

INTEGRATIONSHUSET KRINGLEBAKKENS KVINDER I ARBEJDE

Speciale i Kandidat i Socialt Arbejde

Aalborg Universitet i København



Illustration af Julie Bolt Brockmann

Josefine Klysner Thomsen

Studienummer: 20220193

Vejleder: Mia Arp Fallov

Dato: 31. maj 2024

Anslag: 148.553

Abstract

This thesis aims to examine minority ethnic women's access to the labour market in Denmark. Several studies have shown how numerous factors challenges the access for these women, however, there has been less research conducted on employment initiatives working with minority ethnic women located outside the municipal context. As a result, I would like to investigate this field by using the organisation Integrationshuset Kringlebakken as a framework. This organisation works on supporting minority ethnic women between two cultures and providing them with better opportunities to become part of the Danish society. Here, counselling within the labour market is an important element.

This has led me to the following research question: *How does Integrationshuset Kringlebakken conduct their job counselling, and how does it impact their users' ability to gain employment?* My research is conducted by using qualitative methods, such as interviews with two employees from Integrationshuset Kringlebakken and five users from Integrationshuset Kringlebakken. Furthermore, I have conducted observations of the job counselling within the organisation. The study is divided into three sub-analyses. The initial part investigates how Integrationshuset Kringlebakken implements their job counselling in practice. The second part investigates the users' abilities to participate in the job counselling, and their experiences with the job counselling. The final part discusses challenges which users face when they are trying to find employment. I will examine the research question by using different theoretical frameworks such as intersectionality, empowerment, Bandura's theory on self-efficacy, and Lin's theory on social capital and the principle of homophily.

This thesis has shown that the job counselling within Integrationshuset Kringlebakken employs a holistic approach, where users define their problems and goals. The job counselling extends beyond assistance with applications and resumes, often including social counselling to address broader issues affecting the users' lives, distinguishing it from the job counselling within the municipality. Kringlebakken strives to empower its users by actively involving them in the job search process, helping them develop skills and knowledge that can improve their labour market position. Kringlebakken's core values of equality, dignity, respect, and recognition shape the relationship between the employees and the users, creating a safe

environment for users to share their challenges and receive support. The findings highlighted numerous complex challenges to employment for users, which often interplay with the users' gender and ethnicity. This is influencing their experiences of unequal access to the labour market and contributes to vulnerability and discouragement. While Kringlebakken faces limitations in changing these barriers, as many are rooted in structural mechanisms, they can still provide users with essential knowledge and skills to strengthen their employment opportunities. Furthermore, they can provide support to vulnerable users and, in some cases, link them to an extended network on the labour market.

Indholdsfortegnelse

Abstract	2
Indledning	6
Problemfelt	7
Problemformulering	9
Arbejdsspørgsmål	9
Præsentation af Integrationshuset Kringlebakken	9
Husets indsatser	9
Kringlebakkens målgruppe	10
Jobrådgivningen	11
Litteraturgennemgang	11
Videnskabsteori og metode	13
Videnskabsteori	13
Semistruktureret interview	15
Adgang til feltet og udvælgelse af informanter	16
Interviewguide	19
Observation	20
Forskerposition og forskningsetik	21
Analysestrategi	23
Analysens opdeling	23
Forskningsprocessen metodiske tilgang	24
Teori	25
Empowerment	25
Selveffektivitet	25
Social kapital og homofili	26
Intersektionalitet	28
Analyse	28
Delanalyse 1: Hvordan gennemfører Kringlebakken deres jobrådgivning i praksis?	28
Mødet med brugerne i jobrådgivningen	29
Selvstændiggørelse i centrum	31
Kringlebakkens netværk	33
Frivillighedens præmisser	35
Kulturelle møder	36
Omsorgsarbejde	37
Jobrådgivningens tråde ud i danskundervisningen	39
Delkonklusion	41
Delanalyse 2: Hvilke forudsætninger har brugerne af Kringlebakken for at indgå i jobrådgivningen, og hvordan oplever brugerne jobrådgivningen?	41
Netværkets betydning for at komme i arbejde	42
Homofile netværk	42

Opbygning af kompetencer	45
Modløshed	48
Mental sårbarhed	49
Kringlebakken som støttende netværk	52
Delkonklusion	54
Delanalyse 3: Hvilke udfordringer møder Kringlebakkens brugere, når de forsøger at komme i arbejde?	55
Familieliv	55
Danskkundskaber og uddannelse	57
Religiøs påklædning.....	58
Alder.....	59
Politisk pres.....	60
Delkonklusion	62
Konklusion	62
Litteraturliste	65

Indledning

Gennem de seneste år har der været et øget fokus på at få nyankomne borgere i beskæftigelse. Regeringen har blandt andet udarbejdet et forslag til en reform, der vil indføre 37-timers arbejdspligt, der særligt henvender sig mod minoritetsetniske kvinder, da denne målgruppe i højere grad står uden for arbejdsmarkedet (Jørgensen & Westersø, 2023). Forkvinde for Dansk Socialrådgiverforening Signe Færch, har udtalt følgende om reformen:

”Kontanthjælpsreformen går målrettet efter – og vil særligt ramme minoritetsetniske kvinder [...] Det er også vores bedste overbevisning, at de mennesker, der er fanget i kontanthjælpssystemet, har sociosociale problemstillinger, som ikke afhjælpes af tvang og økonomiske sanktioner – tværtimod.” (Integrationshuset Kringlebakken, 2023: 15)

Forskere har ligeledes peget på, at der er adskillige faktorer, der ligger til grund for, at denne målgruppe oplever udfordringer med at komme ud på arbejdsmarkedet (Mealor, 2020; Cevena, 2019; Bendixen, 2023). Integrationshuset Kringlebakken (fremover refereret til som Kringlebakken) beskæftiger sig med at få denne målgruppe ud på arbejdsmarkedet, særligt gennem deres jobrådgivningsindsats. Det særlige ved Kringlebakkens jobrådgivning er, at den har et tidligt og helhedsorienteret sigte (Integrationshuset Kringlebakken, 2023: 15). Dertil retter indsatsen sig specifikt mod minoritetsetniske kvinder. Overordnet set har Kringlebakken et indgående kendskab til denne målgruppe med deres mangeårige arbejde med at støtte kvinderne i mødet med det danske samfund (Hammer, 2022: 7).

Der er imidlertid ikke udført meget forskning om beskæftigelsesindsatser som Kringlebakkens. Derfor er det mit ønske at belyse dette gennem mit speciale. Denne undersøgelse kigger mere konkret på, hvordan Kringlebakken gennemfører deres jobrådgivning i praksis, og hvorledes dette har betydning for Kringlebakkens brugeres evne til at komme i arbejde. For at danne en forståelse for dette, bygger undersøgelsen primært på interviews med to ansatte i Kringlebakken samt fem brugere af Kringlebakken. Dertil er der også foretaget observationer af jobrådgivningen.

Problemfelt

Forskning betoner vigtigheden af beskæftigelse for nye borgeres integration ind i et nyt samfund. Et studie fra Storbritannien peger blandt andet på, at beskæftigelse er det vigtigste aspekt inden for integration af nye borgere. Her kan tilknytning til arbejdsmarkedet være med til at åbne op for øgede sprogkompetencer, nye netværk samt økonomisk frihed (Cheung & Phillimore, 2014: 521). I Danmark er tilknytningen til arbejdsmarkedet også af stor betydning, og forskning peger lige så på, at denne spiller en afgørende rolle for at opnå en vellykket integration (Cevea, 2019: 5; Bendixen, 2023: 88). Der er mange gevinster ved at blive integreret på arbejdsmarkedet. Disse inkluderer blandt andet øget viden om det danske samfund samt dets kulturelle og sociale normer. Derudover er der de fordele, som det britiske studie påpegede. Disse goder kan være med til at have en positiv indvirkning på den enkeltes selvopfattelse, og dermed være med til at styrke selvtilliden og troen på fremtiden for det enkelte individ (Bendixen, 2023: 88; Cevea, 2019:36; Cheung & Phillimore, 2013: 521).

Det er dog ikke altid let at træde ind på arbejdsmarkedet, særligt ikke for kvinder, der kommer til Danmark som familiesammenførte eller flygtninge. Her oplever en del en række barrierer, der kan stå i vejen for, at de kan få et arbejde i Danmark (Mealor, 2020). Netværk er en faktor der i høj grad kan fremstå som en barriere for denne gruppe, der ofte står uden et stærkt netværk i Danmark, når de flytter hertil. Forskning indikerer, at netværk har en essentiel betydning for muligheden for at få et job. Her er der både tale om personlige netværk men også professionelle netværk (Mealor, 2020: 85). I et nyhedsbrev skriver Udlændinge- og Integrationsministeriet blandt andet at: *"Uddannelsesniveaue og en vennekreds, der ikke alene består af personer med indvandrerbaggrund (socialt netværk), er derimod to faktorer, som har en positiv effekt på nydanskeres tilknytning til arbejdsmarkedet [...]"* (Udlændinge- og Integrationsministeriet, 2017).

Forskning peger på, at der er nogle særlige udfordringer, der knytter sig an til det kvindelige køn, når det kommer til at skulle få et arbejde som minoritetsetnisk borger (Mealor, 2020). Dette handler blandt andet om barrierer, der følger med familielivet, religion, alder, sprog og uddannelse. Her viser forskning, at samspillet mellem flere faktorer kan forme kvindernes oplevelse af ikke at have lige adgang til arbejdsmarkedet (Galos & Coppock, 2023). Kigger vi

på statistikkerne, viser det sig, at der er sket en positiv udvikling, idet minoritetsetniske kvinder med ikke-vestlig baggrund gennem de seneste 20 år i højere grad er kommet i beskæftigelse (Danmarks Statistik, 2023: 37-38). Til trods for dette viser nye tal fra 2023, at der stadig er behov for en indsats på området, da denne målgruppe stadig i højere grad står uden for arbejdsmarkedet sammenlignet med både minoritetsetniske mænd og majoritetsetniske kvinder (Danmarks Statistik, 2023: 43-44). Ud af 58.503 personer med ikke-vestlig baggrund er 36.692 kvinder underbeskæftigede sammenlignet med 21.811 mænd (Ibid: 44). Dertil er minoritetsetniske kvinder med ikke-vestlig baggrunds beskæftigelse *"[...]29 pct. lavere end den ville have været, hvis de havde haft samme beskæftigelsesfrekvenser som kvinder med dansk oprindelse."* (Ibid: 43).

Denne problematik beskæftiger Kringlebakken sig med særligt gennem deres jobrådgivningsindsats, der yder rådgivning inden for job og uddannelse til målgruppen (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 8). Kringlebakken er en forening, der på daglig basis beskæftiger sig med at give marginaliserede kvinder med minoritetsetnisk baggrund mulighed for at deltage i samfundet på lige fod med andre borgere (Ibid). Gennem jobrådgivningen tilbydes kvinder hjælp til opgaver, der er relateret til job og uddannelse, herunder hjælp til at udarbejde CV og ansøgninger (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 15).

Fra politisk side er der fokus på, at denne målgruppe ikke har samme beskæftigelsesfrekvens som den majoritetsetniske befolkning. Dette har medført et øget fokus på at fremme integrationen for familiesammenførte og flygtninge, særligt gennem beskæftigelse (Thuesen et al., 2020: 7). Derfor igangsatte 17 danske kommuner i perioden 2016-2019 initiativet 'Integration, der virker – en mere målrettet kommunal beskæftigelsesindsats', med formålet om at løfte beskæftigelsen blandt nyankomne borgere i kommunerne (Thuesen et al., 2020: 3). Dog afslører en Vive rapport, at indsatsen ikke har haft målbare effekter i forhold til at skabe øget beskæftigelse for målgruppen. Der tegner sig et billede af, at jobcentre har svære ved at hjælpe kvindelige flygtninge og familiesammenførte ud på arbejdsmarkedet, da disse oplever særlige barrierer sammenlignet med mændene (Thuesen et al., 2020; Meador, 2020). Hermed tyder det på, at der er behov for en særlig indsats, der i højere grad har erfaring med præcis denne målgruppe og deres udfordringer med arbejdsmarkedet. Her kommer Kringlebakken ind i billedet, idet de forsøger aktivt at arbejde med minoritetsetniske kvinders barrierer på

arbejdsmarkedet (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 17). På baggrund af dette ønsker jeg at dykke ned i det arbejde, der finder sted i denne indsats med deres brugere og kigge nærmere på, hvorledes dette har en betydning for brugernes evne til at komme i arbejde.

Problemformulering

Hvordan gennemfører Integrationshuset Kringlebakken deres jobrådgivning, og hvorledes har det betydning for brugernes evne til at komme i arbejde?

Arbejdsspørgsmål

- 1) Hvordan gennemfører Kringlebakken deres jobrådgivning i praksis?
- 2) Hvilke forudsætninger har brugerne af Kringlebakken for at indgå i Kringlebakkens jobrådgivning, og hvordan oplever brugerne jobrådgivningen?
- 3) Hvilke udfordringer møder Kringlebakkens brugere, når de forsøger at komme i arbejde?

Præsentation af Integrationshuset Kringlebakken

Her vil jeg kort komme med en præsentation af Kringlebakken, for at give læseren et indblik i foreningens målgruppe og indsatser, herunder særligt jobrådgivningen.

Husets indsatser

Integrationshuset Kringlebakken er en frivillig forening, der befinder sig i Nordvest kvarteret i København og har eksisteret siden 1999 (Integrationshuset Kringlebakken, u.å.-d). Foreningen arbejder med at øge lighed på forskellige områder herunder socialt og erhvervsmæssigt for kvinder med minoritetsetnisk baggrund, der befinder sig i marginaliserede positioner (Integrationshuset Kringlebakken, u.å.-d; Hammer, 2022: 7). Huset har en helhedsorienteret tilgang til integration og arbejder derfor ud fra fem primære indsatser, der består af danskundervisning, integrationsvuggestue, netværksarbejde, fortalervirksomhed og rådgivning (Hammer, 2022: 7-8; Integrationshuset Kringlebakken, u.å.-a). Nærværende speciale vil sætte

fokus på sidstnævnte indsats med et særligt fokus på jobdelen. Gennem husets aktiviteter arbejdes der på at give Kringlebakkens brugere viden og kendskab til det danske sprog, kultur og samfund, således at kvinderne kan blive en del af det danske samfund og føle sig hjemme i Danmark (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 4). Huset har seks ansatte og en række frivillige medarbejdere, der er koblet til de forskellige indsatser (Integrationshuset Kringlebakken, u.å.-c; Integrationshuset Kringlebakken, 2023: 22). Ydermere har Kringlebakken en større andel brugerfrivillige (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 8).

Kringlebakkens målgruppe

Kringlebakkens målgruppe består af kvinder, som primært er familiesammenførte eller flygtninge, der aldersmæssigt spænder fra 20 til 50 år (Ibid: 8). Der er forskellige brugergrupper i Kringlebakken, hvoraf nogle kommer hver dag til danskundervisning. Andre brugere kommer mere ad hoc i huset og benytter tilbud som for eksempel jobrådgivningen, når de har brug for det. De brugere, der modtager dansk undervisning, er typisk nye i Danmark eller har boet her i få år. Den gruppe af brugere, der kommer i jobrådgivningen, har typisk boet i Danmark i flere år, hvoraf nogle har boet her i omkring 20 år (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 8; Hammer, 2022: 44). Nogle af brugerne, der kommer i jobrådgivningen, har lange videregående uddannelser og meget erhvervserfaring, imens andre har lav eller ingen uddannelsesbaggrund og ringe erhvervserfaring (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 15). Størstedelen af brugerne stammer fra de såkaldte MENAPT lande, der dækker over en række lande i det nordlige Afrika samt Asien (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 8; Udlændinge- og Integrationsministeriet, u.å.). Alle Kringlebakkens brugere er i højere eller mindre grad marginaliserede eller socialt udsatte, og mange står uden et stærkt netværk i Danmark (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 8; Hammer, 2022: 44). Gennem dette speciale vil jeg anvende begrebet minoritetsetniske kvinder, og her vil jeg referere til den målgruppe, der kommer i Kringlebakken. Her er det vigtigt at betone, at disse kvinder ikke anses som en homogen gruppe, idet de har mange forskellige baggrunde hvad angår nationalitet, alder, sprog, erhverv, uddannelse og religion.

Jobrådgivningen

Jobrådgivningen finder primært sted hver torsdag eftermiddag og varetages af medarbejdere og frivillige (Integrationshuset Kringlebakken, u.å.-b). Dog trækker jobrådgivningen også tråde ud til andre af Kringlebakkens indsatser, herunder danskundervisningen, hvilket jeg vil komme nærmere ind på gennem delanalyse 1. I jobrådgivningen kan brugerne blandt andet få hjælp til at finde og søge jobs, skrive CV og ansøgninger samt få vejledning inden for områder som fagforening, A-kasse, pension og lignende (Integrationshuset Kringlebakken, 2022:15).

Litteraturgennemgang

Jeg vil gennem dette afsnit berøre den eksisterende forskning på området i et forsøg på at give et indblik i feltet, som kan være med til at skabe kontekst for dette speciale. Det er ikke lykkedes mig at finde forskning, der undersøger beskæftigelsesarbejde med denne målgruppe inden for andre frivillige foreninger. Derfor tager min litteraturgennemgang udgangspunkt i forskning, der berører arbejdsmarkedsindsatsen for denne målgruppe inden for kommunal regi samt migrationsforskning, der berører barrierer på arbejdsmarkedet for minoritetsetniske kvinder. Dertil vil jeg også berøre den litteratur, der er skrevet om Kringlebakken.

Gennem min litteratursøgning fandt jeg frem til en rapport skrevet af Vive, der omhandler 17 kommuners indsats med at styrke beskæftigelse blandt flygtninge og familiesammenførte. Her var der gennem tre år et øget fokus på blandt andet virksomhedspraktik og løntilskud blandt sagsbehandlere i kommunerne. Dog konkluderede rapporten, at initiativet overordnet set ikke havde medført øget beskæftigelse for målgruppen (Thuesen et al., 2020). Denne beskæftigelsesindsats har nogle andre fokusområder sammenlignet med Kringlebakkens beskæftigelsesindsats. På baggrund af dette kan jeg anvende denne forskning til at forstå, hvordan jobrådgivningen i Kringlebakkens adskiller sig fra det arbejde, der finder sted i kommunal regi.

Min litteratursøgning har givet mig et godt indblik i barrierer på arbejdsmarkedet for kvinder med minoritetsetniske baggrund. Der er mange faktorer, der kan spille ind, hvorfor jeg kun har valgt at nævne en række af dem, som også går igen i mit speciale. Meador beskriver hvordan de sproglige barrierer fremstår som en af de største udfordringer for denne målgruppes

muligheder for at komme i arbejde. Dette er særligt taget i betragtning af, at arbejdsgivere ofte vægter sprogkompetencer højt i forbindelse med en ansættelse. Her er det blandt andet faktorer som analfabetisme, stress og traumer, der kan være med til at stå i vejen for at kvinderne har de rette forudsætninger for at lære det danske sprog. Dertil pointerer Mealor hvordan graviditet og barsel kan være med til at påvirke kvindernes muligheder for at lære dansk, idet de ikke kan gennemføre danskuddannelsen uden pauser (Mealor, 2022: 79-82). Tænkertanken Cevea beskriver, hvordan økonomi kan stå i vejen for at komme på sprogskole. I 2018 blev der indført brugerbetaling på 2000 kroner per modul, for alle der ikke falder under kategorierne EU-borgere, flygtninge eller studerende. Dette ramte lidt under halvdelen af alle kursister, der var indskrevet på de danske sprogskoler i 2018 (Cevea, 2019: 20).

Uddannelse er endnu en vigtig faktor. Cevea rapporten peger på, at familiesammenførte- og flygtningekvinder ofte ikke har en relevant uddannelse fra deres hjemland, der kvalificerer dem til det danske arbejdsmarked. Dertil formår en del heller ikke at gennemfører sådan en efter ankomsten til Danmark (Cevea, 2019: 12). Cevea rapporten finder yderligere at en del af dem, der har kvalifikationerne til at arbejde inden for et faglært felt, ikke formår at få et faglært arbejde på grund af manglende dansk kundskaber (Ibid:20). Mealor fremhæver, at uddannelser taget i Danmark giver bedre muligheder for beskæftigelse. Her peges der på, at kvinderne overordnet set er mere tilbøjelige til at tage en ny uddannelse i Danmark end mændene (Mealor, 2020: 44-50). Dahl peger på, at diskrimination på arbejdsmarkedet også er en faktor, der påvirker målgruppens adgang til arbejdsmarkedet. Her kan kvindernes etnicitet og særligt det muslimske tørklæde fremstå som en barriere for at blive ansat (Dahl, 2019: 138-142). I forlængelse heraf peger Bendixen på, at der stadig hersker fordomme om kvinder, der bærer hijab, som kan ligge til grund for, at kvinderne bliver valgt fra (Bendixen, 2023: 93).

Forskning viser, at familieliv og kønsroller også kan fremstå som en barriere for kvindernes beskæftigelse. Her finder en undersøgelse af Bonke & Schultz-Nielsen, at beskæftigelse hos minoritetsetniske mænd ofte stiger mens den falder hos minoritetsetniske kvinder efter de har indgået ægteskab (Bonke & Schultz-Nielsen, 2012: 80). Mealor peger på, at flertallet af minoritetsetniske mænd og kvinder tilslutter sig ligestilling i forhold til kønsroller i hjemmet (Mealor: 2020: 65). Til trods for dette viser Cevea rapporten, at der blandt nogle par hersker en bestemt opfattelse af henholdsvis kvinden og mandens rolle. Disse er ofte bundet op på

at kvinden går hjemme og tager sig af hus og børn imens manden tjener pengene (Cevea, 2019: 22). Bonke & Schultz-Nielsen antyder, at dette tildeles kan skyldes skæve arbejdstider hos manden. Sådanne arbejdstider kan bidrage til højere indkomst men samtidig resulterer i at kvinden ikke kommer i beskæftigelse (Bonke & Schultz-Nielsen, 2012: 80). Bendixen skildrer, hvordan netværk ydermere er en afgørende faktor for beskæftigelse. Mange blandt målgruppen står uden et stærkt netværk i Danmark, hvilket særligt er en udfordring for kvinder, der har børn, og dermed ikke kan få hjælp til pasning og hentning (Bendixen, 2023: 95). Desuden viser en undersøgelse, at netværk er en af de mest essentielle faktorer for at få denne målgruppe i arbejde. Særligt kombinationen af minoritets- og majoritetsetniske personer i netværket har positive effekter (Mealor, 2020: 85).

Mit speciale vil stå på benene af denne forskning om barriererne for målgruppens adgang til arbejdsmarkedet. Dog vil dette ikke være mit hovedfokus men nærmere en delkomponent for at forstå det arbejde, der finder sted i Kringlebakkens jobrådgivning, og i forlængelse heraf deres brugers muligheder for at komme i arbejde. Gennem mit speciale vil denne forskning blive brugt til at underbygge mine informanternes beskrevne oplevelser med barrierer på arbejdsmarkedet. Ydermere vil mit speciale også stå på skuldrene af Kringlebakkens seneste årsrapporter samt Hammers bog om 'Kvinderne fra Kringlebakken', der omhandler det arbejde, der finder sted i Kringlebakken. Denne beskriver Kringlebakkens forskellige tilbud, værdisæt, arbejdsmetoder, målsætninger og indeholder citater fra medarbejdere og brugere (Hammer, 2022).

Videnskabsteori og metode

Jeg vil starte dette afsnit ud med at beskrive de videnskabsteoretiske perspektiver, der ligger til grund for dette speciale. Dernæst vil jeg komme ind på de metodiske overvejelser, som jeg har gjort mig i forbindelse med dette speciale.

Videnskabsteori

Dette speciale trækker på hermeneutikken og kritisk teori, hvilket jeg vil uddybe gennem dette afsnit. *„Hermeneutik“ kommer af græsk og betyder fortolkning eller fortolkningskunst.* (Juul, 2012: 107). Der findes forskellige udlægninger af hermeneutikken, hvor dette

speciale lægger sig op ad den filosofiske hermeneutik, der blev beskrevet af Gardamer. Denne videnskabsteoretiske retning anser ikke forskeren som en neutral observatør, der kan undlade at medbringe sine fordomme i spil i forståelsesprocessen. Frem for at se fordommene som en hindring anses de nærmere som en produktiv erkendelse, der stiller forskeren i stand til at stille relevante spørgsmål eller erfare noget nyt (Ibid: 121-122). Dette gjorde sig også gældende for mig under dette speciale. I kraft af mit kendskab til Kringlebakken gennem mit frivillige arbejde og praktik havde jeg på forhånd en fordom om, hvordan jobrådgivningen fungerede samt hvilken betydning dette havde for brugernes evne til at komme i arbejde. Mit virke i foreningen vakte min interesse for området og gav mig lyst til at undersøge dette nærmere. Gennem min empiriindsamling har jeg sat min viden om jobrådgivningen og målgruppen i spil. Dette afspejles i mine interviewguides, der indebærer tematikker baseret på mine indledende hypoteser, hvilket har været styrende for mine semistrukturerede interviews. Inden for hermeneutikken skal der ske en horisontsammensmeltning for at komme frem til en erkendelse af virkeligheden. Her pendles der mellem forskerens fordomme og de nye erfaringer, der viser sig i den sociale virkelighed. Dette er den hermeneutiske cirkel. Dette var også tilfældet for mig, idet min fortolkning opstod i mødet med mine fordomme og mine informanternes horisonter. Det har derfor været vigtigt for mig som forsker at være indstillet på at være åben og lade mig belære af nye indsigter for at udvide min horisont (Ibid: 123-128). Forud for specialet havde jeg en hypotese om, at jobrådgivningen havde et langt større mulighedsrum for at få brugerne i arbejde. I mødet med mit genstandsfelt blev det dog tydeligere for mig, at jobrådgivningen i langt højere grad handler om at udøve omsorg og støtte for brugerne, end jeg først havde antaget. Dette kan i sidste ende have en positiv indvirkning på brugernes muligheder for at komme i arbejde.

Mit speciale trækker også på kritisk teori, som er beskrevet af Honneth. Dette kan særligt ses i mine valg af teorier. Ifølge Honneth har videnskaben til opgave at afdække underliggende mekanismer, som er årsagen til den virkelighed, der fremtræder for os. På baggrund af dette arbejder kritisk teori ud fra en antagelse om, at der findes en virkelighed derude, og det er videnskabens opgave at afdække og forklare den. Det er samfundsvidenskabens pligt at adressere, og dermed bekæmpe disse mekanismer, der er med til at forme krænkelser for mennesker i marginaliserede positioner i samfundet. Dette kræver, at samfundskritikken tager udgangspunkt i et normativt ideal, der har rod i den sociale virkelighed (Juul, 2012b: 319-

323). Tankerne om et normativ ideal og social forandring kan ses i empowerment, idet denne teori indebærer et ideal om at skabe et samfund, hvor marginaliserede individer har adgang til ressourcer og muligheder for at deltage i samfundet på lige fod med andre borgere. Dertil arbejder empowerment også med at identificere de underliggende mekanismer, der er med til at præge ulighed i samfundet for derefter at forsøge at gøre op med dem (Andersen & Brok, 2021). Intersektionel teori lægger stor vægt på de levede erfaringer, som marginaliserede individer oplever, hvilket er essentielt for at forstå, hvorfor visse målgrupper oplever undertrykkelse i samfundet. En adressering af disse kan være med til at bekæmpe undertrykkende mekanismer. Det normative ideal i intersektionel teori kommer til udtryk, idet denne teori stræber efter et samfund, der er præget af større social retfærdighed uden undertrykkelse og diskrimination (Crenshaw, 1991). Lins teori om social kapital ligger også i tråd med kritisk teori på visse punkter. Gennem denne teori anerkender Lin, at social kapital ikke er jævnt fordelt blandt alle individer i samfundet, hvilket præger adgangen til netværk og ressourcer samt mulighed for at mobilisere social kapital og blandt andet økonomisk afkast. Dermed kan Lins teori bruges til at kritisere, hvordan ulighed i social kapital opstår og fastholdes i vores samfund. Lins teori er dog i højere grad deskriptiv frem for normativ. Alligevel kan den anvendes til at adressere de underliggende sociale strukturer, der skaber og opretholder ulighed (Lin, 1999). Dele af dette speciale berører også de underliggende strukturer, der påvirker brugernes oplevelser af ulige adgang til arbejdsmarkedet. Derfor trækker specialet også tildeles på kritisk teori.

Semistruktureret interview

Gennem dette speciale har jeg valgt at anvende kvalitativ forskningsmetode i et forsøg på at skabe en dybdegående viden om, hvordan Integrationshuset Kringlebakken arbejder på at få deres brugere i arbejde, og hvilke virkninger det har for brugerne (Kristensen & Hussain, 2016: 73). I forlængelse heraf har jeg anvendt kvalitative forskningsinterviews som metode til at indhente min empiri. Denne metode har givet mig mulighed for at have samtaler med relevante individer, og derigennem har jeg erhvervet mig specifik viden, som er koblet til personlige erfaringer. Igennem dette speciale har jeg valgt at interviewe brugere af Kringlebakken, i et forsøg på at få indsigt i hvordan Kringlebakkens brugere oplever jobrådgivning, og hvordan dette tilbud har betydning for deres evne til at komme i job. Jeg har også interviewet

medarbejdere af Kringlebakken, som yderligere har bidraget til min forståelse af det arbejde, der finder sted i praksis i jobrådgivningen. Gennem mine interviews har jeg indhentet specifik viden, som jeg ikke bare kan læse mig til. Dermed har denne metode bidraget til at belyse netop min problemformulering. Jeg har valgt, at samtalerne med mine informanter skulle bygge på en semistruktureret tilgang, hvor jeg på forhånd havde forberedt en række spørgsmål, men samtidig tillod mig selv at være fleksibel i mine interviews. Dette gav mig mulighed for at forme nye spørgsmål undervejs og dykke ned i essentielle dele af mine informanternes oplevelser, som jeg fandt relevante for mit speciale (Poulsen, 2016: 75-76).

Adgang til feltet og udvælgelse af informanter

Jeg har en tilknytning til Kringlebakken, idet jeg har været frivillig i deres jobrådgivning gennem to år samt været i praktik i foreningen på tredje semester. Herigennem har jeg fået kendskab til både medarbejdere og brugere, som jeg har kunne trække på i forhold til at finde informanter til min undersøgelse. Indledningsvist gjorde jeg mig nogle tanker om potentielle informanter blandt brugerne, hvorefter jeg vendte dette med medarbejdere, der arbejder i jobrådgivningen. Disse medarbejdere har et indgående kendskab til brugerne af indsatsen, hvilket var et godt supplement til min viden om brugerne. Hermed agerede de nøglepersoner og gav mig muligheden for at finde relevante informanter til min undersøgelse (Poulsen, 2016: 80).

Gennem dette speciale har jeg skulle forholde mig til antallet af informanter. Det er svært at komme med et definitivt svar på hvor mange informanter, der er relevant for en undersøgelse, men jeg havde opstillet en række kriterier, som jeg ønskede at udvælge mine informanter på baggrund af (Kvale, 1997: 108). Som jeg har beskrevet gennem afsnittet 'Kringlebakkens målgruppe', har brugerne forskellige baggrunde, både hvad angår deres alder, nationalitet, opholdstid i Danmark, uddannelse og erhvervserfaring. Jeg ønskede derfor at sikre mig en bred repræsentation af de brugere, der benytter jobrådgivningen. Jeg ønskede at undersøge brugernes oplevelser af Kringlebakkens jobrådgivning og stræbte derfor efter at danne mig et nuanceret billede. På baggrund af dette har jeg bestræbt mig på at finde informanter med forskellige beskæftigelsesstatus, herunder nogle der er jobsøgende, nogle der er i beskæftigelse, samt nogle der gentagende gange har været inde og ude af arbejdsmarkedet.

Derudover har jeg forsøgt at finde informanter med forskellige nationaliteter, uddannelsesbaggrunde og aldre i et forsøg på at indhente empiri, der afspejler virkeligheden.

Eftersom jobrådgivningen trækker tråde ud i danskundervisningen, har det været vigtigt for mig også at interviewe brugere af danskundervisningen. Jeg oplevede dog nogle udfordringer i den forbindelse, da det var svært for mig at finde nogle, der havde lyst til at stille op til et interview. Dette er særligt set i lyset af, at en del af brugerne i danskundervisningen har begrænsede danskkompetencer. Dog lykkedes det mig at finde en, der er bruger af danskundervisningen, samt en anden der er tidligere bruger af både jobrådgivningen og danskundervisningen. De resterende informanter er også en blanding af nuværende brugere og tidligere brugere af Kringlebakkens jobrådgivning. Længere nede har jeg lavet et skema, der viser diversiteten blandt mine informanter, der er brugere af Kringlebakken.

På opfordring af den medarbejder i Kringlebakken kontaktede jeg brugerne via Kringlebakkens telefon, hvor jeg indledningsvist sendte dem en sms og spurgte om de var interesserede i at hjælpe mig med mit speciale ved at deltage i et interview. Efterfølgende snakkede jeg med dem fysisk eller over telefon for at uddybe min undersøgelses formål. Jeg har valgt at anonymisere brugerne, da en enkel ønskede at være anonym. Derfor har jeg givet brugerne et alias frem for deres rigtige navn og anonymiseret deres oprindelsesland. Derudover har jeg valgt at angive deres aldre i et årti, da enkelte ikke ønskede at oplyse deres præcise alder.

Pseudonym	Alder (årti)	Oprindelses- område	År i Dan- mark	Uddannelse	Beskæfti- gelse	Civilsta- tus	Tilknytning til Kringlebakken
Azadeh	50-59	Vestlige Asien	19 år	Gymnasial uddannelse, hjemland	Ingen	Skilt med børn	Bruger af jobrådgivningen
Aarna	50-59	Sydlig Asien	25 år	Ingen	Rengøring, fuldtid	Gift med børn	Bruger af jobrådgivningen
Samira	30-39	Sydlig Asien	4 år	Bachelor i IT, hjemland	IT, fuldtid	Gift med børn	Tidligere bruger af jobrådgivningen/tid- ligere bruger af danskundervisnin- gen
Ceylan	20-29	Østlige Europa	6 år	Kok, hjemland	Restaurant, deltid Sprogskole, deltid	Gift med børn	Bruger af danskundervisnin- gen
Samawado	40-49	Østlige Afrika	20 år	Ingen	Rengøring, deltid	Skilt med børn	Bruger af jobrådgivningen

Udover brugerne har jeg også foretaget interviews med to medarbejdere i Kringlebakken. Min ene informant er Birgith, der er ansvarlig for jobrådgivningen. Birgith har været ansat i Kringlebakken gennem knap 20 år og er også souschef i Kringlebakken. Den anden er Emilie, der underviser brugerne i dansk. Emilie har været ansat i Kringlebakken gennem de seneste 2 år.

Det har været vigtigt for mig at lave et interview med Birgith, idet hun har beskæftiget sig med jobrådgivningen gennem mange år og har et godt kendskab til arbejdet og brugerne. Eftersom dele af jobrådgivningen også er implementeret i danskundervisningen, har det også været relevant for mig at interviewe Emilie for at få en forståelse for, hvordan dette spiller sammen. Begge interviews har bidraget med vigtig viden til at forstå, hvordan Kringlebakken gennemfører deres jobrådgivningen i praksis. Samspeilet mellem interviews af ansatte og brugere har bidraget med en vigtig indsigt, der har hjulpet mig med at svar på min problemformulering (Poulsen, 2016: 79).

Det er værd at nævne, at jeg gennem dette speciale henviser til en undersøgelse foretaget af Kringlebakken. Denne omhandler fordelingen af arbejdsopgaver i hjemmet, herunder opgaver forbundet med børnepasning og husarbejde. Undersøgelsen er udarbejdet af Emilie i foråret 2024. Empirien er indhentet blandt brugerne i danskundervisningen, medarbejdere og frivillige. Det er vigtigt at pointere, at dette ikke er en længere akademisk undersøgelse men en mindre undersøgelse. Jeg har vedlagt undersøgelsen som bilag. Ydermere henviser jeg også til Kringlebakkens rådgivningsregister fra 2022 og 2023 i delanalyse 3. Disse er interne dokumenter, som jeg har fået særlig adgang til. De indeholder blandt andet information om, hvor mange brugere der er kommer i arbejde og uddannelse samt inden for hvilken branche. På grund af personfølsomme data har jeg ikke vedlagt disse som bilag.

Interviewguide

Jeg havde forud for mine interviews planlagt en række temaer med underliggende spørgsmål som indgik i en interviewguide. Denne havde til formål at strukturere mine interviews, således at jeg sikrede mig, at jeg kom rundt om de tematikker, som jeg fandt relevante for min undersøgelse (Kvale & Brinkmann, 2014: 151). Jeg havde udarbejdet forskellige interviewguides, der blandt andet retter sig mod Kringlebakkens forskellige brugertyper, herunder dem der udelukkende kommer i jobrådgivningen, og dem der primært er en del af danskundervisningen. Derudover havde jeg også lavet en interviewguide, der retter sig mod Birgith i jobrådgivningen samt en til Emilie i danskundervisningen. Alle interviewguides var opdelt i tematikker, som tillod mig at være mere til stede i interviewsituationen og følge mine informaners fortællinger. Med et overblik over tematikkerne i mit hoved kunne jeg stille relevante spørgsmål, når det gav mening i samtalen (Poulsen, 2016: 81-82). Tematikkerne i interviewguiden til

brugerne af jobrådgivningen samt danskundervisningen dækkede over præsentation af informanter, netværk, barrierer, Kringlebakken og fremtiden. Jeg har valgt at spørge ind til de samme tematikker, men ændre en smule på spørgsmålene, så de gav mening for begge brugergrupper. Nogle af tematikkerne gik igen i mine interviewguides til medarbejderne. Under mit interview med Birgith, kom vi ind på tematikkerne rådgivning i praksis, netværk, barrierer, kompetencer og empowerment. Tematikkerne i interviewet med Emilie omhandlede jobrådgivningen i relation til danskundervisningen, netværk samt barrierer. Alle tematikkerne er lavet på baggrund af mine indledende hypoteser, som bygger på den viden, jeg havde om målgruppen og jobrådgivningen forud for specialet.

Det har i særdeleshed været vigtigt for mig at udarbejde spørgsmål på forhånd, under dette speciale, da enkelte af mine informanternes danske sprog var begrænset, hvorfor jeg bestræbte mig på at stille simple spørgsmål. Jeg har også skulle indstille mig på at afholde et enkelt interview på engelsk, da en af mine informanter var mest komfortabel med dette. Disse sproglige barrierer har medført, at jeg af og til har stået i nogle udfordrende situationer, hvor det var svært for mig og min informant at få alle nuancerne med i vores kommunikation. Jeg har forsøgt at imødekomme dette ved at stille spørgsmål på forskellige måder, såfremt min informant ikke forstod spørgsmålet. I tilfælde hvor jeg har været usikker på, om jeg har forstået min informants fortælling, har jeg bestræbt mig på at stille opfølgende spørgsmål eller parfraseret min udlægning, så min informant kunne af- eller bekræfte dette. Der er dog en risiko for, at dette kan have haft en indvirkning på min empiri, hvis noget er gået tabt i forståelsen.

Observation

Jeg har valgt at foretage observationer for at få en dybere forståelse for jobrådgivningens praksis. Her har jeg selv indgået som deltager, hvor jeg sammen med en fagprofessionel har foretaget jobrådgivninger med brugere. I den forbindelse har jeg indgået i spontane samtaler om jobrådgivningen med den fagprofessionelle. Her var mit fokus særligt på den fagprofessionelles arbejder med nye brugere af jobrådgivningen samt jobrådgivningssamtaler med brugere af danskundervisningen. Jeg formåede kun at foretage observationer af tre forskellige jobrådgivninger i løbet af en dag. To af observationerne var med brugere af danskundervisningen mens en anden var med en ny bruger. Observationerne har givet mig et større indblik

i arbejdet med nye brugere samt hvordan der arbejdes med at spore brugere af danskundervisningen i retningen af arbejdsmarkedet. Jeg har nedfældet mine observationer og samtaler som feltnoter, der indgår som empiri i specialet (Mørck, 2016: 158). Min plan var oprindeligt at foretage flere observationer. Det lod sig dog ikke gøre blandt andet på grund af, at jeg havde valgt at lave observationer under ramadanen, hvor der typisk ikke kommer nogle brugere i jobrådgivningen. Dertil var der også andre faktorer, som sygdom og ferie, der resulterede i dette udfald. Det kunne dog have været spændende og berigende for mit speciale at foretage flere observationer, særligt for at skabe en dybere forståelse for relationsdannelsen og omsorgsarbejdet, der finder sted i jobrådgivningen.

Forskerposition og forskningsetik

Eftersom jeg er frivillig i Kringlebakken, har jeg været særlig opmærksom på min dobbeltsidet position som forsker og frivillig. På den ene side anser jeg mit kendskab til foreningen og denne specifikke indsats som en styrke for mig, idet jeg på forhånd har en relation til mine informanter. Dermed er der allerede etableret en form for tillid mellem os. Tillid er et vigtigt element i en interviewsituation, da det kan bidrage til at informanten har lyst til at dele deres oplevelser og erfaringer (Poulsen, 2016: 84). Tillid er ikke en selvfølge, da relationen mellem forsker og informant kan være præget af et underliggende asymmetrisk magtforhold, idet forskeren i sidste ende har kompetencen til at bestemme en udlægning af virkeligheden gennem det videnskabelige produkt (Brinkmann, 2016: 470). Til trods for at jeg på forhånd har opbygget en relation mellem mig og mine informanter kan jeg ikke undsige mig denne ulighed, da dette speciale også er et videnskabeligt produkt, der bygger på mine informanters fortællinger. Dertil er der også en ulighed i, at jeg er en etnisk majoritetskvinde. Dermed vil det være svært for mig at forstå de barrierer, som brugerne møder, til trods for min stræben efter at forstå disse. Selvom jeg kan læse om dem og høre beretninger om dem, vil jeg aldrig kunne føle dem på min egen krop. Derfor har jeg bestræbt mig på at spørge ind til disse og lytte til kvindernes beretninger. Jeg anser langt hen ad vejen min todelte rolle som en fordel. Dette har også gjort mig i stand til at stille nuancerede spørgsmål på grund af mit kendskab til foreningen og brugerne. Jeg har dog været opmærksom på min indledende forforståelse, og jeg har bestræbt mig på at være åben over for nye indsigter, som mine informanter har

bragt på banen. Jeg har anstrengt mig på at lægge analytisk distance til feltet, ved at benytte viden fra feltet samt teori til at trække mig selv ud af feltet og forstå det på ny.

Jeg har truffet nogle bevidste valg i et forsøg på at skabe en tryk atmosfære for mine informanter under vores interview. Først og fremmest har jeg sikret mig, at mine informanter vidste hvad de gik ind til, ved at informere dem forud for interviewet. Dertil har jeg også indhentet samtykkeerklæringer, som jeg har forklaret for de af mine informanter, hvor jeg oplevede sproglige udfordringer. Mit ønske var, at de skulle forstå, hvad de skrev under på. Som forsker er det vigtigt at man tager hensyn til, om ens informanter bliver berørt af den forskning, som der bedrives. Derfor har jeg givet mine informanter muligheden for at være anonyme (Brinkmann, 2016: 466). Jeg har som forsker også et ansvar for at behandle mine informanters personlige oplysninger konfidentielt, hvorfor det har været vigtigt for mig at lægge vægt på, at lydoptagelser og transskriberinger ikke vil blive delt med Kringlebakken (Ibid). Dette er særligt set i lyset af min position som frivillig. Yderligere har jeg oplyst mine informanter om, at deres informationer vil blive opbevaret sikkert og slettet efter eksamination. Jeg har valgt at afholde mine interviews i Kringlebakken, som er en velkendt ramme for begge parter, for at bidrage til at skabe et trygt miljø. Derudover har jeg haft fokus på min øjenkontakt og mit kropssprog. Begge dele er virkemidler, der kan være med til at skabe tillid og signalerer en aktiv lytter (Poulsen, 2016: 84).

I mødet med mine informanter blev jeg meget bevidst, om hvor sårbart et emne dette er for nogle. Det at stå uden for arbejdsmarkedet kan opleves som et enormt pres. Jeg oplevede blandt andet, at en af mine informanter blev ked af det under vores interview. Her måtte jeg stoppe interviewet og træde ud af min forskerrolle og i stedet tage min frivillige-hat på, i et forsøg på at sikre at min informant velbefindende (Brinkmann, 2016: 473). Udover denne episode oplevede jeg også, at en anden informant delte eksplicit ud af historier om mental sårbarhed. Derfor var jeg ekstra opmærksom på mit kropssprog i denne situation og forsøgte at signalere, at jeg var til stede samtidig med at jeg gav plads til hendes fortælling om det svære. Brinkmann beskriver hvordan tillidsfulde rum pludselig kan åbne op for sårbare samtaler, og hvordan man som forsker er nødsaget til at tage stilling til dette (Ibid: 465). På baggrund af dette har jeg valgt ikke at inkludere detaljerne fra denne fortælling i mit speciale, selvom min informant forsikrede mig om, at hun i dag er et godt sted. Disse oplevelser har bidraget til min

forståelse for, hvor mange anspændte følelser der kan være forbundet med dette emne. Til trods for at dette er et sårbart emne, synes jeg samtidig det er vigtigt at få brugerne perspektiver inddraget i specialet. Tildeles fordi min problemformulering lægger op til at inddrage brugernes oplevelser, men også i særdeleshed fordi jeg oplever en tendens til, at denne målgruppe få frataget deres stemme, når der bliver skrevet om dem (Jørndrup, 2022). Derfor vil jeg argumentere for, at det er vigtigt at inkludere dem.

Analysestrategi

Jeg vil i det følgende præsentere dette speciales analysestrategi. Her vil jeg komme ind på opbygningen af specialets analyse samt berøre sammenhængen mellem den empiri, som jeg har indsamlet og den valgte teori.

Analysens opdeling

Specialets analyse er opdelt i tre forskellige delanalyser, der hver har et arbejdsspørgsmål tilknyttet. Målet er hermed at besvare den overordnede problemformulering gennem disse arbejdsspørgsmål. Dette speciale ønsker at undersøge den praksis, der finder sted i Kringlebakkens jobrådgivning, samt hvorledes denne indsats har betydning for brugernes evne til at komme i arbejde.

Gennem første delanalyse ønsker jeg at undersøge, hvordan Kringlebakken gennemfører deres jobrådgivning i praksis. Her vil jeg inddrage interviews, som er foretaget af to medarbejdere i Kringlebakken samt dokumenter i form af en bog, der beskriver Kringlebakken arbejdsmetoder samt årsrapporter udarbejdet af Kringlebakken. Til at rammesætte denne empiri vil jeg primært anvende empowerment begrebet til at fremanalysere, hvordan jobrådgivningen kan være med til styrke kompetencer og viden blandt brugerne, hvilket kan være et led i at fremme brugernes muligheder for at komme i arbejde. Dertil vil jeg også kigge på brugerperspektivet, der er med til at danne rammerne for de fagprofessionelles tilgang til brugerne. Gennem denne teori vil jeg belyse, hvordan Kringlebakken arbejder ud fra en helhedsorienteret indsats, der også spiller ind i andre af husets aktiviteter. I forlængelse heraf vil jeg anvende Banduras teori om selveffektivitet til at forstå de mekanismer, der kan opstå blandt brugerne, når de fagprofessionelle arbejder med dem i en empowermentproces.

Afslutningsvist vil Lins teori om social kapital også blive inddraget til at forstå, hvordan Kringlebakkens arbejder på at styrke brugernes sociale kapital gennem tiltag i jobrådgivningen.

Gennem specialets anden delanalyse vil jeg undersøge, hvilke forudsætninger Kringlebakkens brugere har for at indgå i Kringlebakkens jobrådgivning samt undersøge, hvordan brugerne oplever jobrådgivningen. Her vil jeg anvende empowerment begrebet og i forlængelse heraf teorien om selveffektivitet, der kan være med til at forklare de processer, der kan styrke brugerne tro på, at de kan overkomme barrierer på arbejdsmarkedet. Jeg vil benytte mig af teorien om social kapital og homofili til at forstå brugernes forudsætninger for at benytte sig af jobrådgivningen samt til at forstå, hvordan brugerne kan benytte sig af netværk i Kringlebakkens til at komme tættere på arbejdsmarkedet. Her vil jeg primært anvende interviews fra fem forskellige brugere.

Sidste delanalyse berører de udfordringer, som brugerne møder, når de forsøger at komme i arbejde. Gennem mine interviews med brugerne blev det tydeligt for mig, at mange af deres udfordringer på dette område spiller sammen med køn og etnicitet. Derfor vil jeg anvende mine informanternes udsagn samt forskning på området og sætte dette i relation til teorien om intersektionalitet. Dette afsnit vil ydermere samle op på fund fra de forhenværende delanalyser og diskutere Kringlebakkens handlingsrum i forhold til at rykke deres brugere tættere på arbejdsmarkedet.

Forskningsprocessen metodiske tilgang

Min forskningsproces har båret præg af den abduktive tilgang. Jeg startede ud med at foretage en række interviews, som satte rammen for den valgte teori. Efterfølgende har jeg foretaget flere interviews samt observation og justeret på min teori, i et forsøg på at skabe en dybere forståelse af det arbejde, der finder sted i Kringlebakkens jobrådgivning. Dermed har jeg vekslet lidt mellem mine empiriske iagttagelser og mit teoretiske ståsted (Monrad & Olesen, 2018: 18-20). På baggrund af mine interviews har jeg foretaget kodninger i et forsøg på at finde centrale tematikker, der går igen. Her var det temaer som netværk, barrierer, relationer, kompetenceudvikling, praksis i jobzonen, sårbarhed, omsorg og modløshed. Disse har dannet grundlag for min analyse og dermed indgået i besvarelsen af min problemformulering.

Teori

Jeg vil gennem dette afsnit præsentere de valgte teoretiske perspektiver og dertilhørende relevante begreber, som jeg anvender gennem analysen. Specialet inddrager teorierne empowerment, selveffektivitet, social kapital og homofili samt intersektionalitet.

Empowerment

Gennem specialets analyse vil jeg gøre brug af empowerment til at forstå, hvilken arbejdsmetode og værdisæt der er implementeret i Kringlebakkens jobrådgivning. Empowerment i det sociale arbejde kan både forstås som en strategi, metode, mål og værdigrundlag, der har til formål at skabe forbedringer og forandringer for underprivilegerede individer i vores samfund (Andersen & Brok, 2021: 18; Andersen et al., 2000: 12-15). En stor del af arbejdet ligger i at give brugerne kontrol over deres eget liv. For at dette kan lykkes skal magt både afgives af de fagprofessionelle men også tages af brugerne (Andersen et al., 2000: 14). Opbyggelse af kompetencer og viden er essentielt inden for empowerment for at give alle lige muligheder for at begå sig i samfundet. Kompetencer og viden kan styrke brugernes handlemuligheder og give dem øget kontrol over deres eget liv, hvilket kan være med til at modvirke magtesløshed (Andersen et al., 2000: 67-68). Brugerperspektiv er endnu et vigtigt begreb inden for empowerment, som jeg vil benytte mig af gennem min analyse. Dette handler om brugernes ret til selv at definere problemer og mulige løsninger. Hermed kan brugeren blive ekspert på deres eget liv og være med til at tage ejerskab over processen (Andersen & Brok, 2021: 88-92). Empowerment rummer et menneskesyn, der anser alle individer som ligeværdige. Dog indebærer dette et dilemma, idet brugerne på den enes side er afhængige af andre, samtidig med at de er aktive selvbestemmende individer (Ibid: 26-32).

Selveffektivitet

I forlængelse af empowerment vil jeg anvende Albert Banduras teori om selveffektivitet (self-efficacy). Denne kan bidrage til en forståelse af de mekanismer, der kan opstå i en empowermentproces. Banduras teori omhandler individers tro på deres egne evner til at udføre handlinger eller overkomme udfordringer, der kan lede dem til at opnå succesfulde resultater. Her beskriver Bandura hvordan individers motivation og handlinger er tæt koblet til deres egen kognitive forståelse af, hvad de er i stand til frem for, hvad de objektivt er i stand til (Bandura,

2010: 1-2). Gennem dette speciale vil jeg anvende Bandura teori til at dykke ned i hvordan brugerne oplever jobrådgivningen. Bandura beskriver, at der er fire forskellige mekanismer som er med til at forme selveffektivitet hos individer: mestringserfaringer, stedfortrædende erfaringer, social overbevisning og følelsesmæssige og fysiske tilstande (Ibid: 3-5).

Mestringserfaring opstår, idet brugerne formår at gennemføre opgaver eller udfordringer succesfuldt. Bandura beskriver denne mekanisme som den mest effektive vej til at opnå selveffektivitet, eftersom sådanne erfaringer bidrager med et autentiske bevis på, at den enkelte kan tilvejebringe det der skal til, for at gennemføre en opgave eller udfordring succesfuldt. Omvendt kan oplevelser af ikke at have gennemført en opgave succesfuldt svække brugernes tiltro til deres egne evner (Ibid: 3). Den anden mekanisme er stedfortrædende erfaringer, der dækker over at opleve andre, der ligner en selv, udføre handlinger succesfuldt. Jo større lighed der er mellem de to individer og situationerne, des mere overbevisende fremstår oplevelsen. Omvendt gælder det at observationer af andre, der fejler, kan generere en svækket tro til egne evner i lignende situationer. Dermed kan dette være med til at underminere den enkeltes motivation til at gøre et forsøg (Ibid: 3-4). Social overtalelse finder sted, når et individ, for eksempel en fagprofessionel, overbeviser en bruger om, at hun har forudsætningerne til at mestre en given opgave. Dette kan være med til at mobilisere en øget indsats og motivation, der kan føre til succesfulde resultater. Hermed kan der udvikles færdigheder og en øget følelse af tiltro til egne evner (Ibid: 4). Den sidste mekanisme, som Bandura beskriver, er de følelsesmæssige og fysiske tilstande. Her kan sygdom, stress og anspændthed være roden til en følelse af ikke at være i stand til at gennemføre en given situation succesfuldt. Et øget fokus på at reducere stress og negative følelser kan være med til at øge den indre tiltro. Her er det vigtige, hvordan de følelsesmæssige og fysiske reaktioner opfattes hos den enkelte frem for hvilken grad af intensitet disse har udadtil (Ibid: 4-5). Såfremt en bruger har lav tiltro til at udøve kontrol over situationen, kan dette medføre mental sårbarhed. Her kan social støtte bidrage med at reducere sårbarhed over for stress, depression og fysisk sygdom (Ibid: 8-9).

Social kapital og homofili

Nan Lin beskriver gennem sin teori om social kapital, hvordan sociale relationer og netværk kan påvirke individers adgang til ressourcer og sociale afkast (Lin, 1999: 39). Lin beskriver

hvordan social kapital består af tre elementer, der dækker over strukturelle indlejrede ressourcer, de muligheder som et individ har for at få adgang til ressourcer samt de handlinger, der gør brug af netværket ressourcer (Ibid: 35). Når individer interagerer, sker der en transaktion af ressourcer. Denne udveksling kræver en relation mellem individerne og kan føre til transaktioner af materielle såvel som immaterielle symbolske ressourcer. Så længe ressourcerne har værdi for det enkelte individ, anses de som social kapital (Lin, 2001: 143-147). Gennem deltagelse i fællesskaber kan brugerne få adgang til værdifulde ressourcer, der er indlejret i de sociale strukturer (Ibid: 246-248). Brugernes positionering i et netværk er med til at yde indflydelse på, hvorvidt de har adgang til stærke eller svage ressourcer inden for et givent område. Såfremt en bruger befinder sig i et netværk med stærke ressourcer, er der større mulighed for, at hun kan mobilisere social kapital (Lin, 1999: 41) De indlejrede ressourcer i et netværk har indflydelse på de handlinger, som den enkelte udfører. Jo stærkere de indlejrede ressourcer er, desto større sandsynlighed er der for, at disse vil blive mobiliseret i målrettede handlinger (Lin, 2001: 246-247).

Lin beskriver to forskellige strategier, som brugerne kan anvende for at øge deres sociale kapital. Ved at tage del i større fællesskaber med åbne netværk og relationer kan brugerne få adgang til ressourcer, som de ikke på forhånd besidder eller har adgang til via deres nuværende netværk. Dette karakteriseres som instrumentelle handlinger. Brugerne kan også investere i mere intime netværk, der er præget af individer med samme interesser og ressourcer. Dette kan mobilisere yderligere ressourcer, der ligner dem brugeren på forhånd besidder. Dette karakteriseres som ekspressive handlinger (Lin, 2001: 244-245). Disse to strategier kan åbne op for forskellige afkast. Instrumentelle handlinger vil ofte føre til øget økonomisk indkomst eller social respekt og anerkendelse. Imidlertid vil ekspressive handlinger ofte føre til øget fysisk og mentalt helbred (Lin, 2001: 147). Brugerne vil ofte have gavn af at øge deres sociale kapital gennem både instrumentelle- og ekspressive handlinger, da de forskellige afkast typisk forstærker hinanden. For eksempel kan en brugers mentale helbred have en positiv indvirkning på hendes arbejde. Dermed argumenterer Lin for, at social kapital ofte generer en eller flere former for afkast, hvad end dette sker direkte eller indirekte (Lin, 2001: 247). Lins teori er relevant for denne undersøgelse, idet den giver redskaberne til at forstå, hvordan brugernes netværk kan være med til at forme deres sociale kapital, der i sidste ende har indflydelse på deres muligheder for at komme i arbejde.

Lin præsenterer også begrebet homofili. Dette betegner fællesskaber af individer, der ligner hinanden fysisk, i attitude eller livsstil. Der er en tendens til at mennesker, der ligner hinanden, samler sig i de samme miljøer, for eksempel når det kommer til beboelse, arbejde eller sociale sammenhænge (Lin, 2001: 244-245). Jeg vil anvende begrebet homofili til at kigge på brugernes udgangspunkt for at tage del i Kringlebakkens jobrådgivning. Dertil vil jeg også sætte dette begreb i spil i en forståelse af, hvordan homofile netværk kan være med til at styrke brugernes mentale helbred.

Intersektionalitet

Intersektionalitet er oprindelig beskrevet af Kimberle Crenshaw. Begrebet dækker over hvordan individers sociale identiteter, som køn og race, kan overlappe og føre til en forstærket ulighed (Crenshaw, 1991: 1242-1244; Steinmetz; 2020: 1-2). Siden hen er begrebet blevet udvidet til at dække over flere sociale identiteter, der er knyttet til det at have en minoritetsstatus og dermed blive mødt af diskrimination og ulighed (Galos & Coppock, 2023: 3; Bastia, 2014: 243-244). Frem for at kigge på race, som er udgangspunktet for Crenshaws teori, vil denne analyse i stedet kigge på etnicitet. Crenshaws teori er udviklet i en amerikansk kontekst, hvor dette speciale tager udgangspunkt i en dansk kontekst. I Danmark taler vi sjældent om race, men nærmere om etnicitet, hvorfor det er mere passende at anvende dette begreb. Gennem dette speciale vil jeg anvende intersektionalitet som en linse til at forstå, hvordan sociale identiteter, såsom køn, etnicitet, religion og alder, påvirker Kringlebakkens målgruppe. Disse identiteter er forbundet med ulighed, og tilsammen skaber de en akkumuleret ulighed for denne målgruppe på arbejdsmarkedet (Crenshaw, 1991: 1242-1244; Bastia, 2014: 238-239).

Analyse

Delanalyse 1: Hvordan gennemfører Kringlebakken deres jobrådgivning i praksis?

Jeg vil gennem dette afsnit berøre hvordan de fagprofessionelle i Kringlebakken gennemfører deres jobrådgivning med brugerne, samt dykke ned i hvordan jobrådgivningen trækker tråde ud i andre af huset tilbud. Jeg vil løbende anvende Lins teori til at forstå, hvordan

Kringlebakken på flere planer arbejder på at styrke brugerne sociale kapital gennem forskellige tiltag i jobrådgivningen. Empowerment er et gennemgående tema for arbejdet, der finder sted i Kringlebakkens jobrådgivning, hvorfor jeg vil anvende dele af empowerment til at kigge på blandt andet brugerperspektiv, forholdet mellem bruger og fagprofessionelle samt kompetenceopbygning. I forlængelse heraf vil jeg anvende Banduras teori til at forstå, hvordan jobrådgivningens praksis kan være med til at fordre en indre tiltro blandt brugerne til deres egne evner i en arbejdsrelateret situation.

Mødet med brugerne i jobrådgivningen

I mødet med nye brugere arbejder de fagprofessionelle i Kringlebakken på at få et indblik i brugernes liv herunder deres drømme, kompetencer og netværk. Den fagprofessionelle starter ud at danne sig et overblik over brugeren ved at spørge ind til den enkeltes baggrund såsom uddannelse, erhvervserfaring, opholdsstatus, sprogkunderskaber og familiesituation (feltnoter). Når brugerne af Kringlebakken kommer i jobrådgivningen består en stor del af arbejdet for de fagprofessionelle i at afklare brugernes muligheder. De fagprofessionelle hjælper også med at identificere brugernes drømme og ønsker for fremtid. Jobrådgiver Birgith beskriver:

”Så først og fremmest handler det om, at den enkelte kvinde definerer, hvad det er, hun gerne vil [...] og så handler det om at kigge på, om hun har de forudsætninger, om det er et realistisk ønske. Så kan det være, at hun finder ud af, at det tager mange år at arbejde, og [hun] skal have alle mulige ting forinden. Det vil tage [hende] 10 år overhovedet at komme i gang. Så er det måske ikke det hun vil. Så kigger vi på plan [nummer] to.” (Interview Birgith).

Dette vidner om, at de fagprofessionelle anvender en tilgang, der tager udgangspunkt i brugernes perspektiver. Brugere får selv lov til at sætte ord på, hvad de gerne vil have hjælp til. De får også mulighed for at udtrykke deres ønsker og muligheder for fremtid (Andersen & Brok, 2021: 56-57). Det er dog ikke alle brugere, der er klar over, hvad de gerne vil beskæftige sig med. Nogle oplever en modløshed, når det kommer til at skulle forfølge deres drømmejob på grund af forskellige barrierer. Jeg vil komme ind på barrierer gennem sidste delanalyse. Derfor ligger der et arbejde i at støtte brugerne gennem individuel vejledning, der kan være med til at opbygge selvtillid og motivation (Hammer, 2022: 122-124). Birgith beskriver en rådgivningssituation med en bruger, der har ventet otte år på at få opholdstilladelse, og derfor ikke har kunne påbegynde hverken danskkurser, uddannelse eller arbejde:

"Hun havde en drøm om netop at blive læge. Hun ville gerne hjælpe mennesker, syge mennesker, og være på et hospital. Men nu har hun givet fuldstændig op [...] Hun var sådan, så kan jeg også bare gøre rent [...] Så var det sådan en samtale med hende, har du egentlig overvejet at tage en uddannelse som SOSU, som er let tilgængelig, og du kan få løn under uddannelsen? Så du får både en indkomst, og du er sikret et arbejde, og du kan komme ind [på uddannelsen] hurtigt. Og så tænkte hun lidt over det. Det der var guleroden for hende var, at hun kan uddanne sig inden for SOSU-området, og hun kan på sigt uddanne sig som sygeplejerske. No matter what vil hun komme ind og hjælpe syge mennesker og have noget med medicin [at gøre], og det var det, hun brændte for. Og også at være på et hospital." (Interview Birgith).

De fagprofessionelle arbejder ud fra en tilgang, hvor de er nysgerrige på, hvad det egentlig er, der interesserer brugerne i en arbejdssituation. Dette gør sig særligt gældende, når drømmejobbet virker uopnåeligt for brugeren. De undersøger, om der kan være andre veje, der kan lede brugeren til deres interesse. Målet er at motivere brugeren til at arbejde. Dette skildrer også en af de udfordringer, de fagprofessionelle står over for. Strukturelle barrierer, såsom manglende opholdstilladelse, kan komplicere arbejdet med at få brugerne i arbejde. Disse vilkår kan stå i vejen for brugernes drømme om fremtiden, hvilket kan give følelsen af ikke at være i kontrol over sit eget liv (Andersen et al., 2000: 14). Som citatet skildrer, påtager de fagprofessionelle sig her ekspertrollen, for at guide brugeren og vække hendes motivation. Heri kommer et af dilemmaerne i empowerment til syne. På den ene side er brugerne aktive selvbestemmende individer, og på den anden side kommer de i Kringlebakkens jobrådgivning for at få hjælp. Dermed er de afhængig af den fagprofessionelles vejledning (Andersen & Brok, 2021: 26).

Jobrådgivningen omfatter mange opgaver herunder vejledning i normer på arbejdsmarkedet, fagforeninger, A-kasse, skat og pension (Integrationshuset Kringlebakken, 2023: 15; Hammer, 2022: 125-126). Det er ikke givet at brugerne kender til disse systemer, hvis de ikke er født eller opvokset i Danmark (Hammer, 2022: 118). Uden viden om arbejdsmarkedet og de systemer, der relaterer sig til dette felt, befinder brugerne sig i en underprivilegeret position. Her kan de ikke nødvendigvis indgå på arbejdsmarkedet på lige fod med borgere, der er vokset op med en viden herom (Andersen et al., 2000: 161-163). Ydermere er brugernes kendskab til det politiske system også ofte begrænset (Hammer, 2022: 122-125). Dermed bliver de afkoblet fra de arenaer, hvor magten udspiller sig. De er ude af stand til at påvirke de strukturer, der former barrierer for deres adgang til arbejdsmarkedet. På baggrund af dette er de

fagprofessionelles vidensdeling vigtigt, for at brugerne kan overkomme barrierer og få noget af kontrollen tilbage over deres eget liv (Andersen et al., 2000: 14).

Selvstændiggørelse i centrum

En stor del af det arbejde, der finder sted i Kringlebakkens jobrådgivning, er centret om empowerment processer. Disse processer har blandt andet til formål at give brugerne redskaber til at hjælpe sig selv på sigt (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 14).

Dette beskriver Birgith gennem vores interview:

"[...] så giver jeg dem opgaver for, og vi aftaler, du gør det, jeg gør det. Det kan være, at hun skal gå hjem og undersøge, hvordan hun får godkendt sin uddannelse. Så har jeg vist hende muligheden. Men hun skal altså selv tage skridtet og gå ind og finde ansøgningen og gå ind og få den fyldt ud og sendt afsted. Hun kan altid vende tilbage, hvis hun har brug for hjælp." (Interview Birgith).

De fagprofessionelle forsøger at se muligheden for at implementere tiltag, der kan skabe handlekraft hos den enkelte bruger, ved at lægge op til, at brugeren selv skal løfte opgaver i processen. Dette kan give brugeren mulighed for at tage ejerskab over processen og få en følelse af kontrol (Andersen & Brok, 2021: 114). I arbejdet med empowerment er det essentielt at inddrage brugerne i de processer, der påvirker deres liv. Under processen kan brugerne få lejlighed til at opbygge kompetencer og tilegnes sig viden, som de i fremtiden kan sætte i spil uden hjælp fra Kringlebakken (Mayo: 2004: 142). Ifølge Birgith er dette et af jobrådgivningens mål (Interview Birgith). Hermed kan Kringlebakken være med til at styrke samarbejdet mellem brugerne og fagprofessionelle samt skabe et handlekraftigt netværk (Andersen, 2018: 73).

Selvstændiggørelse er dog ikke altid omdrejningspunktet for arbejdet med brugerne:

"Og så er der den anden model. Det er kvinden, der aldrig har prøvet noget [...] Så er det mig, der siger, hvad for nogle ord vil du beskrive dig selv med? Og så er det mig, der skriver det ned, og mig der skriver ansøgningen. Så der har jeg den, fordi der handler det om, at hun kommer på arbejdsmarkedet mere end det handler om, at hun har den her proces." (Interview Birgith)

Her taler Birgith ind i, at de fagprofessionelle tager udgangspunkt i den enkelte brugers behov og tilrettelægger hjælpen derefter. Brugerne er stadig inkluderet i processen, men målet er i lavere grad at øge selvstændigheden og i højere grad at få dem i arbejde. Dette vidner om at

arbejdet inden for dette felt er præget af uhomogene forhold, hvor brugernes behov ikke er ens (Andersen & Brok, 2021: 26-27). Dette er et vilkår, som de fagprofessionelle må forholde sig til for at fremme brugernes deltagelse i samfundet (Ibid). Empowerment handler i høj grad om, at den fagprofessionelle, gennem samtale, bør facilitere rammer, hvor brugeren får muligheden for at definere den hjælp, hun har behov for. Derfor kan empowerment også have en grad af service, som Birgith beskriver i citatet ovenover (Ibid: 29-30). Birgith beskriver hvordan selvstændiggørelse er koblet til brugernes selvtillid. For nogle er det givende at udføre opgaver, som de kan vokse med, mens andre ikke har en indre tiltro til, at de kan nå i mål med dette. I forlængelse heraf fortæller Birgith hvordan frivillighed kan være et godt redskab til at styrke selvtilliden. Her kan de fagprofessionelle få mere tid med brugeren, og dermed yde mere støtte: *"[...] vi kan ansætte hende i frivilligheden i børnestuen. Så har vi hende tæt på. Så kan vi evaluere hende, hvordan fungerer [hun]? Hvad skal [hun] have øje for? Hvad skal [hun] øve [sig] i? Hvad skal [hun] læse op på?"* (Interview Birgith). Ved at inkludere brugeren i frivilligaktiviteter internt i Kringlebakken har de fagprofessionelle bedre mulighed for at opbygge brugerens kompetencer og selvtillid, frem for at hun kun kommer i jobrådgivningen en gang om ugen. Dette kan gavne brugeren i en arbejdsrelateret sammenhæng, idet hun opbygger selvstændighed og får arbejdserfaring.

Der lægges også op til at brugerne indgår i andre frivilligaktiviteter uden for Kringlebakken. En tidligere bruger fortæller:

"Kringlebakken har altid opfordret mig til at starte som frivillig og prikkede til mig da vi var i butikken [Røde Kors]. Nu arbejder jeg som frivillig to gange om ugen og det er jeg glad for. Her kan jeg praktisere mit danske sprog og jeg møder mange mennesker og, frem for alt, så er jeg i gang på arbejdsmarkedet." (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 10)

Brugeren beskriver, at hendes engagement i frivillighed kan være med til at øge hendes kompetencer inden for det danske sprog samt styrke hendes netværk. Dertil kan det også bidrage med en større viden om normerne på det danske arbejdsmarked, idet hun får førstehåndsoplevelser med at være på en arbejdsplads. Brugeren beretter om, at hun sideløbende har fået opbygget viden inden for det pædagogiske område gennem Kringlebakken: *"Her i Kringlebakken har jeg deltaget i flere oplæg, om børns udvikling, forældrerolle og sprogstimulering. Det er meget spændende."* (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 10). Kringlebakken afholder løbende oplæg, der rummer forskellige tematikker, der har til formål

at give kvinderne indsigt i de danske normer og forpligtelser, som de møder i samfundet. Tematikkerne spænder bredt og kan handle om alt fra at være forældre til politik, sundhed eller arbejdsmarkedet (Hammer, 2022: 107). Oplæg som disse kan give brugerne indblik i det danske samfund (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 10).

Kringlebakkens netværk

Kringlebakken er en lille frivillig forening, hvilket både afføder muligheder og begrænsninger hos de fagprofessionelle i deres arbejde med at få brugerne i arbejde. På den ene side har de fagprofessionelle ikke adgang til et stærkt netværk i form af mange samarbejdsaftaler med virksomheder, som kan være med til at åbne dørene for brugerne. Birgith fortæller: *"Jeg kunne godt tænke mig nogle gange at have en større adgang til jobcenterapparatet. At have større adgang til aftaler med virksomheder og den slags [...] for det ville vel alt andet lige være nemmere."* (Interview Birgith). Dette vidner om at Kringlebakken oplever begrænsninger på området. Disse begrænsninger præger også de fagprofessionelles muligheder for at hjælpe brugerne ud i arbejde. Dog har Kringlebakken få samarbejder med virksomheder:

"[...] vi har også virksomhedsbesøg [...] hvor kvinderne kommer med ud og oplever en bestemt virksomhed og får rundvisning. Og vi har tolke med, så det kan blive oversat, og alle kan forstå det. Der er mulighed for at stille spørgsmål. Det ved jeg også plejer at være virksomheder, der søger medarbejdere. Så der er også en mening med, at vi lige har besøgt den her virksomhed. Der er et samarbejdspotentiale, så kvinderne oplever den virksomhed med egne øjne." (Interview Emilie).

Disse besøg ud af huset åbner op for muligheden for at få mere viden om specifikke virksomheder. Det giver også mulighed for at etablere arbejdsrelaterede kontakter, som ellers kan være svære at etablere som ny i Danmark. Set ud fra Lins teoretiske perspektiv, kan Kringlebakken mobilisere ressourcer i form af viden og kontakter til brugerne (Lin, 2001: 243-244). Ydermere kan Kringlebakken være med til at åbne op for nye jobmuligheder for en bruger årligt, gennem deres faste deltidsstilling, som er reserveret til en tidligere bruger. Denne stilling er en tidsbegrænset springbrætsstilling som pædagogmedhjælper i Kringlebakkens integrationsvuggestue. Målet er at opbygge relevant erfaring inden for pædagogområdet for kvinder, der har været tilknyttet Kringlebakken gennem en længere periode (Integrationshuset Kringlebakken, 2023: 22). Ratnamala, der på nuværende tidspunkt er ansat i stillingen, fortæller:

"Stillingen hjælper mig selvfølgelig i forhold til det danske sprog og, ikke mindst, de faglige termer indenfor pædagogfaget, men den hjælper mig også med mine fremtidsdrømme. Stillingen i Børnestuen er blevet mit turning point – min drøm er at blive pædagog. Jeg er meget glad for mit arbejde i Kringlebakken. Jeg får en masse god erfaring [...] hvordan jeg passer børnene, stimulerer børnene sprogligt, motorisk og socialt, hvordan man sætter ordentlige grænser og rammer for børnene, siger stop på en forståelig måde." (Integrationshuset Kringlebakken, 2023: 18).

Dette vidner om at de fagprofessionelle, gennem deres springbrætstilling, er i stand til at videregive forskellige ressourcer til Ratnamala i form af sproglige og faglige kompetencer (Lin, 1999: 35). Dette kan have positiv indvirkning for hendes muligheder for at søge ind på pædagoguddannelsen samt finde et job inden for feltet. Det tyder på, at særligt de sproglige kompetencer er afgørende for at få et arbejde i Danmark. En undersøgelse peger på, at arbejdsgivere ofte vægter de sproglige- og personlige kompetencer tungere end faglige kompetencer (Mealor, 2020: 82). Ratnamala giver også udtryk for, at stillingen har været med til at give hende en vished om samt motivation til at uddanne sig til pædagog, til trods for at hun oprindeligt er uddannet inden for IT i sit hjemland (Kringlebakken, 2023: 18). Hvis vi sætter dette i relation til Bandura, kan denne motivation være et udtryk for, at Ratnamala har formået at opnå mestringserfaringer med at være pædagogmedhjælper gennem hendes stilling i Kringlebakken. Mestringserfaringer opstår, når et individ formår at gennemføre en opgave succesfuldt. Dette kan medføre en øget tiltro til, at hun kan gennemføre lignende handlinger succesfuldt i fremtiden (Bandura, 2010: 3).

Gennem mit interview med Birgith fik jeg et indtryk af, at Kringlebakkens fagprofessionelle også tager andre mere alternative redskaber i brug for at styrke brugernes tilknytning til arbejdsmarkedet:

"Jeg har fået flere ansættelser via private [netværk], hvor jeg har siddet til en fest, og så [har jeg mødt] en, der har snakket om, at deres virksomhed skulle have en cateringordning. Og så har jeg lige [foreslået], kunne man forestille sig at ansætte en person? Og fået talt dem varme og så er der blevet ansat en herfra." (Interview Birgith).

Dette indikerer, at de fagprofessionelle har et stort personligt engagement, når det kommer til at få brugerne i arbejde, idet de anvender deres eget private netværk. Set gennem Lins teoretiske briller, får de fagprofessionelle mulighed for at bidrage til at styrke brugernes sociale kapital. Lin beskriver, hvordan individer er placeret i et hierarki, der giver dem forskellige muligheder. Når brugerne indgår i fællesskaber med de fagprofessionelle, får de adgang til et

brede netværk. Dette netværk har stærkere forbindelser til arbejdsmarkedet. Hermed kan brugerne styrke deres hierarkiske position i forhold til at få et arbejde, hvilket kan føre til et økonomisk afkast (Lin, 2001: 244-248).

Frivillighedens præmisser

Som jeg har berørt indledningsvist gennem afsnittet 'Husets indsatser', er Kringlebakken en lille frivilligforening, og det er nogle særlige rammer, der præger den frivillige sociale indsats. Forskning peger på, at den frivillige sociale indsats både omfatter en uformel og formel dimension (La Cour, 2014: 79). Det er denne uformelle dimension der tillader, at de fagprofessionelle kan sætte deres private netværk i spil i jobrådgivningen. Denne form for omsorg kan ikke planlægges på forhånd, men bliver løbende defineret ud fra den givne situation. Den form for omsorg, som de fagprofessionelle udviser ved at inddrage deres eget netværk i jobrådgivningen, kan både have positive og negative konsekvenser. Som beskrevet kan det have et positivt udbytte, såfremt brugerne kan blive ansat på grund af kontakter i de fagprofessionelles netværk. Der er dog også en risiko for, at omsorgen kan ende ud i en ugunstig situation. Dette kan blandt andet opstå, hvis brugeren ikke lever op til arbejdsgiverens forventninger. Omvendt kan det også ske, hvis arbejdsbetingelserne ikke lever op til brugerens forventninger (ibid: 80). Ikke desto mindre indikerer det, at Kringlebakkens arbejdspræmisser adskiller sig fra dem, der findes i kommunal regi, idet jobcentre i langt højere grad er præget af formelle rammer (Bilstrup, 2019).

Birgiths ønske om at skabe flere samarbejder med virksomheder er også præget af Kringlebakkens rammer. Her har de fagprofessionelle forskellige arbejdsområder, der alle skal løftes. Derfor er tiden, der er afsat til jobrådgivningen, begrænset til primært at finde sted torsdag eftermiddag (Interview Birgith; Integrationshuset Kringlebakken, u.å.-b). Dette er en præmis for arbejdet, der finder sted i jobrådgivningen i Kringlebakken. Dette kan begrænse de fagprofessionelles muligheder for at skabe flere samarbejder med virksomheder og bruge mere tid med brugerne i jobrådgivningen (Interview Birgith). Disse uformelle rammer har også en betydning for relationen mellem brugerne og de fagprofessionelle i Kringlebakken. Her har de fagprofessionelle ikke myndighed til at sanktionere brugerne. I stedet er samarbejdet mellem brugerne og de fagprofessionelle baseret på frivillighed og lyst (Hammer, 2022: 135). Birgith understreger, at dette primært er en fordel, fordi brugerne kommer i jobrådgivningen af

lyst frem for tvang. Samtidig pointerer hun, at det også kan besværliggøre de fagprofessionelles arbejde med brugerne (Interview Birgith).

Kulturelle møder

Frivillighed frem for tvang er en af Kringlebakkens kerneværdier sammen med lighed, ligeværd, respekt og anerkendelse (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 26). Gennem mine interviews fik jeg indtrykket af, at disse præger relationen mellem de fagprofessionelle og brugerne i Kringlebakken. En medarbejder fra Kringlebakken beskriver mødet med brugerne således: *”Vi møder dem med en tro på, at de kan, og vi viser dem, at vi vil dem. Vi fortæller dem, at vi forventer gensidig tillid og respekt.”* (Hammer, 2022: 85). Disse værdier er med til at opbygge et ligeværdigt partnerskab mellem de to parter. Her handler det om at give brugerne mulighed for at få en følelse af, at de kan mestre deres eget liv (Andersen & Brok, 2021: 21 & 107). Eftersom Kringlebakken er præget af mødet mellem forskellige kulturer, spiller det en rolle for arbejdet. Her skal de fagprofessionelle være i stand til at møde kvinderne, der hvor de er. Det er vigtigt at brugerne føler sig forstået og respekteret, selvom de kommer med en anden kulturel baggrund, der kan afvige fra danske måder at leve på.

Lektor i socialt arbejde Mie Engen beskriver vigtigheden af ydmyghed, når man arbejder med mennesker i sårbare positioner. Hun pointerer, at det er afgørende for individer at føle, at andre viser interesse og omsorg for deres situation på en måde, der anerkender kompleksiteten i deres liv og sociale forhold (Engen, 2024: 23-24). Birgith forklarer: *”[...] du kan komme meget længere med mennesker, når du har stiftet en relation med dem. En relation betyder, at du stiller dig på ved siden af den person, du har at gøre med og interesserer dig for hvem de er.”* (Interview Birgith). Derfor er det et vigtigt for relationen, at de fagprofessionelle ikke dømmer brugerne på baggrund af deres kulturelle ophav, men i stedet er nysgerrige på hvem de er som komplekse mennesker. I dette ligger der en respekt, som kan sætte de fagprofessionelle i stand til at arbejde etisk og støtte brugerne bedst muligt (Ringø, 2018: 185-186; Azzopardi & McNeill, 2016). I forlængelse heraf kan de fagprofessionelle sætte deres kompetencer i spil, så brugerne kan få den rette hjælp og støtte (Engen, 2024: 24). Det er dog ikke de fagprofessionelles opgave at bemyndige brugerne til at agere på en bestemt måde, idet Kringlebakken bygger på værdier om frivillighed og respekt (Hammer, 2022: 85 & 118).

Omsorgsarbejde

Tryghed og omsorg er også to kerneværdier for Kringlebakkens arbejde og kræver de rette rammer for at det kan lykkes. En medarbejder fortæller: *"Nogle af kvinderne er meget lukkede, bl.a. på grund af deres tidligere oplevelser [...] Det kræver empati fra os at skabe tillid hos kvinden. Når de oplever en varm atmosfære omkring sig, og at vi har tillid til dem, kommer de lige så langsomt i gang."* (Hammer, 2022: 83). Derfor er der stor fokus på at skabe en venlig og varm velkomst for brugerne, når de kommer i Kringlebakken (Ibid: 85). Dette stod også klart gennem mine interviews med brugerne. Aarna fortalte blandt andet: *"Når jeg kommer, får jeg en krammer, og så sætter jeg mig. De siger velkommen til, vil du have kaffe eller noget at drikke? Der er stor respekt."* (Interview Aarna). Der var flere af mine informanter der beskrev, at de har en tæt relation med de fagprofessionelle:

"I en periode har I [fagprofessionelle] fortalt, at [Kringlebakken] måske lukker. Det føltes ligesom jeg igen skulle flytte fra mit hjem. Jeg sov ikke rigtigt. Nu når jeg tænker på det tidspunkt, så græder jeg [...] Lisbeth [leder af Kringlebakken] fortalte det til mig [at Kringlebakken ikke lukker], og jeg blev meget glad. Jeg siger, åhh [Azadeh] i mange dage har du grædt og tænkt hvad skal jeg gøre? Min familie bliver væk." (Interview Azadeh).

Azadehs udsagn vidner om den tætte relation, der kan forekomme mellem de fagprofessionelle og brugerne. Hun beskriver den som familiær, og hun omtaler Kringlebakken som sit hjem. Azadeh beskriver hvordan følelsen af at være tæt forbundet med de fagprofessionelle tildeles bundet i en oplevelse af at blive grebet af Kringlebakken, når hun føler sig som en bold, der bliver kastet rundt i systemet (Ibid).

Jobrådgivningen i Kringlebakken rummer mange forskellige elementer herunder brugernes trivsel og velvære:

"[...] rigtig meget af det arbejde, der ligger i jobzonen [jobrådgivningen], handler faktisk også om socialrådgivning. Fordi for mange mennesker er der mange barrierer, der skal flyttes af vejen, før de kan komme til at tænke på overhovedet at være på arbejdsmarkedet også. Og det synes jeg faktisk er en ret vigtig ting. Det kan godt være at vi sidder sammen med den anden i jobzonen, fordi vi skal snakke om ansøgninger og job og sådan nogle ting, men hvis økonomien larmer, eller hvis hun har en masse problemer med sin ægtefælle, eller der er andre ting, hun ikke kan overskue, og det er det, der larmer og fylder, så kan hun ikke fokusere på det her med at skulle ud på arbejdsmarkedet." (Interview Birgith).

Dette fokus på at opbygge en særlig relation med brugerne leder Kringlebakkens jobrådgivning til at gå udover de gængse forestillinger af, hvad en jobrådgivning indebærer. Dermed kan den særlige relation mellem brugere og fagprofessionelle tillade, at brugerne også kan få hjælp til andre udfordringer, der muligvis er mere presserende. Dette er også et udtryk for at Kringlebakkens værdisæt er styrende for arbejdet, der finder sted i jobrådgivningen. Her er hovedmålet for de fagprofessionelle ikke nødvendigvis at få brugerne i arbejde men først og fremmest at hjælpe brugeren med hvad hun har brug for.

Omsorgsarbejdet kan se forskellige ud, beskriver danskunderviser Emilie:

”Det kan være helt ned til sådan noget med at give nogle gode kram og lige sidde og drikke noget kaffe [...] så de føler, at de bliver set, og der er tid til dem, og der er nogen der lytter til dem. Det har jeg i hvert fald oplevet gør en kæmpe forskel. Og det har nogle af kvinderne ikke lige oplevet før de kom her [...] Det er jo også derfor mange af kvinderne kalder det for deres andet hjem, fordi de føler, at de kan være dem selv her. Og være så trygge, at de kan kalde det deres andet hjem.” (Interview Emilie).

Den omsorg, som brugerne oplever, genkalder en følelse af hjem for en del af brugerne. Lektor i socialt arbejde Andreas Møller Jørgensen beskriver, hvordan omsorg og tid ofte hænger sammen, idet det tager tid at opbygge tillidsfulde relationer. Dette kræver, at den fagprofessionelle har øje for brugernes behov, for at disse kan blive imødekommet. Dermed er timing essentielt for at kunne drage omsorg. Her handler det om at være nærende og til stedet, så brugerne føler sig støttet (Jørgensen, 2024: 48- 54). Det, at de fagprofessionelle sætter tid af til at lytte til brugerne og sætter sig ned over en kop kaffe, kan være med til at skabe en følelse af omsorg. De uformelle møder og kram kan være med til at udviske nogle af de formelle rammer, der typisk præger en relation mellem fagprofessionelle og brugere i andre sammenhænge. Dette kan bidrage til at brugerne føler sig anerkendte, hvilket danner grobund for et mere ligeværdigt møde mellem de to parter og en tryk relation (Andersen & Brok, 2021: 107). Til trods for at Kringlebakken rummer en kærlig tilgang til deres brugere, er der en skillelinje mellem de fagprofessionelle og brugerne:

”[...] vi er heller ikke venner, men du kan godt stadigvæk tage venindekasketten på og morkasketten på. Jeg er meget bevidst om, hvornår jeg er en professionel, og hvornår jeg lige tager venindekasketten på. Det er når der bliver noget, hvor kvinden har nogle følelser i klemmen eller har brug for noget guidance [...] Og så er der morkasketten, det er autoriteten.” (Interview Birgith).

De fagprofessionelles omsorg er tildeles rammesat af Kringlebakken, hvorfor de fagprofessionelle opretholder en form for distance. Omsorgsarbejdet indbefatter at tune ind på den enkelte bruger, for at mærke hvad hun har brug for. For nogle er det en moderlig figur og for andre er det en venindefigur, som Birgith beskriver det. Det hænder at brugerne føler sig så desperate efter at få et job, at de er villige til at gå på kompromis med deres færdigheder og drømme. Her anser Birgith det for de fagprofessionelles ansvar at holde brugeren på sporet og bevare et langsigtet blik. For som hun skriver: *"Vi må ikke hvile på laurbladene. Mange af de kvinder der er kommet i beskæftigelse, er også dem der bliver afskediget først og flere er ansat under, knapt så fordelagtige vilkår."* (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 17). Derfor kan det være fordelagtigt at arbejde på at få kvinderne ud i mere stabile erhverv, hvor de kan sætte deres faglighed i spil, så de kan fastholde motivationen. Som jeg har været inde på tidligere, er det, ifølge Bandura, særligt mestringserfaringer der er med til at forme tiltro og motivation. Dette bunder i at succesfulde erfaringer fremstår som autentiske beviser på, at den enkelte er i stand til at gennemføre en lignende opgave succesfuldt (Bandura, 2010: 3). Derfor kan brugernes erfaringer inden for et velkendt felt fodre deres motivation og tiltro til dem selv i en arbejdsrelateret situation.

Jobrådgivningens tråde ud i danskundervisningen

Kringlebakkens rammer er også med til at skabe et fundament for at brugerne imellem kan støtte hinanden i denne proces. Dette beskriver Emilie: *"Det er min oplevelse, at de er gode til at sparre og dele oplevelser og arbejds erfaringer med hinanden."* (Interview Emilie). Set med Lins briller kan brugerne indbyrdes være med til at overføre social kapital til hinanden, fordi de gennem dette netværk får adgang til værdifulde ressourcer i form af viden om det danske arbejdsmarked (Lin, 1999: 35). Denne viden kan være med til at placere dem i en stærkere position til at få et arbejde på sigt samt motivere dem til at komme i arbejde.

For at forstå Kringlebakkens indsats i jobrådgivningen, må man kigge bredere ud i foreningen. Som tidligere beskrevet rummer Kringlebakken forskellige tilbud, herunder danskundervisning. Gennem mit interview med Emilie beskriver hun, hvordan det at have et arbejde indgår som et danskfagligt emne i hendes undervisning:

"[...] det går fra helt lavpraksis til small talk dialoger, som man kan have med kolleger eller man kan forvente [på arbejdspladsen]. Så er der jo selvfølgelig fagspecifikke ord

til særlige job og fag, man kan komme ind på og arbejde med. Men helt sikkert også det her med traditioner og kultur og arbejdskultur. Hvad man kan forvente at møde på en dansk arbejdsplads, som måske er anderledes fra ens eget hjemland.” (Interview Emilie).

Som Emilies citat skildrer, er det ikke givet, at brugerne kender til normer og uskrevne regler inden for dette område. Derfor kan brugerne, set ud fra Lins teoretiske linse, drage fordel af at indgå i dette fællesskab (Lin, 1999: 33; Andersen et al., 2000: 67-68). Brugere kan også byde ind og fortælle om deres egne erfaringer med det danske arbejdsmarked. *”[...] det er også fedt at kunne spørge dem, fordi der sidder også kvinder, der har haft jobberfaring i Danmark [...] så kan andre spejle sig i det, eller man kan høre nogle gode perspektiver på, hvordan de har oplevet det fra den anden side også.”* (Interview Emilie). Det er særligt spejlingen i andre brugere, der kan være med til at styrke brugernes tiltro til dem selv på arbejdsmarkedet (Bandura, 2010: 3-4). Derfor er dette noget, som Kringlebakken sætter fokus på: *”[...] vi bruger også kvinderne til at holde oplæg [...] som inspirationskilder for hinanden og rollemodeller. Så de også kan se, at der er kvinder, der har været her i Kringlebakken ligesom dem, som nu sidder med et job eller en uddannelse. Så de også kan se, at det kan ske for dem.”* (Interview Emilie). Banduras begreb stedfortrædende erfaringer dækker over at opleve andre, der ligner en selv, udføre succesfulde handlinger, der ligner dem man selv står overfor. Dermed kan brugernes beretninger om deres arbejds erfaringer være med til at skabe øget tiltro blandt andre af Kringlebakkens brugere (Bandura, 2010: 3-4).

I danskundervisningen er en del af brugerne forholdsvis nye i Danmark, og derfor har de måske ikke har gjort sig mange tanker om deres fremtidige arbejdsliv endnu (Hammer, 2022: 44). Derfor består en del af Emilies arbejde i at prøve at støtte kvinder så godt som muligt i dette: *”[...] jeg prøver også at opfange, hvis der er snak i pausen omkring noget med jobsøgning og CV eller et eller andet jobrelateret og lige at gribe den og så sige, hey vi har faktisk noget jobrådgivning [...] Det synes jeg faktisk, jeg oplever tit.”* (Interview Emilie). Her forsøger hun at brobygge videre til jobrådgivningen, så Kringlebakken kan lave en tidlig indsats. Af samme årsag afholdes der også uddannelses- og erhvervssamtaler med samme målgruppe, hvor fokus er på at åbne brugernes øjne for deres fremtidsmuligheder på arbejdsmarkedet (feltnoter). Under disse samtaler arbejder de fagprofessionelle særligt ud fra en strategi, der taler ind i delmål, der på sigt kan lede brugeren til et endeligt mål. Det er vigtigt

for de fagprofessionelle, at brugerne er bevidste om deres muligheder (Ibid). Inden for empowerment er viden et vigtigt middel, der kan sætte brugerne i stand til at præge deres liv (Andersen et al., 2000: 148). Der er nemlig mange faktorer, der kan gøre vejen til arbejdsmarkedet kringlet (Mealor, 2020).

Delkonklusion

Kringlebakkens jobrådgivning fokuserer på det hele menneske og arbejder ud fra en tilgang, hvor brugerne selv er med til at definere problemerne. Derfor kan jobrådgivningen have karakter af socialrådgivning, hvis der er presserende faktorer i spil. De særlige rammer for den frivillige sociale indsats skaber et tæt bånd mellem de fagprofessionelle og brugerne, hvilket fremmer tryghed, omsorg og plads til forskellighed. Dette bånd gør det muligt for de fagprofessionelle at opbygge relationer, der støtter brugerne. I jobrådgivningen arbejder de fagprofessionelle med at styrke selvstændighed ved at inddrage brugerne i processen og give dem ejerskab. Dette kan føre til, at brugerne udvikler relevante kompetencer og viden, som kan styrke deres jobmuligheder. Kringlebakkens jobrådgivning er også forbundet med andre af foreningens tilbud. Aktiviteter som danskundervisning, oplæg, ture og tidlig jobrådgivning giver brugerne viden om normerne på det danske arbejdsmarked og åbner op for mulige tanker om fremtidens jobmuligheder. Derudover kan Kringlebakken i nogen grad hjælpe brugerne med at udvide deres netværk på arbejdsmarkedet gennem de fagprofessionelles private netværk og samarbejder med virksomheder.

Delanalyse 2: Hvilke forudsætninger har brugerne af Kringlebakken for at indgå i jobrådgivningen, og hvordan oplever brugerne jobrådgivningen?

I denne delanalyse vil jeg undersøge brugernes forudsætninger for at indgå i jobrådgivningen. Dette vil jeg gøre ved hjælp af Lins teori om social kapital og homofili til at kigge på brugernes netværk og de indlejrede ressourcer, for at forstå deres muligheder for at mobilisere social kapital og komme tættere på arbejdsmarkedet. Dertil vil jeg anvende Banduras teori om selveffektivitet til at nærme mig en forståelse af brugernes motivation og tiltro til at komme i arbejde. Dette teoretiske perspektiv kan både være med til at forklare brugernes forudsætninger for at indgå i jobrådgivningen, men også de oplevelser de har haft med jobrådgivningen. Ydermere vil jeg anvende empowerment til at forstå, hvordan brugerne gennem

jobrådgivningen har haft oplevelser med at opbygge kompetencer og tage større ejerskab over deres jobsøgningsproces.

Netværkets betydning for at komme i arbejde

Det tyder på at netværk kan være en essentiel kilde til at få et job. Undersøgelser viser at næsten halvdelen af alle jobstillinger ikke bliver slået op (Rahbek, 2021; Overgaard, 2021; Konsulenthuset ballisager, 2014). Ydermere viser en undersøgelse, at en ud af tre danskere fik et job gennem deres netværk i 2021 (Rahbek, 2021). Her peges der på, at chancen for at få et job forøges, såfremt netværket inkluderes i jobsøgningen, idet netværket kan sætte den enkelte i forbindelse med deres kontakter, og bidrage til, at den enkelte når bredere ud på arbejdsmarkedet (Overgaard, 2021; Rahbek, 2021). Arbejdsgivere anvender ofte rekruttering gennem deres netværk, da det er omkostningsfrit og betragtes som mindre risikabelt (Mealor, 2020: 87). Kigger vi på dette ud fra Lins teoretiske briller, kan det at opsøge et bredere netværk anses som såkaldte instrumentelle handlinger, der kan give den enkelte adgang til nye ressourcer i form af kontakter til potentielle arbejdsgivere. Herigennem styrkes den sociale kapital, hvilket kan afføde et økonomisk afkast såfremt de nyerhvervede kontakter kan føre til en ansættelse (Lin, 1999: 39). Selvom både nært og perifært netværk kan være med til at åbne op for nye jobmuligheder, fordrer dette på sin vis, at der er et netværk, og at dette har nogle ressourcer, som den enkelte kan trække på (Rahbek, 2021; Lin, 1999: 39-40). Det er ikke givet at alle borgere i samfundet har et stærkt netværk, særligt ikke de, der er nye borgere i landet. En rapport fra 2020 peger på, flygtninge og familiesammenførte ofte ikke besidder stærke netværk, og at det er svært at få opbygget sådanne på grund af manglende kendskab til den danske kultur og sprog. Kvinderne er som regel yderligere udsatte sammenlignet med mændene, blandt andet fordi de i højere grad står uden for arbejdsmarkedet. Jeg vil komme nærmere ind på hvorfor gennem sidste delanalyse. Rapporten peger ydermere på at netværk er en af de mest essentielle faktorer for at få denne målgruppe i arbejde (Mealor, 2020: 85).

Homofile netværk

Gennem mine interviews med brugerne i Kringlebakken tegnede der sig også et overordnet billede af at brugerne ofte besidder små og homogene netværk: "[...] jeg har ikke noget [netværk], fordi jeg ikke er i kontakt med mange mennesker. Jeg kender kun nogle her [i

Kringlebakken] og på min gamle arbejdsplads [socialøkonomisk virksomhed, der arbejdede med minoritetsetniske kvinder] [...] Jeg og min datter er alene, vi har ikke noget familie.” (Interview Azadeh). Samme tendens tegner sig hos en anden informant:

“Actually before coming to Kringlebakken, I have never even tried to talk to people, it has only been a very small circle of my husband, his colleagues, who are from [land i det sydlige Asien] and their family, who also have children of my child's age. [...] I think the first year it was just myself, my husband, and my child. Then as my child was growing, I realized I don't want my child to have a lonely life.” (Interview Samira)

Disse udtalelser vidner om, at en del af brugerne står med en følelse af at være alene. Gennem mine snakke med brugerne fik jeg et indtryk af at Kringlebakken har været med til at åbne op for et større netværk, som Samira pointerer i ovenstående citat, der både rummer minoritetsetniske- og majoritetsetniske kvinder. For mange danner Kringlebakken rammerne for brugernes første relationer til majoritetsetniske borger (Hammer, 2022: 45). Både Samira og Azadeh nævner, at deres fællesskaber består af medlemmerne der, ligesom dem selv, har en minoritetsetnisk baggrund eller samme nationalitet. Brugernes erfaringer taler ind i en bredere tendens med menneskets søgen efter homofile fællesskaber. Ifølge Lin er det naturligt for mennesker at samle sig i fællesskaber med andre der ligner en, idet dette skaber en spejling. Ifølge Lin kan dette skyldes at homofile fællesskaber kan danne rammerne for øget mentalt helbred. Her argumenterer han for, at det kan være lettere at dele ud af problemer og betro sig til andre, der ligner en selv, fordi de dermed har bedre forudsætninger for at udvise forståelse og anerkendelse (Lin, 2001: 244-245).

Ifølge Lin kan interaktioner, der finder sted i homofile fællesskaber være med til at påvirke levemåder for medlemmerne i fællesskabet, der ofte vil spejle de andre medlemmers levemåder (Ibid). Dette kan både have positive og negative konsekvenser for brugernes muligheder for at finde et job gennem deres netværk. En undersøgelse viser at sociale netværk bestående af minoritetsetniske borgere har en positiv effekt på chancen for at komme i beskæftigelse. Dog peger andet forskning i retningen af, at netværk bestående af majoritetsetniske borgere har en stor indvirkning på målgruppens muligheder for at komme i arbejde. Her handler det i bund og grund om kvaliteten af det netværk som målgruppen er omringet af. Dertil peges der på at kombinationen af at have både minoritets- og majoritetsetniske borgere i sit netværk øger målgruppens beskæftigelsesmuligheder markant (Mealor, 2020: 85-87). De brugere, der besidder netværk uden en tilknytning til arbejdsmarkedet, kan have svært ved

at trække på deres netværk for at mobilisere kontakter og derigennem styrke deres sociale kapital. Her opstår der en ulighed, idet nogle brugerne kun har adgang til svage indlejrede ressourcer på grund af deres netværks ringe positionering på arbejdsmarkedet, der ikke nødvendigvis kan hjælpe dem med at komme tættere på et job (Lin, 2001: 246-248). Gennem min undersøgelse stod det klart for mig at størstedelen af mine informanter ikke oplever at kunne trække på deres netværk i deres jobsøgning. Dette stemmer også overens med Kringlebakkens beskrivelser af deres brugere som overvejende isolerede (Hammer, 2022: 44).

Som jeg også har nævnt i afsnittet 'Kringlebakkens målgruppe', er brugerne af Kringlebakken ikke en homogen gruppe, hvorfor det for nogle gør sig gældende, at de kan sætte deres netværks ressourcer i spil i deres jobsøgning.

"Mit netværk er kun fra [Østafrika] [...] Vi har sådan et sted, hvor alle [østafrikanske] mødre kommer i moskeen [...] Nogle gange giver vi hinanden ideer. For eksempel hvis min veninde arbejder et eller andet sted, hvor der er nogen, der har brug for arbejdskraft [...] så fortæller hun til os, at vi skal søge." (Interview Samawado).

Samawado beskriver her hvordan hendes netværk udelukkende består af kvinder med samme nationalitet som hende selv, og hvordan dette netværk besidder gode kontakter til arbejdsmarkedet. Dette giver hende øgede muligheder for at anskaffe sig et job inden for dette felt. Dog fortæller hun også at: *"[...] de fleste indvandrere arbejder kun med rengøring eller på plejehjem [...] jeg kan ikke bruge det [job], så det er lidt svært for mig. Men hvis jeg vælger at blive SOSU-medhjælper [...] så er der masser af arbejde."* (Interview Samawado). Samawado giver udtryk for, at hun sagtens kan finde et arbejde inden for SOSU-området. Ifølge Bandura kan Samawados oplevelser med at se hendes veninder, der ligner hende, lykkes med at få arbejde inden for et felt, bidrage til hendes egen tro på, at hun også kan få et arbejde inden for samme område. Dette kalder Bandura for stedfortrædende erfaringer (Bandura, 2010: 3-4). Hun fortæller dog, at hun har dårlige erfaringer med at arbejde inden for dette felt, hvorfor hun ikke ønsker at gøre karriere på dette område. Dermed kommer manglende mestringserfaring til at spille en afgørende rolle for Samawados samlede følelse af, om hun er i stand til at komme i arbejde (Ibid: 3). De ressourcer, som Samawados netværk besidder fremstår som stærke inden for et bestemt felt af arbejdsmarkedet. Det er muligt for et individ at befinde sig i en stærk position i en henseende men samtidig i en svag position i en anden henseende. Lin beskriver hvordan mobilisering af ressourcer kun betragtes som øget

social kapital, såfremt de har værdi for den enkelte (Lin, 2001: 143-147 & 246). For Samawado kunne hendes netværk derfor ikke fremme hendes muligheder for at komme i arbejde, da hun giver udtryk for at hendes netværk ikke er stærkt positioneret inden for de felter Samawado ønsker at beskæftige sig med. Til gengæld fik hun kendskab til Kringlebakken gennem sit netværk, hvor hun nu får hjælp til at søge relevante job.

For andre brugere kan netværk være med til at føre dem i arbejde. Aarna har gennem de seneste mange år arbejdet som rengøringsassistent på forskellige hospitaler. Hun kom senest i Kringlebakken, fordi hun ønskede at få hjælp til at skrive en ansøgning samt CV til at søge en uopfordret stilling som rengøringsassistent på et nyt hospital. Aarna fortæller: *"[...] jeg møder danskere og mange udenlandske kvinder og mænd [på hendes nuværende arbejdsplads] [...] Jeg kender en gammel kollega, og hun hjælper mig. Hun giver mig e-mailadressen [på hendes chef på et andet hospital] [...] Jeg giver mit CV, og så snakker jeg med hende [chefen]"* (Interview Aarna). Gennem Aarnas mange års arbejde inden for det samme felt, har hun tilegnet sig et netværk, der er stærkt positioneret inden for rengøringsområdet på hospitaler (Lin, 1991: 41). Dette netværk kan hun sætte i spil, når hun ønsker at søge et nyt job inden for samme felt, fordi hun kan mobilisere nye kontakter, der i sidste ende kan ende med at ansætte hende (Lin, 2001: 246-247). Denne investering i hendes netværk kalder Lin for ekspresive handlinger, og dette kan være med til at styrke Aarnas allerede eksisterende ressourcer (ibid: 244-245). Som jeg tidligere har været inde på, viser forskning at chancen for at komme i beskæftigelse forøges, når der både er majoritets- og minoritetsetniske relationer iblandt netværket, hvilket også er tilfældet for Aarna (Mealor, 2022: 87).

Opbygning af kompetencer

Et netværks ressourcer kan bestå af mange ting, herunder værdifulde kontakter til arbejdsmarkedet, men der er også mange andre ressourcer, der kan være nødvendige, i en jobsøgningsproces. Flere af brugerne påpeger blandt andet danskkompetencer som en mangel: *"[...] problemet er, at jeg ikke kan skrive. Jeg kan ikke rigtig bruge bogstaverne rigtig [...] Når jeg laver min ansøgning, så fortæller jeg, og så får jeg hjælp [til at skrive det ned] [...] Jeg fortæller, og hvis min udtale er forkert, så får jeg hjælp til at sige det på en anden måde."* (Interview Aarna). Ifølge Lins teori kan brugerne udføre instrumentelle handlinger, hvor de investerer i Kringlebakken som fællesskab. Herigennem kan brugerne få adgang til ressourcer i form af

danskkundskaber, idet de fagprofessionelle kan hjælpe med at skrive ansøgninger og CV (Lin, 2001: 244-245). Som Aarna pointerer, er dette ressourcer, som hun ikke selv besidder på forhånd, hvilket udgør et problem for hendes ansøgningsproces. Gennem jobrådgivningen i Kringlebakken får hun dog mulighed for at udvikle kompetencer inden for dette område, fordi hun kan få styrket sit danske sprog gennem de fagprofessionelle. Hermed kan de fagprofessionelle være med til at mobilisere nye ressourcer, der kan bringe hende et skridt tættere på at komme i arbejde (Ibid: 147). Gennem citatet giver Aarna udtryk for, at hun er medejer af processen, idet hun selv tager aktiv del i at forme sin ansøgning og CV. Ifølge empowerment er det essentielt at støtten tager udgangspunkt i brugerens drivkraft, så hun får følelsen af at være i stand til at handle og gøre en forskel for sin situation (Andersen & Brok, 2021: 92).

Flere af mine informanter beretter om mobilisering af ressourcer gennem jobrådgivningen. Azadeh fortæller blandt andet om hvordan jobrådgivningen har været med til at give hende kompetencer til selv at søge jobstillinger:

"Jeg synes meget af personalet, der arbejder her er meget tålmodige. De hjælper mig med, hvordan jeg skal søge job digitalt eller på internettet [...] Det er første gang, jeg har hørt om jobindex, før kendte jeg ikke den [hjemmeside]. Bagefter har jeg lært, hvordan jeg skal søge job på internettet [...] Jeg har en ansøgning. Jeg læser nogle ord [i det nye stillingsopslag] og ser om det passer [til mig] og flytter det til teksten [ansøgningen]. Eller jeg skifter navnet på supermarkedet og datoen ud, og bagefter kan jeg gemme det på usb-stik. Bagefter kan jeg selv sende det til for eksempel et supermarked eller sende på jobnet." (Interview Azadeh).

Azadeh beskriver gennem vores interview, hvordan hun i samarbejde med de fagprofessionelle har lavet en ansøgning, som hun kan rette til, alt efter hvilket job hun ønsker at søge. Ved at komme i jobrådgivningen har hun lært at læse stillingsopslag og implementere ord derfra i hendes ansøgning. På den måde er hun i stand til selv at bygge videre på sin jobansøgning. Derudover er hun blevet mere tryk ved at anvende en computer. Hun har blandt andet lært at gemme sin ansøgning samt at sende den afsted via Jobnet. Alle disse kompetencer kan være med til at styrke hendes position i forhold til selv at være i stand til at finde et arbejde på længere sigt. Denne kompetenceudvikling, som brugerne gennemgår i jobrådgivningen, kan ses som et udtryk for, instrumentelle handlinger, idet brugerne får mulighed for at få styrke deres sociale kapital ved at investere i Kringlebakkens fællesskab (Lin, 2001: 244-245). Ifølge Lin kan dette bringe dem tættere på et økonomisk afkast (Ibid: 247).

Hele arbejdet med at styrke brugernes kompetencer spiller ind i en større målsætning for Kringlebakkens jobrådgivning: *"[...] jobzonens formål handler om at selvstændiggøre kvinder. [...] Og så et formål, der hedder lige adgang til jobmarkedet, som der jo ikke er, fordi der er nogle ulige forudsætninger."* (Interview Birgith). Jobrådgiver Birgith påpeger, at brugere ikke har de samme forudsætninger for at få et arbejde, som andre borger i Danmark, hvilket også blev tydeligt for mig gennem mine interviews med brugerne. Jeg vil komme nærmere ind på disse udfordringer i næste delanalyse. En del af de fagprofessionelles arbejde handler derfor om at styrke brugerne, så de er bedre rustede til at stå stærkere ude på arbejdsmarkedet. En del af arbejdet med empowerment omhandler at udvikle magt, således at brugerne bliver i stand til at udøve indflydelse på deres eget liv, til trods for at de oplever ikke at have de samme betingelser som andre borgere (Andersen et al., 2000: 66-67). Dette forudsætter blandt andet, at brugerne får opbygget kompetencer, så de kan udføre handlinger, der kan bringe dem tættere på deres ønske om at komme i arbejde (Ibid: 162-163). Uden muligheden for at udfordre de ulige omstændigheder, vil brugerne ofte udvikle en følelse af magtesløshed over den situation, de befinder sig i (Ibid: 69-71). En del af arbejdet med at styrke brugerne består også i, at de skal opfatte sig selv som kompetente (Ibid: 142). Ifølge Bandura kan mestringserfaringer, hvor brugerne formår at gennemføre opgaver succesfuldt, være anledning til at de kan se sig selv som kompetente (Bandura, 2010: 3).

Derfor er det vigtigt at brugerne selv er villige til at arbejde på at udvikle kompetencer. Ifølge empowerment er magt ikke noget der blot skal overgives, det skal også overtages af brugerne selv (Andersen & Brok, 2021: 18). Dette kan være en skræmmende proces, sådan fortæller Azadeh:

"Første gang jeg var her [i Kringlebakken], fortalte de [fagprofessionelle] mig, at jeg selv skulle sende ansøgninger og skrive. Pludselig blev jeg meget bange for hvordan? Og lidt tid efter forstod jeg hvad de mente. De ville gerne have at jeg bliver selvstændig. Derfor laver Kringlebakken nogle af opgaverne for mig, og nogle skal jeg selv lave." (Interview Azadeh).

En del af selvstændiggørelsen, eller empowerment, består i at styrke brugernes kompetencer frem for blot at fjerne deres problemer ved at gøre ting for dem (Andersen & Brok, 2021: 29). Det er ikke en selvfølge at brugerne besidder kompetencer, som anses for værdifulde på arbejdsmarkedet. Dette er blandt andet sproglige og sociale kompetencer, der fordrer et

kendskab til det danske sprog, kultur og normer (Mealor, 2020: 35). Birgith forklarer: *"[...] rigtig mange af kvinderne, der kommer her i Kringlebakken, er altså relativt nye i deres integrationsproces, så de kender ikke til arbejdsmarkedet [...] Så det er rigtig svært for dem faktisk at forestille sig."* (Interview Birgith). Her pointerer hun, hvordan brugernes manglende opvækst i Danmark medfører, at de ikke har fået opbygget disse kompetencer. Uden adgang til et solidt netværk har brugerne ofte ikke mulighed for at få adgang til ressourcer, der kan give viden om det danske sprog, kultur og normer. Til gengæld kan Kringlebakken være med til at give brugerne indsigt i blandt andet hvordan jobsamtaler afholdes i Danmark samt regler og normer på arbejdspladsen (Integrationshuset Kringlebakken, 2022: 15). Et øget kendskab til dette kan muligvis være med til at gøre dem mere attraktive for arbejdsgivere. En undersøgelse peger nemlig på at minoritetsetniske kvinder hyppigere kommer i arbejde, såfremt de har tilpasset sig de kulturer og normer, der hersker blandt den majoritetsetniske befolkning (Mealor, 2020: 62).

Modløshed

Ifølge Bandura er det dog helt essentielt at brugerne selv opfatter disse nyerhvervede kompetencer som en mulighed for at de kan lykkes med at finde et arbejde. Her handler det ikke om, hvad brugerne objektivt er i stand til. Uden denne opfattelse af at de er kompetente nok til at finde et arbejde kan det være svært for brugerne at finde motivation til at fortsætte jobsøgningen (Bandura, 2010: 2). Azadeh beskriver gennem vores interview hvordan hun betragter sig selv som dårligt rustet til at finde et job, til trods for at hun har fået opbygget kompetencer, der giver hende mulighed for at benytte en computer. Her forklarer hun hvordan hun ikke føler, at hun besidder tilstrækkeligt med kompetencer til at varetage et job, hvor det er krævet af hende, at hun bruger en computer (Interview Azadeh). Dette kommer til udtryk gennem en håbløshed: *"[...] når det er digitalt har jeg ikke nogen chance [for at få et job]."* (Interview Azadeh). En af de mekanismer der kan være med til at opveje håbløsheden er mestringserfaringer, hvor brugerne formår at gennemføre en opgave succesfuldt. Ifølge Bandura kan sådanne erfaringer generere et autentisk bevis på, at hun kan tilvejebringe, hvad der skal til for at gennemføre en opgave succesfuldt (Bandura, 2010: 3). Som jeg tidligere har været inde på gennem denne delanalyse, har Azadeh formået af gennemføre opgaver succesfuldt ved at tilegne sig kompetencer, der gør hende i stand til at være mere selvstændig i ansøgningsprocessen. Dog er hun også tynget af modløsheden, der især er præget af, at hun

ikke har formået at finde et fast job de seneste år. Da vi gennem interviewet kom ind på hendes drømmejob svarede hun: *"Et job hvor jeg arbejder hele mit liv til det tidspunkt, hvor jeg bliver pensioneret. Det er min drøm. Jeg ved ikke, hvad det job skal være."* (Interview Azadeh).

Set ud fra Banduras perspektiv har Azadeh ikke haft en mestringserfaring med at finde et arbejde som hun har kunnet holde fast på gennem længere tid. I stedet har hun haft korte stillinger, hvor hun hurtigt er blevet afskediget (Interview Azadeh; Bandura, 2010: 3). Positive erfaringer, såsom at finde et fast job, kan bidrage til at styrke brugernes tro på, at de kan lykkes, imens negative erfaringer, såsom manglende succes med at fastholde et job, kan føre til svækket selveffektivitet. Følelsen af fiasko kan påvirke brugernes selvopfattelse og kan manifestere sig i deres fremtidige handlinger, ved at øge tilbøjeligheden til at give op på grund af en følelse af modløshed (Bandura, 2010: 3). Det er bemærkelsesværdigt at bide fast i, at flere af brugerne giver udtryk for, at de har givet op på deres drømme i forbindelse med deres ansøgningsproces, hvilket har resulteret i tabt motivation samt en følelse af håbløshed. Samawado beskriver blandt andet dette: *"Mit næste drømmejob var pædagogmedhjælper [...] nu ved jeg ikke [hvad jeg skal arbejde med] [...] Så lige nu tænker jeg. For jeg vil ikke have en lang uddannelse kun en kort kort kort uddannelse."* (Interview Samawado). Samawado beskriver gennem vores interview, hvordan hun har forsøgt at blive ansat som pædagogmedhjælper op til flere gange, og desuden været i praktik som pædagogmedhjælper. Grundet forskellige barrierer, som jeg vil komme nærmere ind på i næste delanalyse, har hun heller ikke formået at tilegne sig succesfulde oplevelser med at komme i arbejde som pædagogmedhjælper, hvorfor hun giver udtryk for at hun har mistet motivationen til at arbejde inden for dette felt. Med Banduras teori som reference, kan Samawados modløshed og manglende motivation stamme fra, at hun ikke har formået at overkomme de udfordringer hun er stødt på i den forbindelse, og dermed ikke har haft en såkaldt mestringserfaring (Bandura, 2010: 3). Gennem citatet udtrykker Samawado en modløshed over ikke at vide hvad hendes næste job skal være.

Mental sårbarhed

Gennem mine interviews med brugerne blev det tydeligt for mig, hvor stort et mentalt pres en jobsøgningsproces kan skabe. Dette kom blandt andet til udtryk i min samtale med Azadeh, der begyndte at græde, da vi snakkede om hendes drømmejob. Her er det usikkerheden ved

ikke at have et arbejde, der puster til sårbarheden (Interview Azadeh). Ifølge Bandura stræber mennesker efter at have kontrol over deres livsomstændigheder, så de kan forberede sig på, hvordan de skal håndtere diverse situationer og undgår at ende i uønskede situationer (Bandura, 2010: 1). Det at stå uden arbejde er med til at placere mennesker i en sårbar og magtesløs situation, hvor de ikke har kontrollen over fremtiden (Merete, 2022: 18). Udover at stå uden arbejde er der også andre faktorer der kan spille ind i sårbarheden hos brugerne:

“The women who are coming from other countries, they are having a lot of time here to settle in, to find friends, to learn the language, to create a social life, to find a job. It's also difficult when you go through all of that at once. It's extremely depressing you know [...] I had a lot of bad thoughts because I couldn't manage life and I also missed my family, my friends [...]” (Interview Samira).

Som Samira skildrer, er der mange ting at forholde sig til, når man flytter til et nyt land og skal forsøge at integrere sig. Der kan være mange årsager til at individer kan føle sig pressede i sådanne situationer. En af dem kan være økonomiske faktorer. Flere af brugerne i Kringlebakken oplever at være økonomisk udfordret, idet de står uden for arbejdsmarkedet og mange forsøges af deres ægtefælle (Hammer, 2022: 45). Dermed kan ønsket om at få et job blandt andet bunde i ønsket om økonomisk uafhængighed, hvad end det er fra ægtefællen eller staten (Bendixen, 2023: 88). Ifølge Lin kan mobilisering af social kapital føre til økonomisk afkast. Brugernes investering i Kringlebakken som et fællesskab, der rummer forskellige individer med forskellige ressourcer og kompetencer, kan være med til at mobilisere social kapital. Dermed kan brugerne optimere deres chancer for at opnå øget indkomst gennem dette netværk (Lin, 2001: 244).

En anden faktor kan være det sociale aspekt, eftersom nogle af brugerne oplever at have et begrænset netværk, som jeg også har berørt gennem denne delanalyse (Hammer, 2022: 45). Ved at erhverve sig et arbejde, har brugerne i højere grad mulighed for at styrke deres netværk, og derigennem få adgang til flere ressourcer herunder viden om den danske kultur og de sociale normer samt styrke deres danske sprog (Bendixen, 2023: 88). Endnu en faktor, der kan være med til at sætte brugerne af Kringlebakken i en presset situation, er opholdstilladelse. Birgith beskriver blandt andet hvordan en bruger kom i jobrådgivningen fornyeligt for at finde et arbejde inden for rengøring. Brugeren fortalte at hun hader at gøre rent, men at hun følte sig tvunget til det, for at opnå permanent opholdstilladelse (Interview Birgith).

Mange af brugerne i Kringlebakken er enten familiesammenførte eller flygtninge, hvorfor der er en risiko for, at de kan miste deres opholdstilladelse (Hammer, 2022: 45; Bendixen, 2023: 79). I Danmark er opholdstilladelser midlertidige, hvorfor mange lever med frygten for at miste denne (Bendixen, 2023: 79). Der er mange kriterier at leve op til, hvis man skal opnå permanent opholdstilladelse, herunder kravet om ikke at have modtaget ydelser fra det offentlige gennem de seneste fem år. Dertil kommer kravet at være i arbejde samt at have haft et fuldtidsarbejde gennem tre og et halvt år (Bendixen, 2023: 118).

Ifølge læge Morten Sodemann, er depressive tilstande blandt andet koblet sammen med det at have midlertidig opholdstilladelse samt socioøkonomiske udfordringer (Sodemann, 2020: 137). Desuden indikerer en undersøgelse fra Australien at der er en sammenhæng mellem flygtninge, der er blevet tildelt midlertidig opholdstilladelse og det at score højt på PTSD. Derudover viste undersøgelsen at de var mere isolerede, ensomme, oplevede flere symptomer på angst og havde dårligere sprogkompetencer sammenlignet med flygtninge, der fik tildelt permanent opholdstilladelse (Ibid, 141). Dette vidner om at mental sårbarhed er et aktuelt emne for målgruppen, der kommer i Kringlebakken. Der er ingen tvivl om, at brugerne har meget at se til, når de skal ud på arbejdsmarkedet samtidig med, at de skal integreres i det danske samfund, ligesom Samira pointerer i citatet længere oppe. Dermed kan dette have en indvirkning på deres mentale helbred. På baggrund af dette er det essentielt at brugerne, der kommer i jobrådgivningen, enten har eller får opbygget en indre tiltro til dem selv, så de bliver ved med at være motiverede til at søge job og ikke giver op (Bandura, 2010: 1).

Såfremt brugerne mister denne tiltro, kan det føre til modløshed og yderligere sårbarhed. Samira beskriver gennem vores interview hvordan hun følte at hendes position som arbejdsløs pustede til hendes sårbarhed: *"[...] initially I suggested, let us try for both skilled and unskilled [jobs]. I am in such a bad mental state that I need a job right now. I feel like I'm literally doing nothing. It's not about the finance. I just felt like being a burden [...]"* (Interview Samira). Bandura beskriver hvordan følelsesmæssige og fysiske tilstande kan påvirke et individs opfattelse af egne evner. Her kan stress og anspændthed fortolkes som tegn på sårbarhed som individet kobler til manglende evne til at gennemføre en given situation (Bandura, 2010: 4-5). Her kan Samiras svækkede mentale helbred være med til at puste til hendes manglende tiltro til, at hun er i stand til at finde et arbejde, som hun er kvalificeret til. Dette kan

lede til, at brugerne bliver villige til at gå på kompromis med deres drømmejob (Bandura, 2010: 4-5). Desuden er der en risiko for at stress og mental sårbarhed kan påvirke brugernes tiltro til at de er i stand til at mestre udfordringer, hvilket kan præge deres motivation til overhovedet at søge et job (Bandura, 2010: 4-5). Denne tendens oplever jeg hos flere af mine informanter. Birgith beskriver ydermere hvordan det for nogle brugere blot er en drøm at klare sig selv uagtet stillingen: *"Hendes [brugerens] drøm dengang [...] det var bare at klare sig selv og ikke være en del af kommunen og have en forsikring og være en del af en fagforening. Det var hendes store drøm i livet, og det har hun fået i dag. Men det er også en meget ydmyg drøm, ikke?"* (Interview Birgith). For nogle vil de presserende omstændigheder lede til at deres største ønske er at få et arbejde, uanset om de går på kompromis med deres oprindelige drømmejob. I forlængelse af ovenstående citat beskriver Birgith, hvordan denne bruger har været meget syg og til sidst blev indlagt på psykiatrisk afdeling. Dette skyldtes blandt andet, at hun i mange år har været under pres for at sikre opholdstilladelse for sig selv og sin familie (Ibid).

Kringlebakken som støttende netværk

Bandura beskriver, hvordan individers adfærd tildeles er et produkt af deres omgivelser. Omgangskredsen kan være med til at påvirke den enkeltes selveffektivitet ved at aktivere forskellige kompetencer, interesser og sociale netværk for den enkelte og dermed også den personlige udvikling (Bandura: 2010: 10). Hermed kan Kringlebakken også være med til at præge brugerne:

"She [fagprofessionel] kept saying don't feel that way because you're doing a lot for your family [...] You're learning the language. You're trying for jobs in a new country or trying to settle down, so you cannot say that's nothing. You're doing a lot. I was in a very bad mental state, but she said, I'm not going to let you settle for less and apply for an unskilled job. So send me your skilled resume [...] Then she reached out to some of the companies she knew [...] And there was also a session where she literally searched for titles with the job experience I have [...] So she actually spent some time. You know, that's a big thing. Not all would do it. And I think all that has been very encouraging for me to keep trying, because initially when I never got reply, I would try and I would just stop [...] It was very motivating. And I think since Birgith started, I never stopped trying [...] You know, it's nice when someone actually trust that you can do it." (Interview Samira)

Samira lægger i sin beskrivelse vægt på, hvordan den fagprofessionelle i Kringlebakken støtter hende ved at pointere, at hun yder en stor indsats, til trods for hun ikke er i arbejde. Her er

Kringlebakkens ansatte med til at yde en social påvirkning der kan være med til at fremme motivationen blandt brugerne og troen på dem selv. Her beskriver Birgith:

"Vi møder kvinder som i desperation efter at komme ind på arbejdsmarkedet, glemmer hvem de er og hvad de kan og vil - de kommer på vildspor og vil skifte deres drømme ud med den "hurtige løsning". Her er det vores fornemmeste opgave i jobzonen, gennem uddannelses- og erhvervsvejledningen at tage et tilbageblik med kvinden for at kompetenceafklare. Derefter at rette fokus på at se fremad – lidt længere end lige nu og her, for at (gen)finde fremtidsmål og drømme." (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 17).

I Samiras tilfælde handler det for de fagprofessionelle om at støtte hende, når hun oplever modløshed, så hun i sidste ende kan få en succesoplevelse med at finde et arbejde, hvor hun kan bruge sine kvalifikationer. I nogle tilfælde, hvor Birgith fornemmer at brugeren har mistet motivationen og er klar til at smide sine drømme og kvalifikationer på gulvet påtager hun sig en særlig rolle: *"[...] det er, når jeg siger, nej nej du skal ikke gå den vej. Op på hesten igen mamma [bruger]. Nu fortsætter du, for det er det bedste for dig."* (Interview Birgith). Birgith beskriver denne rolle som autoritær, men den kan også anses som en form for kærlig moderomsorg, der forsøger at holde brugerens motivation oppe når udfordringerne kan føles uoverkommelige for brugeren. Når brugerne oplever modløshed og får lyst til at give op, er de med til at blive fastholdt i undertrykkelse og afmagt, hvilket kan påvirke muligheden for at ændre på den sociale retfærdighed som målgruppen oplever (Andersen et al., 2000: 14). Det er derfor essentielt, at de fagprofessionelle er med til at skabe processer, hvor brugerne er aktive frem for passive (Ibid: 18). Dette kan også anses som et udtryk for, at de fagprofessionelle har et godt kendskab til brugerne, da de har en forståelse for de underliggende årsager, der ligger til grund for at brugerne kan få lyst til at give op.

Heri er der et element af social overtalelse, da de fagprofessionelle forsøger at fastholde motivationen ved at overbevise brugerne om, at de er i stand til at finde et job (Bandura, 2010: 4). Dette kan, som Birgith også pointerer, anses som en moderlig kærlighed, idet de fagprofessionelle ikke lader Samira nøjes med at søge et job, der ikke matcher hendes faglighed, men i stedet prøver at overbevise hende om, at hun har forudsætningerne for at finde et arbejde, som hun er kvalificeret til. Ifølge Samiras beretning er dette med til at mobilisere en øget motivation til at blive ved, fordi hun oplever, at der er nogle der tror på hende og ikke lader hende nøjes. Denne støttende og overbevisende handling var med til at have en indvirkning

på Samiras indsats i jobrådgivningen, idet hun ikke gav op på at søge jobs inden for hendes kompetenceområde. Gennem mit interview med Samira giver hun udtryk for at de fagprofessionelle kan være med til at erstatte følelsen af modløshed med følelsen af troen på sig selv ved at udvise fuld tiltro til, at hun er i stand til at finde et job inden for IT (Interview Samira; Bandura, 2010: 4). I sidste ende havde dette positive resultater, da hun formåede at blive ansat inden for sit fagområde (Ibid). Flere af mine informanter beskriver Kringlebakken som deres andet hjem og giver udtryk for, at Kringlebakken fungerer som en tryk base, der kan være med til at støtte brugerne under disse svære omstændigheder:

[...] and I would say Kringlebakken has been like a savior for me [...] when Kringlebakken was about to be closed, I thought no. I felt so bad because you know, these people here [fagprofessionelle] might not even know but they could have saved some woman's life. So I wanted this to continue so other women someday find this place and find some positive energy from here to go on with their life." (Interview Samira).

Dette vidner om at de fagprofessionelle er med til at sætte rammerne for en positiv atmosfære, der udøver støtte til brugernes mentale helbred. Det samme gør sig gældende for brugerne imellem i Kringlebakken, der agerer støtte for hinanden: *"[...] Some people I've met here I consider family [...] people were so nice here, so it was easy for me to open up, and I also saw that people here don't judge."* (Interview Samira). Dette taler ind i Lins beskrivelse af at gode intime relationer med mennesker, der ligner en selv kan være med til at opretholde et godt mentalt helbred, idet individer ofte her kan spejle sig i hinanden, og dermed har lettere ved at betro sig hinanden. Dette kan ifølge Lin fremme livsglæde (Lin, 2001: 245). Eftersom arbejdet i Kringlebakkens jobrådgivning både retter sig mod brugernes kompetencer og mentale trivsel er der ifølge Lin, en større chance for at styrke begge parametre, fordi et godt helbred for eksempel ofte vil føre til at et individ har bedre forudsætninger for at udføre et godt stykke arbejde (Ibid).

Delkonklusion

Gennem denne delanalyse har jeg identificeret, at en stor del af brugerne mangler et stærkt netværk, der kan støtte dem med ressourcerne til at finde arbejde. Mange oplever desuden modløshed på grund af manglende succesfulde oplevelser i jobsøgningsprocessen. Derfor søger mange hjælp hos Kringlebakken, hvor de kan få støtte fra fagprofessionelle til at opretholde motivationen og opbygge tiltro til deres egne evner. Brugerne oplever også, at deres

kompetencer styrkes, herunder dansk- og computerfærdigheder, samtidig med at de får øget viden om det danske arbejdsmarkeds kulturer og normer. Dette kan forbedre deres chancer for at komme i beskæftigelse. Mange brugere oplever, at jobsøgningsprocessen medfører et mentalt pres. Ved at deltage i Kringlebakkens fællesskab kan de finde støtte både fra hinanden og de fagprofessionelle, hvilket kan have en positiv indvirkning på deres mentale helbred.

Delanalyse 3: Hvilke udfordringer møder Kringlebakkens brugere, når de forsøger at komme i arbejde?

Gennem denne delanalyse vil jeg komme ind på nogle af de udfordringer, som brugerne af Kringlebakken har oplevet i forbindelse med at komme i arbejde. Der er mange forskellige barrierer, der kan stå i vejen, men jeg valgt at dykke ned i en række af disse, herunder køn, familieliv, påklædning, sprog, uddannelse, alder og politisk pres, som er essentielle faktorer, brugerne har nævnt gennem vores interviews. I et forsøg på at forstå disse barrierer, vil jeg anvende intersektionel teori til at forstå, hvordan der er en sammenhæng mellem brugernes forskellige identiteter og diskrimination på arbejdsmarkedet. Derudover vil jeg benytte Lins begreb om homofili til at undersøge de dynamikker, der ligger til grund for hvorfor Kringlebakkens målgruppe kan opleve at blive valgt fra på arbejdsmarkedet.

Familieliv

Forskning peger på, at kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet stadig er påvirket af stereotype kønsroller til trods for et øget fokus på ligestilling (Mealor, 2020: 66). Derfor overraskede det mig, at alle de brugere, som jeg har interviewet, svarede nej til at deres køn er en udfordring for at komme i arbejde. Jeg oplevede til gengæld, at de alle sammen nævnte andre barrierer for at komme ud på arbejdsmarkedet, der alle knytter sig til det kvindelige køn. Flere af brugerne understregede, hvordan familielivet gør det vanskeligt at have et fuldtidsarbejde (Interview Aarna, Ceylan, Samira & Samawado). Ceylan, der er gift og har en lille søn, arbejder deltid på en restaurant. Gennem vores interview snakkede vi om hendes muligheder for at få et fuldtidsjob: *"[...] måske når min søn er blevet stor, for lige nu er det lidt svært, fordi min mand arbejder meget, og jeg er alene om at passe, hente og aflevere min søn i vuggestuen."* (Interview Ceylan). Hun fortætter med at fortælle, at hendes mand ofte arbejder til sent ud på aftenen og natten (Ibid). En ny undersøgelse, udarbejdet af Kringlebakken, underbygger

samme tendens, som Ceylan beretter om. En del af brugerne i danskundervisningen svarer, at det primært er dem, der står for det huslige arbejde samt børnepasningen derhjemme (Bilag 1: 4-5). Undersøgelsen viser også at 10 ud af 14 ikke har været ude på arbejdsmarkedet (Ibid: 10). Ceylan giver udtryk for, at det er hendes mands mange og sene arbejdstimer, der er årsagen til, at hun ikke kan arbejde på fuld tid imens hendes søn er lille (Interview Ceylan).

Forskning peger på, at tilslutningen til traditionelle kønsroller kan have en negativ indvirkning på beskæftigelsesgraden for målgruppen, der kommer i Kringlebakken (Mealor, 2020: 66). Det tyder på, at der blandt nogle hersker en opfattelse af, at det at være hjemmegående og tage sig af børnene og de huslige pligter svarer til at have et arbejde. Dette bunder i de mange timer, som der ligger i at passe børn og hjem, når disse opgaver primært er placeret hos den ene forældre (Cevea, 2019: 22). Dette kønsstereotype værdisæt kan medføre, at kvinder placeres i en underprivilegeret position med hensyn til at få arbejde eller arbejde fuld tid. Dette er særligt tilfældet, hvis manden arbejder meget og på skæve tidspunkter for at forsøge familien (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013: 73-80). Denne tendens ses også hos majoritetsetniske par dog i lavere grad (Mealor, 2020: 66). Blandt målgruppen, der kommer i Kringlebakken, kan der spores en tendens til at kvinderne foretrækker at passe deres børn hjemme, frem for at benytte sig af institutioner imens børnene er små. Dette bunder ofte i utryghed ved at overlade sine børn til fremmede i et nyt land, samt at der i mange andre lande er kultur for at passer sine børn hjemme. Mangel på netværk kan også være en hindring for brugerne af Kringlebakkens tilknytning til arbejdsmarkedet grundet manglende pasningsmuligheder (Bendixen, 2023: 95; Mealor, 2020: 68). Set gennem en intersektionel linse kan faktorer som køn, etnicitet og det at være mor, hver for sig anses for at være ulemper for at komme ud på arbejdsmarkedet, men tilsammen kan de forme denne særlige form for ulige adgang til arbejdsmarkedet (Crenshaw, 1991: 1242-1244; Zuccotti & O'Reilly, 2018: 352). Såfremt målgruppen ikke får etableret sig på arbejdsmarkedet, kan det have konsekvenser for dem på sigt, da det kan være svært at komme ind på arbejdsmarkedet med ingen eller kun lidt erhvervserfaring (Mealor, 2020: 57).

De fleste brugere i Kringlebakken er i et ægteskab, men en del er også enlige mødre. Samawado, der er fraskilt og enlig mor til seks børn, fortæller gennem vores interview, at det er afgørende for hende at finde et arbejde, så hun kan forsørge sin familie. Hun pointerer, at

det ikke er muligt for hende at arbejde på skæve tidspunkter, fordi hun er den eneste til at tage sig af sine børn, når de ikke er i skole (Interview Samawado). Dermed ligger der et pres på de enlige mødre, idet de skal finde et arbejde, hvor de tjener nok penge til at forsørge deres familie, men samtidig skal de have tid til at passe børn og hjem. På baggrund af den viden, som jeg har opbygget gennem min tid som frivillig i Kringlebakken, har jeg erfaret, at nogle af brugerne kan have svært at lade sig skille fra deres mænd, selvom der måske er incitament til at blive skilt. Dette bunder blandt andet i, at en del af brugerne er forsørgede af deres mænd. Samtidig har nogle også opholdstilladelse i kraft af deres ægteskab (Hammer 2022, 44). Dermed er de dårligt stillet uden et ægteskab i mange henseender men også i en arbejdsrelateret situation. Under normale omstændigheder kræver det en gyldig opholds- eller arbejdstilladelse for at kunne arbejde i Danmark (Udlændingestyrelsen, 2024).

Danskkundskaber og uddannelse

Næsten alle brugere, som jeg har interviewet, har påpeget at sproget er en udfordring i forhold til at komme i arbejde (Interview Ceylan, Samira, Azadeh & Samawado). Ifølge en norsk undersøgelse lader det imidlertid ikke til at være motivationen for at lære et nyt sprog, der spænder ben for målgruppen. Det er nærmere andre faktorer såsom graviditet og børn, der er med til at besværliggøre, at kvinderne kan gennemføre et sprogforløb uden afbrydelser (Dahl & Jakobsen, 2005: 60-61). Der er også andre faktorer, der kan spille ind. Emilie fortæller, hvordan nogle af brugerne i Kringlebakken har svært ved at lære sproget på grund af forskellige traumer eller indlæringsudfordringer. Dette kan have rod i analfabetisme og manglende skolegang (Interview Emilie). Emilies udtalelse understøttes af en rapport, der peger på, at det er svære for individer med ringe eller ingen uddannelsesbaggrund at lære dansk (Udlændinge- og Integrationsministeriet, 2018: 55).

Som ny borger i Danmark har man mulighed for at tage en danskuddannelse, der kan åbne op for muligheder på arbejdsmarkedet. Her er der tre forskellige trin. Individer med ringe eller ingen uddannelsesbaggrund vil typisk blive tilbudt danskuddannelse 1. Denne begrænser mulighederne for at kvinderne kan tage en videregående uddannelse bagefter (Børne- og Uddannelsesministeriet, 2023). Uddannelser i Danmark kan åbne døre for målgruppen på arbejdsmarkedet (Mealor, 2020: 34). Tal viser, at 46 procent af de kvinder, der er startet på

sprogskole, har afsluttet deres danskuddannelse efter fire års ophold i landet, hvilket er lavere end mændene (Bendixen, 2023: 101). Dette kan have konsekvenser for kvindernes fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet, eftersom gode danskkundskaber er med til at optimere chancerne for at erhverve sig et arbejde (Bonke & Schultz-Nielsen: 42).

En rapport peger ydermere på, hvordan ringe danskkompetencer kan være årsagen til, at denne målgruppe bliver valgt fra på arbejdsmarkedet. Dette gælder særligt stillinger, der kræver en uddannelse (Cevea, 2019: 20). Dette kan tvinge målgruppen ud i at søge job, hvor de ikke kan benytte deres uddannelse. Tal fra 2021 viser, at halvdelen af den minoritetsetniske befolkning, med en høj uddannelse, arbejder som ufaglærte (Bendixen, 2023: 102). Dette kan være med til at placere målgruppen i en udsat position, idet ufaglært arbejde ofte er præget af ringe arbejdsvilkår, herunder deltidsarbejde og fysisk hårdt arbejde. Ifølge Kringlebakkens interne statistik bliver en del af brugerne ansat inden for pleje, rengøring og restaurationsbranchen (Kringlebakkens rådgivningsregister fra 2022 & 2023). De fagprofessionelle i Kringlebakken oplever, at brugerne ofte er blandt de første, der bliver afskediget. Dette skyldes blandt andet, at der ofte er mange om buddet i disse brancher (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 17). Her er det kvindernes køn, minoritetsetniske baggrund samt deres placering i udsatte erhverv, der er med til at placere dem i en underprivilegeret position i forhold til at søge arbejde. De brugere, der har en uddannelse fra andre hjemlandet, kan have svært ved at finde relevant arbejde i Danmark, hvis de ikke har arbejds erfaring inden for feltet på det danske arbejdsmarked. Dermed har målgruppen ofte ikke adgang til specifikke jobs på arbejdsmarkedet (Galos & Coppock, 2023: 3; Meador, 2022: 99).

Religiøs påklædning

En anden barriere, som en af brugerne nævnte, er religiøs påklædning. Gennem interviewet beskriver Samawado hvordan hun ofte oplever, at hendes påklædning er et problem under jobsamtaler:

"[...] når jeg skal til samtale med chefen [...] har jeg lagt mærke til at [...] han kigger som om han er bange. Det har jeg oplevet mange gange [...] så siger jeg det stille og roligt [...] Jeg er et helt normalt menneske [...] Det handler ikke om mit tøj, det handler om, hvad jeg er god til eller om jeg har en ren straffeattest [...] Tøjet betyder ikke noget. Tøjet er noget jeg har på, og du har på [...] men bagefter får jeg et nej tak." (Interview Samawado).

Samawado pointerer, at hendes hijab og lange nederdel er med til at står i vejen for, at hun kan blive ansat. Lin beskriver gennem sit begreb homofili, hvordan individer har en tendens til at søge fællesskaber, herunder på arbejdspladser, med mennesker, der ligner dem selv (Lin, 2001: 244-245). Samawado fortæller, hvordan hun oplever at skille sig ud med sin påklædning, hvilket kan være forklaringen på, hvorfor hun oplever at blive valgt fra som medarbejder. Samawados beretning tyder på, at hun ikke oplever at blive taget i betragtning til jobs på lige fod med andre borgere på grund af stereotype forestillinger, der hersker om minoritetsetniske kvinder, der bærer hijab.

Diskrimination kan tage forskellige former og er ikke altid bevidst og kan være strukturelt betinget (Mealor, 2020: 100). Det er ikke til at vide hvilke forestillinger Samawados mulige arbejdsgivere har haft om hende. Dog beskriver en ny rapport, at nogle arbejdsgivere ikke ønsker at ansætte kvinder med hijab, da de frygter, at der er visse opgaver som kvinderne ikke kan udføre, eller at det vil sende et dårligt signal at have hende ansat på grund af hendes tørklæde. Dertil er tørklædet for mange stadig forbundet med undertrykkelse eller dårlig integration (Bendixen, 2023: 93). Forskning peger også på, at Samawado ikke er alene om at opleve at blive afvist på baggrund af hendes religiøse påklædning. Et studie fra 2019 viser, at minoritetsetniske kvinder, der bærer hijab, i gennemsnit skal sende 60 procent flere ansøgninger end majoritetsetniske kvinder uden hijab for at blive kaldt til jobsamtale. Ydermere viser undersøgelsen, at minoritetsetniske kvinder uden hijab skal sende 18 procent flere ansøgninger for at blive kaldt til samtale sammenlignet med majoritetsetniske kvinder uden hijab (Dahl, 2019: 139-140). Her er det igen faktorerne etnicitet og køn, der er med til at forme denne diskrimination på arbejdsmarkedet, som Samawado og andre minoritetsetniske kvinder oplever. Undersøgelsen er med til at belyse, hvordan diskrimination på arbejdsmarkedet forværres for de etniske minoritetskvinder, der også bærer et religiøst symbol i form af hijab. Dermed kan køn, etnicitet og religion forstærke oplevelsen af ulighed (Galos & Coppock, 2023: 3; Bendixen, 2023: 94).

Alder

Gennem mit interview med Azadeh betoner hun tre faktorer, som hun anser for at være essentielle for at få et arbejde:

"Det var meget nemmere at finde job [for 20 år siden] end nu [...] Jeg bemærker, at nogle unge her [i Kringlebakken] finder et job [...] men jeg har ikke noget positivt syn på, at jeg kan finde et job [...] Jeg mangler noget, som jeg fortalte dig: uddannelse, sprog og alder. Derfor er det meget svært for mig at finde et job." (Interview Azadeh).

Jeg har gennem denne delanalyse været inden på, hvordan uddannelse og sprog kan agere som barrierer for, at brugerne af Kringlebakken kan komme i arbejde. Hertil nævner Azadeh også alder som en faktor. Forskning peger på, at det bliver svære at finde et arbejde, når individer runder 50 år (Lassen, 2023: 2). Tal fra 2018 viser, at en større andel af den minoritetsetniske befolkning er uden for arbejdsmarkedet. Dertil viser tallene også, at forskellen mellem beskæftigelsesfrekvensen blandt den majoritetsetniske- og minoritetsetniske befolkning, stiger med alderen. Forskellen er størst blandt de 60-årige, hvor minoritetsetniske kvinders beskæftigelse er 42 procentpoint lavere sammenlignet med de majoritetsetniske kvinder (Mealor, 2020: 16-17). Ud fra dette lader det til, at alder kan spille sammen med andre faktorer som køn og etnicitet og være med til at forme oplevelsen af at have ringere adgang til arbejdsmarkedet (Galos & Coppock, 2023: 3). Brugergruppen i Kringlebakken er som nævnt en blandet skare, og dermed spænder brugernes alder mellem 20 og 50 år. Overordnet set er der dog en tendens til, at de brugere, der benytter jobrådgivningen, er ældre end de, der primært benytter sig af danskundervisningen (Integrationshuset Kringlebakken, 2021a: 6). Mange af brugerne har gået hjemme med deres børn gennem flere år og har derfor ikke haft en tilknytning til arbejdsmarkedet. Andre har været uden for arbejdsmarkedet grundet sygdom (Hammer, 2022: 44). Ikke desto mindre lader det til, at manglende arbejdserfaring kan udgøre en yderligere barrierer for at komme ud på arbejdsmarkedet for den ældre brugergruppe, der kommer i Kringlebakken.

Politisk pres

Som jeg også har været inde på gennem dette speciale, giver nogle af brugerne udtryk for, at de oplever et pres, der blandt andet stammer fra strammet lovgivningen, der har gjort det svære for nye borgere at opnå permanent opholdstilladelse samt statsborgerskab (Bendixen, 2023: 79). Dertil kommer regeringens aftale om 37-timers arbejdspligt for borgere i kontanthjælpssystemet, der særligt retter sig mod minoritetsetniske kvinder (Jørgensen & Westersø, 2023; Beskæftigelsesministeriet, 2023). En tidligere bruger af Kringlebakken Rexna deler på Kringlebakkens Facebookside ud af sine tanker om dette pres:

"Det er klart at alle der kan arbejde, både skal og vil arbejde. Det er en samfundspålig at forsørge sig selv og sin familie og bidrage til fællesskabet. Det står også i Koranen. Men jeg tror, at regeringen undervurderer de mennesker, der står udenfor arbejdsmarkedet. Jeg tænker, at langt de fleste dør med fysiske og psykiske problemer, der gør, at de ikke er job parate - i hvert ikke til at varetage en fuldtidsstilling. [...] Det er ikke hensigtsmæssigt at kaste kvinder, der aldrig har haft et arbejde, ud i en fuldtidsstilling. Det vil kun føre til øgede stress og sygdom. Start stille og roligt med deltidsarbejde og sikre at hun samtidig kan forbedre sine kompetencer" (Integrationshuset Kringebakken, 2021b).

Her taler Rexna ind i en problematik om, at politikerne kan være med til at forme brugernes omstændigheder, hvilket kan have indflydelse på deres muligheder for at komme i arbejde. Hun pointerer, at der er forskel på målgruppens opfattelse af sig selv og politikernes opfattelse af målgruppen. Mange af de barrierer, som jeg har været inde på gennem denne delanalyse, er præget af strukturelle betingelser. Til trods for at Kringebakken kan arbejde på at styrke brugernes kompetencer og yde støtte til brugerne, har de ikke mulighed for at ændre på de strukturelle omstændigheder. Dette er selvom Kringebakken også beskæftiger sig med fortalervirksomhed, der blandt andet beretter om brugernes udfordringer på arbejdsmarkedet. Her får kvinderne et talerør til at fortælle deres historier i forsøget om at bygge bro mellem individer på tværs af kulturer. Herigennem er ønsket at gøre indtryk på politikerne, der er med til at sætte rammerne for de strukturer, der præger brugernes liv (Integrationshuset Kringebakken, 2022a: 17).

Som denne delanalyse har belyst, er der rigtigt mange faktorer, der kan udgøre barrierer for at brugerne af Kringebakken kan få et arbejde. Til trods for at Kringebakken kun er en lille aktør i et større politisk spil, lader det til at der er behov for Kringebakkens beskæftigelsesindsats, idet jobrådgivningen rummer flere forskellige aspekter og arbejder med brugerne som hele mennesker. Med min gang i huset har jeg set, hvordan de fagprofessionelle forsøger at hjælpe brugerne med diverse problematikker inden for jobrådgivningen. Jeg har også oplevet, hvordan de brobygger videre til andre steder, såsom krisecentre eller sundhedsplejersker, hvis de ikke selv har ressourcerne eller kompetencerne til at hjælpe brugerne. Kringebakkens fokus på deres brugeres velbefindende skinner igennem i deres jobrådgivning. Det er her, Kringebakken adskiller sig fra tilbud i kommunal regi, som primært har et skærpet fokus på at få denne målgruppe i arbejde (Thuesen et al., 2020).

Delkonklusion

Gennem dette speciale er det gået op for mig hvor mange forskellige barrierer brugerne af Kringlebakken står over for, når de forsøger at komme i arbejde. Derfor berører denne delanalyse kun en række af disse udfordringer. En af disse er familieliv og kønsstereotyper, der kan være med til at holde kvinderne ude fra arbejdsmarkedet eller føre til at de ikke har mulighed for at arbejde fuld tid. Manglende danskkundskaber er særligt en udfordring for at komme i arbejde, da dette ofte vægtes højt af arbejdsgivere. Her kan graviditet, traumer og manglende skolegang være med til at svække målgruppens mulighed for at lære dansk. Derudover kan det være svært for denne målgruppe at finde kvalificeret arbejde, hvis de ikke har en uddannelse fra Danmark, hvorfor en del ender i ufaglærte stillinger. Ydermere kan religiøs påklædning også være en hindring for at komme i arbejde på grund af diskrimination rettet mod dette religiøse symbol. Alder er også en udfordring for nogle af brugerne, særligt når de runder de 50 år. Mange af disse barrierer akkumulerer med brugernes etniske ophav og kvindelige køn, hvilket medfører en forstærket ulighed på arbejdsmarkedet. Mange af barriererne har rødder i underliggende strukturer, som er svære at ændre på for både brugerne og de fagprofessionelle i Kringlebakken. Derfor består en vigtig del af arbejdet i at støtte brugerne og opbygge deres viden og kompetencer, der hvor det er muligt.

Konklusion

Med dette speciale har jeg forsøgt at nærme mig en forståelse for det arbejde, der finder sted i Kringlebakkens jobrådgivning, og hvorledes dette har betydning for brugernes evne til at komme i arbejde. Gennem analysen har jeg fundet frem til, at Kringlebakken gennemfører deres jobrådgivning ved at anvende en helhedsorienteret og brugerinddragende tilgang, hvor brugerne selv er med til at definere deres problemer og mål. Gennem dette speciale er det blevet klart for mig, at der er mange forskellige barrierer forbundet med det at komme ud på arbejdsmarkedet for brugerne. Nogle af dem omhandler familieliv, kønsstereotyper, netværk, utilstrækkelige danskkundskaber, manglende uddannelse eller anerkendelse af udenlandske uddannelser, diskrimination i forbindelse med religiøs påklædning og alder. Disse er komplekse og spiller ofte sammen med brugernes køn og etnicitet, hvilket former brugernes oplevelser af ulige adgang til arbejdsmarkedet. Disse udfordringer kan være med til at skabe mental sårbarhed og modløshed hos brugerne, der kommer i jobrådgivningen.

Jobrådgivningen i Kringlebakken handler derfor om mere end blot at hjælpe med at skrive ansøgninger og CV. Den kan også udvikle sig til socialrådgivning, hvor de fagprofessionelle forsøger at gribe brugerne, der hvor de er, og hvis nødvendigt brobygger videre til andre relevante instanser såsom krisecentre eller sundhedsplejersker. Dette er et vigtigt aspekt, og det der blandt andet gør at Kringlebakken skiller sig ud fra tilbud i kommunal regi. Kringlebakkens jobrådgivning arbejder ud fra en forståelse af, at det kan være svært at finde et arbejde, hvis der er andre ting i privatlivet der fylder. Ved at hjælpe brugerne gennem det svære, er målet at de kan få mere overskud, som kan give dem bedre forudsætninger for at komme i arbejde. Dette er særligt vigtigt taget i betragtning af, at det kan være svært for en lille frivillig forening som Kringlebakken at ændre på de strukturer, der er med til at udgøre barrierer for brugernes muligheder for at komme ud på arbejdsmarkedet. Når det er sagt forsøger de fagprofessionelle at hjælpe brugerne ved at inkludere dem i jobsøgningsprocessen, så de tager aktiv del frem for at det er de fagprofessionelle der udfører opgaverne på vegne af dem. Hermed er målet at brugerne kan tilegne sig færdigheder og viden undervejs, som kan styrke deres position på arbejdsmarkedet. Dette er blandt andet færdigheder inden for sprog, udarbejdelse af ansøgninger og CV samt computerfærdigheder.

Kringlebakkens kerneværdier som lighed, ligeværd, respekt og anerkendelse præger relationen mellem de fagprofessionelle og brugerne. De fagprofessionelle udviser omsorg og interesse for brugernes komplekse livssituationer ved at lytte til dem og udvise nysgerrighed uden at dømme dem. Dette skaber en tryk atmosfære, hvor brugerne føler sig anerkendte og respekteret. Dette danner incitament for at brugerne kan dele ud af deres udfordringer og blive støttet af de fagprofessionelle. Dette kan lade sig gøre blandt andet på grund af Kringlebakkens position som en frivillig forening, der åbner op for flere muligheder på grund af de uformelle rammer. Dette har både fordele og ulemper for brugernes muligheder for at komme i arbejde. På den ene side besidder Kringlebakken ikke et bredt katalog af samarbejder med virksomheder, der kan være med til at åbne dørene for brugerne. Der er dog løbende samarbejder med virksomheder, hvor brugerne kan komme med ud og besøge arbejdspladsen og stille spørgsmål til arbejdsgiveren. På den anden side har de fagprofessionelle mulighed for at tage mere alternative metoder i brug, såsom at involvere deres eget private netværk til ansættelse af brugere. Udover dette lægger Kringlebakken op til at brugerne indgår i frivillig aktiviteter enten internt i huset eller andre steder. Tiltag som disse kan være med til at styrke

brugernes netværk og give dem arbejds erfaring, hvilket kan optimere deres chancer for at komme i arbejde. Præmisserne for at arbejde inden for en frivillig forening kan dog også have en begrænsende effekt, idet de ansatte har flere områder, som de varetager udover jobrådgivningen, hvorfor der er begrænset tid til at hjælpe brugerne ud i arbejde.

Imidlertid er Kringlebakkens jobrådgivning tæt integreret med andre af foreningens tilbud, herunder danskundervisningen og oplæg. Her får brugerne mulighed for at tilegne sig viden om normer på arbejdsmarkedet og viden om forskellige arbejdsområder, hvilket kan bringe dem tættere på beskæftigelse. Dertil kan brugerne også inspirere og sparre med andre brugere eller tidligere brugere. Kringlebakken tilbyder også tidlig jobrådgivning for brugerne af danskundervisningen, der typisk har været i Danmark i kortere tid for at sætte tanker i gang om fremtidige jobmuligheder. Dette kan have en positiv betydning for brugernes beskæftigelse på sigt. Her kan brugerne i samarbejde med de fagprofessionelle lægge en plan for deres fremtid på et oplyst grundlag. En sådan plan kan indeholde delmål, der kan hjælpe dem med at overkomme barrierer på arbejdsmarkedet, såsom manglende danskundskaber og uddannelse. Dette kan gøres ved at være proaktive og tage disse udfordringer i forkøbet.

Afslutningsvist vil jeg komme ind på, hvad dette speciale kan bidrage med. Som min litteraturgennemgang afspejler, har jeg ikke kunnet finde forskning, der beskriver, hvordan frivillige foreninger udfører beskæftigelsesarbejde med denne specifikke målgruppe. Dermed kan mit speciale bidrage med ny viden på området. Baseret på mine fund er mit håb, at denne viden om Kringlebakkens jobrådgivningstilbud kan nå bredere ud og inspirere andre. Jeg er klar, over at mit speciale har sine begrænsninger blandt andet på grund af min dobbelte rolle som forsker og frivillig samt fordi det bygger på et mindre empirisk grundlag. Derfor kan det være udfordrende at lave en bredere generalisering udover Kringlebakken og deres brugere. Alligevel håber jeg, at andre forskere kan bygge videre på dette arbejde og muligvis sætte det i relation til lignende tilbud for at udvide forskningen på området.

Litteraturliste

- Jørgensen, A. M. (2024). Omsorgens tid og timing. *Plads til omsorg i socialt arbejde med børn og familier* (s. 47–55). Akademisk Forlag.
- Andersen, J. (2018). Empowerment, kritisk teori og aktionsforskning. *Social- og special pædagogik* (2. udg., s. 69–86). Akademisk Forlag.
- Andersen, M. L., & Brok, P. N. (2021). *Empowerment i socialt arbejde*. Samfundslitteratur.
- Andersen, M. L., Brok, P. N., & Mathiasen, H. (2000). *Empowerment på dansk: Teori og praksis*. Dafolo A/S.
- Azzopardi, C., & McNeill, T. (2016). From Cultural Competence to Cultural Consciousness: Transitioning to a Critical Approach to Working Across Differences in Social Work. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work*, 25(4), 282–299.
<https://doi.org/10.1080/15313204.2016.1206494>
- Bandura, A. (2010). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Self-efficacy in changing societies* (s. 1–45). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- Bastia, T. (2014). Intersectionality, migration and development. *Progress in Development Studies*, 14(3), 237–248. <https://doi.org/10.1177/1464993414521330>
- Bendixen, M. C. (2023). "De ved ikke, hvor meget stress, vi har": kvinder i asylsystemet og integrationsprocessen. Refugee Welcome.
- Beskæftigelsesministeriet. (2023). *Ny aftale indfører arbejdspligt*. Lokaliseret d. 10. maj 2024 på: <https://bm.dk/nyheder/pressemeddelelser/2023/10/ny-aftale-indfoerer-arbejdspligt/>
- Bilstrup, M. (2019). I har selv skabt problemerne. *Dansk Socialrådgiverforening*. Lokaliseret d. 21. maj 2024 på: <https://socialraadgiverne.dk/faglig-artikel/i-har-selv-skabt-problemerne/>
- Bonke, J., & Schultz-Nielsen, M. L. (2013). *Integration blandt ikke-vestlige indvandrere: Arbejde, familie, netværk og forbrug*. Syddansk Universitetsforlag. Lokaliseret d. 16. maj 2024 på: <https://rockwoolfonden.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2022/07/Integration-blandt-ikke-vestlige-indvandrere.pdf?download=true>

- Børne- og undervisningsministeriet. (2023). *Danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl.* UddannelsesGuiden. Lokaliseret d. 8. maj 2024 på: <https://www.ug.dk/uddannelser/grundskoleundervisning/almenuddannelseforvoksne/danskuddannelse-til-voksne-udlaendinge-mfl>
- Brinkmann, S. (2016). Etik i en kvalitativ verden. *Etik i en kvalitativ verden* (s. 463–479). Hans Reitzels Forlag.
- Cevea. (2019). *Bryd Barriererne: Udfordringer og potentialer for integration af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund på det danske arbejdsmarked.*
- Cheung, S. Y., & Phillimore, J. (2013). Refugees, social capital, and labour market integration in the UK. *British Sociological Association*, 48(3), 518–536.
<https://doi.org/10.1177/003803851349146>
- Crenshaw, K. (1991a). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
<https://www.jstor.org/stable/1229039>
- Dahl, K. M., & Jakobsen, V. (2005). Køn, etnicitet og barrierer for integration: Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv. I Vive. Socialforskningsinstituttet. Lokaliseret d. 14. februar 2024 på: https://pure.vive.dk/ws/files/257596/0501_Kon_etnicitet_og_barrierer_1_.pdf
- Dahl, M. (2019). *Detecting discrimination: How group-based biases shape economic and political interactions: Five empirical contributions.* University of Copenhagen. Lokaliseret d. 24. maj 2024 på: https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/malte_dahl_forskning.pdf
- Danmarks Statistik. (2023). *Indvandrere i Danmark: 2023.* Lokaliseret d. 7. februar 2024 på: <https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/Get-PubFile.aspx?id=47883&sid=indv%202023>
- Engen, M. (2024). Omsorg og solidarisk autoritet. *Plads til omsorg* (s. 15–25). Akademisk Forlag.
- Galos, D. R., & Coppock, A. (2023). Gender Composition Predicts Gender Bias: A Meta- Reanalysis of Hiring Discrimination Audit Experiments. *Science Advances*, 9, 1–11.
- Hammer, O. (2022). *Kvinderne fra Kringlebakken.* Velux Fonden.

- Integrationshuset Kringebakken. (u.å.-a). *Forside*. Integrationshuset Kringebakken. Lokaliseret d. 21. februar 2024 på: <https://www.kringebakken.dk/>
- Integrationshuset Kringebakken. (u.å.-b). *Jobzonen*. Integrationshuset Kringebakken. Lokaliseret d. 23. februar 2024 på: <https://www.kringebakken.dk/jobzonen>
- Integrationshuset Kringebakken. (u.å.-c). *Medarbejdere*. Integrationshuset Kringebakken. Lokaliseret d. 12. marts 2024 på: <https://www.kringebakken.dk/copy-of-medarbejdere-1>
- Integrationshuset Kringebakken. (u.å.-d). *Om os*. Integrationshuset Kringebakken. Lokaliseret d. 21. februar 2024 på: <https://www.kringebakken.dk/copy-of-vidensdeling>
- Integrationshuset Kringebakken. (2021a). Årsrapport 2021. *Integrationshuset Kringebakken*. Lokaliseret d. 17. februar 2024 på: https://www.kringebakken.dk/_files/ugd/52e2bb_c9078cba554946ec8770aa2d227fcf84.pdf
- Integrationshuset Kringebakken (2021b). Vi spurgte Rexna Khanam om hendes tanker vedrørende kravet om 37 timers arbejdspligt som forudsætning for at få kontanthjælp. Her [statusopdatering]. Facebook. Lokaliseret d. 20. maj 2024 på: <https://www.facebook.com/kringebakken/posts/pfbid0gp3QPkrneGezSiZm9BJqoejDCnkxvxSY-fEpwzCWKR4X4pCAzDd86hUxUJxjYe4usl>
- Integrationshuset Kringebakken. (2022). Årsrapport 2022. *Integrationshuset Kringebakken*. Lokaliseret d. 17. februar 2024 på: https://www.kringebakken.dk/_files/ugd/52e2bb_ea12c8e1d29940c68dd94b1fb607a049.pdf
- Integrationshuset Kringebakken. (2023). Årsrapport 2023. *Integrationshuset Kringebakken*. Lokaliseret d. 17. februar 2024 på: https://www.kringebakken.dk/_files/ugd/52e2bb_510069b330f94668809c68acab619643.pdf
- Jørgensen, S. S., & Westersø, R. S. (2023). Regeringen vil indføre arbejdspligt på 37 timer om ugen. TV2. Lokaliseret d. 20. maj 2024 på: <https://nyheder.tv2.dk/politik/2023-04-25-regeringen-vil-indfoere-arbejdspligt-paa-37-timer-om-ugen#:~:text=%22Regeringen%20vil%20indf%C3%B8re%20en%20ny,krav%20og%20forventninger%20om%20selvfors%C3%B8rgelse>.

- Jørndrup, H. (2022). *Dem vi (stadig) taler om: Etniske minoriteter i danske nyhedsmedier*. Roskilde Universitet. Lokaliseret d. 9. april 2024 på: <https://ansvarlig-presse.dk/onewebmedia/Dem%20Vi%20Stadig%20Taler%20Om%202022.pdf>
- Juul, S. (2012a). Hermeneutik. *Samfundsvidenskabelig videnskabsteori* (s. 107–146). Hans Reitzels Forlag.
- Juul, S. (2012b). Nyere kritisk teori. *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori* (s. 319–356). Hans Reitzels Forlag.
- Konsulenthuset ballisager. (2024). 6 ud af 10 stillinger i det private bliver ikke slået op. *Konsulenthuset Ballisager*. Lokaliseret d. 29. april 2024 på: <https://ballisa-ger.com/blog/6-ud-af-10-stillinger-private-ikke-opslaaet>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2013). *Interview: Det kvalitative forskningsinterview som håndværk* (3. udg.). Sage.
- La Cour, A. (2014). Frivillighedens logik. I *Frivillighedens logik og dens politik* (s. 79–107). Nyt fra samfundsvidenskaber.
- Lassen, A. J. (2023). Den tredje store-isme: Om alderisme og alderens betydning. *Kulturstudier*, 1, 1–23.
- Lin, N. (1999). Building a Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22(1), 28–51. Lokaliseret d. 2. april 2024 på: https://cafethorium.who.edu/wp-content/uploads/sites/33/2021/01/Lin_NetworkTheoryOfSocialCapital-1.pdf
- Lin, N. (2001). Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge University Press.
- Mayo, M. (2004). Exclusion, inclusion and empowerment: Community Empowerment? Reflecting on the lessons of strategies to promote empowerment. *The Politics of Inclusion and Empowerment* (s. 139–158). Palgrave.
- Meador, C. (2020). Barrierer for kvinder med indvandrer- og flygtningebaggrund på det danske arbejdsmarked. *Kvinno*. Lokaliseret d. 1. maj 2024 på: <https://kvinno.dk/wp-content/uploads/2021/12/Barrierer-for-kvinder-med-indvandrer-og-flygtningebaggrund-paa-det-danske-arbejdsmarked.pdf>
- Monrad, M. (2018). Tilvirkning af data. *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 107–144). Hans Reitzels Forlag.

- Monrad, M. (2022). Død tid: tab af temporal kontrol i mødet med velfærdsstaten. *Uden for Nummer*, 45, 14–23. Lokaliseret d. 7. april 2024 på: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/518238468/45_UdenForNummer.pdf
- Monrad, M., & Olesen, S. P. (2018). Indledning. *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 9–32). Hans Reitzels Forlag.
- Mørck, Y. (2013). Feltstudiet. *Metoder i samfundsvidenskaberne* (s. 155–165). Samfundslitteratur.
- Overgaard, L. (2021). De fleste job bliver ikke slået op – her er en genvej til at få øje på dem. *Djøfbladet*. Lokaliseret d. 29. april 2024 på: <https://www.djoefbladet.dk/artikler/2020/09/saadan-finder-du-de-skjulte-job>
- Poulsen, B. (2016). Semistrukturerede Interviews. *Metoder i samfundsvidenskaberne* (s. 75–94). Samfundslitteratur.
- Rahbek, A. (2021). Netværket er dine øjne og ører. *Krifa*. Lokaliseret d. 29. april 2024 på: <https://krifa.dk/jobsoegning/netvaerket-er-dine-oejne-og-oerer>
- Ringø, P. (2018). At have indsigt i menneskers liv: En situationel forståelse i socialt arbejde. *Menneskesyn i Socialt Arbejde* (s. 181–201). Akademisk Forlag.
- Sodemann, M. (2020). *Det du ikke ved, får patienten ondt af: Tværkulturel klinik og kommunikation i mødet med etniske minoritetspatienter*. Lokaliseret d. 27. april 2024 på: https://ouh.dk/media/ahhegcyg/morten-sodemann-2020-det-du-ikke-ved-får-patienten-ondt-af_indvandrermedicinsk-klinik_imk.pdf
- Steinar, K. (1997). *InterView: Introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag.
- Steinmetz, K. (2020). She Coined the Term ‘Intersectionality’ Over 30 Years Ago. Here’s What It Means to Her Today. *Time*. Lokaliseret d. 8. maj 2024 på: <https://time.com/5786710/kimberle-crenshaw-intersectionality/>
- Thuesen, F., Rotger, G. P., Jakobsen, V., & Liversage, A. (2020). I mål med integration: Evaluering af et initiativ til styrkelse af kommunernes evne til at integrere flygtninge og familiesammenførte på arbejdsmarkedet. *Vive*. Lokaliseret d. 20. februar 2024 på: https://pure.vive.dk/ws/files/4053226/100665_I_m_I_med_integration_TG.pdf
- Udlændinge- og Integrationsministeriet. (u.å.). *Statistiske Definitioner — Integrationsbarometer*. Det Nationale Integrationsbarometer. Lokaliseret d. 24. februar 2024

på: <https://integrationsbarometer.dk/om-integrationsbarometeret/statistiske-definitioner>

- Udlændinge- og Integrationsministeriet. (2017). *Gode dansk kundskaber er afgørende for ikke-vestlige indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet*. Lokaliseret d. 25. marts 2024 på: <https://uim.dk/nyhedsarkiv/2017/maj/gode-dansk-kundskaber-er-afgoerende-for-ikke-vestlige-indvandreres-tilknytning-til-arbejdsmarkedet-og-uddannelsessystemet/>
- Udlændinge- og Integrationsministeriet. (2018). International Migration - Denmark: Report to OECD, status for October 2018. *Udlændinge- og Integrationsministeriet*. Lokaliseret d. 20. maj 2024 på: <https://uim.dk/media/9330/international-migration-denmark-2018.pdf>
- Udlændingestyrelsen. (2024). *Visum eller arbejdstilladelse? Ny I Danmark*. Lokaliseret d. 24. maj 2024 på: [https://nyidanmark.dk/da/Words%20and%20Concepts%20Front%20Page/US/Visum/Visa or work permit](https://nyidanmark.dk/da/Words%20and%20Concepts%20Front%20Page/US/Visum/Visa%20or%20work%20permit)
- Zuccotti, C., & O'Reilly, J. (2018). Ethnicity, Gender and Household Effects on Becoming NEET: An Intersectional analysis. *Work, Employment and Society*, 33(3), 351–373.