

Ifølge rådgiveren, er de ikke-vestlige indvandrerkvindernes netværk begrænsede. Dette kan hænge sammen med deres begrænsede sproglige kompetencer. Afvigelse fra arbejdsmarkedet medfører også, at kvinderne går glip af muligheden for at skabe kontakt til andre mennesker gennem beskæftigelse. Herudover kan der også være tilfælde med negativ social kontrol. Her kan det både være kvindens ægtefælle, man bliver kontrolleret af, eller det kan være familien fra hjemlandet, som kontrollerer kvinderne (bilag 5). Det kan også være mandens familie, der presser ham til at kontrollere sin kone. Dette kan også begrænse de ikke-vestlige indvandrerkvindernes sociale netværk. Herudover har flere af de ikke-vestlige indvandrerkvinder problemer med helbredet, som rådgiveren også referer til i interviewet (bilag 5). Ifølge rådgiveren giver de helbredsmæssige problemer fravær i sprogskolen og i virksomhedspraktikken. Rådgiveren fortæller også, at PTSD er en velkendt sygdom hos flere af de kvinder, som rådgiveren har arbejdet med. Dette kan også sætte begrænsninger for deres sociale egenskaber i det danske samfund (bilag 5).



13.3.3 Økonomisk kapital

I forhold til de økonomiske kapitaler (Wilken, 2014), kan man antage at den også er begrænset hos vores målgruppe. Rådgiveren siger, at økonomi er højt på listen hos målgruppen, og at manglen på økonomi begrænser deres glæde og deres muligheder. Dette er derfor også en motivationsfaktor i at få de ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelse (bilag 5).

Selvom vi kan skabe et helhedssyn af kapitaler og problemstillinger for ikke-vestlige indvandrerkvinder på baggrund af rådgiverens udtalelser, er det essentielt at være opmærksom på, at det er generaliserende problemstillinger. Derfor er det ikke nødvendigvis de samme problemstillinger, som alle kvinder har. På baggrund af ovenstående analyser, kan man se, at problemstillingerne varierer alt efter kvindernes baggrund, alder, hvor i landet man bor, familie og erfaringer. Derfor vil vi analysere temaer, som vi er kommet frem til, på baggrund af kodningen af interviewene og ovenstående analyser. Disse temaer er: Identitet, kommunikation, integrationsstrategier, modsætningsfyldte krav og motivation. Vi vil undersøge bagvedliggende årsager til disse problemstillinger med afsæt i diverse teorier, og diskutere løsninger og forebyggelse af disse udfordringer.

14.0 Analyse I

I dette afsnit analyserer vi sammenhængen mellem identiteten og beskæftigelse, og hvordan kvinderne ser sig selv i forhold til det. Her har vi blandt andet inddraget begreberne identitet, arbejdsidentitet og negativ social kontrol. Herudover har vi lavet en komparativ analyse mellem ikke-vestlige indvandrerkvinder og ikke-vestlige indvandrermands syn på ligestilling mellem kønnene, i sammenligning med etniske danske mænd og kvinder.

14.1 Identitet

Identitet kan beskrives som den stræben, mennesket går efter, for at have en stabil oplevelse af hvem man er som person og skille sig ud fra andre mennesker. Individet bygger sin identitetsoplevelse på forskellige elementer, som kan opdeles i de *centrale* og de *perifere* egenskaber (Nielsen, 2010). Det er forskelligt fra person til person, om hvilke egenskaber der høres under de centrale eller de perifere. Det kan f.eks. være centralt for en person at være god til sit arbejde, mens for en anden vil det være mindre vigtigt, og som hellere vil være en god husmor (Nielsen, 2010). Der er mange forhold, der påvirker vores



identitetsoplevelse, men bliver hovedsagelig påvirket af følgende otte komponenter: det fysisk udseende, de personlighedspsykologiske egenskaber, uddannelse og arbejde, interesse og hobbyer, holdninger og ideologier, den sociale rolle i privatlivet, seksuel orientering og det kulturelle eller etniske tilhørsforhold. Vi vil have særlig fokus på betydningen af arbejde og kulturelle eller etniske tilhørsforhold som komponenter i de ikke-vestlige indvandrerkvinders liv (Nielsen, 2010).

”(..) arbejde er en vital del af meningen med livet i den vestlige kultur. Arbejdet er et væsentligt domæne for identifikation, der tilbyder os en række ”markører” for, hvem vi er eller kan se os selv...” (Paludan-Müller, 2016, s. 464). Vi definerer os typisk ud fra, det vi laver og vores uddannelsesbaggrund. Herudover kan arbejde også være med til at tilfredsstille kontaktbehovene, da det kan give os en tilknytning til et fællesskab (Madsen, 1981). Det har ikke altid været tilfældet. Det vil sige, at arbejdets betydning har ændret sig gennem tiden. I dag gælder det, om at man skal bidrage til samfundet og være sin egen lykkes smed for at få bedre livsmuligheder. Dette er ikke ensbetydende med, at alle borgere i det danske samfund har den samme opfattelse af arbejde og dets betydning. (Paludan-Müller, 2016).

Som vi beskriver i problemfeltet, anses ikke-vestlige indvandrerkvinder som borgere, der afviger fra normalen, og fremstilles for ikke at have erfaringer inden for arbejdsmarkedet. Dette kan skyldes det syn vi har på arbejde og hvad der kan tælles som arbejde. Her opstår spørgsmål som kan hjemmearbejde tælles som et arbejde, selv om man ikke får løn for det (Paludan-Müller, 2016). I nogle af de ikke-vestlige landes kulturer, kan arbejde som hjemmegående tildeles målgruppen uden deres vilje og indflydelse. Omvendt kan det i nogle tilfælde også være, kvinderne selv, der vælger at være hjemmegående og passe de huslige pligter (Mealor, 2020). Samfundet kan have forforståelser om, at ikke-vestlige indvandrerkvinder mangler beskæftigelseserfaring i deres habitus. Dette kan være medvirkende til at skabe et negativt omdømme af målgruppen (Wilken, 2014).

Informant B, som er en kvinde på 55 år, som aldrig har arbejdet udenfor hjemmet og stadig har rollen som husmor, mener at man som hjemmegående kvinde arbejder det dobbelte som en kvinde, der arbejder udenfor hjemmet.

"Jeg tror slet ikke at det er med vilje kvinderne ikke kommer ud at arbejde. Vi har i vores hjemmeland arbejdet det dobbelte som en kvinde arbejder her, altså det huslige arbejde er jo 24/7. Det er hårdt huslige arbejde, men kvinder lærer at de ikke kan eller må arbejde udenfor hjemmet. Men der skal være nogen til at hjælpe de her kvinder på vej og skabe den her motivation hos dem, at de også kan blive god til noget" (bilag 4, s. 21).



Denne udtalelse af informant B kan tyde på, at hun vil understrege, at den manglende deltagelse på arbejdsmarkedet fra minoritetskvinderne, ikke skyldes dovenhed eller passiv forsørgelse. Derimod vil hun understrege, at den manglende deltagelse på arbejdsmarkedet skyldes manglende tilladelse, negative bemærkninger eller manglende anerkendelse, der har forårsaget en manglende arbejdsidentitet.

Dette synspunkt deler Informant A også med Informant B. Hun fremhæver også vigtigheden af, at socialrådgivere skal hjælpe kvinderne med at skabe arbejdsidentitet, ved ikke at forhaste processen, da det vil ende i, at man føler sig overset. Dette fortæller Informant A i forbindelse med, at hun beskriver sin oplevelse, på det tidspunkt hun var tilknyttet jobcenter samtidig med, at hun havde problemer med ufrivillig vandladning.

“(..) det er fordi jeg har problemer med min livmoder også jeg har blevet betændelse, men de siger altid, altid de siger, du skal gå i det, du skal gå praktik, du skal gå i arbejde, men jeg kunne ik. Jeg kunne ik. Men bagefter min læge siger, Informant A skal ik på arbejde, også gå i praktik, fordi nogen gange, jeg tisser i bukserne” (bilag 3, s. 7).

Citatet ovenfor viser, at samarbejdet mellem Informant A og jobcenteret har været problematisk, da Informant A mener, at rådgiveren ikke har haft øje for andre faktorer, der kan påvirke hendes beskæftigelsesmuligheder. Derimod mener Informant A, at rådgiveren kun fokuserede på at få hende hurtigst muligt på arbejdsmarkedet.

Udvikling af individets identitet er, ifølge Erik Erikson, en proces som kan tage relativt lang tid, før man tilknytter sig andre roller og positioner end dem man altid har haft. Desuden mener han at det er den sunde og vedvarende form for identitetsudvikling (Paludan-Müller, 2016).

Selvom Informant A har fået det bedre efter deltagelsen på arbejdsmarkedet, har det også medført udfordringer på hjemmefronten hos Informant A. Hun oplever, at det er blevet besværligere at passe hjemmet på samme niveau, som før hun betrødte arbejdsmarkedet. Således udtaler hun: ”Lige nu, der har jeg sårn rigtig meget bedre selvfølgelig, også i forhold til før, hvor jeg ikke havde det så godt psykisk, med at sidde hjemme” (bilag 3, s. 8). Dette uddybes i følgende citat:

“(..) Det har selvfølgelig ændret sig, altså den der rolle som jeg har som husmor. Lige nu sådan ordentlig rengøring, gør jeg det kun en gang om ugen og det er om fredagen. Ellers det kan jeg ikke gøre på samme niveau som før.” (bilag 3, s. 14).



Informant B udtrykker også sit ønske om deltagelse på arbejdsmarkedet, hvis hun ikke havde helbredsbegrænsninger "(...) altså hvis jeg ku arbejde, så vil jeg selvfølgelig gøre det, fordi der ikke noget andet eller bedre end arbejde, og det er godt for helbred og det psykiske tilstand. Jaer, jaer" (bilag 4, s. 19). Dette citat vidner om, at Informant B har en arbejdslyst, men at sygdommen har forårsaget begrænsninger i arbejdssevnen, som også påvirker beskæftigelsesmulighederne.

Ifølge rådgiveren, ud over de typiske barrierer som er manglende sprogkundskaber og analfabetisme, er kulturelle overbevisninger også noget der har indflydelse på, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder ikke kan eller har mindre mulighed for at klare sig på det danske arbejdsmarked (bilag 5).

Kvinderne er langt fra ensartet, når det handler om mulighed for at komme i beskæftigelse. Nogle af kvinderne har bedre forudsætninger for at finde og fastholde jobbet, mens andre ikke har de samme muligheder. Faktorer som blandt andet kvindernes alder, etnisk herkomst har en afgørende betydning for beskæftigelsesmulighederne (Mealor, 2020). Rådgiveren kommer med et eksempel på dette emne og understreger det ved at sammenligne to af nationaliteter, der har kontakt til jobcenteret: "(..) uden at jeg skal være sådan for generaliserende, så har vi oplevet lidt, at der også har været et skel mellem arabere og kurdere, fordi vi har oplevet kurdiske kvinder, måske har lidt tættere tilknytning til arbejdsmarkedet(..)" (bilag 5, s. 24). Hun mener derimod, at især arabiske kvinder bliver opdraget til at blive gift og få børn i en ung alder:

"(..) fordi de arabiske kvinder har, i et helt liv ligesom gjort det som de har lært de helst skal, og det er at blive gift tidligt, de fleste har været gift før de var 18, og fået deres første barn inden de var 20 (..) " (bilag 5, s. 25).

Ovenstående citat kan hænge sammen med de ikke-vestlige indvandrerkvinders habitus, da målgruppen kan have en livsstil, hvor det er normalt at blive gift og få børn i en tidlig alder.

14.2 Negativ social kontrol

Videnscenter for køn og ligestilling, Kvininfo, har udarbejdet rapporten "Negativ social kontrol og beskæftigelse blandt kvinder med minoritetsetnisk baggrund" (Mealor, 2023). Rapporten rejser spørgsmål som: kan negativ social kontrol forhindre kvinderne i at komme i beskæftigelse? Eller omvendt, kan man begrænse social kontrol i hjemmet ved at komme i beskæftigelse? (Mealor, 2023). *Negativ social kontrol* defineres således "Negativ social kontrol i relation til arbejdsmarkedet betegner en situation, hvor



individets ret til arbejde og frit valg af beskæftigelse helt eller delvist begrænses af ægtefællens, familiens og/eller omgangskredsens kontrol gennem brug af pres, tvang eller vold” (Cabi, u.å.). Herudover kan negativ social kontrol påvirke sikkerhedsbehovene, da ikke-vestlige indvandrerkvinder kan opleve en utryghed. Dette resulterer i at sikkerhedsbehovene ikke bliver opfyldt for denne målgruppe (Madsen, 1981).

Både Informant A og Informant B nævnte ligestilling, som en af de fordele ved at bosætte sig i Danmark. Informant B udtaler: "(...) for det første har man ligestilling herover. Mænd og kvinder får lige uddannelse, og går på arbejde på lige fod og selvfølgelig det der med familiepres, der bliver man presset fra familiens side, og det er der ikke her" (bilag 4, s.17).

Da vi stiller spørgsmål om fordelene ved at bo i Danmark, svarer informant A blandt andet: ”(..) Det er vigtigste for mig. Ligestilling til mænd og kvinde” (bilag 3, s. 8).

Disse citater viser, at ulighed mellem mænd og kvinder er et almindeligt forhold i ikke-vestlige lande. Endvidere bliver kvinderne først opmærksom på ligestillingsudfordringerne, når de ankommer til et demokratisk og forholdsvis ligestillet land som Danmark.

Ifølge rapporten kan beskæftigelse have betydning for forebyggelse af negativ social kontrol hos målgruppen. Kvinden opnår økonomisk frihed, større netværk og kommer ud af isolation. Men beskæftigelse kan ikke udelukke negativ social kontrol, da denne form for vold kan have mange variationer (Mealor, 2023). Rapporten fremhæver kvinder der er familiesammenført til Danmark som de mest sårbare i forhold til negativ social kontrol. Dette kan skyldes, at kvinderne ikke har mulighed for at blive skilt fra en potentiel voldelig mand, da man risikerer at opholdstilladelsen, som man har fået på baggrund af familiesammenføringen, bliver inddraget hvis kvinden beslutter sig for at forlade sin mand (Mealor, 2023).

15.0 Deldiskussion

På baggrund af ovenstående analyse kan der argumenteres for, at der er forskellige perspektiver på årsager til målgruppens manglende succes på arbejdsmarkedet, sammenlignet med etnisk danske kvinder. En af de forklaringer som vi er kommet frem til, er manglende arbejdsidentitet hos de ikke-vestlige indvandrerkvinder, som vil blive diskuteret i dette afsnit.



Eftersom ikke-vestlige indvandrerkvinder er kendt for, at have en identitet, hvor kulturidentitet og etnicitetsidentitet vægtes højere end arbejdsidentitet, kan det skabe dilemmaer, når de ankommer til et vestligt land, hvor arbejde har en stor betydning for begge både mænd og kvinder. Dette kan forårsage et kultursammenstød for kvinderne. De skal på den ene side kunne tilgodese familiens behov og sørge for at være ”den gode hustru”. På den anden side skal de opfylde deres pligt om at arbejde og bidrage til samfundet og dermed være ”den gode borger”. Kvinfor har foretaget en undersøgelse, som fremhæver, at en del af deltagerne som er ikke-vestlige indvandrerkvinder har ligeså mange ikke-ligestillingsorienterede holdninger som mændene af samme baggrund (Mealor, 2020). Mænd og kvinder med ikke-vestlige baggrund svarer, at der er helt eller delvis uenige i, at mænd bør have lige så meget ansvar for huslige pligter som kvinder. Dette er henholdsvis 10 og 11 procent (Mealor, 2020). Selv om tallet er lavt, tyder dette på at kvinderne ikke ser problematikker på deres levemåde, men derimod at det er en norm. Derfor kan det diskuteres, at kvinderne selv kan være medvirkende til at opretholde den ulighed, der er mellem ikke-vestlige mænd og kvinder i deres kultur. I modsætning til ovenstående viser samme undersøgelse at en højere andel af mænd og kvinder med dansk oprindelse mener, at begge køn skal bidrage til f.eks. opdragelse af deres børn (Mealor, 2020). Det at kvinder vil blive i rollen som ”en god hustru” kan have en gensidig afhængighed med de andre barrierer som manglende danskkundskaber og uddannelse. Dette kan forklares ved at mennesker vælger deres omgivelser, der passer med den personlighed de har og bliver bekræftet som den man er (Paludan-Müller, 2016). En kvinde, der altid har gået hjemme og er bedst til det huslige arbejde, vil derfor gerne forblive i det, i stedet for at blive konfronteret med det ukendte, som i dette tilfælde er arbejde.

Hvis man derimod kigger på arbejdets betydning for denne gruppe af kvinder, kan man ud fra en anden undersøgelse lavet af Kvinfor se, at arbejde styrker kvindernes identitet herunder selvværd, selvtillid og selvopfattelse, økonomi, netværk og ligestilling (Mealor, 2023). Ud over ovennævnte fordele ved at arbejde, er selvforsørgelse som udgangspunkt en pligt i Danmark. Det er jobcentre og herunder socialrådgiver, der står med kerneopgaven i beskæftigelsesindsatsen, og som har ansvaret for at få de ledige borgere i job eller uddannelse (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2023). Endvidere kan det føre til problematiske relationer mellem kvinderne og socialrådgiver på beskæftigelsesområderne, når ikke-vestlige indvandrerkvinder nægter at komme i aktivering. Dette viser sig også i Informant A og Informant B relation til hver af deres rådgivere. Som det blev nævnt tidligere, var informant B tilfreds med sin tid i jobcenter og relationen til sine rådgiver: ” Samarbejdet med jobcentret var rigtig godt. Jeg blev aldrig tvunget til at arbejde” (bilag 4, s. 18). Hvorimod Informant A har efter sin mening den værste oplevelse med jobcentret og sine rådgiver: ”Det var ik så god i jobcenteret (..). Fordi jeg har ik god erfaring



der (bilag 3, s. 7). Dette viser den tvetydige syn på beskæftigelse på baggrund af, hvilke oplevelser man har haft i sit samarbejde med en myndighed.

Diskussionen viser, at manglende arbejdsidentitet kan skabe udfordringer under sagsbehandlingsprocessen, hvor det også kan medføre dårligt samarbejde og kommunikation med socialrådgiveren.

16.0 Analyse II

Grundlaget for et godt samarbejde, bliver skabt på baggrund af en god kommunikation. Kommunikation kan være et essentielt redskab i arbejdet med de ikke-vestlige indvandrerkvinder. I samarbejdet med målgruppen, kan der opstå problematikker i kommunikationen, da målgruppen kan have udfordringer med det danske sprog. Derfor er det centralt, at man fokuserer på kommunikationen i sagsbehandlingen med de ikke-vestlige indvandrerkvinder. Vi vil på baggrund af dette, analysere kommunikationen i sagsbehandlingen, ved inddragelse af anvendelsen af tolken i sagsbehandlingen, professionel kommunikation (Hansen, 2016) og domæneteori (Koldsø, 2019).

16.1 Kommunikation

Kommunikation var et tema, der skilte sig ud på baggrund af kodningen af vores interviews. Temaet har gennem tiden været en central del af socialt arbejde. Kommunikation ses i form af professionel kommunikation mellem rådgiver og borger, men det ses også i form af sprogets rolle for informantens livsvilkår i Danmark. Kommunikation beskrives almindeligvis som verbalt, men den nonverbale kommunikation er også væsentlig under jobsamtalerne. På beskæftigelsesområdet ses samtalerne som det mest anvendte redskab i forsøget på at få borgere i arbejde. Kommunikation er derfor i højest grad et tema der har stor relevans for at sikre ikke-vestlige indvandrerkvinder deltagelse på arbejdsmarkedet (Hansen, 2016).

Til interviewet med rådgiveren spurgte vi ind til, hvilke udfordringer hun havde oplevet med at få ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelse, her beskrev hun følgende

”Jeg vil sige, de barrierer der har været, de har været sprog, altså manglende danske sprogkundskaber, analfabetisme, kulturelle overbevisninger, jeg har lyst til at sige, det hedder det måske ik, at der har været noget kulturelt i, at man ikke har betrådt arbejdsmarkedet tidligere, så



de har ik nogen kendskab til det. Så det vil sige, at det har været udfordringerne ” (bilag 5, s. 24).

I dette citat beskriver rådgiveren, at manglende danske sprogkunderskab og analfabetisme kan være udfordringer for at komme i beskæftigelse. Disse to udfordringer har en tilknytning til temaet kommunikation. Informant B beskriver også følgende, i forhold til hvilken betydning det danske sprog havde på sine beskæftigelsesmuligheder:

”Ja selvfølgelig har det betydning. Hvis man kan sproget, så har man i sagens natur også et mere udbredt netværk, hvor man kan snak med folk, og kender andre personer der kan hjælpe en, med at komme i eller finde et arbejde. Fordi når man ikke kan sproget, så har man den her frygt i sig. Man er hele tiden bange for at man ikke kommer i kontakt med nogen, som man ikke kan svare på et eller andet, som de spørge eller siger. Altså noget så simpelt som, at går til supermarked. Når man ikke kan læse et eller andet, så er man hele tiden bange for at man komme ind i en situation, hvor man ikke kan snakke eller læse. Ja” (bilag 4, s. 21).

I ovenstående citat beskriver Informant B vigtigheden i, hvordan sproget kan udvide menneskets netværk og skabe en vej til beskæftigelse. Vi ser også, at hendes manglende sproglige danskunderskab skaber en frygt for at socialisere, og tale med andre mennesker. Informant A oplever også denne udfordring, og hun beskriver følgende:

”Før jeg blevet rigtig genert. Jeg bange for, hvis jeg kommer ud og snakke med en. Ja. Og nogen gang jeg har mange spørgsmål men jeg bliver genert eller bange. Jeg siger nej tak. Jeg siger jeg spørger ikke. Ja. Men nu jeg har rigtig social og så jeg spørger mange ting og jeg glad for at gå til kulturen og så blande de andre(..)” (bilag 3, s. 13).

På baggrund af ovenstående citat kan dette tolkes som, at frygten for at snakke med andre mennesker kan fylde mere hos de ikke-vestlige indvandrerkvinder end forventet. Det har en afgørende betydning for formindskelse af den sociale kapital, grundet manglende sociale interaktioner. Derfor har det også en betydning for den økonomiske kapital, da den sociale interaktion har almindeligvis en stor betydning på arbejdspladsen og dermed ringere mulighed for at finde arbejde gennem sit netværk (Wilken, 2014). Dette formindsker også den kulturelle kapital, da de ikke-vestlige indvandrerkvinder ikke tildeles muligheden for at styrke det danske sprog gennem udøvelse, på grund af frygten for manglende danskunderskab (Wilken, 2014).

Det kan fortolkes, at dette kan skabe et dilemma, hvor de ikke-vestlige indvandrerkvinder ser virksomhedspraktik, arbejde og jobsamtaler som grænseoverskridelse grundet manglende danskunderskab. Dette kan skabe en frygt, som resulterer i, at borgeren undgår deltagelse i centrale beskæftigelsesrettede aktiviteter, der kan være afgørende for målgruppens beskæftigelsesmuligheder.



Herudover kan frygten for at socialisere på baggrund af manglende danskkundskaber medføre, at kontaktbehovene ikke bliver opfyldt af ikke-vestlige indvandrerkvinder (Madsen, 1981).

Der bliver almindeligvis benyttet en tolk til jobsamtaler, hvis borgeren har udfordringer med forståelsen af samtalerne med rådgiveren. Dette er også blevet benyttet hos både Informant A og B. Informant B beskriver, at hendes samarbejde med tolken har været positiv. Hun beskriver følgende;

"Ja det har det selvfølgelig, og jeg har ikke oplevet, at tolken ikke har sagt det, jeg har sagt, eller ikke har tolket det som rådgiveren har sagt til mig, og jeg har også haft i 1,5 år, hvor jeg har været til rehabiliteringscenter i en nordjysk by. Det har jeg haft tolk på der, så det har også hjulpet rigtig meget." (bilag 4, s.18).

Til gengæld beskriver rådgiveren, at der også kan være udfordringer ved, at målgruppen kan have behov for tolk. Dette understreges i følgende citat:

"Ja, altså ulempen er, at der er nogen ord og nogen sætninger, nogen vendinger, der måske er små, men betydelige, der går tabt. Noget andet er, at det tager længere tid, at du bruger væsentlig længere tid, på at forklare nogen dybere liggende emner med tolkebistand. Omvendt kan det også nogen gange gøre, at de føler sig trygge, fordi de sikker på at de forstår, hvad der bliver sagt. Og på den måde, har man ikke den der sådan, hvad skal man sige, uro ved, at de sådan føler, de går glip af noget. Ja." (bilag 5, s. 25).

I ovenstående citat beskriver rådgiveren, at udfordringen med en tolk er, at vigtige små sætninger eller vendinger kan gå tabt under samtalen. Dette er en vigtig detalje, der har relevans, da det kan være essentielt at have nysgerrighed ved jobsamtaler. Det kan fortolkes, at de manglende betydningsfulde sætninger eller vendinger kan have en betydning for brugbarheden af de metoder, som en rådgiver kan benytte under en jobsamtale. De politiske, økonomiske, organisatoriske og retlige rammer kan have indflydelse på sagsbehandlingsprocessen. På baggrund af dette, kan flere jobcentre afsætte specifikke tider for hver jobsamtale, for at undgå tidspild. Derfor kan tiden, som man har til rådighed for hver jobsamtale, være værdifuld. Det kan derfor fortolkes, at den længerevarende forklaring af et dybere emne, kan medføre risiko for, at rådgiveren kan have udfordringer med at komme igennem alle punkter i den planlagte dagsorden. Sluttelig beskriver rådgiveren, at tolken også kan være med til at skabe en tryghed hos borgeren, til trods for ovenstående udfordringer (bilag 5). På baggrund af den frygt, som Informant A og B beskriver, kan tolk fungere som en betydningsfuld ressource for målgruppen.

Endvidere kan dette medføre, at ikke-vestlige indvandrerkvinder opfylder sikkerhedsbehovene. Tolken skaber en tryghed og sikkerhed i sagsbehandlingen og dermed borgerens liv (Madsen, 1981).



Da rådgiveren blev adspurgt om løsningsforslag til udfordringerne med manglende motivation og utilstrækkelige danskundskaber, svarede hun følgende:

“Jeg tror der hvor man skulle handle det er meget det her sygdomskort. Der er højt fravær for kvinder på både sprogskole og også så til samtaler ved mig og praktikker der bliver igangsat og sådan noget. Og det der er i Danmark, det er hvis du er syg, så kan du ikke rigtig røre ved noget. Vi har heller ikke nogen muligheder som myndighed for sige at sygdom er forkert eller det kan du ikke gøre. Man har jo ingen ret til at sige man ikke må melde sig fordi alle har ret til at være syg, men det er en gråzone fordi at det er der jeg tror problematikken er, det er når man melder sig syg fire ud af seks gange. Så lærer man heller aldrig sproget på sprogskolen f.eks. fordi hvis man ikke deltager så ja så sker der jo heller ikke noget. Hvis man melder sig syg til alle samtaler med mig og man aldrig kommer ud i noget praktik fordi jeg har opgivet at samarbejde med den her borger fordi hun kommer aldrig hun melder sig bare syg syg syg, så kommer man heller ik ud i praktik så får man heller ikke noget dansk sprog derude, man får heller ikke noget kendskab til arbejdsmarkedet. Så jeg tror sygdomskortet betyder mere end lige hvad vi ser, eller tror” (bilag 5, s. 27).

I ovenstående citat beskriver rådgiveren, at hun mener at sygdomsfaktoren har en større betydning end vi tænker, og dette kan resultere i, at borgeren ikke får mulighed for at lære det danske sprog på grund af borgerens sygefravær. Når dette sker, har rådgiveren ikke mulighed for at hjælpe borgeren. Hun beskriver, at sygdom er en gråzone, da der er mange ikke-vestlige indvandrerkvinder, der jævnligt melder sig syg, men alle har også ret til at være syge.

I interviewet med Informant A beskriver hun en utilfredshed med sin rådgiver igennem sit beskæftigelsesforløb. Hun beskriver følgende: ”Ja altså, socialrådgiverne kan være bedre til at høre efter, og være lidt, lidt mere rolige med den her specifikke borger og samarbejde med borgeren”. (bilag 3, s. 11). Citatet viser, at Informant A føler sig overhørt og overset af sin socialrådgiver.

Det kan fortolkes, at Informant B beskriver også lignende tanker, og udtaler følgende: "(...) De sender folk til nogle praktiksteder, hvor man slet ikke har noget til fælles i med det her branche. F.eks. rengøring eller ja andre steder, så det skal man også have borgerens mening i betragtning." (bilag 4, s. 19).

På baggrund af ovenstående og Informant A's citat, kan det tolkes, at der mangler en kommunikation mellem socialrådgiveren og de ikke-vestlige indvandrerkvinder. Det kan tyde på, at Socialrådgiveren og ikke-vestlige indvandrerkvinder ikke befinder sig på samme side, og dette skaber en utilfredshed hos



ikke-vestlige indvandrerkvinder. Dette kan forklares på baggrund af Humberto Maturanas domæneteori (Koldsø, 2019). Maturanas centrale pointe er at kommunikation foregår i tre domæner. Disse domæner er produktionens domæne, æstetikens domæne og refleksionens domæne. Produktionens domæne indebærer at kommunikationen fokuserer på at vedtage handlinger, derfor kan denne domæne også kendetegnes som handlingens domæne (Koldsø, 2019).

I refleksionens domæne centrerer kommunikationen omkring at åbne op for nye forståelser. Vi har derfor en nysgerrighed for andre perspektiver end vores eget i dette domæne

Den tredje domæne er æstetikens domæne, i dette domæne har kommunikation fokus på individets eget livssyn. Herudover menneskets erfaringer, holdninger og værdier (Koldsø, 2019). På baggrund af dette kan det derfor fortolkes, at Informant A og Informant B befinder sig på æstetikens domæne eller refleksionens domæne ved jobsamtalerne. Det kan derimod tydes at socialrådgiveren befinder sig i produktionens domæne, hvor de arbejder ude fra at producere en handling, men glemmer de ikke-vestlige indvandrerkvinder som stadig befinder sig ved æstetikens eller refleksionens domæne (Koldsø). Socialrådgiveren og ikke-vestlige indvandrerkvinder kan derfor kommunikere på forskellige måder, på baggrund af hvilken domæne de befinder sig i. Socialrådgiveren skal derfor være opmærksom på, at borgeren og sig selv befinder sig på samme domæne for at skabe den bedst mulige kommunikation. Dermed kan dette skabe en tryghed hos borgeren og sikre at deres stemmer bliver hørt. (Koldsø, 2019)

17.0 Deldiskussion

På baggrund af vores indhentede empiri og analyse, har vi bemærket, at kommunikation, herunder manglende danskkundskaber, har indflydelse på, på ikke-vestlige indvandrerkvinders beskæftigelsesmuligheder. I forlængelse af dette kan tolkebistand ses som et essentielt redskab i beskæftigelsesindsatsen, og indebærer en større betydning end blot at være et oversættelsesværktøj. På den ene side, kan tolken være medvirkende til at skabe en tryghed hos de ikke-vestlige indvandrerkvinder, der har utilstrækkelige danskkundskaber. Dette fortæller rådgiveren også i interviewet, hvor hun beskriver tolkning som en god støtte til borgeren. Tolkebistand giver Informant A og Informant B større mulighed for at åbne sig op, og ikke kun besvare hvad de tænker at rådgiveren ønsker. Tolkningen er et nyttigt redskab til at skabe en bro mellem socialrådgiveren og de ikke-vestlige



indvandrerkvinder. Tolkebistand skaber et andet element i en samtale. Dette behøver ikke at være negativt, da borgere er forskellige, og at der er behov for at samtalerne er forskellige baseret på den individuelle person. På den anden side kan en tolk også medføre udfordringer i jobsamtalerne. Dette kan ses f.eks. ved, at tolken undlader at tolke vigtige sætninger eller vendinger. Her vil rådgiveren miste helheden af borgerens perspektiv. Dette kan understøttes ved hjælp af det tredje begreb i fortællingsbegrebet (Eide & Eide, 2007).

De små fragmentariske sætninger og borgerens usammenhængende sprog, kan skabe et helhedsperspektiv af borger for rådgiveren. Vi kan forstå målgruppens verdensbillede ud fra det ovenstående (Eide og Eide, 2007).

Rådgiveren nævner, at tilstedeværelsen af en tolk, kan skabe en distance mellem borger og rådgiver. Hun beskriver således: “Ja. Jamen der er ofte tolkebistand. Så allerede der har du en distance, (..) (bilag 5, s. 25)”. På baggrund af ovenstående citat kan distancen resultere i, at relationen svækkes mellem rådgiver og borger, som der kan være behov for i et samtaleforløb. Relationen er vigtig for at skabe en arbejdsalliance og en forståelse mellem borger og rådgiver. Dette kan være medvirkende til at motivere borgerne og dermed skabe en forandring og udvikling (Eide og Eide, 2007).

Socialrådgiveren kan have fastlagt en bestemt tidsperiode til alle samtaler. For at kunne nå alle deres opgaver, er det vigtigt at de overholder disse tidsrammer for jobsamtalen. Det kan diskuteres, at grundet rådgiverens ytring om at hun skal benytte længere tid på at forklare dybere emner i samtaler med tolkning. Dette kan resultere i at der andre vigtige elementer, der kan blive fravalgt til samtalen for at få plads til dette, eller at udfordringen for rådgiveren fravælges helt på baggrund af tidsmangel.

På baggrund af ovenstående diskussion, kan det forstås, at tolken er en fordel for både socialrådgiverne og borgerne. På den ene side hjælper de socialrådgiverne med at forstå borgernes holdninger og perspektiver. På den anden side hjælper de også borgerne med at forstå socialrådgivernes spørgsmål og budskaber. Dermed har tolken en neutral rolle i samtalerne, men som samtidig er afgørende for, at begge parter forstår hinandens budskaber.



18.0 Analyse III

Under kodningen af de forskellige interviews bemærkede vi, at rådgiveren og borgerne havde forskellige holdninger til, hvordan man som ikke-vestlige indvandrerkvinder kan tilpasse sig det danske samfund og dermed det danske arbejdsmarked. Vi vil i dette afsnit analysere informanternes synspunkter ved at anvende de forskellige integrationsstrategier, herunder *pluralistisk integration*, *segregation* og *assimilation* (Skytte, 2016)

18.1 Integrationsformer

Når indvandrere og flygtninge ankommer til Danmark, sker det hyppigt på bekostning af familie, netværk, arbejde, hverdag, identitet og ejendele. Dermed kommer de med et stort tab til et nyt land. Derfor er det essentielt, at man bliver integreret i det nye samfund, hvis man vil genskabe det ovenstående. Her kan man inddrage de forskellige integrationsstrategier, som blandt andet pluralistisk integration, assimilation og segregation (Skytte, 2016). Hvert individets integrationsstrategi afhænger af deres forudsætninger, meninger og muligheder. Selve integrationsprocessen kan være vanskelig for de ikke-vestlige indvandrerkvinder, da alt er nyt for dem. Derfor er det centralt at integrationsprocessen lykkes for kvinderne, for at de kan koncentrere sig på beskæftigelsesindsatsen. Her er det væsentligt, at både majoritetsborgere og minoritetsborgere er åbne overfor deres nye medborgere (Skytte, 2016).

I forhold til majoritetsborgernes integrationsform er det centralt at de er inkluderende. Dette kan blandt andet gøres ved at majoritetsborgerne er anerkendende overfor minoritetsborgernes religion, sprog og kulturelle baggrund. Dette kan være medvirkende til, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder bliver motiverede til at arbejde (Skytte, 2016).

18.1.1 Assimilation

I modsætning til ovenstående, kan en assimilationsstrategi fra socialrådgiveren og majoritetsborgerne være demotiverende for de ikke-vestlige indvandrerkvinder at deltage aktivt i beskæftigelsesindsatsen. Assimilation er betegnelsen for strategien, hvor majoritetsborgerne vil have de ikke-vestlige



indvandrerkvinder til at tilpasse sig de danske værdier og den danske kultur (Skytte, 2016). Dette kan medføre, at majoritetsborgerne bliver intolerant overfor de ikke-vestlige indvandrerkvinder, hvis målgruppen for eksempel ikke kommer hurtigt i beskæftigelse, går med tørklæde eller hvis de ikke tilpasser de danske værdier (Skytte, 2016). Da vi stillede spørgsmålet omkring rådgivernes fokus i Informant A's sagsbehandling svarede Informant A: "Ja, det kun beskæftigelse, de havde for øje" (bilag 3, s. 7). I dette tilfælde kan Informant A have oplevet, at rådgiveren anvendte en assimilationsstrategi (Skytte, 2016). Ikke-vestlige indvandrerkvinder kan have komplekse udfordringer, når de ankommer til Danmark, og derfor kan de opfatte det negativt, hvis rådgiveren kun fokuserer på beskæftigelsesindsatsen.

Birthe Larsen fra nyhedsmediet Information skriver om en undersøgelse foretaget i Danmark, som viser, at minoritetsetniske kvinder har sværere ved at blive indkaldt til en jobsamtale end etniske danske kvinder, når de sender ens lignende ansøgninger. Således minoritetsetniske kvinder med tørklæde, skal sende 60% flere ansøgninger end etniske danske kvinder, mens minoritetsetniske kvinder uden tørklæde skal sende 18% flere, før de bliver indkaldt til jobsamtaler (Larsen, 2020). Dette kan hænge sammen med, at flere arbejdsgivere anvender en assimilationsstrategi, hvor man ikke er interesseret i at ansætte kvinder med tørklæde, herunder ikke-vestlige indvandrerkvinder som går med tørklæde. Dette kan medføre, at kvinderne trækker sig fra arbejdsmarkedet og føler sig ekskluderet. Dermed vil der være risiko for, at potentiel arbejdskraft går tabt for samfundet, og de ikke-vestlige indvandrerkvinder er i risiko for at miste muligheden for integration. Derfor har samfundets integrationsstrategier også indflydelse på, inkluderingen af de ikke-vestlige indvandrerkvinder på arbejdsmarkedet (Larsen, 2020).

18.1.2 Pluralistisk Integration

På baggrund af Informant A's udtalelser, kan det tyde på, at hun har valgt en anden integrationsstrategi, som er pluralistisk integrationsstrategi, da hun udtaler sig positivt om Danmark. Hun udtrykker:

"Ja, Danmark er rigtig god (Smiler). Jeg elsker Danmark, det fordi, også det god til min for barn. Det rigtig god for barn. Også ligestilling mellem mand og kvinde. Det var rigtig, det er vigtigste for mig. Ligestilling til mænd og kvinde. Ja, det var rigtig godt" (bilag 3, s. 8).

Her siger Informant A, at ligestilling har været en essentiel værdi, som hun er glad for i Danmark. Da vi kom ind på hende holdning til kvindernes deltagelse på det danske arbejdsmarked, sagde hun: "Det var rigtig god, ja. Jeg bliver glad for det. Ja. Jeg skal bare arbejde og mænd og kvinde også skal sige ja også



hun bestemmer. Det rigtig god” (bilag 3, s. 9).

Denne udtalelse vidner om, at Informant A er glad for, at kvinder skal arbejde på lige fod med mænd i Danmark. Dette kan hænge sammen med den pluralistisk integrationsstrategi, i det hun har tilpasset sig nogle af de danske værdier (Skytte, 2016). I Danmark værdsætter man, at alle arbejder og bidrager til samfundet. Derudover ser man højt på den danske ligestilling sammenlignet med de andre lande. Det er noget, som Informant A også har taget til sig. Her kan den pluralistiske integrationsstrategi være medvirkende til dette. Ved anvendelse af denne strategi, vil man fortsat beholde de kulturelle værdier, man har med fra egen kultur og hjemland, mens man også er interesseret i at tilpasse sig de danske værdier. Den pluralistiske integrationsstrategi, kan også være en af årsagerne til, at Informant A har opnået beskæftigelse (Skytte, 2016).

18.1.3 Segregation

I interviewet med informant A spurgte vi en række spørgsmål angående årsager til at de ikke-vestlige indvandrerkvinder har sværere ved at komme i arbejde, hun svarede følgende: om, hvorfor ikke-vestlige indvandrerkvinder har vanskeligheder ved at komme arbejdsmarkedet, svarede Informant A:

“(..) De bliver bange og genert. Fordi jeg har, jeg kender 2 kvinder, de siger vi ikke arbejder fordi 1 siger jeg er bange og så 1 siger jeg bliver genert. Jeg kommer til at med kultur danske kultur også arbejde med mænd, ja (..)” (bilag 3, s. 11).

Her kan det tolkes, at nogle af kvinderne har udfordringer ved at arbejde med mandlige kollegaer. Her kan der tales om en segregationsstrategi fra enten kvinderne selv eller deres familier (Skytte, 2016). Segregation er betegnelsen for strategien man benytter, når man prøver at genskabe værdierne og kulturen fra hjemlandet i det nye land, man er ankommet til (Skytte, 2016). For nogle af de ikke-vestlige indvandrerkvinder, kan det være vanskeligt at arbejde med mænd, da der er et andet syn på kønsrollerne i deres hjemland. Derfor kan arbejde med mænd være skræmmende for målgruppen. Her kan målgruppens habitus inddrages. Målgruppens familie eller ægtefælle kan forbyde samarbejde med mandlige kollegaer. Hvis de tager denne habitus med til Danmark, kan det skabe svære forudsætninger for at finde beskæftigelse på arbejdsmarkedet (Wilken, 2014). Dette kan forårsage en benyttelse af segregationsstrategi en segregationsstrategi, for at genskabe værdierne fra hjemlandet, hvor man kun arbejder indenfor kvindefag og med kvinder. Dette kan også afspejles i statistikkerne. Ifølge Danmarks



Statistikks rapport om indvandring fra 2022, som vi tidligere inddragede i problemfeltet, arbejder majoriteten af de ikke-vestlige indvandrerkvinder indenfor social-og sundhedsområdet, samt rengøringssektoren (Danmarks Statistik, 2022). Dette kan hænge sammen med at beskæftigelsesmulighederne er brede i disse sektorer, men også at der er minimal kollegial kontakt og flere kvindelige medarbejdere på arbejdspladserne.

Udover ovennævnte begrænsninger, kommer Informant B også ind på, hvordan manglende deltagelse på arbejdsmarkedet fra målgruppens side, kan påvirke deres børn.

"(..) det er selvfølgelig heller ikke godt for børnene, at hvis en af forældrene bliver hjemme. Fordi hvis børnene vokser op herovre, så har de også lidt danske kultur med sig, og der bliver et chok for forældrene bagefter, hvis ja de ik, hvis børnene ikke som som i det oprindelig kultur." (bilag 4, s. 19)

På baggrund af dette kan det fortolkes, at forældrene kan komme i et dilemma, i forhold til at børnene bliver opvokset med den danske kultur og danske værdier. Dette kan stemme overens med segregationstrategien. Selvom man bor i Danmark, vil nogle af de ikke-vestlige indvandrere ikke forene sig med den danske kultur. Rådgiveren kommer også med udtalelser, som kan stemme overens med, at segregation kan være en årsag til, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder fravælger arbejdsmarkedet. Hun siger:

"Jeg vil sige, de barrierer der har været, de har været sprog, altså manglende danske sprogkunderskaber, analfabetisme, kulturelle overbevisninger, jeg har lyst til at sige, det hedder det måske ik, at der har været noget kulturelt i, at man ikke har betruadt arbejdsmarkedet tidligere, så de har ik nogen kendskab til det. Så det vil sige, at det har været udfordringerne." (bilag 5, s. 24).

Her vidner det, at flere kvinder kan have vanskeligheder med at arbejde udenfor hjemmet, da det er usædvanligt for dem. Derfor bruger de en segregationstrategi til at undgå arbejde udenfor hjemmet ved at sygemelde sig (Skytte, 2016). Dermed er det indlært i målgruppens kapitaler. De arbejds erfaringer, som målgruppen indehaver i deres habitus, kan være forbundet med de huslige pligter (Wilken, 2014).

Hermed kan det fortolkes, at valget af integrationsstrategi er essentielt for, hvordan og hvorledes man bliver integreret på det danske arbejdsmarked og det danske samfund. Her er det ikke kun minoritetsborgerne, som skal forsøge at inkludere sig i det danske samfund, men også majoritetsborgerne



som skal være villige til, at inkludere minoritetsborgerne og hjælpe dem til at tilpasse de danske værdier i samfundet (Skytte, 2016).

19.0 Deldiskussion

Med afsæt i ovenstående afsnit, kan det argumenteres for, at beskæftigelse og integration går hånd i hånd. Integration i det danske samfund, kan forstørre mulighederne for beskæftigelse, samtidig med at beskæftigelse kan forstørre muligheden for at blive integreret i samfundet. Derfor kan der opstå undren om, hvorfor målgruppen har udfordringer med at opnå en af ovenstående?

Her kan man diskutere, hvem der står til ansvar for, at ikke-vestlige indvandrerkvinder ikke er kommet i beskæftigelse. Er det kvinderne selv, deres familie, systemet, samfundet eller dem alle? Faktum er, at selvom vi gennem de seneste mange år har prøvet at få kvinderne i beskæftigelse, er det stadig et udfordrende problem for det danske samfund, herunder kommunerne. Som vi kan se i ovenstående afsnit, er det muligt at flere af de ikke-vestlige indvandrerkvinder fortsat anvender en segregationsstrategi. Endvidere nævnte Informant A, at nogle af hendes bekendte er bange og generte for at arbejde, ligesom hun selv var i starten. Hvad kan årsagen være til dette? Et af svarene kan måske findes i den dugfriske rapport "Oplevet etnisk diskrimination i Danmark" foretaget af Institut for Menneske Rettigheder i 2023 (Koob et al., 2023). En af undersøgelserne viser, at 43% af de deltagende minoritetskvinder har prøvet at få afslag på deres ansøgninger, herunder jobansøgninger, på grund af deres etnicitet. I en dybere undersøgelse har 63% af de deltagende minoritetsetniske personer angivet, at de har fået afslag på deres jobansøgninger på grund af deres etnicitet. Herunder er 57% af de adspurgte kvinder enig i dette udsagn (Koob et al., 2023). Her kan det diskuteres, at ikke-vestlige indvandrerkvinder også tilhører gruppen af minoritetsetniske kvinder. Resultatet forekommer på trods af, at det er ulovligt at forskelsbehandle mennesker på arbejdsmarkedet (Koob et al., 2023).

Derfor kan det diskuteres, at dette kan være en af årsagerne til at målgruppen anvender en segregationsstrategi for at afvige fra arbejdsmarkedet. De ikke-vestlige indvandrerkvinder kan miste motivationen for at møde nye mennesker og arbejde, hvis de hver gang får afslag, selvom de sender utallige ansøgninger. De kan risikere at få fornemmelsen af, at alle deres forsøg på at blive integreret i Danmark er nytteløse. Dette kan medføre følelsen af, at de ikke er accepteret i det danske samfund. Derfor kan de



begynde at samle sig i mindre minoritetsgrupper og anvende en segregationsstrategi, hvor de prøver at genopbygge værdierne og kulturen fra deres hjemlande. Men vil det så hjælpe, hvis minoriteterne anvendte en anden strategi?

I undersøgelsen bliver det oplyst, at deltagerne har prøvet forskellige metoder for at undgå diskrimination. Dette er for eksempel strategier som ændring af navn, undgå religiøse symboler, undgå at tale modersmål etc. (Koob et al., 2023). Her kan det være, at disse deltagere prøver at anvende en assimilationsstrategi for at undgå diskrimination. På den ene side, kan dette være en af de strategier, som de ikke-vestlige indvandrerkvinder også kan bruge, i forsøget på at undgå diskrimination på arbejdsmarkedet. På den anden side, kan det vække undren om, hvorledes denne strategi er langtidsholdbar. Hvis man skifter navn og værdier, for at undgå diskrimination på arbejdsmarkedet, kan man risikere at sætte sig selv i en utilpas position. Således ændrer man sig, selvom man ikke har begået fejl. Dette kan være et skub i den negative retning for de mennesker der begår diskrimination ude på arbejdsmarkedet og motiverer dem til at fortsætte med at diskriminere minoritetsborger på arbejdsmarkedet. Derfor kan det være essentielt, at man taler højt om diskriminationen, som man oplever på arbejdsmarkedet, end at ignorere problemerne. Da der er risiko for at det bliver en kortsigtet løsning. Vi skal kunne finde en langsigtet løsning for vores målgruppes beskæftigelses udfordringer, end at skubbe problemerne til side.

Her er det værd at bemærke, at det ikke kun er arbejdsgiver, kolleger og samfundet, som kan være årsagen til målgruppens manglende deltagelse på arbejdsmarkedet. Vores målgruppe skal også bidrage deres del for at gribe mulighederne. Dette kan man blandt andet se i rådgiverens udtalelser:

“Jamen, hvis man ikke har noget kendskab til arbejdsmarkedet overhovedet, hverken fra sit hjemmeland eller det danske, så præsenterer det jo meget godt på en skånsom måde, hvad det kræver når man er ude på arbejdsmarked. Og det er det man skal huske. Det er at en praktik er mega god indflyvning til en ordinært arbejde, fordi hvis man kommer, ikke har noget beskæftigelseserfaring, ikke har et særlig godt sprog men kræver faktisk en tolk, ikke også? Man har måske otte skånehensyn og man kan heller ikke arbejde fuldtid (...)” (bilag 5, s. 30).

På den ene side, kan man være enig i dette udsagn. Når man kommer til et nyt land, skal man være opmærksom på, at ønsket beskæftigelse ikke kan være let tilgængelig. Man har ingen viden om arbejdsmarkedets funktion og de kvalifikationer man har, stemmer ikke overens med arbejdsgiverne forventninger. Derfor skal man prøve forskellige praktiksteder, før man kan finde den rette plads, særligt



hvis man har skånehensyn. Arbejdsopgaverne kan være anderledes end i hjemlandet. Derfor kan det være essentielt at målgruppen prøver de forskellige arbejdspladser med oprejst pande, og ser det som muligheder end belastninger. Derfor kan det diskuteres, at ikke-vestlige indvandrerkvinder skal anvende en pluralistisk integrationsstrategi, ved at deltage i de forskellige virksomhedspraktikker og tillærer de værdier, praktikpladsen medfører. På den anden side kan flere virksomhedspraktikker, som ikke ender i beskæftigelse, også påvirke selvværdet hos målgruppen, som i forvejen har mange udfordringer, som vi tidligere har beskrevet i opgaven. Derfor kan det være nødvendigt, at de har en tæt kontaktperson, der kan hjælpe dem, når de har behov for det.

Set i et større perspektiv, kræver det dedikation fra alle personer, for at integrere de ikke-vestlige indvandrerkvinder i både det danske samfund og det danske arbejdsmarked. Målgruppen, samfundet, systemet og arbejdsgiveren skal være imødekommende og møde den modsatte part med respekt. Det er uundgåeligt, at man har forskellige holdninger. Derfor er det essentielt at man holder det på et professionelt niveau og diskuterer i stedet for at diskriminere. Dette kan være medvirkende til at løse målgruppens og beskæftigelsessektorens udfordringer.

20.0 Analyse IV

I dette afsnit vil vi analysere de modsætningsfyldte krav, der opstår i samarbejdet mellem de ikke-vestlige indvandrerkvinder og rådgiveren. Her vil vi inddrage blandt andet Michael Lipskys krydspres og afværgemekanismer, herunder de forskellige creamingformer (Nielsen, 2007),

20.1 Krydspres og creaming

Under kodningen af vores indhentede empiri, blev vi opmærksom på, at der var modsætningsfyldte krav, der havde en indflydelse på beskæftigelsesforløbet for både de ikke-vestlige indvandrerkvinder og socialrådgiveren. Vi blev opmærksom på dette tema, da vi havde mulighed for at holde et interview med både to ikke-vestlige indvandrerkvinder og en rådgiver der arbejder med denne målgruppe. Vi kunne derfor skabe et komparativt overblik over begge parter perspektiver. Vi har inddraget begrebet krydspres ud fra Michael Lipskys definition af begrebet, for at give os et bedre indblik i, hvilken betydning modsætningsfyldte krav har for socialrådgiveren. Begrebet krydspres kan opstå, når en medarbejder står i midten af modsætningsfyldte krav samt med, at de selv skal have en forholdsvis overkommelig



arbejdsbyrde. Michael Lipsky benyttede udtrykket markarbejder til at beskrive socialrådgivere eller mennesker, der interagerer med borgere dagligt (Nielsen, 2007).

På baggrund af krydspreset vil der kunne skabes afværgemekanismer for markarbejderen. En af disse afværgemekanismer er ”prioritering af arbejdsopgaver”, herunder former for creaming (Nielsen, 2007). Der findes tre forskellige former for creaming. Den første er succes-creaming. Ved anvendelsen af denne creamingform, vil markarbejderen give højere prioritet til sager, som har størst mulighed for at opnå succes. Den anden creamingform er efficiency-creaming. I denne form vil markarbejderen prioritere deres tid på sager, der stemmer overens med organisationens politiske mål. Den tredje creamingform er kvantitets-creaming. Her vil markarbejderen gerne fokusere på et højere antal løste sager. Derfor giver markarbejderen en højere prioritet til ukomplicerede sager frem for komplekse sager, for at opnå en højere produktivitet på papir i kvantitets-creaming (Nielsen, 2007).

I interviewet med Informant A udviser hun utilfredshed overfor sin socialrådgiver. Hun synes ikke, at hendes sygdom kommer i betragtning, når hun skal i virksomhedspraktik eller arbejde. Hun beskriver følgende:

”Jaer, det er fordi jeg har problemer med min livmoder også jeg har blevet betændelse, men de siger altid, altid de siger, du skal gå i det, du skal gå praktik, du skal gå i arbejde, men jeg kunne ik. Jeg kunne ik. Men bagefter min læge siger, (vedkommende) skal ik på arbejde, også gå i praktik, fordi nogen gange, jeg tisser i bukserne. Det er rigtigt. Ja, men nu jeg er bedre lidt” (bilag 3, s. 7).

I ovenstående citat vises der, at Informant A er uforstående overfor, at hendes socialrådgiver henviser hende til arbejde eller virksomhedspraktik, på trods af hun har problemer med livmoderen og betændelse. Det kan fortolkes, at hun føler, at hendes sygdom bliver overset i helhedssynet.

I interviewet med rådgiveren kan det fortolkes, at hun har et andet perspektiv på sygdom. Hun forklarer, hvordan højt sygefravær kan blive en udfordring i beskæftigelsesindsatsen. Hun svarer således, hvordan man løser udfordringer med manglende dansk kundskaber og motivation:

“Jeg tror der hvor man skulle handle det er meget det her sygdomskort. Der er højt fravær for kvinder på både sprogskole og også sån til samtaler ved mig og praktikker der bliver igangsat og sådan noget. Og det der er i Danmark, det er hvis du er syg, så kan du ikke rigtig røre ved noget. Vi har heller ikke nogen muligheder som myndighed for sige at sygdom er forkert eller det kan du



ikke gøre. Man har jo ingen ret til at sige man ikke må melde sig fordi alle har ret til at være syg, men det er en gråzone fordi at det er der jeg tror problematikken er, det er når man melder sig syg fire ud af seks gange. Så lærer man heller aldrig sproget på sprogskolen f.eks. fordi hvis man ikke deltager så ja så sker der jo heller ikke noget. Hvis man melder sig syg til alle samtaler med mig og man aldrig kommer ud i noget praktik fordi jeg har opgivet at samarbejde med den her borger fordi hun kommer aldrig hun melder sig bare syg syg syg, så kommer man heller ik ud i praktik så får man heller ikke noget dansk sprog derude, man får heller ikke noget kendskab til arbejdsmarkedet. Så jeg tror sygdomskoret betyder mere end lige hvad vi ser, eller tror.” (bilag 5, s. 27).

I ovenstående citat kan det fortolkes, at rådgiveren oplever, at antallet af hyppige sygemeldinger fra ikke-vestlige indvandrerkvinder er høj. Hun nævner eksemplet fire ud af seks gange, som kan ses som et højt sygefravær for en borger. Hun beskriver, at sygefraværet vil få konsekvenser for de ikke-vestlige indvandrerkvinders muligheder for at forbedre deres danskkundskaber. Hun beskriver, at det er en gråzone, da hun ikke har tilladelse til at fortælle målgruppen, at de ikke må melde sig syg, da alle har ret til sygdom. Det kan fortolkes, at rådgiveren oplever, at ikke-vestlige indvandrerkvinder melder sig syge, til trods for at de godt kunne have deltaget i en virksomhedspraktik, jobsamtale eller et arbejde.

I interviewet med rådgiveren kan det fortolkes, at hun beskriver sygdom som en negativ faktor i beskæftigelsesforløbet. Der skal arbejdes mod ressourcerne hos de ikke-vestlige indvandrerkvinder, som beskrives til at være det positive. Hun beskriver dette således:

“Jeg tror nogen gange det handler om at gå væk fra sygdomme og dårligdom og over i ressourcer, og have mere fokus på det positive og det de rent faktisk kan. Fordi nogen gange så fylder det hele deres liv, og der prøve vi sån lidt også i takt med de samtale metoder vi har fået og sætte det som et vilkår, altså uanset om du er på arbejde eller du er derhjemme. Så siger du at du har ondt i ryggen, er vi enige om det? ja det er vi, godt hvad kan du så med den ryg? Det er det vi skal finde ud, vi skal prøve finde ud af de ressourcer, så jeg kan godt forstå de har det sådan, og det også tit det, vi nogen gange kan få kritik af kvinderne direkte det er, vi hører ikke på dem og vi forstår dem ikke, men igen så er der også noget kulturelt i det sygdom. Fordi, nu har vi fået rigtig meget undervisning i blandet andet det om det fra SIRI, hvor vi har fået sådan en mappe, der handler det meget om det her sygdoms forståelse, og mange kvinder sætter ord på fysiske symptomer selvom det måske handler om psykiske symptomer og det er noget kulturelt, fordi det psykiske det drøfter vi helt ikke, og slet ikke i et åben forum. Så det kunne være fedt hvis det blev mere nominaliseret,



fordi PTSD er jo en velkendt faktor med mange af de kvinder jeg har siddet med. og det er jo, altså det jo et indgreb i ens arbejdsevne. Det vi helt enige om, men det som om hvis man ikke forstår selv hvad man fejler, så har man heller ikke overskud til at tænke på andet, og så fokusere man også kun på at den der sidder overfor skal kunne forstå hvad fejler jeg, og så er det vigtigt for mig der også er fokus på, du kan også nogle andre ting. Jeg er godt med på du har det rigtig dårligt, men hvad kan du ellers, fordi vi hjælper ikke nogen ved at lade dem sidde derhjemme og få det dårligere, det min holdning. Ja” (bilag 5, s. 28)

I ovenstående citat kan det fortolkes, at rådgiver beskriver, at der skal arbejdes mod at finde en tilgang til, hvordan de ikke-vestlige indvandrerkvinder kan arbejde bedst muligt, på trods af deres sygdomme og formodentligt skånehensyn. Deltagelse i beskæftigelsesforløbet vil antageligvis også give mulighed for, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder kan forbedre deres arbejdsevne og potentielt deres sygdom.

Det fortolkes, at rådgiverens og Informant A's perspektiv på sygdom i beskæftigelsesindsatsen indeholder modsætningsfyldte krav. Informant A synes, at rådgiverne skal være mere opmærksom på sygdommens betydning for målgruppens deltagelse i beskæftigelsesindsatsen, herunder en virksomhedspraktik. Rådgiveren vil gerne have, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder deltager i en virksomhedspraktik eller arbejde, så de kan forbedre deres danskundskaber og få et overblik over, kvindernes arbejdsevne til trods for deres sygdom. Hun vil gerne have fokus på ressourcerne fremfor barriererne.

Det fortolkes, at når kvinder melder sig hyppigt syge i beskæftigelsesforløbet, vil det kunne skabe et krydspres for rådgiveren. Der kan skabes et pres fra regeringens side. Der laves nye politiske aftaler som skærpet indtjeningsregler (Beskæftigelsesministeriet, 2023c) og ny arbejdspligt

(Beskæftigelsesministeriet, 2023d) for at flere ikke-vestlige indvandrerkvinder kommer i beskæftigelse.

Men socialrådgiveren kan ikke imødekomme dette pres, da der er et højt sygefravær for ikke-vestlige indvandrerkvinder. De ikke-vestlige indvandrerkvinder får dermed ikke mulighed for at forbedre deres danskundskaber, som er fortolket til at være en stor barriere for, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder kommer i beskæftigelse. På baggrund af ovenstående kan det fortolkes, at rådgiveren kan skabe succes-creaming som en afværgemekanisme. Rådgiveren vil begynde at prioritere deres tid på sager med mindre sygdom, da det kan fortolkes, at der er størst mulighed for succes med disse typer sager (Nielsen, 2007). I tidligere analyseafsnit beskrev vi, at tolken havde en stor indflydelse på samtaleforløbet, og at rådgiveren skulle benytte længere tid til forklare de dybe emner i disse typer samtaler. Det kan fortolkes, at rådgiveren kan skabe en kvantitets-creaming på baggrund af dette. Rådgiveren vil prioritere deres tid med sager uden tolk, da disse sager vil være mindre tidskrævende (Nielsen, 2007).



20.2 Virksomhedspraktik

Under de tre interviews var det bemærkelsesværdigt, at informanternes holdninger til virksomhedspraktikken var forskellige. Således udtaler Informant A følgende:

”Ja, og så en gang, min socialrådgiver siger, Informant A vi har en kursus, fiskeindustri, hvis du går der og så og arbejde. Det er garanti job, hun siger det, men derefter jeg går der og bliver færdig og jeg har fået bevis, men de siger nej det ikke garantijob, vi har ikke sagt jer og de ikke, de giver ikke til mig også arbejde der. Ja. Ja 2 måneder jeg var i kursus, men bagefter færdig. Slut” (bilag 3, s. 10).

Her kan det fortolkes, at Informant A tænker, at formålet med at komme i virksomhedspraktik er, at praktikanten kan komme i beskæftigelse lige efter praktikken. Herudover fortæller Informant A, at praktikken også skal matche målgruppens ønsker og behov, hvor man også skal fokusere på, hvilke uddannelses- og jobbaggrunde man har med fra hjemlandet.

I modsætning til Informant A, mener rådgiveren, at en virksomhedspraktik kan have flere nytteværdier. Hun siger således:

“Jamen, hvis man ikke har noget kendskab til arbejdsmarkedet overhovedet, hverken fra sit hjemmeland eller det danske, så præsenterer det jo meget godt på en skånsom måde, hvad det kræver når man er ude på arbejdsmarked. Og det er det man skal huske. Det er at en praktik er mega god indflyvning til en ordinært arbejde, fordi hvis man kommer, ikke har noget beskæftigelseserfaring, ikke har et særlig godt sprog men kræver faktisk en tolk, ikke også? Man har måske otte skånehensyn og man kan heller ikke arbejde fuldtid. Så skal man også have det i mente. Hvem vil ansætte det direkte uden at vide hvad de kan i forvejen? Så det er på denne måde at det kan give noget og de kan få noget erfaring og det er ikke sådan at en praktik er et spildt. Det er den aldrig. Den kommer også på cv, fordi det er jo en arbejds erfaring. Det er bare en måde, hvor man kan sige, arbejdsgiver gerne tage imod dig, men arbejdsgiver skal heller ikke give løn for dig, fordi vi ved faktisk ikke hvad du kan endnu. Ja” (bilag 5, s. 30)

Her kan man se, at rådgiveren bemærker flere fordele end at kun komme i beskæftigelse ved praktikken. Her kan man tage udgangspunkt i det blinde område, som der nævnes i Joharis vindue (Damgaard &



Nørrelykke, 2007). Der kan være udfordringer, fordele og ulemper som rådgiveren kan se, men som målgruppen ikke er opmærksom på. I kraft af rådgiverens faglighed og viden, kan de se fordele ved praktikken, der kan hjælpe målgruppen (Damgaard & Nørrelykke, 2007). Som rådgiveren refererer til, kan dette være forbedring af sprogkundskaber (bilag 5). Her kan det fortolkes, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder, kan forbedre deres sprog, når de kommer til at tale på dansk med kollegaer og chefer, hvilket man måske ikke kan gøre derhjemme, hvis alle familiemedlemmer er nyankommet til Danmark. Herudover refererer rådgiveren til, at bruger ressourcer på, at finde matchende virksomhedspraktikker til målgruppen, med udgangspunkt i de ikke-vestlige indvandrerkvindernes ABC-mål, men hvis der er begrænset muligheder for deres ønsker, kan der være udfordringer med at opfylde målgruppens ønsker (bilag 5).

20.3 Rådgiverskift

Et andet emne som der blev nævnt i de tre interviews, var de hyppige rådgiverskift, der var i sagsbehandlingerne. Informant A fortalte, at hun havde syv rådgivere på otte måneder. Således fortalte Informant A: "Det var rigtig svært for mig. Det var rigtig svært fordi en gang ringede jeg til jobcenter, de sagde vi ved ikke hvem din socialrådgiver er, du har haft mange socialrådgiver. Ja " (bilag 3, s.12). Her kan man se nogle af de udfordringer, som skiftende rådgivere medførte. Da de ikke-vestlige indvandrerkvinder er i forvejen en sårbar målgruppe, kan denne form for ustabilitet være vanskelig for målgruppen. Dette kan også ses i citatet, at Informant A har udfordringer med at henvende sig til rådgiveren. Da vi spurgte rådgiveren angående denne udfordring, refererer hun også til, at sygdom ikke kan undgås, da rådgivere også kan blive ramt af sygdomme og barsel (bilag 5).

Dette kan skabe udfordringer i samtalerne, da den skabte tryghed med rådgiveren forsvinder, og målgruppen skal skabe tryghed hos en ny person. Dette erkender rådgiveren også, da det projekt hun var en del af, havde den samme rådgiver igennem de to år projektet kørte (bilag 5). Derfor kan man blive nødsaget til at begynde med en introducerende samtale, hvor man skal introducere hinanden, tale om formålet, forventningsafstemme etc., fordi man møder hinanden første gang (Hansen, 2016). Dette kan skabe pauser i sagsbehandlingen. Et problem som Informant B nævnte om i interviewet:

"Når jeg siger at, jeg havde et godt samarbejde med socialrådgiverne. Mener jeg at der var ikke så meget kontakt mellem mig og dem. Det var der ikke, fordi jeg kunne ikke i arbejde eller



virksomhedspraktik. Jeg blev kaldt ind ca. hver 3. eller 4. måned. En gang blev jeg slet ikke kaldt ind til samtale i et år, det var før Corona. Der var også mange socialrådgiverskift, så der gik også fem måneder, før der kom en ny socialrådgiver” (bilag 4, s. 20).

Dette kan blive et problem, hvis borgere ikke kan kontakte rådgiveren ved forværringer af deres problemer. Dette kan fortolkes, at DS’ professionsetik er blevet brudt, hvis Informant B ikke blev kontaktet i et år, og hun først fik en ny rådgiver efter fem måneder. Dermed blev den medmenneskelige ansvar ikke overholdt, da udfordringer kunne være forværret i perioden (Dansk Socialrådgiverforening, 2011).

21.0 Deldiskussion

I vores analyse af temaet ”modsætningsfyldte krav” belyste vi, at højt sygdomsfravær kan have en betydning for ikke-vestlige indvandrerkvindernes beskæftigelsesforløb og arbejdsforhold for rådgiveren. Vi har også belyst, at rådgiveren ser forhøjet sygdom for ikke-vestlige indvandrerkvinder som en gråzone, da hun ikke kan fortælle en borger, at man ikke må melde sig syg, da alle mennesker har ret til at være syge. I dette afsnit vil vi derfor gerne diskutere sygdom som gråzone. Herudover vil vi gerne diskutere de modsætningsfyldte krav, vi belyste i ovenstående afsnit som rådgiverskift og holdninger om praktikken.

Det høje fravær kan begrænse muligheden for at forbedre i det danske sprog. danskkundskaber, men det kan også have en betydning for relationen mellem borger og rådgiver. Der kan være en barriere i form af manglende relation, når den ikke-vestlige indvandrer kvinde ikke deltager i beskæftigelsesforløbet fyldiggørende. Endvidere vil det kunne gøre det sværere for rådgiveren at finde ikke-vestlige indvandrerkvinders motivationsfaktorer. Manglende deltagelse i beskæftigelsesforløbet vil også kunne påvirke udviklingen eller dannelsen af ikke-vestlige indvandrerkvinders arbejdsevne. Den manglende deltagelse vil også kunne påvirke sygdomsforløbet for borgeren, hvis jobcenteret ikke får mulighed for at benytte deres ressourcer og forlænge sygdomsforløbet. En af jobcentrenes roller er også at støtte borgere med deres sygdomme, så de kan deltage i beskæftigelse på trods af deres helbredsproblemer. Ifølge jobcenteret skal sygdommen ikke iagttages som en begrænsning for at komme i beskæftigelse. Det er derimod et skånehensyn som man skal have i betragtning under beskæftigelsesindsatsen. Hvorimod fra ikke-vestlige indvandrerkvindernes perspektiv kan sygdommen ses som en hindring for at komme i beskæftigelse.



Som rådgiveren også beskriver i vores analyse, kan høje fravær anskues til at have en større betydning end vi tror. Tværtimod er det også vigtigt at være opmærksom på, at alle emner har forskellige perspektiver. På den anden side kan det høje fravær skyldes legitime grunde. Sygdom er en menneskeret, der skal tages alvorligt i et samfund, der er præget af en stor arbejderkultur. Vi skal være opmærksomme på, at mange af de ikke-vestlige indvandrerkvinder kommer fra lande, hvor der har været eller er i krig. Informant B belyste, at hun var frihedskæmper i et mellemøstligt land, og i dag har det haft alvorlige konsekvenser for hendes helbred. Hun beskriver dette således:

"Der er rigtig rigtig mange ting. Jeg har større operationer i flere steder på mit krop. Så har jeg været under totur i fængslet og jeg har været frihedskæmper i mit hjemland, så der har jeg også blevet såret. Alt det her påvirker mig selvfølgelig også psykisk, og også det at min mand døde. Så ja alt det her påvirker mig " (bilag 4, s. 22).

Som vi tidligere nævnt, er Informant B en førtidspensionist i dag. Derfor kan det anskues, at der nødvendigvis ikke er taget hånd om ikke-vestlige indvandrerkvindernes fysiske helbred, men også psykiske helbred i deres tidligere land. Dårligt psykisk helbred kan blive overset, til trods for at det kan have konsekvenser ligesom et dårligt fysisk helbred. Ligesom et dårligt fysisk helbred kan et psykisk helbred også medføre konsekvenser, selvom det i de fleste tilfælde bliver overset.

Rådgiveren belyser i interviewet, at ikke-vestlige indvandrerkvinder kan fortælle, at de har et dårligt fysisk helbred, til trods for at de havde psykiske symptomer. Rådgiveren beskriver følgende:

"(..) nu har vi fået rigtig meget undervisning i blandet andet det om det fra SIRI, hvor vi har fået sådan en mappe, der handler det meget om det her sygdomsforståelse, og mange kvinder sætter ord på fysiske symptomer selvom det måske handler om psykiske symptomer og det er noget kulturelt, fordi det psykiske det drøfter vi helt ikke, og slet ikke i et åben forum. Så det kunne være fedt hvis det blev mere normaliseret (..) " (bilag 5, s. 28)

På baggrund af ovenstående citat, kan det argumenteres, at der kan være forskellige sygdomsforståelser mellem rådgiver og ikke-vestlige indvandrerkvinder. Derfor kan det diskuteres, at dette skaber modsætningsfyldte krav.

Det store sygefravær kan argumenteres som et kulturchok for ikke-vestlige indvandrerkvinder. Både Informant A og Informant B havde ingen arbejds erfaring fra deres hjemland. Der er pludseligt behov for



en ændring for ikke-vestlige indvandrerkvinders identitet og habitus. Dette kan være svært at fastholde sig til. Ikke-vestlige indvandrerkvinder kan se deres hjem, som deres tryghedszone. Mennesker har svært ved at bevæge sig ud fra denne zone. Det kan være svært for mennesker at bestræbe sig i det ukendte, hvor deres erfaring har ingen betydning. Det kan opfattes, at ikke-vestlige indvandrerkvinder prøver at passe på deres identitet.

Det høje sygefravær kan have store konsekvenser for beskæftigelsesforløbet for ikke-vestlige indvandrerkvinder, men denne målgruppe har også andre livsbetingelser som skaber nogle andre helbreds faktorer. Det kan diskuteres, at de to forskellige opfattelser af sygdom kan spille en særlig rolle i beskæftigelsesforløbet. Det kan ikke forlanges at ikke-vestlige indvandrerkvinder skal melde sig mindre syg. Der skal derimod arbejdes mod at finde årsagen til det høje fravær for ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelsesforløbet.

Med udgangspunkt i Informant A's udtalelser om praktikken, kan det diskuteres, at matchende praktiksteder kan være vigtige, da målgruppen i forvejen ikke har en lang arbejdskarriere i bagagen, og på den baggrund også kan have manglende motivation. Derfor kan det være nemmere at genskabe motivationen og få dem i beskæftigelse ved at finde praktikpladser, som målgruppen er interesseret i. På den anden side, er der også hold i argumenterne som rådgiveren kommer med. Målgruppen har ikke de nødvendige kvalifikationer og arbejds erfaring, som deres ønskede destinationer kan kræve. Derfor kan man ikke vente med at sende dem til virksomhedspraktikker, før man finder matchende praktiksteder. For at kunne lykkes med deres drømmedestinationer skal de også kunne oparbejde arbejds erfaring og kvalifikationer. Dette kan man gøre ved at komme i diverse praktiksteder, hvor man udover at forbedre sproget også kan få beskæftigelses erfaringer indenfor forskellige områder. Dette kan give dem erfaring og viden om de forskellige virksomheder og deres arbejds metoder og arbejds opgaver. Herudover er det essentielt, at man er opmærksom på, at borgeren måske kun ser udfordringerne fra deres eget perspektiv. På den anden side ser rådgiveren det fra et fagligt perspektiv, mens man også skal være opmærksom på de forskellige rammer. Derfor kan der argumenteres for, at alle borgernes ønsker ikke nødvendigvis kan blive opfyldt, men at man som rådgiver gør det bedste for borgeren ud fra et fagligt perspektiv.

Med udgangspunkt i analysen om rådgiverskift kan det diskuteres, at rådgiverskift er en udfordring for målgruppen. På den ene side mister de en tryghed, som de har opbygget med en rådgiver, når de skal få en ny rådgiver. På grund af kulturelle årsager, kan det i forvejen være svært for de ikke-vestlige



indvandrerkvinder at være imødekommende for at møde nye mennesker. Derfor kan hyppige rådgiverskift være udfordrende for dem, da de skal til at bygge tillidsbånd til en ny person. På den anden side skal man også erkende, at rådgivere også er normale mennesker, der kan blive ramt af sygdomme. Det kan man ikke komme udenom, hvilket rådgiveren også nævner i vores interview. Her skal det nævnes, at selvom der foregår hyppige rådgiverskift, så er syv rådgivere på otte måneder et problem. På den anden side fortalte Informant B, at hun havde fire rådgivere på fem år (bilag 4). Dette kan også være medvirkende til at mindske mulighederne for målgruppen, da de nye rådgivere skal sætte sig ind i sagerne grundigt, hvilket kan kræve tid. Derfor kan det kræve en god overlevering fra rådgiver til rådgiver. Dette fortalte rådgiveren også om i vores interview:

“Ja, altså god overlevering fra rådgiver til rådgiver vil jeg sige er væsentligt. Det kan selvfølgelig være der sker noget fra den ene dag til den anden som man ikke kan få den overlevering men en overlevering er alfa omega og så (..)” (bilag 5, s. 29).

En anden ide kan være, at man fra begyndelsen af sagsbehandlingen kan lave et team bestående af borgeren og to rådgivere. Derved kan man ved sygdom eller barsel til den ene af rådgiverne, erstatte rådgiveren med den anden rådgiver i teamet. Fordelene ved denne løsning vil være, at man kan undgå tidsspild, og rådgiveren og borgeren vil kende hinanden på forhånd, og rådgiveren vil have et indblik i sagsbehandling fra start. Ulemperne kan være, at det er et omfattende arbejde, at hver borgere skal være tilknyttet to rådgivere. Derudover kan det også være en økonomisk udfordring, da man kan have behov for flere rådgivere. Med de seneste besparelser på beskæftigelsesområdet, kan ideen være vanskelig at få gennemført i organisationerne (Regeringen, 2022).

22.0 Analyse V

I dette afsnit analyserer vi motivationens indflydelse på ikke-vestlige indvandrerkvinders mulighed for at komme på arbejdsmarkedet. Dette gør vi på baggrund af blandt andet de menneskelige behov. Derudover inddrager vi socialrådgiverens påvirkning på motivationen hos målgruppen.



22.1 Motivation

Under de forskellige interviews, som vi har foretaget os og de forskellige rapporter vi har læst, er motivation det ord som er gennemgående. Ifølge Kristen Bent Madsen defineres motivationen således: ”(...) som en fællesbetegnelse for: *alle indre (psykiske) processer og strukturer samt ydre faktorer, der driver, aktiverer eller motiverer handlinger.*”, (Madsen, 1986, s.27).

Rapporter som vi har inddraget i problemfeltet, beskriver manglende motivation som en af barriererne for målgruppens beskæftigelsesmuligheder. I forbindelse med dette udsagn, udtrykte Informant B følgende:

"Kvinder der er ældre, der skal man selvfølgelig huske at de ikke har nogen arbejdsidentitet, fordi de har aldrig arbejdet i deres hjemland og de ved ikke hvordan det er at være på arbejdsmarkedet. Så selvfølgelig skal rådgiveren blive ved og ikke give op, og få motiveret den her person, og send dem nogle steder, hvor de ogs kan lide. Altså borgerne, kvinderne de også gerne vil være i det her praktiksted f.eks. De sender folk til nogle praktiksteder, hvor man slet ikke har noget til fælles i med det her branche. F.eks. rengøring eller ja andre steder, så det skal man også have borgerens mening i betragtning." (bilag 4, s. 19).

Som tidligere nævnt i opgaven, kan ikke-vestlige indvandrerkvinder, som ankommer til Danmark, have komplekse udfordringer. Derfor kan det være vanskeligt at finde motivationen hos dem vedrørende beskæftigelse. På baggrund af dette, kan det være essentielt, at man leder efter målgruppens behov, før man kan finde deres motivationsfaktorer. Her kan der tages udgangspunkt i Maslows behovspyramide (Madsen, 1981).

I forsøget på at motivere de ikke-vestlige indvandrerkvinder, kan socialrådgiveren tage udgangspunkt i de enkelte kvinders behov og lave helhedsvurderinger af dem, da målgruppen som tidligere nævnt, kan have komplekse problemstillinger. Et eksempel kan være i følgende udsagn af rådgiveren: “Ja, økonomi er står højt på listen. Det ofte en faktor som står i vejen for de kan være glade” (bilag 5, s. 29). Her kan man se, at rådgiveren nævner, at penge er en faktor, som motiverer flere af de ikke-vestlige indvandrerkvinder for at komme i arbejde. Økonomi er en vigtig faktor for at de basale behov som fysiske behov og sikkerhedsbehov kan opfyldes (Madsen, 1981).

Derfor kan det være ideelt, at socialrådgiveren lægger vægt i økonomien i samtalerne med målgruppen. Med afsæt i økonomien, kan man motivere målgruppen. Her er det centralt, at rådgiveren får tydeliggjort relevansen og vigtigheden af økonomien på baggrund af beskæftigelsen, og de fordele som beskæftigelsen kan medføre, og de ulemper som manglende beskæftigelse kan medføre. Her kan man for eksempel



inddrage positive og negative incitamenter (Oxvig-Østergaard, 1997). Positive incitamenter kan være anerkendelse af deres arbejde. Negative incitamenter kan for eksempel være sanktioner i form af penge, som kan forværre deres økonomiske situation. Et andet negativt incitament kan være konsekvenserne af manglende beskæftigelse. Det kan være opholdstilladelse eller ferierejser osv. Informant A sagde: “Positive ting - min familie bliver glad. Det er rigtig vigtigste for mig”, (bilag 3, s. 13). Her kan det fortolkes, at familien betyder meget for Informant A. Derfor kan sanktioner, der påvirker Informant A, også have en betydning for familien.

En anden motivationsfaktor som vi har kodet i interviewet, er ligestilling. I interviewet siger Informant A: “Det var rigtig god, ja. Jeg bliver glad for det. Ja. Jeg skal bare arbejde og mænd og kvinde også skal sige ja også hun bestemmer. Det rigtig god” (bilag 3, s. 9). Citatet tyder på, at Informant A har været vant til, at der har været traditionel kønsrolleopfattelse i hendes hjemland. Den traditionelle kønsrolleopfattelse kan stabiliseres ved blandt andet, at begge køn arbejder.

En tredje motivationsfaktor kan være matchende jobs. Dette udtaler Informant A om i følgende: “Ja selvfølgelig matchede jobs, men også have det for øje at den her person har en uddannelse eller ikke har, det skal også have en betydning”, (bilag 3, s. 10). Disse motivationsfaktorer kan være medvirkende til at opfylde selvhævdelsesbehovet (Madsen, 1981). I de ikke-vestlige lande, kan der være et andet syn på kvinder. Kvindernes status er typisk lavere end mænds. Derfor kan de have oplevet nedværdigelse i hjemlandet. Ved at få anerkendelsen, kan det være medvirkende til at frembringe den selvtillid til målgruppen, som de kan have manglet i hjemlandet.

23.0 Deldiskussion

Med afsæt i ovenstående analyse, kan man diskutere i hvor høj grad motivation har betydning for kvindernes interesse i beskæftigelse. Motivationsfaktorer er forskellige hos de forskellige ikke-vestlige indvandrerkvinder. Motivationsfaktorerne er afgørende for målgruppens viljestyrke for at deltage på arbejdsmarkedet. Men hvor meget har motivationen indflydelse på, om målgruppen kommer i beskæftigelse? Hvorfor skal man være motiveret for at arbejde? På den ene side kan man argumentere for, at arbejde som udgangspunkt er en pligt i Danmark. Det er ikke et spørgsmål om valg, men tværtimod en



nødvendighed for livsvilkårene og for at kunne fungere i det danske samfund. På den anden side kan det diskuteres, at motivation for beskæftigelse, kan give en større glæde på arbejdspladsen, som både kan være medvirkende til et bedre samarbejde med kollegaer og samarbejdspartnere. Dette kan også medføre en bedre atmosfære på arbejdspladsen. I modsætning til dette, kan manglende mening i det arbejde, som de udfører, have en negativ effekt på motivationen, og dermed skabe dårligere stemning på arbejdspladsen, samt medføre sygemeldinger og stress (Arbejdstilsynet, u.å.). Især for de ikke-vestlige indvandrerkvinder, som også kan have diverse husholdningsopgaver derhjemme, på grund af den traditionelle kønsrolleopfattelse. Derfor kan manglende motivation på arbejdspladsen medføre flere udfordringer for vores målgruppe. Herudover kan man diskutere, at man kan komme i beskæftigelse uden motivation, men at manglende motivation kan give udfordringer i at fastholde målgruppen i beskæftigelse. Herudover kan det diskuteres, at motivationen for at arbejde også er afhængig af, hvilke behov der bliver opfyldt ved at deltage på arbejdsmarkedet. Dette kan også udtrykkes ved følgende citat af informanten Informant A:

“Ja, og så en gang, min socialrådgiver siger, Informant A vi har en kursus, fiskeindustri, hvis du går der og så og arbejde. Det er garanti job, hun siger det, men derefter jeg går der og bliver færdig og jeg har fået bevis, men de siger nej det ikke garantijob, vi har ikke sagt jer og de ikke, de giver ikke til mig også arbejde der. Ja. Ja 2 måneder jeg var i kursus, men bagefter færdig. Slut “ (bilag 3, s. 10).

Her kan det argumenteres, at Informant A gerne vil have sikkerhedsbehov (Madsen, 1981) opfyldt, da hun foretrækker praktikpladser, der er garanti for et fremtidigt job. På den ene side kan man argumentere, at det er et gyldigt ønske fra Informant A side, at hun vil være sikker på at få et arbejde efter praktik. På den anden side, er det også essentielt at Informant A forstår formålet med de forskellige praktikpladser, og hvordan det kan hjælpe hende med at komme i beskæftigelse. Dette kan hjælpes gennem forventningsafstemning mellem socialrådgiver og borger.

Det kan diskuteres, at motivation ikke er en individuel sag. Det vil sige, at socialrådgiveren også skal være motiveret i at få borgeren i beskæftigelse. Ifølge Dansk Socialrådgiverforeningens skribent, Tina Juul Rasmussen, skriver psykolog Dorthe Birkmose om udfordringen med motivation i sin bog ‘Mennesket er motiveret’ (Rasmussen, 2022). Ifølge Tina Juul Rasmussen mener Dorthe Birkmose, blandt andet, at socialrådgiveren har et udefra-perspektiv, når de arbejder med borgere, men jo længere de kommer i deres proces med borgerens sagsbehandling, kan de også finde målgruppens motivationsfaktorer. Dette kan være medvirkende til en god samarbejdsrelation mellem socialrådgiveren og borgeren (Rasmussen, 2022). Her kan der både være fordele og ulemper. Fordelene kan være, at man ser mennesket ud fra deres situationer,



og hvordan man kan få deres interesse i beskæftigelse øget. Ulemperne til dette kan være, at når man arbejder med udgangspunkt i at forstå målgruppen indefra, så kan man risikere at overse de faglige vurderinger og glemme professionsperspektivet (Rasmussen, 2022).

Overordnet set er motivation et essentielt og brugbart element til at komme i beskæftigelse og fastholde sit arbejde. Samtidig skal man også være opmærksom på, at manglende motivation for at komme i beskæftigelse, ikke kan være en årsag til at afvige fra arbejdsmarkedet. Hvis man vil følge med i nutiden og integrere sig i det danske samfund, er det nødvendigt at komme i beskæftigelse, da beskæftigelse er en pligt og ikke et valg.

24.0 Konklusion

I dette afsnit vil vi konkludere vores besvarelse af vores problemformulering i opgaven. Formålet med vores opgave var at belyse de barrierer, der findes for ikke-vestlige indvandrerkvinder for at komme på arbejdsmarkedet og hvordan vi kan formindske disse barrierer. Vi er kommet frem til at der er flere barrierer, som kan påvirke muligheden for de ikke-vestlige indvandrerkvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. En af barriererne er negativ social kontrol, som begrænser målgruppen. Ydermere leder dette til at kvinden ikke får mulighed for at komme på arbejde på baggrund af pres fra familie i Danmark eller hjemlandet. Flere af de ikke-vestlige indvandrerkvinder kommer fra lande, hvor der ikke er ligestilling mellem mænd og kvinder. Derfor kan de være opvokset med den habitus, at mænd og kvinder har bestemte roller i samfundet. Dette kan påvirke ikke-vestlige indvandrerkvinders identitet, og dermed hvorvidt målgruppen har mulighed for at skabe en arbejdsidentitet. Dette kan være medvirkende til målgruppens manglende succes på arbejdsmarkedet. Ikke-vestlige indvandrerkvinder kan tage deres kulturværdier med til Danmark, hvilket kan påvirke deres tilknytning til det danske samfund, herunder deres valg af integrationsstrategi (Skytte, 2016). Derfor er det essentielt at socialrådgiveren arbejder ud fra en pluralistisk integrationsstrategi, for at inkludere målgruppen, uden at målgruppen skal give afkald på deres egne værdier (Skytte, 2016). Dette vil være medvirkende til at rådgiveren forstår kvindernes særskilte kultur og habitus, og dermed skabelse af arbejdsidentiteten, som er en kerneværdi af det danske samfund. Arbejdsidentiteten skal ikke skabes af individet selv, men skal skabes med støtte fra kvinderne selv, deres familie, systemet og samfundet. Endvidere er den store ændring af ikke-vestlige



indvandrerkvinders identitet og rolle en proces, der ikke må forhastes, understreger Erik Erikson (Paludan Müller, 2016).

En anden barrierer som vi er kommet frem til, at de ikke-vestlige indvandrerkvinder oplever i forbindelse med beskæftigelsesindsatserne er manglende danskkundskaber. Dette er på baggrund af manglende deltagelse i sociale interaktioner og fællesskaber, grundet frygt for at hverken kunne tale eller forstå dansk. Ydermere vil dette have en indflydelse på ikke-vestlige indvandrerkvindernes livsvilkår, for at kunne skabe et netværk og udøve danskkundskaber i praksis. Derfor er det essentielt, at socialrådgiveren er opmærksom på tolkens rolle som en tryghed for borgeren og ikke alene et oversættelsesredskab. Det kan ligeledes konkluderes at en tredje barriere, er de politiske rammer, som har en betydning for socialrådgiverens arbejde i beskæftigelsesindsatsen med ikke-vestlige indvandrerkvinder. Derfor kan socialrådgiveren opleve et krydspres mellem de politiske aftaler, der skal sikre, at flere ikke-vestlige indvandrerkvinder kommer i beskæftigelse, og den høje sygefravær blandt målgruppen som socialrådgiveren ikke kan have kontrol over. På baggrund af dette, kan socialrådgiveren skabe creaming som en afværgemekanisme for at beskytte sig selv (Nielsen, 2007). Det tyder på, at mange rådgiver skift, skaber en manglende relation til ikke-vestlige indvandrerkvinder. Endvidere skaber det en ustabilitet for målgruppen, der leder til manglende tryghed hos socialrådgiveren. De sidste barrierer for målgruppen er manglende motivation. Flere af de ikke-vestlige indvandrerkvinder er ikke motiveret for at arbejde udenfor hjemmet, da arbejde ikke er en del af målgruppens habitus. Derfor er det centralt, at socialrådgiveren kan finde målgruppens behov og motivationsfaktorer, og tager udgangspunkt i dem under samtalerne. Selvom motivation ikke er en gyldig årsag for fraværet på arbejdsmarkedet, kan motivation være en medvirkende faktor i at fastholde de ikke-vestlige indvandrerkvinder på arbejdsmarkedet.

På baggrund af de skærpet regler på området kan vi konkludere at selvforsørgelse er en pligt hvis man er i stand til at arbejde, men spørgsmålet er at de usynlige psykiske sygdomme, forskellige verdenssyn, traditionelle kønsroller osv. kan de ikke-vestlige indvandrerkvinder blive fritaget for at arbejde? Derfor kan der opstå undren over, hvad man ellers, kan gøre for at hjælpe målgruppens udfordringer.



25.0 Perspektivering

Under analysen bemærkede vi også, at integration i det danske samfund kan have en indflydelse på, om de ikke-vestlige indvandrerkvinder kommer på arbejdsmarkedet. Her kunne man undersøge, hvordan integration påvirker resten af kvindernes familie. Derfor kunne man tage udgangspunkt i målgruppens børn, da det kunne tænkes, at der kan være behov for forebyggelse hos målgruppens børn, hvis de har de samme barrierer i familierne. Her er der betydelig opmærksomhed på pigerne i disse familier. Det kan være en arvelighed i familien, der kan påvirke pigerne, som på baggrund af dette oplever udfordringer.

Et løsningsforslag til ovenstående udfordringer som de ikke-vestlige indvandrerkvinder og deres familier oplever, kan være at man benytter ny indsatsstrategi med et formål at få nedbrudt eksisterende barrierer imod tilknytning på arbejdsmarkedet. Strategien kan være, at få målgruppen og deres familier til at ændre perspektiv på den danske kultur. Dermed vil Socialrådgiverens arbejde ændre fra en individuel indsats i forhold til ikke-vestlige indvandrerkvinder til en familieindsats, så kvinden ikke efterfølgende står med ansvaret for at nedbryde barrieren hos sine familiemedlemmer. Et forslag til en ny indsats kan være, at samle flere familier med ikke-vestlig baggrund, og tilrettelægge et forløb for dem. Forløbet kan indeholde aktiviteter, hvor man bliver sammensat med etniske danske familier, og mødes med dem regelmæssigt og laver forskellige sociale aktiviteter, der fører dem tættere på den danske kultur og nedbryder de barrierer, der eksisterer på grund af uvidenhed.

I analyseafsnittet bemærkede vi også, at målgruppen kan være ramt af diskrimination ude på arbejdsmarkedet og i samfundet (Koob et al., 2023). Gennem vores analyse kunne vi konkludere, at diskrimination kan være en af årsagerne til målgruppens afvigelse fra arbejdsmarkedet og det danske samfund. Dette emne kan man fordybe sig i, og undersøge problemet i et større perspektiv, da dette kan have væsentlig betydning for målgruppens beskæftigelsesudfordringer. Her kan man lave feltundersøgelser eller indsatser på virksomhederne, hvor man arbejder tæt med målgruppens kollegaer, og giver dem et indblik eller undervisning om målgruppens udfordringer, og hvordan de kan være medvirkende til at gøre en forskel for de ikke-vestlige indvandrerkvinder.



Litteraturliste

- Andersen , S. H., & Olsen , F. (17. april 2023). *Rekord: Beskæftigelsen blandt ikke-vestlige indvandrere runder 180.000*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://www.ae.dk/node/3308/pdf-export>
- Ankestyrelsen . (1. april 2022). *Optjeningsprocent/Brøkpension* . Ankestyrelsen. Lokaliseret den. 03.01.2024 på https://ast.dk/pension/hvad-handler-din-klage-om/brokpension?fbclid=IwAR3bzI3jlxZZVQuo-zQXZ5ovMcb_wVOxCb11UUMOrkvBABPbqzceI9A28K4
- Arbejdstilsynet . (u.å.). <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/om-psykisk-arbejdsmiljoe/hvad-er-psykisk-arbejdsmiljoe/manglende-mening-i-arbejdet/>. Arbejdstilsynet. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/om-psykisk-arbejdsmiljoe/hvad-er-psykisk-arbejdsmiljoe/manglende-mening-i-arbejdet/>
- Beskæftigelsesministeriet. (Marts 2023a). *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2023*. Beskæftigelsesministeriet. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://bm.dk/media/22108/kvinder-og-maend-paa-arbejdsmarkedet-2023.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet . (maj 2023b). *Status på arbejdsmarkedet Maj 2023*. Beskæftigelsesministeriet. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://bm.dk/media/22668/status-paa-arbejdsmarkedet.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet . (oktober 2023c). *Aftale om skærpede optjeningsregler for kontanthjælp* . Beskæftigelsesministeriet. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://bm.dk/media/wp2bhdcw/aftale-om-skaerpede-optjeningsregler-for-kontanthjaelp.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet . (oktober 2023d). *Aftale om en ny arbejdspligt med klare krav til borgere i kontanthjælpssystemet som ikke opfylder optjeningsreglerne*. Beskæftigelsesministeriet. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://bm.dk/media/yxkf5uza/aftale-om-en-ny-arbejdspligt.pdf>
- Bredgaard, T., Jørgensen , H., Madsen, P. K., & Rasmussen , S. (2017). *Dansk arbejdsmarkedspolitik* (2. udg.). Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.
- Cabi. (u.å.). *Negativ social kontrol som barrier for beskæftigelse*. Cabi. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/i-kommunen/negativ-social-kontrol-som-barriere-for-beskaeftigelse/>



- Christensen, M. (2022). Hermeneutik - forståelse, fortolkning og mening. I M. Christensen, R. E. Jørgensen, N. H. Lysken, & C. Rosenberg (Red.), *Videnskabsteori og socialt arbejde - en grundbog* (s. 115-130). Samfundslitteratur.
- Damgaard, I., & Nørrelykke, H. (2007). *Den personlige samtale - en introduktion* (2. udg.). Hans Reitzels Forlag.
- Danmark Statistik. (December 2022). *Indvandrere i Danmark 2022*. Danmark Statistik. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=44690&sid=indv2022>
- Danmarks Statistik. (2023). *Arbejdsløse (register)*. Danmarks Statistik. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/arbejdsløse/arbejdsløse-register>
- Danmarks Statistik . (u.å.). *Arbejde og indkomst* . Danmarks Statistik. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://www.statistikbanken.dk/20316> - Arbejde og indkomst, arbejdsløse, årlige ledighed, AUL03: Fuldtidsledige efter område, oprindelsesland og køn, område, hele landet, oprindelsesland, ikke-vestlige lande, køn, kvinder, år, 2007-2022, vis tabel
- Dansk Socialrådgiverforening . (2011). *Værdighed, retfærdighed, integritet, ansvar - professionsetik* . Dansk Socialrådgiverforening. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2017/05/2011-Professionsetik.pdf>
- Eide, H., & Eide, T. (2007). *Kommunikation i praksis*. Forlaget Klim .
- Engen, M., & Nielsen , V. B. (2022). Anvendt kvalitativ metode. I M. Engen, P. Østergaard, C. F. Sørensen, & V. B. Nielsen (Red.), *Problembaserede undersøgelser på socialrådgiveruddannelsen* (s. 147-158). Hans Reitzels Forlag.
- Fahnøe, K. (2016). Fattigdom, marginalisering, stigmatisering og institutionelle identiteter. I B. M. Jensen, & I. Schiermacher (Red.), *Udsatte voksne og socialt arbejde* (s. 117-132). Hans Reitzels Forlag.
- Finansministeriet. (10. maj 2018). *Rapport: Dårlig integration koster 33 mia. kr. om året*. Regeringen. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://www.regeringen.dk/nyheder/2018/ikke-vestlig-indvandring-og-efterkommere-koster-varigt-33-mia-kr-om-aaret-frem-til-aar-2100/>
- Forordning (EU) 2016/679 af 27.april 2016
- Guldager, J. (2015). *Videnskabsteori - en indføring for praktikere*. Akademisk Forlag.



- Hansen , L. (2016). Kommunikation og samtale. I M. Goli, & L. Hansen (Red.), *Beskæftigelsespolitik og socialt arbejde - i teori og praksis* (2. udg., s. 357-381). Hans Reitzels Forlag.
- Hutchinson , G. S., & Oltedal , S. (2019). *Teoretiske perspektiver på socialt arbejde*. Hans Reitzels Forlag.
- Ingemann, J. H., Kjeldsen, L., Nørup, I., & Rasmussen, S. (2018). *Kvalitative undersøgelser i praksis - viden om mennesker og samfund*. Samfundslitteratur.
- 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. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://bm.dk/media/fydabdo0/kortlaegning-af-integration-i-kommunerne-pdf-vive-ua.pdf>
- KL. (31. oktober 2023). *Beskæftigelsesrettet integrationsindsats* . KL. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://www.kl.dk/beskaeftigelse-og-integration/integration/beskaeftigelsesrettet-integrationsindsats/beskaeftigelsesrettet-integrationsindsats>
- Koldsø, B. R. (2019). Tværprofessionelle møder med børn, unge og familier i udsatte områder. I A. Matthiessen, S. F. Gerholt, A. M. Møller, & B. Zeeberg (Red.), *Bedre møder på tværs - facilitering, processer og beslutninger* (s. 195-219). Samfundslitteratur.
- Koob, S. A., Skibsted, M., Brygger, R., Manili, S., & Andreassen, M. (2023). *Oplevet etnisk diskrimination i Danmark*. Institut for menneskerettigheder. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://menneskeret.dk/files/media/document/Oplevet%20etnisk%20diskrimination%20i%20Danmark.pdf>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview - det kvalitative forskningsinterview som håndværk* (2.udgave). Hans Reitzels Forlag.
- Larsen, B. (28. december 2020). *Indvandrere bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet. Og det går udover samfundsøkonomien* . Lokaliseret den. 03.01.2024 på Information: <https://www.information.dk/indland/2020/12/indvandrere-diskrimineret-paa-arbejdsmarkedet-gaar-samfundsoekonomien>
- Lov om integration af udlændinge i Danmark jf. LBK. nr. 1146 af 22. juni 2020, som senest ændret ved lov nr. 893 af 21. juni 2022
- Madsen, K. B. (1981). *Abraham Maslow*. Forum/Dreyer.
- Madsen, K. B. (1986). *Motivation og personlighed*. Gyldendal.



- Mealor , C. (november 2020). *Barrierer for kvinder med indvandrere- og flygtningebaggrund på det danske arbejdsmarked* . Kvinfor. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://kvinfor.dk/wp-content/uploads/2021/12/Barrierer-for-kvinder-med-indvandrere-og-flygtningebaggrund-paa-det-danske-arbejdsmarked.pdf>
- Mealor, C. (september 2023). *Negativ social kontrol og beskæftigelse blandt kvinder med minoritetsetnisk baggrund - en interviewundersøgelse blandt eksperter*. KVINFOR. Lokaliseret den. 03.01.2024 på https://kvinfor.dk/wp-content/uploads/2023/09/Negativ-social-kontrol-og-beskaeftigelse-blandt-kvinder-med-minoritetsetnisk-baggrund_KVINFOR-2023.pdf
- Nielsen , T. (2010). *Elementær psykologi*. Frydenlund.
- Nielsen , V. L. (2007). Indbydelse til dans omkring markarbejderadfærdsbegrebet. I V. L. Nielsen, & N. Ploug , *Når politik bliver til virkelighed* (s. 149-170). SFI - Det Nationale Forskningscenter For Velfærd - https://pure.vive.dk/ws/files/261332/0723_festskrift.pdf
- Oxvig-Østergaard, P. (1997). *Motivation - vejen til større resultater*. Børsen.
- Paludan-Müller, L. (2016). Arbejdets betydning og identitet. I M. Goli, & L. Hansen (Red.), *Beskæftigelsespolitik og socialt arbejde - i teori og praksis* (2. udg., s. 464-500). Hans Reitzels Forlag.
- Rasmussen, T. J. (22. marts 2022). "Når vi undervurderer andres motivation, risikerer vi at ende i en faglig blindgyde". Dansk Socialrådgiverforening. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/naar-vi-undervurderer-andres-motivation-risikerer-vi-at-ende-i-en-faglig-blindgyde/>
- Regeringen. (december 2022). *Ansvar for Danmark - Det politiske grundlag for Danmarks regering* . Statsministeriet. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://www.stm.dk/media/12275/regeringsgrundlag2022-a.pdf>
- Skaksen, J. R., & Jensen, B. (Red.). (2016). *Hvad ved vi om indvandring og integration? Indvandringen til Danmark og forløbet af integrationen fra 1960'erne til i dag*. Rockwool Fondens Forskningsenhed og Gyldendal.
- Skaksen, J. R., & Schultz-Nielsen, M. L. (2016). Hvad betyder indvandringen for de offentlige finanser i Danmark? I J. R. Skaksen, & B. Jensen (Red.), *Hvad ved vi om indvandring og integration? Indvandringen til Danmark og forløbet af integrationen fra 1960'erne til i dag* (s. 101-113). Rockwool Fondens Forskningsenhed og Gyldendal.



Skytte, M. (2016). *Etniske minoritetsfamilier og socialt arbejde* (4 udg.). Hans Reitzels Forlag .

Straffeloven jf. LBK. nr. 1360 af 28. september 2022, som senest ændret ved Lov nr. 1554 af 12. december 2023

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering . (21. juli 2023). *Ansvar for beskæftigelsesindsatsen* .

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://star.dk/om-styrelsen/ansvar-for-beskaeftigelsesindsatsen/>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (u.å). *Status på arbejdsmarkedet: Antal ledige personer.*

Jobindsats. Lokaliseret den. 03.01.2024 på <https://jobindsats.dk/databank/arbejdsmarked/status-pa-arbejdsmarkedet/ledighed/antal-langtidsledige-personer/#!> - Vælg målingsvariable, Antal langtidsledige fuldtidspersoner, Vælg område, Hele landet, Vælg periode, Vælg alle, Vælg ydelsesgrupper, Kontanthjælp, Vælg køn, Kvinder, Vælg alder, 16-19 år, 20-24 år, 25-29 år, 30-34 år, 35-39 år, 40-44 år, 45-49 år, 50-54 år, 55-59 år, 60-64 år, Vælg herkomst, Personer med dansk oprindelse, Indvandrere fra ikke-vestlige lande, Vis resultat, Beregn, Vælg beregning, Gennemsnit, Vælg fordelingsvariabel, Periode, Navngiv beregningen, Gennemsnit pr. måned i 2007, Vælg de udfaldsrum der skal beregnes gennemsnit af, Jan 2007, Feb 2007, Mar 2007, Apr 2007, Maj 2007, Jun 2007, Jul 2007, Aug 2007, Sep 2007, Okt 2007, Nov 2007, Dec 2007, Beregn, Beregn, Vælg beregning, Gennemsnit, Vælg fordelingsvariabel, Periode, Navngiv beregningen, Gennemsnit pr. måned i 2022, Vælg de udfaldsrum der skal beregnes gennemsnit af, Jan 2022, Feb 2022, Mar 2022, Apr 2022, Maj 2022, Jun 2022, Jul 2022, Aug 2022, Sep 2022, Okt 2022, Nov 2022, Dec 2022, Beregn

Thagaard , T. (2004). *Systematik og indlevelse - en indføring i kvalitativ metode*. Akademisk Forlag.

Wilken , L. (2014). *Bourdieu for begyndere* (2. udg.). Samfundslitteratur.