

2013

De somaliske kvinders indtog på arbejdsmarkedet

Et case studie af somaliske kvinder og det danske arbejdsmarked



Jesper Dich Nielsen
Aalborg universitet
01-07-2013



Standardtitelblad

til seminaropgaver, praktikrapporter, projekter og specialer
Titelbladet placeres i opgaven umiddelbart efter selvvalgt forside

Til **obligatorisk** brug på alle ovennævnte opgavetyper på:

- BA - politik og administration
- BA – samfundsfag som centralt fag og tilvalgsfag
- Kandidat – politik og administration
- Kandidat – samfundsfag som centralt fag og tilvalgsfag
- Cand. it i it-ledelse

(Alle felter skal udfyldes)

Uddannelse: Kandidat – samfundsfag som centralt fag og tilvalgsfag i historie	Semester: 10.
Udarbejdet af (Navn(e))	Modul
Jesper Dich Nielsen (st. nr. 20104885)	13
Opgavens art (seminaropgave, projekt, bachelorprojekt, praktikrapport eller speciale): Speciale	
Titel på opgave: De somaliske kvinders indtog på arbejdsmarkedet – et case studie af somaliske kvinder og det danske arbejdsmarked.	
Vejleders navn: Karen Nielsen Breidahl	
Afleveringsdato: 01.07.2013	
Antal normalsider (excl. bilag, indholdsfortegnelse og litteraturliste): 75	
Antal anslag (excl. bilag, indholdsfortegnelse og litteraturliste): 178.728	
Tilladte normalsider jf. studieordning/formalia i moodle: 75 (180.000 anslag)	

OBS!

Hvis du overskrider de tilladte antal normalsider, kan din opgave afvises efter aflevering

I Forord

Dette speciale i samfundsfag er udarbejdet i foråret 2013 af kandidatstuderende Jesper Dich Nielsen på Aalborg Universitet. Rapporten er udarbejdet i samarbejde med vejleder Karen Nielsen Breidahl fra Institut for Statskundskab.

Jeg vil gerne rette en stor tak til Mulki Hussein og Shaqo projektet, der har været behjælpelige med information og kontakt til de fire somaliske kvinder, der er interviewet til dette projekt. En tak skal naturligvis også lyde til disse fire somaliske kvinder, som ønsker at være anonyme, men alligevel gav sig tid til at dele deres oplevelser og erfaringer i forhold til det danske arbejdsmarked. Ønsket om anonymitet af de fire kvinder bedes respekteret, og deres udtalelse må derfor heller ikke videregives uden godkendelse af forfatterne til dette projekt.

Der skal også gives en stor tak til Karen Nielsen Breidahl for at være en stor støtte og hjælp ved udarbejdelsen af dette projekt.

Endeligt skal der lyde en rigtig stor tak til Rikke Krogh Christensen for hendes store forståelse og tålmodighed mens jeg har skrevet dette speciale. Uden hendes hjælp var det ikke lykkedes.

Rapporten er inddelt i afsnit, der er kontinuert nummererede. Når der i rapporten henvises til andre afsnit, gøres dette med afsnits nummer (x.y.x). Figurer og tabellerne i rapporten er ligeledes kontinuert nummererede. Henvises der til en figur eller tabel, gøres dette ligeledes med figurens eller tabellens nummer.

Der er vedlagt en CD med de optagede interviews. Bagerst er der udformet en litteraturliste med anvendte kilder, som er skrevet efter Harvard metoden.

II Abstract

This thesis originates from the problem, that migrant populations from non-western countries have a significantly smaller employment rate than comparable Danes. In the period 2003-2008 one of the least integrated migrant populations, Somali women, increased their employment rate 2-3 fold. The focus of this thesis is to explain some of the mechanisms responsible for this increase.

The low employment rate of Somali women is problematic, due to the fact that in a universal and generous welfare state like Denmark people outside the workforce functions as a train on the rest of the population. If it is possible to integrate groups that traditionally live outside the workforce into employment, then these groups will contribute to the welfare instead of being dependent of it.

The thesis is a case study of a project, Shaqo meaning “work” in Somali, working to integrate Somali women into to labour market. The thesis examine the problem using qualitative interviews with the leader of Shaqo and four Somali women, that entered the labour market in the 2003-2008 period.

The findings in this thesis are that the mechanism most important for the success of a project like Shaqo is trust. Trust makes it possible for a tutor to overcome many of the previously identified barriers to employment for non-western migrant women. These barriers are among others health issues, cultural identity of being house wives, distrust of the employers’ intentions, insecurity and fear that religious or cultural makers are violated. All of those can be overcome by trust in a tutor or caseworker.

Other mechanisms are sufficient proficiency in Danish that they can communicate accurately with employer and co-workers, with can be reinforced by integrating the women into the workforce, and by extending their education in the language. Positive previously experiences with work is also an important mechanism, as this maintain their presence in the labour market. Both of the mentioned mechanisms can be reinforced by a having a mentor introducing the women to their work assignments, as this facilitates both the accurate work instruction and reassures the women.

Distrust especially to the caseworker is contraindicative of integrating the women in the labour market, as this distrust often leads to demotivation and apathy. There is the possibility that the wish to escape the control of the system and the caseworker can be a strong motivator for enter the labour market in itself.

I FORORD.....	5
II ABSTRACT.....	6
1. PROBLEMANALYSE.....	8
1.1. PROBLEMET MED DE ARBEJDSLØSE INDVANDRERE	10
1.2. UDVIKLINGEN I IKKE-VESTLIGE KVINDERS ARBEJDSITUATION 1981-2011	12
1.3. SAMMENFATNING	13
2. PROBLEMFORMULERING	14
3 METODOLOGI.....	15
3.1 KRITISK REALISME	15
3.2 RESEARCH DESIGN.....	18
3.3 CASE STUDIE	19
4 TEORI	23
4.1 MÅLENE FOR ORIENTERINGEN IMOD ARBEJDSMARKEDET.....	24
4.2 ØKONOMISK MOTIVATION	25
4.3 HUSMODERMENTALITETS.....	28
4.4 KVALIFIKATIONERS OG RESSOURCERS BETYDNING.....	31
4.5 HELBRED	32
4.6 SYSTEMFORKLARINGEN.....	32
4.7 ANALYSESAMME	34
5 ANALYSE	35
5.1 A	35
5.2 B	39
5.3 C	42
5.4 D	44
5.5 INTERVIEW MED MULKI HUSSEIN OG BIRGIT MUNCK	45
5.6 SAMMENFATNING AF INTERVIEWENES ANALYSER	49
6 DISKUSSION	52
6.1 MEKANISMERNE OG ÅRSAGER TIL AT KVINDERNE KOM I ARBEJDE	55
7 KONKLUSION.....	58
8 PERSPEKTIVERING	60
9 BIBLIOGRAFI.....	61

1. Problemanalyse

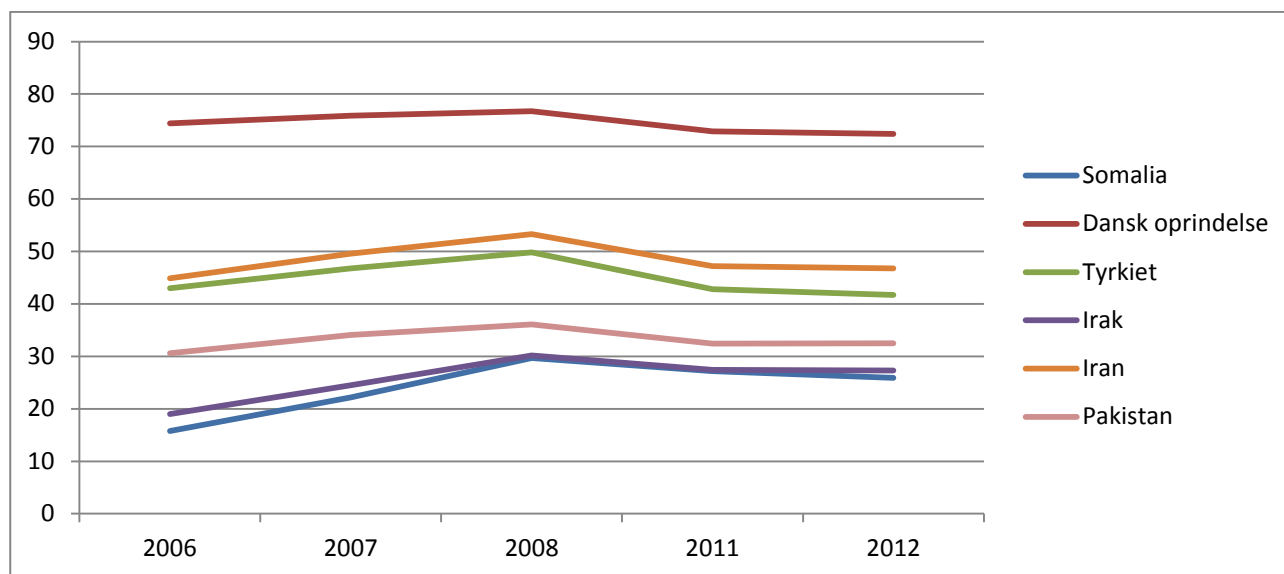
Det danske velfærdssystem betegnes som et af verdens bedste. Danmarks velfærdsstat bygger et sikkerhedsnet under borgerne og er med til at opretholde en forholdsvis høj levestandard i landet. Dette har også betydet, at borgerne i høj grad går til systemet frem for familie, som det ses ellers i andre dele af verden. Betingelserne for at sådan et system kan fungere kræver imidlertid, at der indbetales skatter og afgifter. Velfærdsstaten er derfor tæt forbundet med arbejdsmarkedet og beskæftigelse af borgerne. Dette har været med til at skabe en kultur i Danmark, hvor det er velset at have et job, og jobbet er blevet en del af folks identitet, efterhånden som det tidligere familie liv glider i baggrunden. Også kvinderne er kommet på arbejdsmarkedet og har været det i mange år.

I årene 2004-2008 skete, der det bemærkelsesværdige i Danmark, at arbejdsløsheden faldt til et historisk lavt niveau på 1,7 procent. Det var så lav en arbejdsløshed, at den vækst Danmark oplevede i samme periode var tæt på kapacitetsgrænsen bl.a. fordi virksomhederne havde problemer med at rekruttere arbejdskraft til følge med udviklingen (Bernstein, 2010). I samme periode 2003-2008 kom de ikke-vestlige indvandrere ind på arbejdsmarkedet i antal, som ikke var set før. Det var ikke kun indvandrere med gode forudsætninger for at passe til arbejdsmarkedet, men dem der oplevede den relativt største fremgang var indvandrergupperne med den største flygtningeandel (somaliere, irakere og afghanere). Somaliske kvinder næsten tre doblede i antal på det danske arbejdsmarked, og de irakiske kvinder tre-fire doblede, mens de afghanske kvinder seks-syv doblede i antal (Lassen, Kronik: Integrationen er en megasucces, 2009). I dette speciale vil jeg forsøge at fortælle noget af historien omkring de somaliske kvinders succes med at komme ind på det danske arbejdsmarked.

Den mest nærliggende forklaring på, at der var en fremgang i beskæftigelsen for ikke-vestlige indvandrere, er at de blev båret frem af højkonjunktoren. Derfor vil denne højkonjunktur kort blive berørt i problemanalysen.

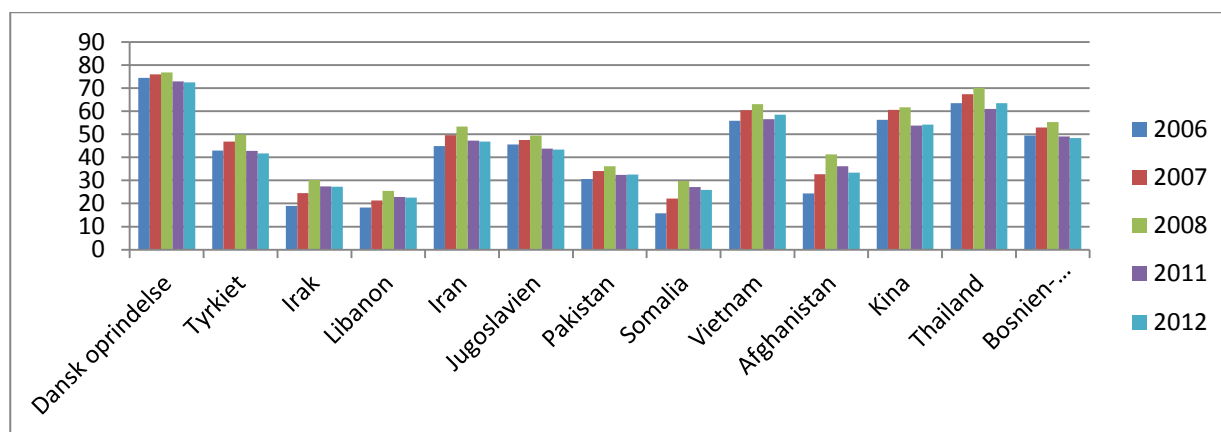
Danmark oplevede i perioden 2004-2008 en høj økonomisk vækst. Væksten var ikke højere end i andre lande vi normalt sammenligner os med, som det vestlige Europa og USA, men det der var særligt for Danmark var at vi voksede tæt på kapacitetsgrænsen og arbejdsløsheden var under 2 procent. Dette resulterede i at der særligt i perioden 2006-2008 var akut mangel på arbejdskraft fra virksomhederne, og regeringen var ikke villig til at føre en politik, der kunne lægge en dæmper på væksten. Tværtimod blev der ført konjunkturmedløbende politik. Dette kan forventes at have en væsentlig indflydelse på fremgangen i indvandrernes beskæftigelse, men det er formodentligt ikke den eneste forklaring, og måske ikke engang den vigtigste.

Imidlertid kan det ses, at mange af de indvandrere kvinder der kommer til landet ikke har samme tilknytning til arbejdsmarkedet som de danske kvinder. Figur 1 og 2 viser, hvor stor forskel der er mellem beskæftigelsen af danske og udenlandske kvinder. Det skal bemærkes, at der ikke har kunnet findes data for årene 2009-2010, hvilket naturligvis har betydning for den afbillede graf (se figur 1). Den menes dog at give den rette forståelse i denne sammenhæng.



Figur 1 Beskæftigelsesfrekvensen for kvinder i Danmark af forskellig oprindelse (Danmarks Statistik, 2007; Danmarks Statistik, 2009; Dansk Statistik, 2012)

Beskæftigelse for indvandrerkvinder ligger under beskæftigelsen for kvinder med dansk oprindelse. For begge grupper ligger beskæftigelsesgrader dog betydeligt under den danske på 73,8 procent (Plovsing & Lange, 2012). Da beskæftigelsen er lavest for indvandrere af ikke-vestlig oprindelse vil der i det følgende blive fokuseret på denne gruppe. Det skal derudover bemærkes, at der er en forholdsvis stor fremgang i beskæftigelse for mange af indvandre grupperne. Dette gælder for især somaliske kvinder, der er gået fra en beskæftigelsesgrad på 15,8 procent til 29,7 procent i 2008, hvor beskæftigelsen toppede. Denne stigning kommer også til udtryk figur 2 herunder. Siden er beskæftigelsen for somaliske kvinder gået tilbage til 25,9 procent i 2012. Det skal dog bemærkes, at i forbindelse med finanskrisen falder beskæftigelsen for alle grupper, også danske.



Figur 2 Kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet (Danmarks Statistik, 2007; Danmarks Statistik, 2009; Dansk Statistik, 2012)

Gruppen ikke-vestlige indvandrere dækker over mange forskellige der adskiller sig fra hinanden. Generelt er det ikke indvandrerne fra Asien, men grupperne fra Mellemøsten og Afrika, der adskiller sig mest fra danskerne, når det gælder tilknytningen til det danske arbejdsmarked (se figur 2) (Nørby, 2013). Samtidigt er der stor forskel på tilknytningen til arbejdsmarkedet for mænd og kvinder i de forskellige grupper. Det generelle billede for både danskere, indvandrere fra vestlige lande og for de fleste grupper fra ikke-vestlige

lande viser, at mændene har en højere beskæftigelsesgrad end kvinder. Dette er særlig udpræget for grupperne fra Mellemøsten og Afrika. Dette er ikke noget nyt fænomen, men har været kendt længe (Lindhardt & Frølander, 2004, s. 61). Fokuset vil derfor i det følgende være på indvandrere kvinder fra Mellemøsten og Afrika, da det er denne gruppe, der adskiller sig mest fra gruppen af danskere.

Der findes forskellige undersøgelser og studier, der forsøger at komme med forklaringer på de tendenser, der har indflydelse på det mønster i arbejdsmarkedet der ses ovenfor. Nogle af disse undersøgelser har set på hvilke faktorer, der har betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det viser sig her at i forhold til integration af indvandrere på arbejdsmarkedet i Danmark, så er foruden oprindelseslandet, varigheden af opholdet i Danmark den vigtigste parameter i forhold til at blive integreret på arbejdsmarkedet. Det betyder, at jo længere indvandrerne opholder sig i Danmark, jo større er deres beskæftigelsesgrad.

En anden væsentlig faktor der spiller ind er dog, at indvandrere der ikke er flygtninge, har en højere beskæftigelsesfrekvens end flygtninge (Lindhardt & Frølander, 2004, s. 61), hvilket må forventes at have sammenhæng med årsagen til at rejse til Danmark og den psykiske belastning, der kan ligge i bagagen hos mange flygtninge.

Det er ikke kun en højere beskæftigelses grad, der har relevans i forhold til indvandrere og deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Når danskere sammenlignes med indvandrerne kan det ses, at danskere er beskæftiget i jobs der ofte kræver flere kvalifikationer og dermed højere uddannelse end indvandrerne i beskæftigelse.

Forskellen i uddannelse og kvalifikationer er blandt andet med til at forklare, at danskere har både en højere indtægt end indvandrere og særligt end ikke-vestlige indvandrere og også en højere timeløn (Wadensjö, 2002, s. 298). Det er dog sådan at forskellen er størst imellem mændene i de to grupper, og mindst for kvinderne (Wadensjö, 2002, s. 99).

1.1. Problemet med de arbejdsløse indvandrere

Der er adskillige problemer forbundet med, at indvandrere har mindre tilknytning til arbejdsmarkedet end danskere. To af de væsentligste er, at det er dyrt for samfundet med arbejdsløse, og særligt langtidsledige koster penge. Desuden så er tilknytningen til arbejdsmarkedet en væsentlig del af det at blive integreret i Danmark. Dette kan kobles sammen med den måde den danske velfærdsstat er skruet sammen på, og hvor alle er med til at bære byrden og tage vare på de svageste.

Lindhardt, der undersøgte integrationen for den foregående regering i 2004, skriver at beskæftigelse er en forudsætning for integration (Lindhardt & Frølander, 2004, s. 3). Hans Lassen påpeger, at når indvandrere ikke er værdiskabende for samfundet, vil der være grobund for fremmedfjendske holdninger fra danskerne side (Lassen, Den anden virkelighed, 2009, s. 9). Da der er omkring 10 procent indvandrere af ikke-vestlig baggrund i Danmark, så er det en betragtelig del af befolkningen, der ikke bliver en del af sammenhængskraften og solidariteten i Danmark, hvis denne fremmedfjendskhed ikke bekæmpes. Særligt fordi indvandrere som værdidrænende og ikke værdi skabende, er en præmis for dagens debat i Danmark (Lassen, Den anden virkelighed, 2009, s. 9 og 146).

Thomsen finder, at det ikke er økonomisk formåen, men i stedet uddannelsesniveau, der er afgørende for holdningerne til de fremmede (Thomsen, 2006, s. 145). Samtidigt er det ikke økonomi, men kultur der ses som den største udfordring for samfundet (Thomsen, 2006, s. 236-239). Selv om Thomsen kommer til den-

ne konklusion så var hans forhåndsantagelse anderledes, hvilket også ofte er en del af indvandre debatten (Thomsen, 2006, s. 13-14, 146-147).

At beskæftigelse anses for vigtigt for integrationen, ses i regeringens publikation om integrationspolitik, hvor emnet fylder både i fokusområder (Regeringen, 2012, s. 3) og i målsætninger (Regeringen, 2012, s. 4). Samme publikation nævner de økonomiske omkostninger ved, at indvandrere har en langt ringere tilknytning til arbejdsmarkedet end danskere, hvorfor det også af økonomiske årsager er nødvendigt at integrere indvandrerne ikke mindst på arbejdsmarkedet (Regeringen, 2012, s. 7).

Ifølge Arbejderbevægelsens Erhvervsråd koster det samfundet 5-6 milliarder kroner for hver 20.000 personer der bliver strukturelt langtidsledige, eller med andre ord at 1 procent langtidsledige koster 8 milliarder om året (Vilhelmsen & Bjørsted, 2009, s. 2). Samme rapport påpeger at 1000 langtidsledige koster samfundet omkring 300 millioner kroner (Vilhelmsen & Bjørsted, 2009, s. 9). Langtidsledighed er værre end ledighed af kort varighed, fordi undersøgelser viser at de langtidsledige er svære at få ind eller tilbage på arbejdsmarkedet, derfor har Danmark ikke reelt den arbejdsstyrke reserve, som vi burde have, når man ser på antallet af arbejdsløse (Beskæftigelsesministeriet, 2010, s. 3). Samtidig viser undersøgelser, at jo højere uddannelse man har, jo lavere risiko er der for at blive langtidsledig, og da indvandrere som nævnt ovenfor har et lavere kompetence og uddannelsesniveau end danskere, så har indvandrere, særligt ikke-vestlige indvandrere, en større risiko for at blive langtidsledige (Beskæftigelsesministeriet, 2010, s. 10).

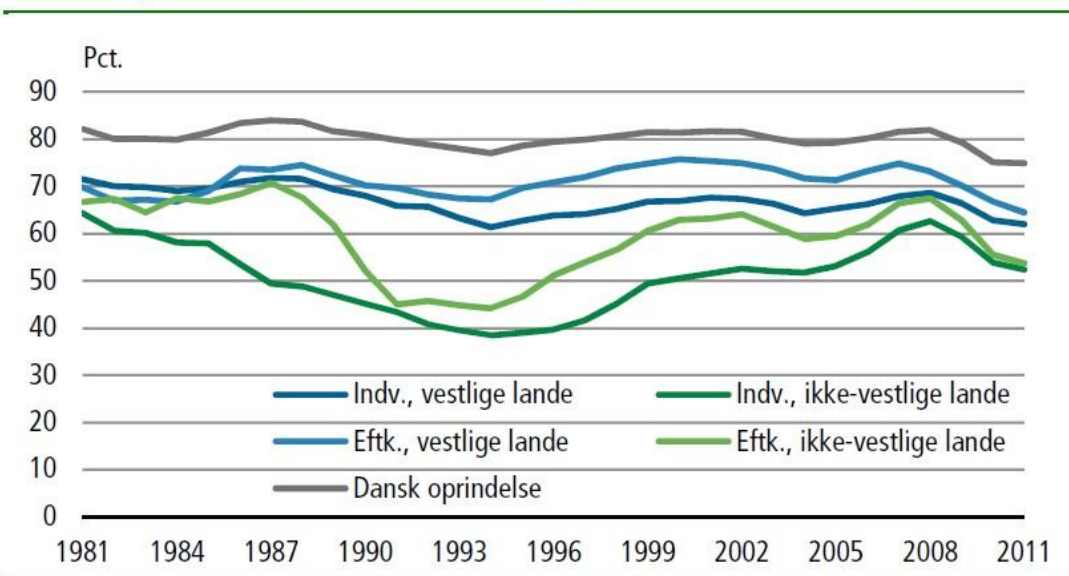
Dog er det værd at bemærke at Dansk Erhverv og Dansk Arbejdsgiverforening fortæller, at det er svært at få danskere til at lave lavt løns jobs i Danmark, mens indvandrerne er villige til at tage disse job (Ritzau, 2013).

Eskil Wadensjö lavede i 2002 en undersøgelse af omkostningerne for velfærdssamfundet ved indvandringen. Han delte indvandrerne i to primærtyper: uddannede og uuddannede. Hvor den første gruppe hurtigt fik arbejde og havde et positivt økonomisk bidrag til det danske samfund, så var den anden gruppe af uuddannede ofte arbejdsløse og var som gruppe en økonomisk belastning for det danske samfund (Wadensjö, 2002, s. 259-260). Dette kan også formodes at gælde for danskere, men de er ikke fokus i Wadensjö's undersøgelse. Hans undersøgelses sigte var særligt at se om indvandringen til Danmark kunne formodes at være med til at afhjælpe den ældrebyrde, som Danmark ser ud til at blive ramt af i fremtiden. Her kom han frem til at uddannede indvandrere vil komme i job og betale skat i Danmark. De uuddannede vil ifølge ham derimod ikke være anvendelige for det danske arbejdsmarked. En situation, der er blevet endnu mere aktuell i 2013 end den var i 2002.

Det vurderes i ny undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, at Danmark får endnu mindre brug for ufaglærte i fremtiden, mens behovet for uddannet arbejdskraft vil vokse tilsvarende (Ritzau, 2013), og derfor vil de i stedet for at hjælpe med at betale for ældrebyrden selv blive en byrde i form af øgede offentlige udgifter til overførelsesindkomster. (Wadensjö, 2002, s. 259-260) Set fra det danske velfærdssamfunds synspunkt er det derfor vitalt, at indvandrerne bliver integreret på det danske arbejdsmarked. (Wadensjö, 2002, s. 260)

1.2. Udviklingen i ikke-vestlige kvinders arbejdssituation 1981-2011

Beskæftigelsesfrekvenser for 16-64-årige mænd



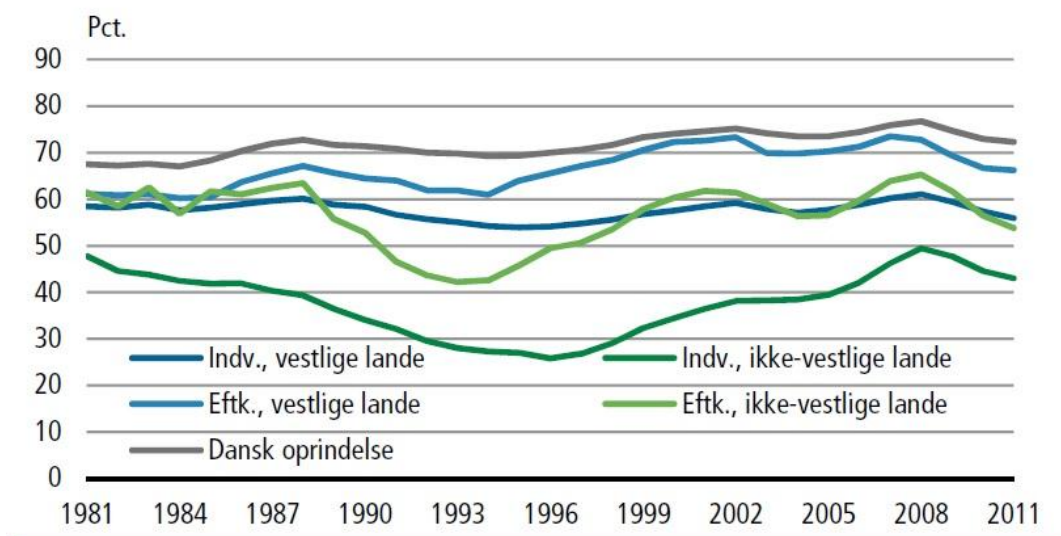
Figur 3: Beskæftigelsesfrekvenser for 16-64-årige mænd (Plovsing & Lange, 2012, s. 30)

Fra 1996 til 2008 var der en markant fremgang i beskæftigelsesfrekvensen for ikke vestlige indvandrere i Danmark (se figur 3 og 4). Indtil 1996 havde der siden 1981 været en konstant tilbagegang på dette område for de ikke vestlige indvandrere i Danmark i 1996 var forskellen i beskæftigelsesfrekvensen mellem etniske dansker og indvandre på omkring 40 procentpoint for mænd og på 44 procentpoint for kvinder (Plovsing & Lange, 2012, s. 31), efter et konstant fald i beskæftigelsesfrekvensen for både mænd og kvinder af ikke vestlig oprindelse i perioden 1981 til 1996 (Social- og integrationsministeriet, 2011, s. 73-81).

Den tidligere tilbagegang kan forklares af flere faktorer, men vigtigst virker det til at sammensætningen af gruppen af ikke vestlige indvandrere ændres markant. Desuden så vokser gruppen i antal til det femdobbelte. Ændringen i sammensætningen af gruppen ses ved tre elementer: hvor de kommer fra, hvor længe de har opholdt sig i Danmark, og at indvandrerne ofte er flygtninge og ikke primært kommet til landet for at arbejde (Plovsing & Lange, 2012, s. 31).

Den markante fremgang, der sker siden 1996 frem til 2008 er derfor særligt bemærkelsesværdig, fordi de ovennævnte nye faktorer for gruppen af indvandrere af ikke vestlig oprindelse stadig er gældende, men frem til 2008 så sker der en konstant vækst i beskæftigelsesfrekvensen for både mænd og kvinder af ikke vestlige oprindelse (se figur 5). For kvinderne er der sket en relativt større stigning end for mændene (Plovsing & Lange, 2012, s. 31). Således er der særligt i perioden 2000 til 2008 sket en fremgang i beskæftigelsesfrekvensen for nyankomne indvandrere af ikke vestlig oprindelse, som har opholdt sig i landet i tre år eller mindre (Social- og integrationsministeriet, 2011, s. 82).

Beskæftigelsesfrekvenser for 16-64-årige kvinder



Figur 4: Beskæftigelsesfrekvenser for 16-64-årige kvinder (Plovsing & Lange, 2012, s. 31)

1.3. Sammenfatning

Det foregående afsnit viser at der kan være stor samfundsmæssig interesse i at undersøge, hvorfor det lykkedes med den store fremgang i beskæftigelsen fra 1996 til 2008. Dette både fordi samfundet har en økonomisk interesse i at indvandrerne bliver integreret på arbejdsmarkedet, men også fordi det kan give mere sammenhængskraft i hele befolkningen, hvis man opnår en større integration, og her er arbejdsmarkedet af alle set som en væsentlig faktor. Den store fremgang er særligt bemærkelsesværdig, fordi man forklarer den hidtidige tilbagegang med gruppen af indvandreres nye sammensætning og relativt korte ophold i Danmark. Det lykkedes med samme sammensætning af gruppen af indvandrerne af ikke-vestlig oprindelse at opnå nogle ganske markante resultater, nogle resultater som Hans Lassen kalder for en megasucces (Lassen, Den anden virkelighed, 2009, s. 153), og Jens Klarskov, adm. Direktør i Dansk Erhverv udtaler, at det er en myte, at det går dårligt med integrationen i Danmark (Klarskov & Møller-Hansen, 2011). Professor Jørgen Goul Andersen fra Aalborg Universitet kalder integrationen for en succes ingen vil tage æren for (Andersen J. G., 2011).

Derfor vil det i det følgende være interessant at undersøge hvilke faktorer, der har ligget til grund for denne succes. Der vil af ressourcemæssige hensyn blive fokuseret på en enkelt gruppe, somaliske kvinder.

2. Problemformulering

Udgangspunktet for dette projekt ligger i den problemstilling, der omhandler at både samfundet og individet har gavn af at få indvandrerne integreret på arbejdsmarkedet, men at det med tydelighed ses, at der opleves en problematik i denne sammenhæng. Det er særligt indvandrere kvinderne, der kan være svære at integrere på arbejdsmarkedet og en gruppe, de somaliske kvinder, skiller sig yderligere ud grundet deres lave beskæftigelses procent. Alligevel viser en graf over udviklingen, at det i løbet 2000'erne er lykkedes at skabe en stigning på næsten 100 % i de somaliske kvinders beskæftigelse. Dette tyder på, at der er i denne periode er blevet skabt nogle forhold, der har ligget til grund for denne stigning. De fleste undersøgelser på området fokuserer i høj grad på de statistikker, som viser dette mønster, men begrundelsen der ligger bagved mangler i flere tilfælde, og derfor skabes der ikke en forståelse for de årsager, der har været medvirkende til dette ændrede mønster.

Dette projekt vil derfor bygge på at finde de mekanismer og funktioner, der ligger til grund for at indvandrere kvinder var i stand til at komme ind på arbejdsmarkedet i løbet af 2000'erne. Et case studie af denne periode skal være med til finde frem til nogle af de faktorer, der har været medvirkende til denne markante fremgang. Det kan derfor lede frem til forslag omkring, hvordan fremtidig integration af kvinderne på arbejdsmarkedet kan forløbe, eller hvad der kan inspirere til videre arbejde med at få flere kvinder ind på arbejdsmarkedet. Projektet vil særligt fokusere på de somaliske kvinder, som oplevede en særlig stor stigning i beskæftigelse i perioden. Dette skal dog sammenholdes med, at de også er en af de grupper, der ligger klart lavest i procentmæssig beskæftigelse og stigningen derved syner stor. Problemformuleringen lyder derfor;

Hvorfor kom flere somaliske kvinder ind på det danske arbejdsmarked i løbet af 2000'erne?

Dette vil blive undersøgt gennem et case studie af projektet Shaqo og deres syn på beskæftigelsen. Igennem et intensiv research design ønskes det at forklare og undersøge nogle af de mekanismer og funktioner, der ud fra en konkret kontekst har været medvirkende til, at der skete denne stigning i beskæftigelsen af somaliske indvandre kvinder i perioden. Projektet er derfor opbygget som et casestudie, hvor formålet er at gå i dybden med at finde årsagssammenhænge i forhold til, hvorfor fire somaliske kvinder kom i arbejde i denne periode. Til at svare på problemformuleringen er der derfor opstillet følgende underspørgsmål:

1. Hvordan har forskellige mekanismer/faktorer ifølge teorien relevans i forhold til beskæftigelse af somaliske kvinder?
2. Hvordan ser kvinderne selv årsager, der har været medvirkende til at de kom i arbejde?
3. Hvilke barrierer har der været i forhold til integrering af kvinderne på arbejdsmarkedet?
4. Hvordan vurderer de somaliske kvinder samfundet og arbejdsgivernes rolle i forhold til deres beskæftigelse?

Den vinkling, der er valgt i dette studie, vil bidrage med ny viden indenfor den problematik der arbejdes med, ved at der lægges vægt på årsager og forklaringer, som kommer fra kvinderne selv. Dette gøres i stedet for at se problematikken gennem staten eller jobcentrene, samt der ikke fokuseres på generelle tendenser, men indvirkende mekanismer i en bestemt kontekst. Det der findes vigtigt er at være opmærksom på, at det syn kvinderne har på denne situation kan være mindst ligeså rigtig, som den der normalt bringes

frem via jobcentrene. Projektet har derfor omdrejningspunkt i de somaliske kvinders opfattelse af, hvordan det har været at komme i arbejde i Danmark, men dette sammenholdes med den teori der allerede er på området. Tidligere analyser har særligt været fokuseret på statistik og er dermed bygget på at generalisere, altså kvantitativt data. Derudover har fokus i tidligere studier særligt været rettet mod, hvad samfundet gør for at øge beskæftigelsen, i form af lovgivning, støtte ordninger og den indsats sagsbehandlerne gør. I dette studie bestræbes det i stedet at finde ud af, hvordan kvindernes egen indsats og forklaring på de bagvedliggende årsager de påpeger, der kan være med til at øge succesen med at få flere i arbejde.

Der kan være mange forskellige måder at forklare det mønster i udvikling der er sket, og derfor skal det påpeges, at dette studie vil være afgrænset til kun nogle af disse forklaringer, for på den måde at kunne komme dybere ned i netop disse årsager. Da der allerede foreligger undersøgelser af den ene side af denne sag, samfundet, vil dette studie i høj grad fokusere på kvinderne, for i sidste ende at sammenholde dette med tidligere undersøgelser. Ikke nok med hvad samfundet siger, hvis kvinderne har en helt anden opfattelse og arbejder i en anden retning. Det er nødvendigt med en indsigt i, hvad der motiverer disse kvinder til at arbejde i forhold til den kultur og de normer de kender og er vokset op med.

3 Metodologi

I dette afsnit vil der blive gjort rede for den videnskabsteoretiske tilgang, der danner baggrund for dette projekt. Dette findes relevant, fordi videnskabsteorien har betydning for den måde forskningen udføres på, og hvad der kan betegnes som god viden. Derudover vil både metoderne, der benyttes i studiet samt den teoretiske vinkel være præget af den det videnskabsteoretiske stå sted. De metoder der er brugt til at besvare den opstillede problemformulering samt underspørgsmålene vil også blive præsenteret i dette afsnit.

Projektet er opbygget i tre forskellige dele, hvor den første del omhandler den teoretiske ramme. Anden del består af den frembragte analyse, der er opbygget som et casestudie. Begrundelsen for dette valg vil blive uddybet senere i dette afsnit. Tredje del er en diskussions del, hvor de frembragte resultater vil blive vurderet og diskuteret i forhold til andre studier og den teoretiske ramme. Dette gøres, fordi projektet bygger på en kvalitativ metode, som derfor ikke vil lede til noget endeligt resultat. Analysen kan ses som et røntgen billede af projektets problemformulering omkring somaliske kvinder på arbejdsmarkedet, men modsat et rigtigt røntgen billede må resultatet efterfølgende vurderes inden det kan munde ud i en konklusion omhandlende projektets problemstilling.

3.1 Kritisk Realisme

Videnskabsteori er forfatterens forståelse af virkeligheden og deraf også, hvordan viden erhverves. Derfor har den videnskabsteoretiske tilgang til et projekt stor betydning for både valg og validitet af de anvendte metoder og af de indsamlede data.

Kritisk realisme har dannet baggrund for det videnskabsteoretisk syn i dette projekt. Den kritiske realisme bygger på en realistisk ontologi, hvor den anerkender, at der eksisterer en virkelighed uanset om den er kendt eller ej. Dette betyder dog ikke at alt kan måles og tælles som i et positivistisk videnskabs syn, da der også et behov for at søge en dybere forståelse af baggrunden for personers handlinger (Sayer, 2000, s. 11). Virkeligheden er i kritisk realisme bygget op i tre forskellige lag, hvor positivismen kun er i stand til at for-

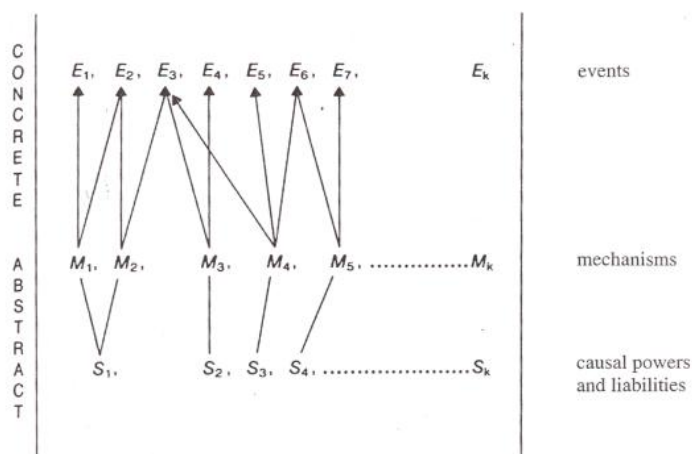
klare det øverste, som bygger på, hvad der kan observeres. (Sayer, 2000, s. 21-23). Dette har en betydning for hvordan viden generes og er derfor vigtigt i forhold til dette studie og de metoder der bruges.

Som nævnt i afsnit 2 så har en del tidligere studier været fokuseret omkring statistik og kvantitative data, men ud fra et kritiske realistisk syn, så; *"What causes something to happen have nothing to do with the number of times we have observed it happening. Explanation depends instead on identifying causal mechanisms and how they work, and discovering if they have been activated and under what conditions"* (Sayer, 2000, s. 14). Dette hænger i høj grad sammen med den måde den kritiske realisme anskuer verden på. Det menes at sociale strukturer er skabt gennem den position og relation de har til andre strukturer og som bunder i de kausale kræfter de er i besiddelse af. Disse kausale kræfter påvirkes af forskellige mekanismer, som vil resultere i en eller anden form for handling. Men da der er mange mekanismer i spil, kan det ikke forudsiges præcis, hvilken indvirkning der kommer til at ske.

Dette kan forklares ud fra figur 5, hvor det kan ses hvordan strukturer påvirkes på forskellige måder. Alle aktører er besiddelse af nogle kausale kræfter, men som den kritiske realisme beskriver det, er det den måde disse trigges eller modarbejdes af mekanismerne, der får indflydelse på udfaldet. De kausale kræfter kan forklares for eksempel via den måde hunden er i besiddelse af kraften til at gø, men dette betyder ikke at den gø hele dagen lang. Det kan være den starter hvis en kat går forbi, men dette afhænger igen af hundens forhold til katten, og hvorvidt den ser den som en trussel eller ej.

Derfor kan tidligere hændelser have stor indflydelse på, hvordan forskellige mekanismer indvirker på et individ. Dette er en af grundene til, at det ifølge den kritiske realisme ikke er muligt at forudsige en hændelse, da mange forskellige interaktioner fra de omkringliggende strukturer kan skabe en indflydelse. En forklaring kan derfor heller ikke bare dannes ud fra en betragtning om A fører, til B da dette ikke vil være tilfældet under alle omstændigheder i det sociale rum.

Det handlerum en aktør har, vil blive påvirket af disse strukturer, som indvirker på de kausale kræfter de er i besiddelse af. Det omhandler bl.a. de regler, normer og love som folk agerer efter i samfundet og har derfor forbindelse til ønsket om, at der er i det hele taget er en interesse i Danmark om at få kvinderne i arbejde. Men det omhandler også de spilleregler og den måde som folk interagerer med hinanden på, og hvor der kan være opsat nogle nærmest skjulte spilleregler i form af kulturelle forhold, der får indflydelse på den måde mennesker kan handle på. Det er vigtigt at have øje for, at de mekanismer der ligger bag aktørernes handling og måde at agere på vil være påvirket af deres omgivelser. Ifølge den



Based on Sayer (1992): Method in Social Science, p. 117

Figur 5: En illustration af den måde mekanismer påvirker hinanden på forskellige vis og derfor kan ende med vidt forskelligt udfald alt efter konteksten (Danermark, 2002, s. 58)

kritiske realisme kan der både findes aktiverende mekanismer, men også modarbejdende mekanismer, og når omgivelserne og heriblandt de strukturer der omgiver os, vil dette have en indvirkning på den måde en aktør handler på i en given situation. Fordi der hele tiden sker interaktioner mellem forskellige aktører og påvirkning fra strukturerne i samfundet.

I dette studie vil fokus være på at undersøge baggrunden, ikke somaliske indvandrerkvinders stigende integration på arbejdsmarkedet i 2000'erne. Ønsket er at opnå en forståelse af, hvorfor det lykkedes at få disse kvinder i arbejde, særligt da dette blev betragtet som en stor udfordring, hvor der blev peget på mange barrierer imod, at det skulle lykkes. Disse formodede barrierer vil blive gennemgået i teori afsnittet.

Derfor vil et case studie af somaliske kvinder forhåbentligt kunne byde på indsigt og forståelse i de mekanismer, der har indvirket på denne udvikling og dette vil i sammenhold med tidligere undersøgelser kunne bruges fremadrettet, når man skal forsøge at øge integrationen på arbejdsmarkedet. Analysen har derfor til formål, at den via casen vil kortlægge, hvilke mekanismer, der ifølge kvinderne har været succesfuld for deres ansættelse. Ved at gå i dybden med en case, som herved at udvælge en mindre gruppe af kvinder med en specifik baggrund kan være med til at definere nogle grundlæggende strukturer omkring denne problematik. Den kritiske realisme vil i denne sammenhæng være nyttig da den fokuserer på at studere underliggende strukturer og mekanismer af et fænomen.

Kritisk realisme gør brug af metoden retroduktion til at samle viden. Dette passer med grundideen om at produktionen af viden bygger på eksisterende viden, derfor giver det mening at basere opbygningen og forståelsen af problemet på teorier genereret ud fra tidligere studier omhandlende samme problemstilling. Det bliver herved muligt at identificere, om de sammenhænge tidligere studier har fundet, særligt ved kvalitativstudier, passer med de dybereliggende årsager et intensivt kvalitativt case studie kan kortlægge. Forhåbentligt vil studiet pege på hvilke af de tidligere undersøgte parametre, der kan formodes at være mest relevant for i hvert fald den undersøgte gruppe, somaliske kvinder, og forventningen er desuden at der vil dukke nye sammenhænge op, som ikke har været undersøgt. Disse nye sammenhænge vil efterfølgende kvantitative studier så kunne afdække, om de kan være generelle for gruppen, og om de muligvis er kendetegnende for flere eller alle undergrupperne inden for gruppen af ikke vestlige indvandrerkvinder.

Virkeligheden er ofte noget helt andet end den forventes at være med baggrund i den måde forskellige mekanismer påvirker de kausale kræfter (Danermark, 2002). Derfor er det projektets mål at identificere opfattelser og relationer for at finde ud af, hvad der forårsager kvindernes handlinger og opførelse i forhold til arbejdsmarkedet. Ved at finde disse dybereliggende årsager bliver man ifølge den kritiske realisme ikke i stand til at forudsige fremtiden, men det kan være muligt at kortlægge midlerne til at opnå det ønskede resultat. Som allerede nævnt så vil dette formodentligt kræve opfølgende studier, der undersøger hvorvidt de fundne sammenhænge også passer på gruppen som helhed, eller om de er specifikke for den undersøgte case.

I dette projekt bruges den kritiske realisme for det *første* i forhold til det formål der er med projektet omkring at skabe en forklaring af fænomenet omkring somaliske kvinders beskæftigelse. Dette er baggrund for at der vælges et snævert case studie med kun få aktører involveret, fordi det giver muligheden for at undersøge de mekanismer og årsager, som har ligget grunde for at netop disse kvinder kom i arbejde. For det andet bruges den kritisk realisme til at skabe en abstraktion og dermed en afgrænsning af emnet, som vil skabe en opmærksomhed omkring de relationer og strukturer der har en egentlig betydning. Ved at frem-

sætte underspørgsmål kan der findes ind til de mekanismer som har været den egentlig årsag til beskæftigelsen. Derfor er den kritiske realisme også med at danne baggrund for det research design som projektet er bygget op om. For det tredje er den kritiske realisme også brugt i forhold til den måde teorien er bygget op på og brugt i forhold til analysen af projektet. Analyserammen er bygget op ved brug af eksisterende litteratur, en i stedet for blot at vælge en kilde til dette er der valgt en mere kritisk vinkel. Dette er grunden til at flere forskellige forfattere og forskere er blevet brugt i denne sammenhæng, så teorien ikke bare bygges op efter en forfatter. Dette hænger naturligvis sammen med den kritisk realistisk holdning om, at der ikke kun findes en sandhed, men at viden i stedet for hele tiden vil blive videre udviklet og skabe forklaringer, men ingen endelige svar. Af denne årsag er det også valgt at gå ud over den eksisterende litteratur og forsøge at finde nye forklaringer som går længere ned i de niveauer der opbygger virkeligheden. Derfor analysen ikke bare en testning af teorien, som det ofte ville gøres i en positivistisk vinkel, men der er gået et skridt videre og fundet nye forklaringer ved at gøre casen mere specifik og sætte den i en bestemt kontekst. Interview med få personer har gjort det muligt at lave et mere detaljeret interview og stille nogle dyberegående spørgsmål.

3.2 Research Design

Research designet er den ramme, der skal være med til at generere analysen ved hjælp af den data, der findes passende til dette formål. For at denne data skal være reliable og valid, har det sammenhæng med den foregående præsentation af videnskabsteorien. Da ikke alle er enige om, hvad der tæller som videnskab, og derfor er "sand" viden, så er det nødvendigt at fortage nogle valg i overensstemmelse med den videnskabsteoretiske baggrund for projektet. Der er derfor en sammenhæng mellem videnskabsteorien og research designet. Ifølge kritisk realisme er det ikke kun et research design eller en metode, der er rigtig. Hvad der er vigtigt er at objekt, mål og metode passer sammen (Sayer, 2000, s. 19).

Målet med dette projekt er at kortlægge bagved liggende årsager, derfor er der stillet "hvorfor" og "hvordan"-spørgsmål, og den kvalitative metode er et naturligt valg. Samtidigt er der valgt et intensiv research design med et case studie for at komme i dybden med undersøgelsen (Sayer, 2000, s. 30). Abstraktion er en af måderne den kritiske realisme bruger til at skabe en klarhed omkring de vigtigste årsager og mekanismer i forhold til den problematik der undersøges. Gennem spørgsmål er det muligt at fjerne det unødvendige og fokusere på de områder, der har den største betydning.

Det gøres blandt andet ved at stille spørgsmål til det problem der arbejdes med og derved komme dybere ned i forståelsen. I denne forbindelse er det også vigtigt at skabe klarhed omkring sprogets betydning i den kvalitative analyse, da ord og koncepter ikke altid har samme mening for alle. Definitioner og konceptualisering kan derfor være en vigtig del af analysen. Når de første grundlæggende spørgsmål er besvaret, er det muligt at udvide abstraktionen og dykke endnu dybere ned i emnet. Det er her underspørgsmålene bliver dannet og disse arbejdsspørgsmål skal så være med til at danne ramme om analysen. Følgende research design vil ligge til grund for besvarelsen af problemformulering. Det vil fremgå hvilke metoder og empirisk materiale, der binder sig til hver af de opstillede underspørgsmål, for på den måde at give et billede af hvordan resultaterne vil blive frembragt i projektet (se tabel 1).

Spørgsmål	Metoder til indsamling af empiri	Datakilde	Metode til besvarelse af spørgsmål
Hvilke overordnede mekanismer/faktorer findes relevant i forhold til beskæftigelse af indvandrere/somaliske kvinder?	Litteratur studie	Breidahl 2007 Div. litteratur	Redegørelse af hvilke faktorer der ud fra den valgte teoretiske vinkel findes afgørende for somaliske kvinders beskæftigelse. Dette gøres med udgangs punkt i studie fra Breidahl, men ud fra en kritisk vinkel hvor andre forfatter og aktører derfor medtages i udvælgelsen af vigtige faktorer.
Hvilke årsager har været medvirkende til at kvinderne kom i arbejde?	Interview (Litteraturstudie)	Somaliske kvinder (Div. Litteratur)	Case studie: Analyse af interviews i forhold til de opstillede mekanismer og faktorer fundet i forrige afsnit
Hvilke barrierer kan der findes som årsag til ikke at få kvinderne i arbejde?	Litteratur studie Interview	Somaliske kvinder Div. litteratur	Casestudie: Ud fra interviews vil det analyseres hvilke barriere der har været modvirket beskæftigelsen
Hvordan vurderer de somaliske kvinder samfundet og arbejdsgivernes rolle i forhold til deres beskæftigelse?	Analysen	Somaliske kvinder	En diskussion af forskelle og ligheder mellem svar fundet i interviews og andre studier på området, for at finde ud af hvorvidt der er samspil mellem kvindernes motivation og de faktorer der findes vigtige fra samfundets side.

Tabel 1: Projektets research design

3.3 Case Studie

Projektet er grundlæggende opbygget som et case studie; derfor vil problemformuleringen blive analyseret fra få praktiske og konkrete eksempler fra en specifik kontekst. Case studiet er ofte brugt inden for den kritiske realistiske ramme, da det giver mulighed for at søge dybere efter viden i et eller få enkelte eksempler i stedet for at lave en mere bred statistisk undersøgelse. Case studiet kan derfor ses som en empirisk undersøgelse, hvor konklusionerne er baseret på data, som er konsistent med det kritisk realistiske syn. Da case studier mest handler om studier af nuværende fænomener i disse fænomeners naturlige omgivelser, vil der være mange mulige kilder til data. Ofte vil en kilde til data ikke være nok, da der er mange variabler og usikkerheder i case studier. Derfor er det en god ide at bruge forskellige metoder til indsamling af viden for at kunne holde disse informationer op imod hinanden og sikre mere validitet. Dette vil som nævnt blive

gjort ved blandt andet at sammenholde interviewene med den opførsel, som er dokumenteret af aktørerne i Jobcentrenes. Desuden vil man også kunne sammenholde den indsamlede viden med den viden, der allerede foreligger af typisk kvantitative studier, for at se om der er uoverensstemmelser. Dog har det i dette projekt vist sig, at det ikke er helt så let at få de ønskede data fra Jobcentrene. Det er vigtigt at holde sig for øje, at ved intensive dybe studier, så er der mange faktorer involveret, og hvad der sker et sted ikke nødvendigvis kan overføres til andre steder. At studere ting i real-life kontekst kræver, at menneskelig opførelse og meninger også bliver taget i betragtning, for at forstå hvorfor aktørerne handler som de gør (Flyvbjerg, 2006), hvilket falder naturligt i dette studie, da det netop er de menneskelige faktorer, der forventes at spille en rolle for projektets problem.

Ved at arbejde med en case er der mulighed for at snakke med aktører og høre deres forståelse af konteksten. Desuden er menneskelig opførelse og motiver forventet at være komplekse, og det kræver derfor et dybdegående studie at komme disse nærmere. Uden denne forståelse vil det ikke være muligt for efterfølgende kvantitative studier at undersøge de rigtige parametre, og derfor kan der være, at man kortligger spuriøse og ikke kausale sammenhænge.

Undersøgelsesområdet for dette projekt er ikke-vestlige indvandrerkvinder, der kom i arbejde i 2000'erne. Mere specifikt er enkelte somaliske kvinder, der kom i arbejde i 2000'erne blevet udvalgt.

3.3.1 Caseområde

Den valgte case i dette projekt omhandler "Akantus" der er beliggende i Aarhus. Denne forening har integrations projektet "Shaqo" der har til formål at hjælpe indvandrere ind på arbejdsmarkedet (Akantus, 2013). Foreningen har stadig tilknytning til de kvinder, der er blevet hjulpet igennem projektet og har derfor kunne skabe kontakt til en befolkningsgruppe, der ellers har vist sig svært tilgængelig. Dette skyldes bl.a. at jobcentrene mister kontakten når kvinderne i arbejde, og at de kan være svære at lokalisere via andre veje. Derfor er det også blevet somaliske kvinder i Aarhus der er blevet omdrejningspunkt for casen. Projektet Shaqo er lavet er oprettet i det somaliske miljø i Aarhus for at skaffe somaliske kvinder i arbejde. Der fokuseres derfor i høj grad på deres metode og hvad grunden har været til at de har haft succes med at skaffe en del somaliske kvinder i arbejde, hvilket kan være med til at skabe en forklaring af hvorfor der er sket så stor en stigning i perioden.

3.3.2 Data indsamling

Som det fremgår af overstående skema, vil der blive anvendt forskellige former for data indsamling i dette studie. Dette gøres, fordi de forskellige metoder har hver deres svagheder og styrker og de dermed kan supplere hinanden for at skabe et mere validt resultat. Denne form for metodetriangulering kan bl.a. benyttes på den måde, at der forinden et interview laves en litteratur studie, så interviewet har fokus på de forhold der mangles belyst. En litteratur studie er en god metode til at indhente tidligere produceret viden, men det vil i langt de fleste tilfælde være second hand empiri, der derfor er lavet med et andet formål for øje. Derudover kan litteratur studiet ikke bidrage med alt den empiri, der er nødvendig for besvarelse af projektets problemformulering, som i høj grad bygger på en specifik kontekst i forbindelse med case studiet.

Den indsamlede viden kan inddeles i to grupper: primær og sekundær data. Hvor de data som er blevet indsamlet som en del af selve projektet med projektet som det specifikke mål er de primære data, dette er hovedsageligt data indsamlet gennem interviews. Fordelen ved primært data er, at den ikke er blevet ana-

lyseret eller fortolket af andre, og derfor ikke lider af risikoen for et eller flere led, der kunne misforstå data. Desuden så er data indsamlet som primært data specifikt målrettet at besvare projektets problemstillinger, og derfor mindre vanskeligt at indpasse til projektet.

Sekundært data på den anden side er indsamlet af andre individer, universiteter, forskere etc. I denne sammenhæng er det primært litteratur studier og andre projekter om samme eller lignende emner. Sekundært data er ofte billigere og hurtigere at opnå, fordi data allerede er bearbejdet og indsamlet (Andersen I. , 2008, s. 151). Desuden så er sekundært data ofte ikke indsamlet med samme formål som projektets og projektets problem (Andersen I. , 2008). Dog har sekundært data i sammenhæng med dette projekt den fordel at indsamlerne af disse data typisk har haft flere ressourcer til rådighed, end hvad dette projekt har, derfor kan disse data være af større bredde.

3.3.3 Litteratur studie

Litteratur studie er blevet brugt til at skabe en baggrunds viden og en teoretisk vinkel på projektet. Denne har efterfølgende kunne uddybes igennem interviews. Fordelen ved et litteratur studie er, at det giver mulighed for at gå tilbage i tiden, men samtidig også er let tilgængeligt. Litteraturen er indsamlet gennem bibliotekets akademiske databaser, via bøger og rapporter fra blandt andet Arbejderbevægelsens Erhvervsråd og Rockwool Fondens Forskningsenhed. Litteratur gennemgangen sikrer en større pålidelighed og kan oprette en ramme for det studerede fænomen. Der er særligt brugt litteratur til problem analysen og teori delen, der ligeledes er blevet udarbejdet gennem litteratur gennemgang. Det er blevet valgt til at gøre dette ved hjælp af "snobbold metoden", dvs. gennemgå et givet dokument, og se hvad fører til, for derefter at identificere andre relevante litteratur til projektet. Litteraturgennemgang giver mulighed for at gå tilbage i tiden og udforske den historiske baggrund for emnets interesse. De dokumenter, der anvendes i projektet er skrevet af mennesker, og deres holdninger vil have indflydelse på indholdet. Dette har været holdt i tanker, når analysen er skrevet, da det er relevant at forstå de interesser og hensigter udgiveren har.

3.3.4 Semi-struktureret interview

Semi- struktureret interviews er brugt i projektet til at indsamle empiri omkring case området. Shaqo projektet skaffede kontakt med fire somaliske kvinder som fortalte om deres oplevelser i forhold til det danske arbejdsmarked. Det er valgt at bygge disse interviews ovenpå en tidligere skabt viden som er opnået gennem litteratur studiet. Interviewene kunne derfor oplyse i forhold til tvivl og begrænsninger ved den allerede skrevne litteratur. Interviewet bygger på åbne spørgsmål, der kan hjælpe med at give en større forståelse af, hvad somaliske kvinders oplevelse.

Kritisk realisme forudsiger, at der formodentligt vil være data evaluering og fortolkning af konflikter og etiske spørgsmål. Derfor er det vigtig at være bevidst om, at det ikke er muligt at forblive fuldstændig værdi-neutral i forhold det undersøgelses objektet.

Bias kan desuden opstå i form af den sproglige og kulturelle barriere mellem interviewer og kvinderne. Den ene af indvandrerne måtte medbringe tolk, hvilket skaber et tredje led i samtalen. Der kan også være en bias i forhold til den forestilling kvinderne har omkring interviewer, og derfor også den måde de svarer på. Desuden var det ikke muligt at få tilladelse til optagelse af interviewene i flere tilfælde, fordi kvinderne ikke var trygge ved det sprogmæssige. Det menes dog, at de interviews der er lavet er fagligt brugbare og kan være med til at give den forståelse, som der søges efter. Det har desuden været et ønske også at snakke med kvindernes arbejdsgivere, men dette har på nuværende tidspunkt ikke været muligt, men ville have

været en mulighed for at dykke endnu dybere ned i de lag, der er med til at forklare, hvad der lå bag valget omkring at ansætte de somaliske kvinder på et dansk arbejdsmarked.

Ingen af de interviewede kvinder har nogen formel uddannelse, hverken fra Somalia eller fra Danmark. Den eneste, der har nogen form for skolegang overhoved er D, der har gået 6 år i skole. Det var kun C og D, der kunne læse og skrive før de kom til Danmark. De fire kvinder repræsenterer altså nogle af de kvinder med de absolut dårligste forudsætninger for at komme i arbejde. Alle fire kvinder er desuden flygtninge. Så selv om de ikke er repræsentative for den somaliske gruppe af indvandrerkvinder, så vil de fire godt kunne belyse netop den valgte problemstilling. Gruppen somaliske kvinder er udvalgt som fokus i dette studie, fordi de er blandt dem der før har klaret sig dårligst, og fordi de den store fremgang til trods, stadig ligger lavt i beskæftigelsesfrekvensen. Derfor er det en styrke for projektet, at de 4 kvinder er eksempler på kvinder med små chancer, som alligevel kom i beskæftigelse.

Kvinderne ønsker at forblive anonyme, og det er derfor blevet påpeget, at de ikke må kunne spores gennem dette studie. Af denne årsag vil de derfor også blive benævnt som;

- A – somalisk kvinde født i 1968. Kom til Danmark i 1998 og havde en somalisk mand fra før hun kom til Danmark, og fire hjemmeboende børn i aldrene 17 år, 11 år, 10 år og 4 år. Ansat som rengøringsassistent, har haft sit nuværende job i et år, ansat august 2012. Blev ansat fra 2006-2008 herefter arbejdsløs i nogle år. Mistede arbejdet i 2008 fordi hendes firma mistede kontrakten, ikke fordi arbejdspladsen forsvandt pga. krisen. Kommunikerede via tolk.
- B – somalisk kvinde født i 1972. Kom til Danmark i 2001. Blev familiesammenført med sine 5 børn i 2004, der er i aldrene 19 år, 18 år, 17 år, 15 år og 14 år. Hun blev skilt fra sin mand før hun kom til Danmark, og er stadig enlig. Havde arbejde fra 2007- februar 2012 som rengøringsassistent. Kom igen i job i september 2012 – marts 2013 som køkkenmedhjælper– er på nuværende tidspunkt arbejdsløs.
- C – somalisk kvinde er født i 1964. Kom til Danmark i 1990. Bor sammen med sin mand fra Somalia og deres 5 hjemmeboende børn. Fik sit første arbejde i 2007-2007, sit andet arbejde i 2009-2009, og sit tredje job i 2010, hvor hun fortsat arbejder. Alle tre jobs er som rengøringsassistent.
- D - somalisk kvinde er født i 1965. Kom til Danmark i 1999. Bor sammen med sin mand fra Somalia og deres 3 børn i alderen 16-21 år. Fik sit første arbejde 2006 til 2010 i et rengøringsjob, men skiftede i 2010 til en anden rengørings stilling.
- Mulki Hussein: Projektlederen bag Shaqo projektet. Hun havde mulighed for at kaste et andet lys på de mekanismer og årsager der ligger bag ansættelsen af de somaliske kvinder.

C og D er blevet interviewet på samme tid, altså et dobbelt interview, fordi dette var et ønske fra interview personerne, særligt C følte sig mere tryk når D var til stede ved interviewet. Det var dog forsøgt at snakke med kvinderne i omgivelser, hvor de kommer normalt og på den måde skabe en mere tryk og vanlig situation for dem.

Interviewene med A, C og D er ikke blevet optaget. Det var på insisteren af A og C. Forklaringen på deres mangel på accept var at de følte, at deres dansk var så dårligt, at de ikke kunne være bekendt at det blev optaget, også selv om jeg lovede at det kun var mig der skulle bruge det.

I interviewet af A var det kun omkring det første kvarter af interviewet hvor vi var alene, så kom Mulki ind og kunne hjælpe med kommunikationen. A ville gerne have Mulki tilstede.

4 Teori

I dette afsnit vil den teoretiske baggrund for projektet bliver fremstillet. Formålet er at danne en teoretisk ramme, som kan bruges i forhold til analysen af de somaliske kvinders forståelse af situationen omkring arbejdsmarkedet. Teori afsnittet bygger i høj grad på... Denne del af studiet bygger i høj grad på det første underspørgsmål omkring, hvilke faktorer og mekanismer der kan ses som relevante i forhold til den videre analyse af problemstillingen.

Med udgangspunkt i problematikken omkring beskæftigelse af somaliske kvinder er målet med studiet, at på den baggrund at finde de årsager og mekanismer, der har været medvirkende til at en gruppe af de somaliske kvinder havde held med at komme i arbejde i starten 2000. For at komme helt ned i dybden og finde de bagvedliggende årsager er det valgt at fokusere på en mindre gruppe af kvinder og se tingene fra deres synspunkt.

Nogen egentlig teori på dette område kan ikke findes, men i stedet er det valgt at bygge projektet op omkring tidligere studier, der arbejder med samme problematik, set fra en anden vinkel. Dette projekt vil derfor forholde sig kritisk overfor tidligere undersøgelser og gå ned i nogle elementer, som mangler en større uddybelse for at skabe en bedre forståelse af kvindernes situation.

Udgangspunktet er taget i Karen Nielsen Breidahls studie af barrierer for indvandrerkvinder i forhold til arbejdsmarkedet. Denne undersøgelse omhandler blandt andet, hvordan beskæftigelsesindsatsen fra kommunerne har haft en indflydelse på, hvorvidt kvinderne er kommet i arbejde. Der arbejdes derfor med at samle synspunkter fra tidligere studier og undersøgelser og sætte dem i system, da der har været en tendens til, at de kommer frem til forskellige resultater. Dette kan gøre det svært at danne et overblik over den samlede indsats fra kommunal side og undersøgelsen samler derfor op på dette ved at samle op på de tidligere undersøgelser og inddele dem i forskellige grupper, der derved skaber et større overblik.

Studiet bygger særligt på indsatsen overfor de ikke-vestlige kvinder og derfor findes det relevant i forhold til dette projekt. Det giver en generel baggrund for årsagerne og de indikatorer der skal søges efter, som der så kan arbejdes dybere ned i på et individuelt niveau, og det burde der igennem kunne ses, hvorfor det er nogle ting har større betydning end andre. Ved at gå dybere ned i disse mere generelle forhold, vil de skabes en større forståelse for, hvorfor det er nogle tiltag tilsyneladende ikke har haft nogen effekt i forhold til aktiveringen, men i stedet har skabt en ond cirkel.

Ud fra Breidahl (2007) er der fundet fem hovedtemaer omkring, hvad der kan være en barriere for at kvinderne ikke kommer i arbejde, eller hvad det er der får dem i arbejde. Det er disse fem elementer som det ønskes at dykke dybere ned i og dermed finde årsagen til, hvorfor de virker positivt eller negativt. De fem elementer der trækkes frem bygger på den førnævnte tidligere teori, og et ønske om at samle undersøgel-

ser til noget sammenligneligt, så der kan ses en tendens mod, hvad der har størst betydning i forhold til aktivering af kvinderne.

1. Motivation
 - I. Økonomiske incitamenter
 - II. Husmoder mentalitet
2. Kvalifikationer og uformelle ressourcer
3. Helbred
4. Systemforklaringer

Igangværende studie har baggrunden i Breidahls tidligere undersøgelser, men er en uddybelse for skabe en større forståelse af, hvad der fik kvinderne ud på arbejdsmarkedet. Det vil derfor være de fund som Breidahl gjorde i sin undersøgelse, der vil danne udgangspunktet for fokusområder i interviewene med de somaliske kvinder i dette speciale.

4.1 Målene for orienteringen imod arbejdsmarkedet

Der bliver ofte i litteraturen skelnet imellem principiel arbejdsvillighed og aktuel arbejdsvillighed (Andersen J. G., 1995, s. 39-55), som kan omskrives som "jobønske" og "jobsøgning" (Breidahl, 2007, s. 53). Denne distinktion har Breidahl fastholdt igennem sin undersøgelse af barrierer for, at indvandrerkvinder kommer ind på det danske arbejdsmarked. En væsentlig observation som gøres i studiet er, at økonomiske overvejelser spiller en rolle for om kvinderne ønsker at komme i arbejde, og en rimeligt stor rolle, men disse overvejelser har stort set ikke nogen påvirkning på, hvad de gør for at komme i arbejde (Breidahl, 2007, s. 67).

Resultaterne peger på det noget overraskende resultat at jobønsket faktisk falder med antallet af år kvinderne har opholdt sig i Danmark, mens tidligere undersøgelser viser at beskæftigelsen rent faktisk stiger (Mogensen & Matthiessen, 2000, s. 98-99). Et senere studie over forskelle på Vest- og Sydeuropa på integrationen viser samme resultat, nemlig at der sker en øget integration sted på arbejdsmarkedet jo længere indvandrerkvinderne har opholdt sig i landet (Rendall, Tsang, Rubin, Rabonovich, & Janta, 2010, s. 384). De overordnede resultater i sidst nævnte undersøgelse vil blive beskrevet senere under makroniveau forklaringerne, men deres primære forklaringer er, at kvinderne opnår flere sprogmæssige og kulturelle færdigheder jo længere de opholder sig i landet. Mogensen og Matthiessen kommer frem til samme forklaringer i deres undersøgelse fra 2000, dog med hovedvægten på danskundskaberne. Breidahl kommer i denne forbindelse med en væsentlig observation; at hvis kvinderne har opholdt sig længe i Danmark uden at komme i arbejde, så giver dette så store frustrationer, at ønsket om at komme i arbejde næsten forsvinder (Breidahl, 2007, s. 54).

De primære begrundelser for at kvinderne i Breidahls undersøgelse dog overvejende ønsker et arbejde (69 procent) er;

1. At arbejde er bedre end ikke at arbejde (53 %)
2. Vigtigt for deres identitet og selvforståelse (31 %)
3. Ønsker større et større økonomisk råderum (30 %)
4. At det er bedre end at være i aktivering (26 %)
5. Ønsker at bruge deres uddannelse (14 %)

Hvorimod den begrundelse færrest angav, var;

6. Frygt for at få frataget kontanthjælpen (evt. som følge af 300-timers reglen) (11 %)

(Breidahl, 2007, s. 53-54)

Disse resultater passer med hvad Hans Lassen fandt i sin undersøgelse af integrationen i Danmark fra 2007, hvor de primære begrundelser for ikke-vestlige indvandrere for at komme i arbejde var;

1. Opnå respekt og anerkendelse
2. At blive aktive samfundsborgere/føle at bidrage til samfundet (og dermed at deres mening talte)
3. Opnå en højere indkomst

(Lassen, Den anden virkelighed, 2009, s. 110-111)

I begge undersøgelser ses det, at økonomiske faktorer ikke ligger som de mest afgørende, men at andre forhold kommer før økonomien.

Der er dog nogle forbehold knyttet til de ikke-vestlige indvandrerkvinders jobønsker. Der er 57 procent, der angiver villighed til i begyndelse at arbejde til en lavere løn, men kun mellem en fjerde- og en tredjedel er villige til at bruge lang tid på transport, have skæve arbejdstider og arbejde med alkohol eller svine kød (henholdsvis 36 pct., 30 pct., og 24 pct.), mens ingen (0 pct.) i Breidahls undersøgelse er villige til at fjerne tørklædet. Dette sammenholdt med at disse krav har været nødvendige at imødekomme, for omkring en femtedel af de beskæftigede ikke-vestlige kvinder i undersøgelsen. Dog havde næsten halvdelen af dem skullet indordne sig efter skæve arbejdstider (Breidahl, 2007, s. 55-56) Disse fund peger på, at når fremgangen for somaliske kvinder på arbejdsmarkedet i 2000'erne skal undersøges, så skal disse parametre belyses.

Den anden side af arbejdsvilligheden, "jobsøgningen" eller den aktuelle arbejdsvillighed, er også undersøgt i Breidahls studie. Her er resultatet, at traditionel jobsøgning ikke er den primære måde ikke-vestlige kvinder kommer i arbejde

Denne viden om at de somaliske kvinder ikke er aktivt jobsøgende understreger behovet for at følge den kvantitative undersøgelse op med en kvalitativ. I dette tilfælde med et lidt andet fokus, nemlig at forklare hvorfor de ikke-vestlige indvandrerkvinder, der kom ind på arbejdsmarkedet i 2000'erne lykkedes med dette. Dette giver netop mulighed for at kunne belyse nye sammenhænge, eller for at se, hvilke af de formodede forklaringer, der kan sandsynliggøres i tilfældet med somaliske kvinder.

4.2 Økonomisk motivation

Flere studier er lavet omkring den økonomiske motivation og både Pedersen, Pedersen & Schultz-Nielsen (2003) og Tranæs & Zimmerman (2004) har undersøgt dette område. Begge forskere beregner størrelsen af det økonomiske incitament som indvandrerne har for at komme i arbejde. Pedersen, Pedersen & Schultz-Nielsen opgør størrelsen af incitamentet til omkring 500 kr. efter ekstraudgifter som børnepasning og transport er betalt (Pedersen, Pedersen, & Schultz-Nielsen, 2003), mens Tranæs og Zimmerman vurderer at omkring 10-20 procent af de ikke-vestlige indvandrere vil have mindre end 1000 kr. ekstra om måneden ved at komme i beskæftigelse. Til sammenligning gælder det samme forhold kun for 5-7 procent af danskerne (Tranæs & Zimmermann, 2004).

Pedersen, Pedersen og Schultz-Nielsens tal er problematiske, fordi de baserer sig på at indvandrerne går fra dagpenge til løn, hvilket kun et mindre tal af de ikke-vestlige indvandrere vil gøre. De vil langt oftere komme fra kontanthjælp til arbejde, og da kontanthjælp kun er to tredjedele af højeste dagpenge sats, så vil det nominelle økonomiske incitament være noget større

Breidahl (2007) kritiserer Tranæs og Zimmermans konklusion om kvinderne står til rådighed for arbejdsmarkedet. Her finder Breidahl, at jobsøgning ikke er et validt mål for om kvinderne står til rådighed for arbejdsmarkedet, da størstedelen af de kvinder, der kommer i beskæftigelse finder arbejdet *uden* at søge arbejde (Breidahl, 2007, s. 58). Derfor kan det ikke konkluderes, at kvinderne ikke er orienteret imod arbejdsmarkedet kun fordi de ikke aktivt søger job, og lige præcis denne distinktion er det væsentligt at kortlægge i dette studie. Tranæs & Zimmermans konklusion er rent formelt i orden, da jobsøgning er lovens definition af at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Hvad der medtages fra denne undersøgelse til dette studie er:

1. Størrelsen af den økonomiske gevinst kvinderne fik ved at komme i arbejde, evt. det økonomiske tilbageslag de fik hvis de mistede arbejdet igen. Forudsigelsen er at det ligger i størrelsesordenen 500-1000 kr.
2. Om udsigten til denne økonomiske gevinst motiverede dem mere eller overhovedet til at komme i arbejde.
3. Hvad, der gik forud for at de kom i arbejde. Herunder fx jobsøgning.

En anden tilgang end den strukturelle er Møller og Rosdahls (2006), hvor den subjektive oplevelse af incitamenter til deltagelse på arbejdsmarkedet studeres for nuværende og tidligere marginaliserede indvandrere. I dette studie angiver især kvinderne, at det opleves som økonomisk fordelagtigt at være i arbejde frem for ikke at være i arbejde (Møller & Rosdahl, 2006). Breidahl kommer frem til et lignende resultat i sin undersøgelse. Her angiver 62 procent af de ledige kvinder, at de vurderer, at det økonomisk godt kan betale sig at arbejde, mens 82 procent af de beskæftigede har denne opfattelse (Breidahl, 2007, s. 61).

Selvom begge gruppe af kvinder oplever, at det kan betale sig at arbejde, så kan den højere andel af beskæftigede, der mener at det godt kan betale sig tyde på, at det er vigtigt at få disse kvinder i arbejde. Ikke kun af de primært samfundsmæssige årsager som beskrevet i problemstillingen, men også fordi kvinderne ved at komme i arbejde kan videregive deres positive erfaringer og oplevelser til de ledige kvinder, og herved måske fremme jobønsket blandt disse (Breidahl, 2007, s. 61).

Forskellen på vurderingen hos de beskæftigede og de ledige kvinder, både hvad angår den positive oplevelse af et økonomisk incitament og på grupperne af tvivlere, kunne også pege i retning af, at kvinderne ikke kun bliver bekræftet i for forhåndsformodning om at det kan betale sig, men at de bliver positivt overraskede. Hvis dette er tilfældet så må denne oplevelse have nogle konkrete oplevelser knyttet til sig, og det er tvivlsomt om dette ville ske, hvis tallene i Pedersen, Pedersen & Schultz-Nielsen og Tranæs & Zimmermans studier afspejlede hele sandheden. Det er selvfølgelig også muligt, at kvinderne betragter en økonomisk gevinst på 500-1000 kr. om måneden som betydelig. Uanset så peger det frem imod yderligere en analyseparameter:

4. Udslaget/effekten eller størrelsen af det ekstra økonomiske råderum som følge af at gå fra ledighed til beskæftigelse.

I foregående afsnit blev både Breidahls (2007) og Lassens (2009) rangering af motivationerne for at komme i arbejde for indvandrerne citeret. Det fremgik at det positive økonomiske incitament kun rangerede på en 3. plads i begge undersøgelser, mens det negative økonomiske incitament rangerede sidst for de adspurgte indvandrerkvinder i Breidahls undersøgelse.

Breidahl og Lassen foretog deres undersøgelser i tiden lige før og efter finanskrisen indtraf. Hvor Lassen i 2009 kan se den positive effekt, at beskæftigelsen ikke falder ligeså for ikke-vestlige indvandrere som for danskere i den første tid efter finanskrisen (Lassen, Den anden virkelighed, 2009, s. 12). Så var der i 2007 begyndt at komme de første undersøgelser af effekten af politiske tiltag som starthjælpen, som blev indført for at det økonomiske incitament til at tage arbejde for indvandrere skulle være større. Hvor CASA (Center for Alternativ Samfundsanalyse) i 2004 fandt, at der ikke var nogen beskæftigelseseffekt af starthjælpen (Hansen & Hansen, 2004), og i 2006 fandt, at det havde betydelige sociale konsekvenser, at familier skulle leve af starthjælpen (Blauenfeldt, Hansen, & Johanson, 2006), og at den ikke fremmer beskæftigelsen eller selvforsørgelsen. På den anden side var vurderingen fra Beskæftigelsesministeriet, at effekten af starthjælpen på beskæftigelsen var positiv sammenlignet med gruppen på kontanthjælp (Beskæftigelsesministeriet, 2005).

Resultaterne fra Beskæftigelsesministeriet bakkes op af undersøgelser fra Rockwool Fondens Forskningsenhed, hvor det først i 2007 blev konkluderet, at starthjælpen medvirker til at få indvandrere hurtigere i arbejde (Huynh, Tranæs, & Schultz-Nielsen, 2007), denne undersøgelse blev gentaget i 2012 med samme overordnede resultat, dog med nogle interessante forbehold (Andersen, Hansen, Schultz-Nielsen, & Tranæs, 2012). For det første synes starthjælpen at have størst effekt tidligt i forløbet, mens den er aftagende over tid, og effekten forventes helt at forsvinde (Andersen, Hansen, Schultz-Nielsen, & Tranæs, 2012, s. 32). Samtidigt så er rapporten enig i CASAs konklusion om, at det har betydelige sociale konsekvenser for flygtningene at skulle leve af starthjælpen, og selv med beskæftigelseseffekten, så er det stadig størstedelen, der skal leve af starthjælpen.

Desuden viser rapporten, at flygtninge på starthjælp er villige til at arbejde til en lavere løn end flygtninge på kontanthjælp (Andersen, Hansen, Schultz-Nielsen, & Tranæs, 2012, s. 36-37), hvilket tyder på, at det økonomiske incitament spiller en rolle for om indvandrerne kommer i arbejde eller ikke. Dog viser dette også, at flygtningene på starthjælp finder arbejde i udkanten af arbejdsmarkedet, men forfatterne afviser at dette skulle være et problem, da lønforskellen på de to grupper er udlignet efter 4 år (Andersen, Hansen, Schultz-Nielsen, & Tranæs, 2012).

Det var kun 42 procent af flygtningene på starthjælp, der var kommet i beskæftigelse efter 4 år i 2006 (Andersen, Hansen, Schultz-Nielsen, & Tranæs, 2012, s. 31), hvilket kan tyde på at denne gruppe ikke påvirkes af økonomiske incitamenter på den forventede måde. I samme rapport beskrives den positive integration, der har været af indvandrergruppen i 2000'erne i Danmark, men at netop flygtningegruppen udgør en vanskelig gruppe. Dette er relevant for indeværende studie, da langt størstedelen af somaliske indvandrere er flygtninge, og derfor virker kraftige negative økonomiske incitamenter måske mest beskæmmende socialt på gruppen. Denne antagelse kan underbygges af Breidahls fund af, at den økonomiske sanktion er den motivation, der fylder mindst af de målte parametre (Breidahl, 2007, s. 53-54).

Undersøgelsen af 300-timers reglen er ikke helt så omfattende som af starthjælpen, men de tidlige undersøgelser viste, at den havde lav effekt. Ankestyrelsen (2007) konkluderer, at kun 2 procent af målgruppen

kom i ordinær beskæftigelse (Ankestyrelsen, 2007), mens Christensen (2007) i et kvalitativt studie viser, at adfærdseffekten var større hos sagsbehandlerne end hos indvandrerne selv (Christensen, 2007), dette afspejles også i at 8 procent af gruppen overgik til førtidspension som følge af den nye regel (Ankestyrelsen, 2007).

Både starthjælpen og 225-timersreglen (afløseren for 300-timersreglen) blev ophævet den 21. december 2011 af SSFR-regeringen (Klint, 2011), og de er således ikke længere i effekt, men som målinger af den økonomiske motivation er de stadig relevante at forholde sig til.

Resultater af undersøgelserne af starthjælpen og 300-timersreglen peger på, at det er væsentligt at undersøge interviewkvindernes oplevelse af både starthjælpen og 300-timers reglen. Begge parametre er udgaver af det økonomiske incitament, hvor starthjælpen skulle fremme oplevelsen af at det kunne betale sig at arbejde, så var 300-timersreglen mest et udtryk for et stærkt negativt incitament (Clement & Goul Andersen, 2006; Breidahl, 2007, s. 64):

5. 300-timers reglens effekt på motivationen.

Breidahl påpeger som allerede nævnt selv, at jobsøgning måske ikke er den bedste parameter for indvandrerkvindernes orientering imod arbejdsmarkedet, og her kan indeværende studie supplere hendes fund ved at kortlægge om det økonomiske incitament har fået kvinderne til at foretage sig andet end at søge job, for at komme i arbejde. Dette kunne for eksempel være at bruge deres netværk til at komme i arbejde. Sådanne tiltag ville ikke blive opdaget i Breidahls studie pga. operationaliseringen jobsøgning som formel jobsøgning i form af specifikke jobs søgt og tid brugt på at søge jobs, hvor fx kontakt til netværket nok ikke ville blive registreret. Dette nævner Breidahl også selv (Breidahl, 2007, s. 59). Derfor skal denne undersøgelse og analyse også berøre hvad, hvis noget, kvinderne har gjort for at komme i arbejde (ikke nødvendigvis af økonomiske årsager):

6. Initiativer til at komme i beskæftigelse.

4.3 Husmodermentalitet

Det mere traditionelt familiesyn i Somalia ligges også til grund for manglende integration på arbejdsmarkedet i flere studier Dette handler om kvindens rolle i familien, om kvinder bør være på arbejdsmarkedet og i hvilket omfang, og under hvilke forudsætninger. Der indgår mange forskellige variabler og i denne parameter, men fordi antagelsen ofte er, at denne kulturelle baggrund eller måde at anskue verden på har indflydelse på at holde kvinderne i hjemmene og væk fra arbejdsmarkedet, så kaldes den for "husmodermentalitet", et udtryk lånt fra Breidahls (2007) studie (Breidahl, 2007, s. 20).

Analysevariablerne af indvandrerkvindernes husmodermentalitet er i høj grad hentet fra Breidahls studie af denne parameter. Dette skyldes at det meste af den anden litteratur, der findes om området kun indirekte undersøger husmodermentaliteten eller betydningen af den kulturelle baggrund (Breidahl, 2007, s. 20-22). Alligevel vil den anden litteratur blive gennemgået, både fordi noget af litteraturen har givet Breidahl hendes forståelse af problematikken, men også fordi denne litteratur peger på nogle vigtige parametre, der bør belyses.

Baker & Benjamin (1997) fandt i deres studie af indvandrerkvinder i Canada, ud af at kvinders integration på arbejdsmarkedet ikke i denne kontekst viste sig som stigende i forhold til længden af opholdet i landet

(Baker & Benjamin, 1997). Denne forklaring bliver udbygget af Blau et al. (2003), der konkluderer at forekomsten af "familie investeringen"-konceptet i høj grad afhænger af, hvilket oprindelsesland kvinderne kommer fra, da de ikke kan genkende resultatet med aftagende arbejdsmarkedsintegration med længden af opholdet fra deres tilsvarende studie af USA (Blau F. D., Kahn, Moriarty, & Souza, 2003). Opfattelsen af om kvinder bør arbejde er et af de parametre Breidahl bruger til at måle husmodermentaliteten blandt indvandrerkvinderne i Danmark. Samtidigt så fremgik af afsnit 1 at uddannelse er en væsentlig parameter i forhold til integration på arbejdsmarkedet.

I en dansk analyse af holdningerne blandt indvandrere til, at kvinder er udearbejdende, så finder forfatterne, at holdningen til om kvinder bør arbejde er forholdsvis ensartet mellem indvandrerne og danskerne. Dette gælder især for kvinder uden børn, hvor mellem 80 og 90 procent af både mænd og kvinder af alle oprindelser (der er med i undersøgelsen, somaliske familier er ikke medtaget) synes at kvinder bør arbejde fuld tid.

Holdningen til kvinders arbejde falder markant, når kvinden har små børn, så er det kun mellem 20 og 25 procent af kvinderne (uanset oprindelse), der synes at kvinder bør arbejde fuldtid, dog falder kvinderne fra Pakistan udenfor, da kun 11 procent synes at kvinder bør arbejde fuld tid. Dog er det mellem 70 og 90 procent af kvinderne, der synes at de skal arbejde enten fuld tid eller deltid. Omkring 20 procent af indvandrerkvinderne synes slet ikke de skal arbejde med helt små børn, tallet for danske kvinder er kun 8 procent, men her er til gengæld 10 procent i tvivl. Gennemgående for undersøgelsen er dog, at mændene uanset oprindelse er mere positive overfor, at kvinderne arbejder fuld tid end kvinderne selv. Danske og pakistanske mænd er mest positive overfor, at kvinderne arbejder.

Undersøgelsen peger videre på, at så snart børnene er over 2 år gamle, så mener alle parter uanset køn eller oprindelse, at kvinderne bør arbejde mere, og denne tendens er stigende jo ældre børnene bliver. Det der er helt centralt ved fundene her er at Deding & Jakobsen ikke finder, at indvandrerne adskiller sig markant fra danskernes opfattelse, kun de danske mænd skiller sig ud da de er mere positive overfor udearbejdende kvinder end alle andre grupper. Dog er Indvandrer-mændene mere positive end kvinderne (Deding & Jakobsen, 2006, s. 53-57).

Resultaterne i Deding og Jakobsens studie peger på, at det modsat af, hvad der er fundet i andre undersøgelser ikke er mændene, der holder kvinderne tilbage fra arbejdsmarkedet, men måske kvinderne selv. Dog er kvinderne ikke mere skeptiske overfor at udearbejde end danske kvinder, så den kulturelle forskel er måske ikke så stor som ellers antaget. Breidahl (2007) undersøger ægtefældernes holdning til, at indvandrerkvinderne arbejder. Her finder hun, blandt andet ud af at de ledige kvinder er lidt under halvdelen positive overfor, at kvinder udearbejder, mens 12 procent er direkte imod.

7. Holdningen til at kvinder arbejder (både kvindernes egen holdning og deres mænds).

Den kulturelle forklaring bliver brugt af Blau et al (2008) i et nyere studie, hvor hun forklarer forskellene i arbejdsmarkedsdeltagelsen i USA på kvinder fra forskellige oprindelseslande. Blau et al. finder at indvandrerkvinder i USA har større chance for at komme ind på det amerikanske arbejdsmarked jo højere beskæftigelsesfrekvensen er for kvinder i deres oprindelsesland (Blau, Kahn, & Papps, 2008). Dette underbygges af Cobb-Clark & Connolly (2001) i Australien, hvor de ender med at konkludere, at diskrepansen i arbejdsmarkedsdeltagelsen for kvinder fra forskellige lande kun kan forklares med enten kulturelle opfattelser udear-

bejdende kvinder eller diskrimination fra arbejdsgivernes side (Cobb-Clark, 2001, s. 808). I et studie af immigranter i Israel forklarer forfatteren forskellene imellem kvinder fra forskellige lande med *"den kulturelle baggrund og sociale værdier i oprindelseslandet"* (Rebhun, 2007). Disse fund danner baggrunden for den anden analyse parameter i forhold til husmodermentaliteten:

8. Holdningen til, at kvinder arbejder i Somalia og om de selv arbejdede i Somalia.

I denne forbindelse vil en af Breidahls undersøgelsesspørgsmål medtages nu, da dette vil supplere ovennævnte analyseparameter som den tredje parameter:

9. Kvindernes mødres status på arbejdsmarkedet og hvad de er opdraget til i forhold til kvinders rolle.

Denne parameter er Breidahls måde at undersøge kvindernes socialisering i forhold til kvinders rolle på arbejdsmarkedet. Derfor er det både væsentligt at undersøge den generelle holdning, og hvad kvinderne selv er opdraget til, herunder hvilken rollemodel deres mødre har givet dem at spejle sig i. På denne måde vil både den sekundære og den primære socialisering af kvinderne blive kortlagt (Breidahl, 2007, s. 78-80). Af de variabler som Breidahl undersøger i forhold til ikke-vestlige kvinders husmodermentalitet og dennes betydning for deres relation til arbejdsmarkedet, så er det opdragelsen, der har størst indflydelse på *både* jobønsket og jobsøgningen (Breidahl, 2007, s. 80-81). Det er i Breidahls undersøgelse usædvanligt at finde en variabel, der influere signifikant på begge former for arbejdsvillighed, hvilket forstærker betydningen af at undersøge netop kvindernes opdragelse. Kvinderne i interviewene kan have en opdragelse, der adskiller sig fra hovedparten af somaliske kvinders. Det er også muligt, at den opfattelse de har af hvad, der er normen og at de selv var undtagelsen, måske ikke helt stemmer, men på trods af dette er det vigtigt at høre deres vurdering.

Både Breidahl (2007) og Deding & Jakobsen (2006) undersøger arbejdsfordelingen af husarbejde i indvandrerhjemmene. Men hvor Breidahl knytter sin undersøgelse direkte til *"jobønske"* og *"jobsøgning"* for indvandrerkvinderne, så knytter Deding & Jakobsen deres undersøgelse sammen med en tilfredshedsmåling af tilstanden. Dette har den konsekvens at i modsætning til Breidahl (2007), så er Deding & Jakobsen (2006) nødt til at konstruere en sammenhæng med tilfredshed med tingenes tilstand og mindre arbejdsvillighed. Denne kobling kan være problematisk, da det, som Breidahl (2007) påpeger, er muligt at kvinderne kan være tilfredse med forholdene hjemme, mens *også* ønske at komme i arbejde (Breidahl, 2007, s. 20).

.Når der ses på den tid kvinderne bruger på husarbejde kan det ses, at både når man sammenligner kvinder med forskellig oprindelse og deres beskæftigelsesstatus. Blandt kvinderne i Deding & Jakobsens (2006) undersøgelse så er det kvinderne fra Pakistan, der har et arbejdsmonster, der minder mest om kvinderne fra Somalia (se figur 1). En grov antagelse vil derfor være, at de somaliske kvinder minder mest om de pakistanske kvinder af dem, der er med i undersøgelsen.

Pakistanske kvinder er klart de kvinder i undersøgelsen, der bruger mest tid på husarbejde. Breidahl (2007) kobler *"jobønske"* og *"jobsøgning"* mere direkte til mængden og fordelingen af husarbejde. Studiet kommer frem til at mængden af husarbejde kun har svag indvirkning på både *"jobønske"* og *"jobsøgning"*, samtidigt peger undersøgelsen på at der er en mere *"traditionel"* arbejdsdeling hos de ledige indvandrerkvinder end blandt dem i beskæftigelse (Breidahl, 2007, s. 72-73). Deding & Jakobsens (2006) og Breidahls (2007) studier giver anledning til den fjerde analyseparameter for husmodermentaliteten:

10. Om det at komme i arbejde har givet anledning til mindre husarbejde, og om manden hjælper mere til efter interviewpersonen er kommet i beskæftigelse.

4.4 Kvalifikations og ressourcers betydning

I dette afsnit benyttes Breidahls (2007) parametre, hvad angår betydningen af indvandrerkvindernes kvalifikationer og ressourcer. Kvalifikationer i denne forbindelse defineres som længden af deres uddannelse og niveauet af deres danskundskaber. Ressourcer defineres som deres kendskab til at skrive jobansøgninger, lave et CV og benytte internettet. Udearbejdende kvinder i omgangskredsen og netværk, der potentielt kan medvirke til beskæftigelse af en somalisk kvinde, også regnet for ressourcer (Breidahl, Hvad bringer kvinder med anden etnisk baggrund end dansk i beskæftigelse – og hvad forhindrer det?, 2007, s. 83, 86).

4.4.1 Kvalifikationer

Meget dansk forskningslitteratur sammenligner uddannelsesniveauet af personer med dansk oprindelse og uddannelsesniveauet af indvandrere. Plovsing & Lange (2012) påpeger, at litteraturen ofte ikke er meningsfyldt kan foretage denne sammenligning, da tallene for indvandrernes uddannelse er baseret på danske tal og derfor ikke medtager uddannelse opnået uden for Danmark. Dette gør at indvandrernes, både ikke-vestlige og vestlige, uddannelsesniveau undervurderes. Når dette forbehold er taget så peger litteraturen entydigt på, at danskere har et højere uddannelsesniveau end indvandrerne (Plovsing & Lange, 2012, s. 42) (Deding & Jakobsen, 2006, s. 20) (Lindhardt & Frølander, 2004) (Møller & Rosdahl, 2006) (Dahl & Jakobsen, 2005, s. 16-17) (Social- og integrationsministeriet, 2011, s. 64-68) (Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration, 2006).

Flere af de nævnte forfattere prøver også at måle indvandrernes danskundskaber. Der er dog nogle problemer med disse målinger. Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration (2006) målingen af indvandrere og efterkommere sammen, og da det kan forventes efterkommere at have markant højere danskundskaber end flygtninge, så skævvrider det resultaterne i forhold til anvendelse i dette studie (Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration, 2006, s. 46-47).

Breidahl (2007) foretager i sin undersøgelse netop denne kobling, samtidigt med, at uddannelse taget andetsteds end i Danmark medregnes. Resultatet af undersøgelsen viser, at uddannelse har indflydelse på både "jobønske" og "jobsøgning", men at danskundskaber har langt større betydning for at være i beskæftigelse. Sammenhængen mellem danskundskaber og beskæftigelse har dog et kausalitetsproblem, som Breidahl (2007) også selv påpeger, da det både giver mening at antage at danskundskaber forbedrer chancerne for at komme i beskæftigelse, og samtidigt, at det at være i beskæftigelse forbedrer danskundskaberne (Breidahl, 2007, s. 83-85). Formodentligt går kausaliteten begge veje og er således en selvforstærkende faktor. Breidahl identificere en væsentlig forskel på indvandrerkvinderne og danske kvinder, at omkring 75 procent af indvandrerkvinderne ingen erhvervs erfaring har eller havde før de kom i beskæftigelse i Danmark (Breidahl, 2007, s. 85), men denne parameter skulle gerne være dækket under husmodermentaliteten. De somaliske kvinders kvalifikation vil blive undersøgt ved:

11. Havde danskundskaberne betydning for ansættelsen og er disse kundskaber blevet forbedret under beskæftigelsen.

4.4.2 Ressourcer

Målinger af ikke-vestlige indvandrerkvinders ressourcer, som forstået i dette studie, er ikke kendt fra andre studier end Breidahl (2007). Resultatet af Breidahls (2007) undersøgelse er, at det har betydning for "jobsøgningen", men ikke "jobønsket" at kvinderne har kendskab til, hvordan man formelt søger job (Breidahl, 2007, s. 88). Selv efter kontrol så har det betydning for beskæftigelsen om kvinderne kender andre kvinder i beskæftigelse, men med det forbehold at den målte omgangskreds hos beskæftigede også består af kollegaer, så der igen et muligt problem med kausaliteten (Breidahl, 2007, s. 88-91). Ressourcer vil blive afdækket ved følgende parametre:

12. Om udearbejdende kvinder i omgangskredsen havde betydning for valget om at komme i beskæftigelse, for mulighederne for at komme i beskæftigelse. Om der er flere udearbejdende kvinder i omgangskredsen efter de selv er kommet i beskæftigelse.
13. Om de ledige kvinder i deres omgangskreds har fået mere lyst til selv at komme i arbejde efter interviewpersonen er kommet i beskæftigelse. Eller om der er kommet flere kvinder i beskæftigelse efterfølgende. Hvis det er tilfældet om det opleves at der er en sammenhæng.

4.5 Helbred

Helbredet, både det objektive helbred og den subjektive opfattelse af helbred, kan blive en barriere for at komme på arbejdsmarkedet (LG Insight, 2004) (Breidahl, 2007a, s. 111-115). Nogle forfattere hævder, at indvandrerkvinders udbredte opfattelse af at have et så dårligt helbred, at de er forhindret i at arbejde, skyldes en "undvigelsesstrategi", fordi de ikke har motivation til at arbejde (LG Insight, 2004) (LG Insight, 2009, s. 8), samme forklaring finder Breidahl (2007a) er udbredt blandt sagsbehandlerne for indvandrerkvinderne (Breidahl, 2007a, s. 112). En undersøgelse fra Institut for Folkesundhed ved Københavns Universitet (Mygind, Kristiansen, Krasnik, & Nørredam, 2006) viser, at de etniske forskelle også kan forklares ved forskelle i sociale levevilkår. Generelt er de lavere socialgrupper overrepræsenteret i sygdomsstatistikken, og de etniske minoriteter er overrepræsenteret i de lavere socialgrupper (Mygind, Kristiansen, Krasnik, & Nørredam, 2006, s. 32-33).

En rapport fra konsulentfirmaet LG Insight om sygdomsoplevelser blandt indvandrere og flygtninge fra 2009 viser, at "ondt i livet" årsagen kan forklare omkring 30 procent af sygemeldingerne hos indvandrerkvinderne i matchgruppe 4 eller 5, der modtager kontanthjælp. "Undvigelsesstrategien" forklarer omkring 15-20 procent af den samlede sygdom i matchgruppe 4 og 5 (LG Insight, 2009, s. 6, 8).

Breidahl (2007) konstaterer, at ledige ikke-vestlige indvandrerkvinder har et betydeligt dårligere helbred end de ikke-vestlige indvandrerkvinder i beskæftigelse. Det vises, at det oplevede helbred har stor betydning for "jobønsket", men ikke for "jobsøgningen" (Breidahl, 2007, s. 92-93). Parameteren om de somaliske kvinders helbred bliver:

14. Om kvinderne havde helbredsproblemer inden de kom i arbejde, som afholdt dem fra deltagelse på arbejdsmarkedet.

4.6 Systemforklaringen

Systemforklaringen dækker over betydningen af kommunernes beskæftigelsesindsats for at få indvandrerkvinderne i arbejde.

En analyse fra AKF (Anvendt KommunalForskning) fra 2011 viser, at aktivering har en positiv effekt på indvanderes beskæftigelsesgrad. Undersøgelsen viser dog også, at det ikke er ligegyldigt hvilken form for aktivering indvanderne kommer i. Løntilskud har klart den største effekt, da det i gennemsnit afkorter konthjælpsperioden med 10 måneder for kvinder, mens virksomhedspraktik afkorter perioden med 3½ måned, og anden form for aktivering afkorter perioden med 1½ måned (Heinesen, Husted, & Rosholm, 2011). Møller & Rosdahl (2006) kommer derimod frem til at aktiveringen ikke spiller nogen betydelig rolle, da 73 procent af de tidligere marginaliserede indvandrerkvinder i undersøgelsen, der kom i beskæftigelse ikke havde deltaget i aktivering forud for deres ansættelse (Møller & Rosdahl, 2006). Geerdsen et al. (2003) kommer til nogenlunde samme resultat (Geerdsen, Jakobsen, Jensen, & Küppers, 2003).

Geerdsen et al. (2003) viser desuden, at ikke kun har aktiveringen meget begrænset effekt, men både den effekt og effekten af at opkvalificere indvanderne overgås i høj grad af betydningen af, at indvanderne har vejledningsforløb. Desuden er det væsentligt at påpege at indvandrerkvinder med lange ledighedsperioder ikke har nogen effekt af at komme i aktivering (Geerdsen, Jakobsen, Jensen, & Küppers, 2003).

Knocke (2005) peger på at ikke bare har aktiveringen ingen eller meget ringe effekt. Den virker ofte imod hensigten fordi der opstod en "ond cirkel", hvor kvinderne blev demotiverede af at komme i gentagen aktivering og ikke komme i arbejde, men bare starte forfra (Breidahl, 2007, s. 36).

Sagsbehandlernes tilgang til kvinderne problematiseres i en Ph.d. afhandling af Jagd (2007) om somaliske indvandrere og flygtninge, hvor det påpeges, at de somaliske kvinder ofte bliver demotiverede og frustrerede over, at sagsbehandlerne fx ser deres påklædning som en forhindring for at komme i arbejde. Desuden så oplever kvinderne det som et problem, at de placeres i stereotype jobs som fx rengøring (Jagd, 2007).

En rapport fra LG Insight fra 2013 viser, at flygtninge og indvandrere får tilbud om dårligere aktivering end danskere. Ledige danskere får i langt højere grad tilbud om at komme i løntilskud eller virksomhedspraktik end indvandrere og flygtninge (Terp, 2013). Dette er særligt problematisk sammenholdt med analysen fra Heinesen et al. (2011) om effekterne af de forskellige former for aktivering.

Breidahl (2007) peger på flere forhold om relationen mellem systemet eller sagsbehandleren og indvandrerkvinderne. For det første oplever kvinderne en demotiverende effekt af sagsbehandlere, der omtaler deres påklædning som en barriere for deres jobmuligheder. For det andet så har det stor betydning for kvinderne om de har tillid til at aktiveringen kan udmønte sig i et reelt job. Studiet peger også på at de kvinder, der er længst væk fra arbejdsmarkedet har det ringeste udbytte af aktiveringsindsatsen. Breidahl (2007) antyder også at en væsentlig del af de positive resultater man ser ved aktivering, egentligt skyldes utilfredshed med systemet, dvs. man er motiveret for at komme væk (Breidahl, 2007, s. 96-104).

Den sidste analyseparameter er derfor:

1. Oplevelsen af sagsbehandleren, og vurderingen af dennes betydning for beskæftigelsen.

4.7 Analyseramme

Analysepunkter	Analyseparametre
Ansættelsen	Hvad, der gik forud for at de kom i arbejde. Herunder fx jobsøgning.
Beskæftigelsen	Oplevelsen af at være i beskæftigelse.
Arbejdsforhold	Om der var nogle arbejdsforhold de ikke var villige til at acceptere (arbejde med svinekød/alkohol, fjerne tørklædet, skæve arbejdstider)
Økonomisk motivation	• Størrelsen af den økonomiske gevinst kvinderne fik ved at komme i arbejde, evt. det økonomiske tilbage slag de fik hvis de mistede arbejdet igen. Forudsigelsen er at det ligger i størrelsesordenen 500-1000 kr. • Om udsigten til denne økonomiske gevinst motiverede dem mere eller overhovedet til at komme i arbejde. • Udslaget/effekten eller størrelsen af det ekstra økonomiske råderum som følge af at gå fra ledighed til beskæftigelse. • 300-timers reglens effekt på motivationen.
Husmodermentalitet	• Holdningen til at kvinder arbejder (både kvindernes egen holdning og deres mænds). • Holdningen til at kvinder arbejder i Somalia og om de selv arbejdede i Somalia. • Kvindernes mødres status på arbejdsmarkedet og hvad de er opdraget til i forhold til kvinders rolle. • Om det at komme i arbejde har givet anledning til mindre husarbejde, og om manden hjælper mere til efter interviewpersonen er kommet i beskæftigelse.
Kvalifikationer	Havde dansk kundskaberne betydning for ansættelsen og er disse kundskaber blevet forbedret under beskæftigelsen.
Omgangskredsen og helbred	• Om udearbejdende kvinder i omgangskredsen havde betydning for valget om at komme i beskæftigelse, for mulighederne for at komme i beskæftigelse. Om der er flere udearbejdende kvinder i omgangskredsen efter de selv er kommet i beskæftigelse. • Om de ledige kvinder i deres omgangskreds har fået mere lyst til selv at komme i arbejde.

	de efter interviewpersonen er kommet i beskæftigelse. Eller om der er kommet flere kvinder i beskæftigelse efterfølgende. Hvis det er tilfældet om det opleves at der er en sammenhæng. • Om kvinderne havde helbredsproblemer inden de kom i arbejde, som afholdt dem fra deltagelse på arbejdsmarkedet.
Sagsbehandleren	Oplevelsen af sagsbehandleren, og vurderingen af dennes betydning for beskæftigelsen.

5 Analyse

Mulki Hussein er blevet interviewet med henblik på at kortlægge den indsats hendes organisation Akantus og deres projekt Shaqo, gør for at få somaliske kvinder i arbejde. Hun har både personlige erfaringer at trække på, og samtidig kommer hun tættere på de somaliske kvinder end danske socialrådgivere, ikke mindst fordi hun kan tale deres sprog, og fordi de har tillid til, at hun kan forstå deres situation. I analysen af interviewet med Mulki vil alle disse forhold blive kortlagt og analyseret.

5.1 A

5.1.1 Ansættelsen

A fik sit første job i 2006, som rengøringsassistent, ansættelsen varede indtil 2008, hvor virksomheden måtte skære ned, fordi de tabte kontrakten til et andet firma. Selvom ophøret af hendes første job falder sammen med finanskrisen, så oplevede hun ikke selv en sammenhæng. Inden hun fik sin første ansættelse, var hun i aktivering mange gange. Hun har selv en opfattelse af at have brugt en stor del af den tid hun har opholdt sig i Danmark på aktivering. Dette fremhæver hun ved, at udover de 3 år hun har været i job og de 3 år på barsel, så har hun resten af tiden været i forskellige aktiveringer. Alligevel har hun ikke oplevet at aktiveringerne efterfølgende har givet job, hvilket har ført til skuffelse hver gang for A. I stedet har det i høj grad ledt til frustrationer og en følelse af ikke at blive respekteret. Hendes udtryk er:

En årsag hun forbinder med beskæftigelse, var muligheden for at møde en jobkonsulent. Denne jobkonsulent matchede hende til et job, hvor hun efterfølgende blev ansat. Det er vigtigt i denne forbindelse at lægge mærke til, at hun gik direkte i et job. Netop dette forhold betyder meget for A, da det forstærker hendes negative billede af aktivering som helhed.

Under sin arbejdsløshed i 2008 kom A igen i kontakt med kommunen og kom i aktivering. Hun erfarede på dette tidspunkt igennem det somaliske miljø i Aarhus, at Shaqo havde succes med at finde beskæftigelse til kvinder i hendes situation. Uden om sin sagsbehandler tog A derfor kontakt til Shaqo. Shaqo fandt ret hur-

tigt en virksomhedspraktikplads på en erhvervsskole i Aarhus til hende. Hun blev ansat i august 2012 efter 3 måneders praktik samme sted.

Hele forløbet omkring A's ansættelser, viser at hun godt kan komme i arbejde, men at hun skal have hjælp til at finde beskæftigelsen. Hjælpen har virket bedst, når det har været målrettede indsatser, og ikke standard løsninger som aktivering. Derfor, derfor er det heller ikke ligegyldigt, hvor kvinderne sendes hen, men det skal i stedet gøres med omtanke. Hvor jobkonsulenten og Shaqo som eneste formål har at få personen i arbejde, så skal sagsbehandleren opfylde flere målsætninger. Foruden målet om at få kontanthjælpsmodtageren i arbejde, skal sagsbehandleren bl.a. også sørge for at holde vedkommende i gang. Derfor er der en risiko for, at folk bliver sat i aktivering som måske ikke reelt kan føre til arbejde efterfølgende. Dette vil blive uddybet under analysepunkt 16. Forløbet omkring A viser en udvikling, hvor hun først får hjælp til at komme i arbejde, men i anden omgang selv udviser initiativ. Hun erkender, at hun ikke selv kan finde arbejde, men har brug for hjælp. Manglende tiltro til sagsbehandleren gør, at hun søger hjælp et andet sted. Forløbet med A viser overordnet, at der er en sammenhæng mellem en målrettet indsats, hvor der tages højde for kvindens kvalifikationer i forhold til arbejdet, frem for blot at sende hende ud til tilfældige aktiverings tilbud.

5.1.2 Beskæftigelsen

A havde en positiv oplevelse af at være i arbejde. Hvor de to ting hun lagde mest vægt på var, at arbejdspladsen viste hende tillid og stolede på hende. Hun fik udleveret nøgler til bygningerne, og fik lov til at arbejde selvstændigt. Dette symbol på tillid var vigtigt for hende at fortælle om. At blive fri for sagsbehandleren var næsten det vigtigste for A ved at komme i arbejde. Den følelse hun mest forbandt med at være kommet i beskæftigelse var *lettelse*. Lettelse over ikke igen at blive skuffet, og lettelse over ikke igen at skulle have noget med sagsbehandleren at gøre.

På samme måde som i forhold til de folk der hjælper hende til beskæftigelse, så ligger A endnu engang vægt på en sammenhæng mellem tillid og det at føle sig værdsat, i forhold til hvorvidt oplevelsen findes god eller dårlig. Det tyder derfor på, at der her findes en mekanisme og en relation i et forhold mellem arbejdsgiver/lønmodtager, samt sagsbehandler/klient, som er vigtig. Der lægges vægt på nogle menneskelige faktorer, som ikke omhandler aktivering eller ansættelse, men i stedet omkring det at blive behandlet som et menneske og ikke et nummer. Om dette har sammenhæng med det faktum, at det i Danmark kan være svært at blive accepteret er ikke undersøgt nærmere, men det skal afvises, at når kvinderne føler sig fremmedgjorte mister de nemmere motivationen. Faktorerne omkring den kulturelle påvirkning vil søge nærmere ind på dette.

5.1.3 Arbejdsforhold

A har brugt sine egne penge (igen hun lagde selv vægt på at det var hendes penge) på at købe en bil, og på at tage et kørekort. Årsagen er ikke luksus, men fordi arbejdet kræver, at hun skal møde så tidligt, at det ikke kan lade sig gøre med offentlige transportmidler. Mens hun var i praktik, fik hun lov til at møde kl. 7, men hun skulle møde samtidigt med det andet personale, da hun blev fast ansat. Det er ikke noget hun på nogen måde beklager, hun er bare virkelig stolt over at kunne tage kørekortet, og at hun har kunnet købe bilen selv. Dette viser, at A ikke bare er villig til at arbejde på skæve arbejdstider, men også villig til selv at finde en praktisk løsning på, at det kan lade sig gøre. Hun er også villig til at finde løsninger på transportproblemet. Henholdsvis 70 og 64 procent af de ledige indvandrerkvinder i afsnit 4.1 vurderede, at netop

skævearbejdstider og transport var barrierer, de ikke var villige til at gå på kompromis med. Dog havde en stor del af de beskæftigede kvinder skullet acceptere skæve arbejdstider. A viser, at man godt kan motive- res for dette.

5.1.4 Den økonomiske motivation

I forhold til den økonomiske motivation ligger A meget vægt på, at det forbedrer hendes økonomi at komme i arbejde. Derudover har det en betydning for hende, at hun ikke skal være afhængig af sagsbehandlere- ns penge. Det er naturligvis ikke sagsbehandleren der har pengene, da de kommer fra kommunen, men der påpeges her igen den mistillid, der fornemmes at være mellem A og hendes sagsbehandler. Dette kan ledes tilbage til de tidligere svar omkring vigtigheden af at tiltro mellem parterne. A kom til Danmark før reglerne om starthjælp trådte i kraft). Det fremgår tydeligt, at A oplever, at det kan betale sig at arbejde. Dvs. at hun vurderede det ekstra udbytte af arbejde i stedet for kontanthjælp som stort nok til, at det var bedre at arbejde end ikke at arbejde.

A's egen vurdering er at 300-timers reglen ikke motiverede hende til at komme i beskæftigelse. På den anden side så beskrev hun sig selv som stresset og bange, når hun ikke var i arbejde. Hun var grundlæggende bange for at miste pengene. Men også andre ting stresser hende. Hun fortæller, at hun ofte ikke kunne finde det sted hun skulle i aktivering, og at sagsbehandleren ikke troede på hende, når hun fortalte, at det var tilfældet. I det hele taget virker det til, at det meste stress endnu engang kom fra, at hun grundlæggende ikke stolede på sagsbehandleren. A var primært bange for at miste pengene, og dette var en af hendes motivationsfaktorer til at finde et arbejde. Hvad der taler i mod, at det var 300-timers reglen i sig selv, der havde effekt er, at hun ikke blot ønskede at arbejde de 300 timer og så gå derhjemme. Hun ønskede virkelig at komme i arbejde for at klare sig selv.

5.1.5 Husmodermentaliteten

A oplever ikke selv, at hendes mand har noget imod, at hun arbejder, eller at kvinder i det hele taget arbejder. Hun har som nævnt fire hjemmeboende børn, hvor i hvert fald den 4-årige ikke kan klare sig selv, men dette ser hun på ingen måde som en begrænsning i forhold til at arbejde. I hjemmet løser de problematik- ken ved, at manden hjælper til. Hun vurderede, at hun bruger mindre tid på husarbejde nu, hvor hun arbejder, men at hun når det samme som før. A er opdraget til, at kvinden går derhjemme, og hun havde aldrig prøvet at arbejde før hun kom til Danmark, ligesom hun ikke kendte kvinder i Somalia, der arbejdede.

A oplever ikke selv, at der er nogen husmodermentalitet, eller kulturelt pres hjemme fra, der holder hende væk fra arbejdsmarkedet. Det virker sandsynligt, at situationen er som hun beskriver den i dag, men om den har været sådan hele tiden er en anden sag. Igennem hele interviewet er A's negative forhold til sags- behandleren udpræget, og ligeledes er hendes ønske om at slippe væk fra vedkommende. Det vil blive ud- dybet under analysepunkt 16, men det er en mulighed, at dette ønske har undertrykt det kulturelle pres, der ellers ville være til stede for at gå derhjemme..

5.1.6 Kvalifikationer

A vurderer at danskundskaberne i høj grad har betydning for, om man kan komme i beskæftigelse eller ej. Dette har netop været et stridspunkt imellem hende og hendes sagsbehandler, hvor hun mente, at det ene års sprogscoleundervisning hun havde modtaget slet ikke var nok, så havde sagsbehandleren ikke fundet det nødvendigt, at hun skulle have mere.

A's oplevelse af sprogskolen hænger sammen med hendes erfaringer fra Somalia. I Somalia havde hun ikke modtaget nogen undervisning overhovedet. Hun kunne hverken læse eller skrive, hvilket havde den konsekvens, at da hun var færdig med sprogskolen, så følte hun kun lige at hun kendte forskel på A og B. Hun var først lige begyndt at lære, hvordan det var at lære via undervisning. Sagsbehandleren havde ingen forståelse for denne problemstilling, og bevilgede ikke ekstra undervisning. Det er tydeligt, at dette har resulteret i betydelige kampe imellem dem, hvor A giver udtryk for, at hun følte sagsbehandlerens magt over hende. De regler sagsbehandleren arbejder under viser derfor at have sammenhæng til de måder forholdet mellem sagsbehandler og klient udvikler sig. Sagsbehandleren arbejder under nogle strukturelle rammer, som bliver videreført til A, men ofte er det ikke sagsbehandleren der i sidste ende beslutter disse ting. På A virker det dog, som om hun ser forholdet til myndighederne personificeret.

A oplever ikke, at det har forbedret hendes danskundskaber at være i arbejde. Hun fortæller, at de har så travlt på hendes arbejdsplads, at der ikke er tid til at tale samme. Det samme gjorde sig gældende for hendes første arbejde. Til gengæld så er hendes arbejdsgiver rigtig god til at kommunikere. Arbejdsgiveren forstår at holde sig til korte, og ikke lange sætninger (A's ord), A altid forstod, hvad det var arbejdsgiveren ville. Som nævnt så taler A dansk så godt, at interviewet kunne starte uden tolk.

Det er vigtigt at være opmærksom på denne anden side, som der altid vil være i forhold til forklaringen af nogle sådanne forløb. Derfor er det heller ikke det endelige svar, der kommer frem her, men den side som A kender til.

Dog tyder det at der er på en sproglig barriere, men som der kan arbejdes med via forholdsvis små midler med, som en tolk i starten. Shaqo har stor succes med en ordning, hvor mentor kan tale både somalisk og dansk og kan således sikre kommunikationen, og vise kvinderne hvorledes arbejdsopgaverne skal udføres. Dårlige danskundskaber har altså en direkte indflydelse på arbejdssituationen, også når det drejer sig om rengøringsjobs, hvor kvinderne ofte arbejder alene. Dette kombineret med, at A overhovedet ikke havde nogen erfaring med at modtage undervisning eller læse instrukser gjorde, at hendes udbytte af den tilbudte undervisning var ringe, og at hun var bange for at stå i situationer hun ikke kunne forstå. Dette er nok kernen i A's budskab, nemlig at manglende danskundskaber gør, at selv små udfordringer som at skulle finde vej til et nyt arbejdssted er store og næsten uoverskuelige, når man fx ikke kan spørge om vej eller modtage en vejforklaring.

5.1.7 Omgangskredsen og helbred

Det eneste A kunne fremhæve i denne forbindelse var, at det var det somaliske miljø i Aarhus, der havde gjort hende opmærksom på Shaqo, og at hun selv havde opsøgt denne organisation. Hun fremhævede Mulki betydning, og taler om Shaqos rolle og betydning. Hvad hun særligt fremhævede ved Mulki var, at hun fungerede som en person, der viste, at det kunne lade sig gøre at blive respekteret af danskere og arbejdsgivere selvom man er somalisk kvinde. Der var to konsekvenser af dette. Den første var, at hun havde tillid til, at Mulki og Shaqo kunne få hende i arbejde, og den anden var at hun var villig til at indrette sig efter hvad Mulki mente.

5.1.8 Sagsbehandleren

A's forhold til sagsbehandleren er allerede berørt i overstående. Det er tydeligt, at det ikke har været et godt forhold, og det har været et forhold præget af mistillid i hvert fald fra A's side. Hun har dog oplevet det som om, at denne mistillid i høj grad var gengældte. A vurderer sagsbehandlerens betydning som ikke

eksisterende, snarere har sagsbehandleren været en forhindring for, at A kunne komme i arbejde. Dette kommer til udtryk ved at A fremhæver, at det første job blev fundet via en jobkonsulent, og at hun først fik sit andet job efter hun selv havde taget kontakt til Shaqo, som så havde hjulpet hende. Det er dog tydeligt, at sagsbehandleren har været en medvirkende motivationsfaktor for A til at finde et arbejde. For som hun selv siger, så ønskede hun at blive fri for sagsbehandleren.

At undgå at skulle have med sagsbehandleren at gøre, har været en stor motivation for A. Samtidigt har forholdet til sagsbehandleren virket som en stor stress belastning for A, der var bange for at sagsbehandleren ville tage pengene væk, af grunde der af A opfattedes som urimelige. Så hvis formålet med indsatsen for sagsbehandleren er, at være konstruktiv i forhold til de somaliske kvinder, så er A's oplevelse, at det ikke er lykkedes. På den anden side så lykkes "pisk" delen af "pisk og gulerod" politikken, dog med mistet tillid til systemet som følge.

5.2 B

5.2.1 Ansættelsen

Interviewperson flyttede en del rundt i Danmark efter hun fik asyl. Om det var hendes eget valg eller sagsbehandlerens blev ikke afklaret. Hun boede blandt andet 3 år i Viborg, og i 2005 startede hun her i sprogskole, hvor hun gik 1 år. Hun flytter i 2006 til Aarhus, hvor hun også går i sprogskole i 1 år (B, 2013, s. 20:28 min). Inden hendes sprogskole var der ikke nogle initiativer for at få hende i beskæftigelse, og hun flyttede bare rundt i systemet. Efter sprogskolen og i begyndelsen af 2007 begyndte hun i en del forskellige praktik forløb, hvor hun skulle gøre rent på bl.a. hoteller (B, 2013, s. 7:46-7:50 min).

Hun kom i 2007 på et kursus hos Akantus (B, 2013, s. 2:00 min), som fandt en 3 ugers praktikplads til hende, hvor hun skulle gøre rent hos SKAT i Højbjerg. Efter praktikkens udløb blev hun fastansat (B, 2013, s. 5:50 min). Denne ansættelse fortsatte frem til 31. januar 2012 pga. nedlæggelse af stillingen (B, 2013, s. 1:21-1:41 min, 3:30 min og 8:20 min). Hun havde været medlem af 3F mens hun havde været i arbejde og var derfor berettiget til dagpenge (B, 2013, s. 9:57-10:12 min), dette gjorde, at B ikke på ny kom i kontakt med en sagsbehandler. Efter hun mistede sit arbejde i februar 2012, prøvede hun at finde nyt arbejde ved at læse jobannoncer på internettet, og søge mindst 2 job pr. uge (B, 2013, s. 16:57-17:20 min). Derudover så tog hun rundt til firmaer og institutioner i lokalområdet for at høre, om de havde brug for hende enten til rengøring eller som hjælp i køkkenet (B, 2013, s. 15:45 min). Hun blev efterfølgende den 10. september 2012 ansat som køkkenmedhjælper på en af de skoler (B, 2013, s. 8:40-9:01), hvor hun søgte arbejde.

B viser i sin jobsøgning, at hun er interesseret i at arbejde. For det første så er hun ikke tvunget til at påtage sig et arbejde med løntilskud, da hun stadig er berettiget til halvandet års dagpenge. For det andet så er hun i en situation, hvor det at arbejde med løntilskud ikke gav hende flere penge end at være på dagpenge, hvilket vil blive uddybet senere i analysen. Det viser, at hun er motiveret for at arbejde, og hendes initiativer, hvad angår opsøgende jobsøgning også af uopfordrede stillinger, viser også hendes motivation. Hun fremhæver desuden det at være i et "rigtigt job". Dette er en formulering, hun bruger igen og igen i interviewet, og det virker væsentligt for hende. Det er vigtigt, at hun har en ansættelse, som er hendes og ikke en der er støttet. Der er to aspekter i dette både den økonomiske side, men også stolthed.

Efter hendes ansættelse som køkkenmedhjælper udløb, så er hun igen i gang med at søge job aktivt (B, 2013, s. 16:57-17:20). Hun siger selv om sine chancer;

5.2.2 Beskæftigelsen

B har en positiv oplevelse af det at være i arbejde. Hun vender gentagende gange tilbage til, hvor godt det er at arbejde (B, 2013, s. 0:59, 2:59, 12:40-12:51 og 24:40-24:40 min).

Hun lægger i sin beskrivelse af sine arbejder vægt på, hvor godt hun havde det med sine kollegaer (B, 2013, s. 3:40-4:40 min). Hun har en oplevelse af, at de mennesker, der arbejdede på de kontorer, hvor hun skulle gøre rent hos SKAT, var venlige og imødekommende overfor hende (B, 2013, s. 4:50-5:15 min). Det er tydeligt, at hun synes at arbejde er positivt, og at hun ikke frygter negative oplevelser i forbindelse hermed. Et andet aspekt hun fremhæver, der var godt ved at arbejde er, at hun har en stor grad af selvstændighed, når hun arbejder. Hun kan godt lide at være betroet opgaver (B, 2013, s. 2:59 min).

5.2.3 Arbejdsforhold

B viser flere gange at hun selv har tænkt over nogle af de mulige begrænsninger, der kan være for at komme i beskæftigelse. Hun har selv aktivt taget højde for transportproblematikken, hvor det i afsnit 4.1 blev vist, at 64 procent af ikke-vestlige indvandrerkvinder ikke var villige til at have lange transporttider for at komme i arbejde. Hun tog kørekort og købte bil i 2010, da hun stadig var i fast arbejde (B, 2013, s. 27:39 min). Det skal således ikke som ved A ses som en direkte løsning på en problematik ved at komme i beskæftigelse, men dog noget hun ved forbedrer hendes chancer.

B er ikke villig til at arbejde med hverken svinekød eller alkohol, og dette var heller ikke et problem, da hun var køkkenmedhjælper, fordi alle børnene på skolen var indvandrere, så alt var halal (B, 2013, s. 23:05-23:13 min). Hun har aldrig oplevet, at det var et problem, at hun ville bærer tørklæde, men hun var heller ikke villig til at tage det af (B, 2013, s. 23:35).

Det viser sig at flere af de potentielle problemer, som teorien kortlagde, faktisk også betyder noget for B. Dog gør hun, hvad hun kan for at det ikke skal blive et problem. Hun søger aktivt job, hvor hun ved at maden er halal. Hun lægger vægt på, at hun har en bil og således større fleksibilitet både hvad angår transport og arbejdstider. Det er dog tydeligt at en arbejdsgiver, som vil gøre tørklæder til et problem, vil få en konflikt med B, men samtidigt er det tydeligt at hun ikke forventer en sådan konflikt. Hun forventer, at hun bliver imødekommet på nogle få punkter, og ellers er hun villig til at indrette sig.

5.2.4 Den økonomiske motivation

Den økonomiske motivation betyder en del for B. Hun vender tilbage til emnet flere gange.

Samtalen handlede om, at hun flere gange havde været nødt til at acceptere kun at arbejde nogle få timer om dagen, og at dette ikke var så godt. Citatet viser, at hun faktisk var villig til at arbejde kun nogle få timer, også selvom at kontanthjælpen som enlig forsørger er højere end 10-12.000 kr. om måneden, da den ligger på 13.952 kr. pr. måned i 2013 (Beskæftigelsesministeriet, 2013). Interviewpersonen fortæller også, at hun i perioder har været villig til at arbejde for omkring 9.000 kr. om måneden (B, 2013, s. 10:20 min). Det er ikke sådan, at hun synes, at det er fint for hun vil gerne arbejde mere for at tjene mere (B, 2013, s. 10:43-11:07 min), dette angiver hun også som den væsentligste grund til, at hun stopper med løntilskudsjobbet (B, 2013, s. 10:33 min). Hun siger selv om sin motivation;

B: " ... vil gerne rigtigt job, fordi det er mindre penge, ikke har så mange penge".

B oplever altså, at ved at arbejde omkring 5-6 timer om dagen, så tjener man det samme som ved kontanthjælpen, men for hende så øger det bare motivationen for at finde et fuldtidsarbejde. Så selv om studier viser, at forskellen i indtægt for kontanthjælpsmodtagerne kun er mellem 500 og 1000 kr. om måneden, så er oplevelsen for B, at det i høj grad godt kan betale sig at arbejde. Med udgangspunkt i de tal B giver, så giver 5½ timers arbejde en løn på omkring 11.000 kr. om måneden, så vil en arbejdsdag på 8 timer give en månedsløn på 16.000 kr. For B opleves dette som en stor forskel, og rigeligt med motivation til aktivt at forsøge at komme i arbejde.

300-timers reglen havde B ikke rigtigt noget forhold til, men da den blev indført den 27. marts 2006 (Retsinformation, 2006, s. §2, ændring 7), hvor hun var på sprogskole og allerede kom i beskæftigelse i 2007, så har den også kun kortvarigt været i spil for hendes situation.

5.2.5 Husmodermentaliteten

B er skilt fra før hun kom til Danmark, og har været enlig al den tid hun har været i Danmark (B, 2013, s. 7:05 min), så i forhold til de teorier, der antager, at det er mændene der presser indvandrerkvinderne til at gå derhjemme, så skulle hun være friere stillet. B kommenterer ikke på sin eksmands holdning, men i Somalia arbejdede hun både i sin faders restaurant og i hans tøjbutik (B, 2013, s. 14:35-14:54 min). Det har derfor ikke været fremmet for hende, at kvinder kunne arbejde. Hun føler heller ikke der er noget at lave hjemme, så hun vil hellere arbejde (B, 2013, s. 24:40-24:49 min). Husmodermentaliteten kan derfor ikke siges at være en barriere for B.

5.2.6 Kvalifikationer

B har været på sprogskole i 2 år i 2005-2006, både i Viborg og i Aarhus (B, 2013, s. 20:28 min). Hun har klart en oplevelse af, at det har forbedret hendes sprog at hun har arbejdet (B, 2013, s. 18:24 min). På hendes første arbejdsplads snakkede de sammen i pauserne, og de havde også mulighed for at snakke med de ansatte på kontorerne, når de gik rundt i SKAT's bygninger (B, 2013, s. 4:25-5:20 min). Hun kommenterer ikke på det, men at arbejdet i skolekøkkenet med en dansker potentielt også har udviklet hendes sprog.

B har ikke modtaget formel undervisning før hun kom til Danmark og kom først i kultur- og integrationsskole, og siden i sprogskole (B, 2013, s. 7:30-7:46 min og 20:28). Hun havde dog lært at snakke og skrive lidt engelsk i Somalia. Hun kunne skrive sit eget navn, sin faders navn, sin alder, og hvor hun var fra (B, 2013, s. 19:21). I Danmark lærte hun at læse og skrive (B, 2013, s. 20:43).

Hun fortæller, at hun ikke er interesseret i at tage en decideret uddannelse i Danmark, som fx økonomi (B, 2013, s. 26:38), men hun er på den anden side interesseret i at starte på VUC efter sommerferien (B, 2013, s. 25:06-25:17 min). Det hun gerne vil læse er engelsk eller matematik, men ikke fordi hun føler, at det vil forbedre hendes job muligheder, men fordi hendes børn lærer, og er så kloge, at hun gerne vil kunne forstå dem (B, 2013, s. 25:25-26:14 min).

B vurderer ikke dansk eller uddannelse som en forudsætning for at komme i arbejde, hun virker overbevist om, at hvis man bare er opsøgende nok så skal man nok finde et job. På den anden side så er hun rigtigt glad for at kunne dansk så hun kan kommunikere med folk. Hun havde heller ikke noget problem med at tillade at interviewet blev optaget.

5.2.7 Sagsbehandleren

B har tydeligvis en positiv opfattelse af sin sagsbehandler (B, 2013, s. 11:45 min), men på den anden side så tillægger hun ikke vedkommende æren for, at hun er kommet i beskæftigelse. Når interviewerens bringer sagsbehandleren op, så er hun hurtigt til at påpege, hvis hun i en periode ikke havde en sagsbehandler (B, 2013, s. 17:37 min). Det virker som om hun synes, at det er lidt pinligt, hvis man var afhængig af sagsbehandleren for at komme videre. Hun har ingen oplevelse af, at sagsbehandleren har presset hende til noget hun ikke havde lyst til;

Det er gennemgående for interviewet, at hun kun bringer sagsbehandleren op, når interviewerens drejer samtalen i den retning, og hun aldrig har noget imod vedkommende, men som sådan heller ikke noget egentligt positivt at sige. På den anden side er det tydeligt, at hendes sagsbehandlere har sat mange positive initiativer i gang, fx først sprogskole, virksomhedspraktikker og siden kurset hos Akantus, der førte til hendes første job. At hun selv tager næsten hele æren (Akantus/Shaqo får lidt) for at komme i arbejde og for sin situation, kan være et problem, fordi systemet så ikke får den positive reklame fra en succeshistorie, som man nogle gange kunne tro de mangler. En anden måde at se det på er, at ved at hun selv tager hele ansvaret, så er hun ikke blevet gjort til klient, og hendes lyst til selv at gøre noget for sin egen situation er markant styrket. Ligesom hendes tro på sig selv også er det.

5.3 C

5.3.1 Ansættelsen og beskæftigelsen

C falder efter sig egen forklaring lidt udenfor undersøgelsens fokus, da hun fortæller, at hun kom i sit første job i 2010. C var dog i arbejde i 2007, som hendes sagsbehandler fandt til hende, så hun ikke mistede sin kontanthjælp pga. 300-timers reglen. Hun var skuffet og overrasket over, at hun mistede arbejdet igen efter hun havde arbejdet i omkring 300 timer, dog var hun glad for, at hun ikke mistede pengene. I 2009 fik hun arbejde igen i 5 måneder, hvilket igen gjorde, at hun ikke mistede sin kontanthjælp. Herefter havde hun et års barsel, hvorefter hun fik sin sagsbehandler til at henvise hende til Shaqo. Shaqo satte hende i 2010 3 måneder i praktik på Aarhus Universitet som rengøringsassistent, hvorefter hun fik arbejde samme sted. Inden 2007 var C ofte i aktivering eller praktik, men hun udviste skuffelse over at ingen af disse havde ledt til et arbejde efterfølgende. Hun var træt af, at hun ikke kunne fortsætte i de jobs, fordi hun kunne bedre lide at arbejde end ikke at arbejde.

Det var hurtigt tydeligt, når C fortalte om tiden før hun kom i fast arbejde, at hun mest tog de forskellige jobs, fordi hendes sagsbehandler fandt dem til hende og sagde, at sådan skulle det være.

5.3.2 Arbejdsforhold

C var klar på, at der var nogle forhold hun ikke ville acceptere at arbejde under. Hun havde egentligt ikke overvejet anden form for arbejde end rengøring, så hun var overrasket, da jeg spurgte hende om hun ville arbejde med alkohol eller svinekød. Det ville hun ikke, og hun svarede som om hun næsten synes det var helt uforståeligt, at jeg kunne spørge om det. Hendes tørklæde ville hun heller ikke give afkald på, men det havde overhovedet ikke været noget problem, at hendes arbejdsgiver havde bedt hende bruge et lille tørklæde i stedet. C får også lov at afse tid til at bede. Hun havde generelt kun positivt at sige om sin arbejdsgiver, som både forstod at tale så C forstod hende, og arbejdsgiveren kunne også forstå hvad C sagde. Dette var et vigtigt punkt for C.

5.3.3 Den økonomiske motivation

Først efter C er kommet i fast beskæftigelse igennem længere tid, har hun opdaget, at det giver mange flere penge end at være på kontanthjælp. De penge opfatter hun nu som det bedste ved at arbejde, fordi det giver en god følelse af frihed. C bruger primært pengene på, at hun og hendes familie kan rejse, en luksus de ikke havde råd til før, og det betyder noget for hende. Det er tydeligt, at C oplever at have et betydeligt større økonomisk råderum ved at være i arbejde end ved ikke at være i arbejde. Husmodermentaliteten

C har ikke arbejdet, da hun boede i Somalia, og hun kendte heller ikke andre kvinder, der gjorde. Det var klart holdningen, at kvinder ikke skulle arbejde. Efter hun er kommet til Danmark kan hun ikke se noget galt i at arbejde, og hendes mand støtter hende. C oplever at bruge samme tid på husarbejdet efter hun er kommet i arbejde som før, men hendes mand hjælper også til derhjemme. Han er førtidspensionist, og støtter hende i hendes arbejde.

C er tydeligvis blevet opdraget på en måde, der ellers skulle styrke det traditionelle kønsrolle mønster, men dette har ikke begrænset hendes jobsøgning.

5.3.4 Kvalifikationer

Der var ingen problemer med at kommunikere med C der taler godt dansk, og der kun en gang behov for, at D hjælper hende med at finde de danske ord. C fortalte, at hun kunne læse og skrive før hun kom til Danmark, men aldrig havde gået i skole. Hun havde været på sprogskole 1 år efter hun kom til Danmark. Hun beklager ikke, at det ikke var mere, og synes ikke, at sproget havde nogen betydning for om hun kom i arbejde eller ej. Hun er bare glad for, at hendes chef kan forstå hende, og at hun kan forstå chefen. Ligesom A vurderer hun ikke, at hendes beskæftigelse har hjulpet på hendes danskundskaber, da hun arbejder det meste af tiden alene. I denne sammenhæng er det bemærkelsesværdigt, at C snakker så godt dansk, da hun har modtaget begrænset undervisning og ikke har nogen dansk omgangskreds.

At C ikke har oplevet den samme stress og frygt, fordi hun ikke kan sproget som A, er bemærkelsesværdigt. En af forklaringerne kan være, at de ikke har de samme forudsætninger for at få udbytte af sprogundervisningen. I modsætning til A, så kunne C læse og skrive inden hun kom til Danmark. Dvs. at hun havde erfaring med at tilegne sig skriftlig og mere formel viden. Forklaringen kan også være, at C bare naturligt har nemmere ved sprog, men det er også nærliggende at se på, at C har været i Danmark 8 år længere end A. Fraværet af stress for C kan derfor forklares med, at hun var bedre til at tale sproget, da sagsbehandlerne begyndte at stille krav.

5.3.5 Omgangskreds og helbred

C fortalte, at der ikke var mange udearbejdende kvinder i hendes omgangskreds, men at hun fra miljøet havde hørt, at Shaqo var gode til at hjælpe, hvis man ønskede at komme i beskæftigelse. Hun snakkede heller ikke med sine veninder om det at arbejde, mest med sin mand.

Helbredet var ikke rigtigt noget som C fokuserede på. Hun følte ikke at det forhindrede hende i at være i beskæftigelse, og heller ikke at det på noget tidspunkt havde gjort det.

5.3.6 Sagsbehandleren

Sagsbehandleren fyldte ikke nær så meget i interviewet med C som med A. Hendes umiddelbare opfattelse af sagsbehandleren var, at det var en stram sagsbehandler, som ikke gav hende nogen hjælp. Alligevel så

var det sagsbehandleren, der fandt arbejde til hende i 2007 og 2009, så hun ikke mistede sin kontanthjælp pga. 300 timers reglen. Det var som om C ikke rigtigt opfattede det som en hjælp, hun fokuserede mere på, at det ikke havde resulteret i fast arbejde. På den anden side så snakkede hun kortfattet om sagsbehandleren, vedkommende fyldte ikke i hendes bevidsthed. Sagsbehandleren stod ikke for hende som en modstander, der ikke ønskede hende det godt, det fremgik mere, at det havde været et forhold, hvor hun uden initiativ bare havde gjort, hvad hun blev sat til. Det var først, da hun selv hørte om Shaqo, at hun viste noget initiativ for at komme i arbejde, men her stolede hun alligevel nok på sagsbehandleren til, at hun gik igen vedkommende for at komme i kontakt med Shaqo, hvor A selv havde opsøgt Shaqo. Sagsbehandleren er altså ikke lykkedes med at motivere C til at komme i arbejde, hverken ved positive eller negative incitamenter. C's forhold til sagsbehandleren virker passivt.

5.4 D

5.4.1 Ansættelsen og beskæftigelsen

D kommer første gang i beskæftigelse i oktober 2006. Hun blev forinden tilknyttet et projekt, der skulle hjælpe indvandrerkvinder ud på arbejdsmarkedet. Projektet skaffede hende efterfølgende 1½ måneds praktik, men heller ikke her fik hun en stilling. Efter praktikken ansøgte hun med projektets hjælp fire steder og fik et rengøringsjob. Hun gjorde klart at hendes sagsbehandler ikke rigtigt hjalp, det var projektet der hjalp hende. Om sagsbehandleren havde henvist hende til projektet var ikke helt klart. Efter hun var kommet i arbejde, så startede hun og hendes mand en lille forretning ved siden af. D er stolt af denne forretning. . Når D fortæller om det at arbejde, så er hun begejstret og fortalte, at hun er glad for det. Hun er glad for at gøre rent, og lægger vægt på, at hun får lov at arbejde selvstændigt. Det betyder meget for hende. Hun mistede sit første arbejde i 2010, hvorefter hun kontakter Shaqo, der på kort tid hjalp hende til et rengøringsjob på Aarhus Universitet, hvor hun arbejder sammen med C.

Det er tydeligt, at D er stolt af at være i arbejde, og at hun opfatter det som sin egen fortjeneste. Hun har også udvist betydeligt initiativ, både under det første kursus, hvor hun tydeligvis ikke gav op selvom hun sendte mange forgæves ansøgninger, og selvom hendes første praktik ikke gav arbejde. Efter hun mister sit første arbejde i 2010, så kontakter hun Shaqo med det samme, fordi hun vil hurtigt i arbejde og de har i det somaliske miljø ry for at være bedst til at hjælpe med det.

5.4.2 Arbejdsforhold

D har ikke overvejet andre jobs end rengøring, så ligesom for C er problemstillingen omkring håndtering af svinekød eller alkohol ny. Dog er det ikke noget hun er villig til. Hun vil heller ikke lægge sit tørklæde, men det er ikke noget problem at skifte til et lille tørklæde, da hun fik arbejdet i 2010.

5.4.3 Den økonomiske motivation

D ligger ikke skjul på, at det økonomiske betyder meget for hende. Hun fortæller ikke om, hvad de bruger pengene til, men at de sparer dem op. De har som hun fortæller "*masser af penge*". Hun beskriver, at de kan mærke stor forskel på, om de arbejder eller ikke arbejder. Hendes mand er glad for, at hun arbejder, for som hun siger "*det kan være svært uden*". Dette er en lidt interessant betragtning, da de jo har "*masser af penge*" og de kun sparer dem op, men det vigtige at lægge mærke til her er, at det bliver opfattet ikke kun naturligt, men nødvendigt af både hende og hendes mand, at hun arbejder. D og hendes mand har en bil, og da D ikke selv har kørekort, så kører hendes mand hende og C på arbejde hver morgen, inden han selv møder.

5.4.4 Husmodermentaliteten

D fortæller, at der ikke var nogen problemer med, at kvinder arbejdede i Somalia, hvor hun var fra. Hun havde ikke selv arbejdet inden hun kom til Danmark. Ligesom C så føler D, at hun bruger samme tid på husarbejdet efter hun er kommet i arbejde som før, men hun har ikke nogen fornemmelse af præcist hvor meget det er. Hendes mand hjælper til derhjemme. D nævner også, at børnene ikke var noget problem, da de var så gamle. Det er interessant, at hun her, ligesom B, antyder, at det kan være et problem at have små børn, hvis man gerne vil arbejde. Dog har de kun været 9 til 14 år, da hun første gang kom i arbejde, men eventuelle problemer i den forbindelse er ikke blevet oplevet som en hindring for, at hun kunne arbejde.

5.4.5 Kvalifikationer

D synes ligesom C ikke, at hendes arbejde forbedrer hendes danskkundskaber. Da hun arbejder individuelt og selvstændigt. På den anden side så er D helt tryk ved sit sprog og føler, at hun har fået stort udbytte af at have været på sprogskole. Inden hun kom til Danmark havde hun 6 års skolegang, og kunne både læse og skrive. Hun gik på sprogskole fra 2000 til 2006, og skulle ikke arbejde. D havde lidt svært ved at vurdere om hendes danske sprog havde hjulpet til at, hun kunne komme i arbejde, for der havde jo været andre, der også hjalp hende med at komme i arbejde. Hun var dog glad for at kunne tale med både sin chef og sine danske kollegaer, selvom der ikke er tid til at snakke.

D er den eneste af de 4 interviewede kvinder, der har modtaget formel undervisning i Somalia. Hun har derfor været vant til at lære, men samtidigt så har hun gået på sprogskole i 6 år, hvilket må siges at være meget A taget i betragtning. Resultatet er, at hun er temmelig god til at tale dansk, og ikke føler at det begrænser hende, så hun oplever ikke noget af den stres eller frygt, som A forbandt med ikke at kunne sproget. Det at kunne sproget er blevet noget naturligt for D, og hun har derfor svært ved at forholde sig til, om det giver hende en fordel.

5.4.6 Sagsbehandleren

Forholdet til sagsbehandleren fyldte slet ikke noget i interviewet med D. Hun havde ikke rigtigt nogen holdning til vedkommende, men havde ikke noget at udsætte på den hjælp hun havde fået efter hun kom til Danmark i 1999. Det var tydeligt, at hun ikke mente, at sagsbehandleren havde nogen andel i, at hun havde fået arbejde, det var noget hun var stolt af, men også noget hun tog fuldstændigt ejerskab over. Dog alligevel sådan, at hun var glad for Shaqos hjælp.

5.5 Interview med Mulki Hussein og Birgit Munck

5.5.1 Ansættelsen og beskæftigelsen

Siden 2010 har sagsbehandlere henvist mange af deres kvindelige somaliske klienter til Shaqo (Hussein & Munck, 2013, s. 2:30-2:45 min). Det har været lidt en udfordring at få dem overbevist, og der er altid et stort arbejde med nye sagsbehandlere (Hussein & Munck, 2013, s. 15:50-16:00 min). Sagsbehandlerne fortæller, at kvinderne selv beder om at blive henvist til Shaqo (Hussein & Munck, 2013, s. 4:40-4:47 min). Inden 2010 kom kvinderne udelukkende på eget initiativ, og dette gælder stadig en stor del af de kvinder de hjælper (Hussein & Munck, 2013, s. 2:26-3:28 min).

Når først kvinderne og Shaqo har kontakt, så har Mulki samtaler med dem om, hvad deres forventninger er. Kvinderne føler at de får indflydelse på deres situation, og at de ikke bliver presset til at gøre noget de ikke har lyst til (Hussein & Munck, 2013, s. 5:00-5:31 min). Mulki og Shaqo er ikke interesseret i at høre om alle

de forhindringer kvinderne ser for at komme i arbejde, men de arbejder med hvad de kan (Hussein & Munck, 2013, s. 7:27-7:40 min).. For at kunne få resultater på denne måde, så arbejder Shaqo praktisk løsningsorienteret. Et eksempel på dette er en kvinde, som ikke kan holde til at gøre rent, men heller ikke vil arbejde fx svinekød. Shaqo har fundet et køkkenmedhjælper job til hende, men hvor de har aftalt med arbejdsgiveren at, hun ikke skal lave mad, men rydde og vaske op i køkkenet, ordne vasketøj, og rydde op efter, at der på institutionen er spist (Hussein & Munck, 2013, s. 10:00-10:58 min). På denne måde blev der fundet løsning, som både kvinden og arbejdsgiveren kunne leve med.

Lige når kvinderne kommer til Shaqo, så bliver de holdt i gang, dvs. indtil der er fundet arbejde til dem, så skal de fx flere gange om ugen møde på kontoret til samtaler om deres muligheder, og hvad de gør for at fylde dagen ud (Hussein & Munck, 2013, s. 8:10-8:14 min).

Shaqo laver opsøgende arbejde blandt arbejdsgivere, så de har en portefølje af arbejdsgivere med forståelse for kvindernes situation, de kan trække på når de skal have kvinderne i arbejde (Hussein & Munck, 2013, s. 5:57-6:25 min). Birgit fremhæver, at det danske system giver mange muligheder. For eksempel så er ordningen for fleksjob rigtig god. Dette gør både, at der nemmere kan findes acceptable kompromiser mellem arbejdsgiver og kvinderne, men også at de svageste kvinder fx kan starte med at arbejde en time om dagen. Når de så opdager, at de kan klare mere så sættes des op i tid efter aftale (Hussein & Munck, 2013, s. 12:15-12:46).

En ordning som Shaqo bruger en mentorordningen, hvor kvinderne får en mentor med på arbejde, som kender arbejdet og som kan vise dem hvad de skal gøre, hvor tingene er etc. Det har været en udfordring at få sagsbehandlere til at betale for dette, men pga. resultaterne begynder de at være positive overfor ordningen (Hussein & Munck, 2013, s. 17:50-18:00 min). Uden mentor ordningen så er der uheldige oplevelser der resulterer i at kvinderne ikke rigtigt forstår hvad eller hvordan de skal gøre. Som Mulki siger så er mentorordningen muligheden for at få en "win-win-situation" (Hussein & Munck, 2013, s. 18:07-18:42 min).

Noget andet Shaqo gør for at fastholde kvinderne er hele tiden sørge for, at de ikke går i stå. Går en kvinde på barsel spørges der ind til deres planer fremadrettet. Så sørges for pasning etc. . Kvinderne tænker ofte, at de er færdige, når de bliver gravide, derfor er der ingen langsigtet plan. Så når sagsbehandleren kontakter dem, lige inde de er færdige med barsel, så er det først der de begynder at tænke frem, og så har de spildt en masse tid, der kunne være brugt fornuftigt (Hussein & Munck, 2013, s. 22:40-24:20 min og 25:12-25:37 min).

En vigtig del i Shaqo er at de somaliske kvinder stoler på Mulki og tror på, at hun vil dem det godt og respekterer deres kultur. Derfor er det helt afgørende for Shaqos succes, at de har en kvinde som Mulki ansat (Hussein & Munck, 2013, s. 0:35-1:25 min og 27:25-28:20 min). Mulki fortæller, at det er vigtigt, at hun ikke bliver opfattet som en del af vesten og som helt assimileret, for at hun stadig kan have kvindernes tillid (Hussein & Munck, 2013, s. 29:30-30:00).

De kvinder, der kommer til Shaqo er enten kommet af eget initiativ, eller også er de på egen opfordring blevet henvist af deres sagsbehandler. Det er et fåtal, der ikke selv har ønsket at komme til Shaqo. Dette gør, at Shaqo har et klientel, der som udgangspunkt må formodes at være mere motiverede for at komme i arbejde end gennemsnittet af de kvinder som sagsbehandlere sidder med. På trods af dette så har Shaqo

også problemer med, at kvinderne ser alle mulige barrierer for at komme i arbejde, så kvindernes motivation er ikke helt så høj som det ellers kunne forventes med denne selvseleksion.

Det helt centrale i Shaqos tilgang til arbejdet med at få kvinderne i arbejde er at tage udgangspunkt i kvindernes situation. Udgangspunkt i hvor kvinderne er nu. Dette gør, at der bruges tid på hver enkelt kvinde, og gøres en stor indsats for at tilrettelægge en vej til arbejde, der er tilpasset den individuelle kvinde. Shaqo arbejder med at skabe kompromiser mellem kvinderne og arbejdsgiverne er helt centralt i forhold til at forventningsafstemme, og at de har udvalgt arbejdspladser, der reelt ønsker at give kvinderne faste stillinger gør også, at man kan undgå meget af den frustration. En del af denne individualisering er, at de får afsat ressourcer til, at kvinderne kan optrænes til deres arbejdsfunktioner i en mentor ordning. Det sagsbehandlere mangler, er den tillid som Shaqo og især Mulki har fra kvinderne. Shaqo har mange gode ideer til, hvordan man får kvinderne i arbejde, og de gør også et rigtigt stort arbejde, men det er tydeligt Mulki har stor betydning for succes. .

5.5.2 Arbejdsforhold

Shaqo gør det klart for kvinderne, at de ikke skal starte med at beskrive alle de forhold de ikke vil arbejde under, eller som er begrænsninger. Fx at de ikke vil arbejde med svinekød, eller altid have fri om fredagen. Kvinderne erkender, at det accepteres, at de har en anden kultur end den danske (Hussein & Munck, 2013, s. 30:0-30:20 min). Shaqo forklarer kvinderne, at når arbejdsgiveren betaler, så er det dem der bestemmer. Når kvinderne har fri, så kan de klæde sig lige som de har lyst til, men når de er på arbejde, så bestemmer arbejdsgiveren. Der bliver taget hensyn, men mange af de krav, arbejdsgiveren har, kommer af sikkerheds- eller hygiejnehensyn, eller fordi det skal sikre bevægelsesfrihed eller, at de kan være en del af et team. Det er ikke fordi arbejdsgiverne forsøger at genere dem personligt (Hussein & Munck, 2013, s. 28:21-29:30 min). Igen er det helt centralt her, at kvinderne opfatter Mulki som en af "deres egne" ellers ville de tage de her forklaringer personligt, hvilket de ofte også gør, når sagsbehandlere forklarer dem det samme (Hussein & Munck, 2013, s. 27:25-28:20 min).

Shaqo ser muligheder og ikke begrænsninger i forhold til arbejdsforhold, hvilket har stor betydning. Ligesom det lykkedes Shaqo at forklare kvinderne, at arbejdsgiverens krav ikke skal opfattes som personlige angreb, men som nogle hensigtsmæssige regler, der ofte er der af hensyn til kvinderne selv, eller af praktiske og logiske årsager. Igen så er Mulkis tilstedeværelse i Shaqo central for, at de både kan sige disse ting, som sagsbehandlere utvivlsomt også har prøvet at forklare, men også at kvinderne faktisk hører på, hvad de siger og accepterer det. Men det er også vigtigt at Shaqo ikke bare tvinger kvinderne til at arbejde med noget, der virkeligt er dem imod. De tilpasser sammen med arbejdsgiverne arbejdet, så kvinderne kan leve med de jobfunktioner de får.

5.5.3 Husmodermentaliteten

Som det fremgik af analysepunkt 1, så lægger Shaqo vægt på at de negative elementer omkring beskæftigelsen ikke kommer i forgrunden. Dette indbefatter det at have mange børn, eller andre forpligtelser i hjemmet. Noget helt centralt Shaqo slår på, når de skal motivere kvinderne til at komme i arbejde er, at de kan opnå respekt. De kan få respekt fra deres mand, fra deres børn og fra samfundet. Hvis de ikke er i gang, så har de ikke noget at sige. Kvinderne reagerer egentligt positivt på dette, *når det kommer fra Mulki* (fremhævnning, red.) (Hussein & Munck, 2013, s. 26:34-26:48 min).

Det er vigtigt her at lægge mærke til, at Mulki argumenterer med at det giver respekt fra kvindernes mænd, hvis de kommer i arbejde. Dette tyder på, at mændene ikke opfattes som en barriere, der holder deres koner tilbage fra arbejdsmarkedet. Det bliver også nævnt, at kvinderne gerne vil undskylde sig med deres forpligtelser derhjemme, men at der så må findes praktiske løsninger på de forhindringer. Der er noget der tyder på, at mange af de somaliske kvinder, der kommer til Shaqo, selv ser deres husmoderrolle som en forhindring for at komme i arbejde. Dette til trods for at de ved at Shaqos eneste formål faktisk er, at de kommer i arbejde, dvs. der er ikke nogen grund til at være hos Shaqo, hvis de ikke kan arbejde.

5.5.4 Kvalifikationer

Ifølge Shaqo er det vigtigt, at kvinderne kan kommunikere på dansk. Derfor har de også deres egne dansk-kurser, og da kurserne er betalt som en del af Shaqos bevillinger, så skal sagsbehandlerne ikke betale for kurserne. Dette gør at det er nemmere at få kvinderne på disse kurser, når Shaqo vurderer, at de har et behov (Hussein & Munck, 2013, s. 19:00-19:49 min). Mulki har også den opfattelse, at det hjælper på kvindernes sprogfærdigheder, at de er i beskæftigelse (Hussein & Munck, 2013, s. 31:46 min).

Dansk er ikke kun vigtigt for at komme i beskæftigelse, det er helt afgørende, hvis kvinderne gerne vil have en uddannelse (Hussein & Munck, 2013, s. 21:58). Shaqo hjælper, hvis de ønsker at få en uddannelse. Det er dog vigtigt, at kvinderne er realistiske i forhold til deres muligheder, så det skal være korte uddannelser, der har et godt potentiale for at give beskæftigelse (Hussein & Munck, 2013, s. 21:48-21:54 min). Fordi sproget er så vigtigt så hjælper Shaqo dem med danskundervisning eller med at tage fag på VUC, men også med 9. klasse eller HF, hvis det er en forudsætning for at komme på uddannelsen. De fleste af kvinderne har ikke ni års skolegang (Hussein & Munck, 2013, s. 21:58-22:21 min). Shaqo hjælper også kvinderne med at tage selve uddannelsen, de har folk tilknyttet, der kan hjælpe kvinderne med deres eksamener (Hussein & Munck, 2013, s. 20:50-21:31 min).

Dansk er helt centralt for at kvinderne kan komme i arbejde. Det er både vigtigt for at de kan indgå i sociale relationer med arbejdsgiverne og deres kollegaer, men også for at de kan forstå deres arbejdsopgaver. Problemer med manglende danskkundskaber kan afhjælpes lidt ved fx mentorordningen, men hovedsageligt så er vejen frem at sørge for at kvinderne lærer dansk og at de bruger sproget. Dette kommer til udtryk ved at Shaqo tilbyder egne danskkurser. Det er dog ikke kun manglende danskkundskaber, der nødvendiggør ordninger som mentorordningen. Det er også den problemstilling, som A giver udtryk for. Det kan være svært at modtage instrukser og undervisning på en måde man ikke er vant til eller tryk ved. Dette understreger, hvor vigtigt et tiltag mentor ordningen er, og også hvorfor sagsbehandlerne er villige til at bevillige pengene til op mod to ugers løn til en ekstra medarbejder for at kunne fastholde de somaliske kvinder i arbejdet.

5.5.5 Helbred

Shaqo ser tit helbredet som en forhindring for at komme i arbejde (Hussein & Munck, 2013, s. 6:59-7:22 min). Shaqo hører det ofte, især når kvinderne bliver presset af sagsbehandlerne, så fokuserer de på at de har ondt. De opfatter det som deres eneste mulighed for at sige fra (Hussein & Munck, 2013, s. 7:10-7:27 min). Det skal ikke forstås sådan, at kvinderne ikke reelt har ondt, men ifølge Shaqos erfaring så kommer det ofte af, at de har et begrænset aktivitetsniveau. Derfor arrangerer Shaqo, i samarbejde med sagsbehandlerne, at kvinderne kommer på faste svømmehold, og kommer fast i fitnesscentre. Det er vigtigt at kroppen holdes i gang, ellers bliver kvinderne sygemeldt igen (Hussein & Munck, 2013, s. 13:10-13:55 min).

Derudover så fokuserer Shaqo ikke på kvindernes helbred som en begrænsning, men de finder muligheder i stedet. Det er erfaringen, at når samtalen først kommer i gang om muligheder, så glemmer kvinderne hurtigt at snakke om sygdom (Hussein & Munck, 2013, s. 7:22-7:40 min).

Mulki gør helt klart, at kvinderne bruger deres helbred som en slags "undvigelsesstrategi", men hun opfatter det nok mere som en "overlevelsesstrategi". Det er den eneste mulighed kvinderne har for at sige fra overfor krav de ikke kan håndtere. Det er derfor sigende, at disse problemer kommer til at fylde mindre i kvindernes bevidsthed efter de bliver trygge ved at Shaqo nok skal tage hensyn til dem, når de skal i arbejde. Det er også tydeligt at Mulkis vurdering ikke er, at det er "fiktive" smerter. Det er reelle smerter, som bare kommer til at fylde meget for kvinderne, når de skal forholde sig til en masse krav, som de ingen kontrol har over.

5.5.6 Sagsbehandlerne

Shaqo opfatter ikke sagsbehandlerne som modstandere, men ser dem som samarbejdspartnere og sjældent har noget bebrejdende at sige om sagsbehandlernes håndtering af sagerne. Den væsentligste forklaring i forskellen på succesen for Shaqo er Mulki. Sagsbehandlerne er begyndt at vise forståelse for Shaqos metoder og resultater. Det er tydeligt at Shaqo opfattelse ikke er, at sagsbehandlerne kan gøre så meget anderledes. De kan sende de kvinder, som falder udenfor deres rækkevidde til fx Shaqo. Det er svært at se at Shaqo kan være helt objektive i denne vurdering, men det er også noget der tolkes mellem linjerne i interviewet. Hverken Mulki eller Birgit kommenterer direkte på sagsbehandlernes muligheder.

Det skal nok heller ikke undervurderes, at magt forholdet imellem kvinderne og Shaqo er helt anderledes end mellem kvinderne og sagsbehandlerne. Shaqo har ingen beføjelser over kvinderne, mens sagsbehandlerne kan tilbageholde kontanthjælp, give familiepålæg etc. De har en masse sanktionsmuligheder, og mange af kvinderne har formodentligt oplevet nogle af disse, så derfor er der ikke samme tillid til at sagsbehandleren er på deres side, som der er til Shaqo.

5.6 Sammenfatning af interviewenes analyser

Det er en central betragtning, at kvinderne ikke kom i arbejde første gang via sagsbehandlerne, men enten fordi de selv tog kontakt til Shaqo, eller fordi sagsbehandleren havde sendt dem til en jobkonsulent eller på et kursus. Dette er ikke for at negligere sagsbehandlernes indsats, det er et udtryk for kvindernes opfattelse, det er netop et af sagsbehandlernes redskaber at kunne sende deres klienter på kursus, til en jobkonsulent, eller fx til et projekt som Shaqo.

De tre af kvinderne er beviste om, at de ikke selv er godt rustet til at søge arbejde på den måde som majoriteten af danskere søger på, via ansøgninger. Dette selvom D både har været på kursus i at skrive ansøgninger og fået hjælp til at søge mange jobs. B har på den anden side taget hendes undervisning til sig og søger aktivt både opslåede jobs, men tager også rundt og søger job uopfordret steder, hvor hun føler hun kan bidrage med noget. Samtidigt holder B fast i kontakten til Shaqo, da hun anerkender deres ekspertise i at skaffe arbejde. Interviewene med de fire kvinder viser, at de tre af dem er motiverede for at arbejde og motiverede for at finde job, når de mister det. De føler sig ikke alle rustet til at finde nyt arbejde på egen hånd, men de tager selv initiativ til at opsøge hjælp. C er ikke helt så udfarende og aktiv, men hun bad selv sagsbehandleren om at sende hende til Shaqo, fordi hun ikke ønskede at gå fra job til job, men gerne ville have fast arbejde og havde tillid til, at Shaqo kunne skaffe hende det. Indtil 2010 vidner hendes historie om, at hun har forholdt sig passivt til sin sagsbehandler, og gjort hvad hun er blevet bedt om.

Når Shaqos betydning for, at kvinderne kom i arbejde, skal vurderes, så er det vigtigt at huske, at de kvinder, der kommer til Shaqo må formodes at være mere motiverede for at komme i arbejde end kvinder, der ikke har bedt om at komme til Shaqo. Det er i denne forbindelse væsentligt at Shaqo tager udgangspunkt i kvinderne, kvindernes motivation, kvindernes ønsker, og ikke mindst i kvindernes tillid til, at Shaqo faktisk gerne vil hjælpe dem. At Shaqo faktisk har denne tillid fra kvinderne er tydeligt i de fire interviews, da alle kvinderne fortæller om, hvordan man i det somaliske miljø fortæller om Shaqos succes. De føler sig også trygge ved at komme til Shaqo, og denne tillid til, at det nytter, er også væsentlig, fordi det er et gennemgående træk både ved A og C, at de er frustrerede sagsbehandlere. Shaqo har dog selv udvalgt de interview personer der deltager i dette studie og kan selv have en interesse i at fortælle alle de gode historier om deres arbejde. Dog bekræfter kvindernes beretninger om Shaqos ry i det somaliske miljø, og det faktum, at alle kvinderne havde tillid til at Shaqo kunne hjælpe dem. Alle kvinderne udtrykker tilfredshed med selve det at arbejde. Det er ikke noget de ønsker at komme væk fra. De føler sig godt behandlet af deres arbejdsgivere og af deres kollegaer. Både B og D er begejstrede for at arbejde, D har udover sit almindelige arbejde startet en lille forretning sammen med sin mand, og B gør alt hvad hun kan for at komme i beskæftigelse igen.

De fire kvinder har alle en positiv indgangsvinkel til deres arbejdsforhold, og fortæller, at de synes det er i orden at de er blevet bedt om fx at tage et mindre tørklæde på. Særligt A har udvist fleksibilitet på flere af de områder som kunne forventes at være en barriere for at indvandrerkvinder kan være i arbejde. Hun har anskaffet sig bil og kørekort således, at hverken transport tid eller skæve arbejdstider er et problem. Skæve arbejdstider opfatter ingen af kvinderne som en hindring for at være i arbejde, og det også selvom mindst en af kvinderne har mindreårige børn. B og D fremhæver dog, at deres børn ikke er små, og at dette er en fordel. Det er dog sandsynligt, at der ville kunne høres det samme argument fra danske kvinder, særligt taget i betragtning, at Deding & Jakobsen (2006) viser at omkring 50 procent af danske kvinder mener, at kvinder højest bør arbejde på deltid hvis de har små børn (Deding & Jakobsen, 2006, s. 55).

Alle fire kvinder afviser at ville arbejde med svinekød eller alkohol, og dette er netop også de eksempler, som bliver fremhævet af Birgit Munck fra Shaqo, på hvad kvinderne hos Shaqo ofte siger. Det må derfor siges, det har betydning, at Shaqo har samarbejdspartnere, der på forhånd er villige til at finde praktiske løsninger på problematikken, men også at de i samarbejde med kvinderne kan se muligheder i stedet for kun at fokusere på det som hindringer. Den økonomiske motivation spiller en rolle for alle kvinderne i denne undersøgelse. Det er dog ikke nødvendigvis den primære motivation for dem alle. At økonomi spiller en rolle er dog i sig selv ikke overraskende, da lønnen vel er en væsentlig faktor for de fleste mennesker, der har et arbejde. C har tydeligt været passiv i forhold til at motivere sig selv, og først da hun kom i fast arbejde over en længere periode oplevede hun, at der var en økonomisk gevinst ved at arbejde. Økonomien er efterfølgende blev det hun fremhæver som det bedste ved at gå på arbejde.

Den negative motivation i form af frykten for at miste pengene fra kommunen spiller kun en rolle for A. Anderledes ligger B og D mere vægt på de positive elementer ved, at de har mulighed for at tjene deres egne penge, og det fremgår tydeligt, at de sætter stor pris på den følelse af selvstændighed der følger med. C har haft et ikke særligt konfliktfyldt forhold til sin sagsbehandler, og det virker som om vedkommende har skærmet hende fra de egentlige konsekvenser ved fx 300-timers reglen. Dette ved at hun er kommet i arbejde for at undgå at miste sin kontanthjælp, men heller ikke længere end, at hun arbejdede de 300 timer der var kravet. B og D kom i arbejde før 300-timers reglen trådte i kraft, og det fremgår af interviewene

med dem, at de ikke har følt sig presset af frygt for økonomiske sanktioner for at finde arbejde. For B og D har det mere være muligheden for at få et større overskud og muligheden for at have kontrol med deres egne liv, der har spillet en rolle. Shaqo er kun lidt inde på emnet, men nævner dog, at det er væsentligt for kvinderne, at de ikke er i et afhængighedsforhold til Shaqo, og at Shaqo ikke derved har magt over dem.

De tre gifte kvinder har alle mænd, der støtter dem i at arbejde, og både C's og D's mænd har ligefrem udtrykt, at det er vigtigt for familiens økonomi at de arbejder. Mændene har også alle været villige til at hjælpe med de huslige forpligtigelser derhjemme. Dog har hverken C eller D en oplevelse af at de laver mindre derhjemme nu end før de kom i arbejde, de har på den anden side heller ikke en oplevelse af at deres husarbejde etc. forhindre dem i at passe et job.

Shaqo oplever ofte at de kvinder, der kommer til dem ser familielivet som en stor udfordring for det at skulle arbejde, men det er indtil nu lykkedes Shaqo at finde på praktiske løsninger således, at kvinderne ikke bliver begrænset af deres hjemlige forpligtigelser.

Der er hos ingen af kvinderne et udpræget husmodermentalitet at spore, og hos de kvinder som Shaqo møder, der er husmodermentaliteten ikke mere rodfæstet end, at de godt kan frigøre sig fra den. Shaqo argumenterer ligefrem imod den ved, at sætte kvinderne i udsigt at de kan få respekt ikke kun fra samfundet og deres børn, men også fra deres mænd ved at arbejde.

Det er alligevel bemærkelsesværdigt, at det er de to kvinder, der har oplevet udearbejdende kvinder i Somalia der hurtigst bliver motiverede til at finde arbejde, særligt B ser det som helt naturligt for hende at være i arbejde.

Alle kvinderne i undersøgelsen har få kvalifikationer med sig fra Somalia. Det er kun D, der har modtaget nogen form for formel undervisning og det kun i seks år. C og D kunne læse inden de kom til Danmark, og B kunne lidt engelsk. Så selvom de alle havde få kvalifikationer, så var det alligevel A, der stod svagest. Det var også A, der havde vanskeligst ved at lære dansk. Dette kan dog også hænge sammen med, at hun er den af de fire, der har modtaget mindst danskundervisning, noget der har været et stridspunkt mellem hende og hendes sagsbehandler.

Det er interessant, at to af de tre kvinder, der har et forholdsvis godt dansk, ikke oplever at det har forbedret deres muligheder for at komme i arbejde, mens A klart har oplevet hendes dårlige dansk som en hindring. Shaqo bekræfter A's oplevelse af, at det er væsentligt med et rimeligt dansk for at kunne fungere på det danske arbejdsmarked. At C og D ikke har den oplevelse kan sagtens skyldes, at de ikke har alle ulemperne ved i en arbejdssituation ikke at kunne kommunikere med sine kollegaer eller arbejdsgiver. Deres dansk har været rimeligt allerede da de kommer i beskæftigelse første gang. B er den eneste af kvinderne, der oplever, at det har en positiv effekt på hendes sprog, at hun er i arbejde, denne opfattelse deler Shaqo, som klart finder, at kvinderne forbedrer deres danske sprog ved at arbejde. At hverken A, C eller D har den opfattelse kan skyldes, at de ikke er klart bevidste om deres fremgang, eller i A's og C's tilfælde, at de er så selvbevidste om deres egne mangler i dansk, at de kun bruger det nødt. Det virker klart som om A's og Shaqos opfattelse af sammenhængen mellem danskundskaber og jobmuligheder er mest sandsynlig. Ingen af kvinderne tillægger omgangskredsen nogen betydning for, at de har fået lyst eller inspiration til at arbejde. Det er dog bemærkelsesværdigt, at de alle fremhæver det somaliske miljø som stedet hvor de har hørt om Shaqo, og at Shaqos gode ry og resultater med at få kvinder i arbejde har motiveret dem til at opsøge

Shaqo. På samme måde fremhæver både Birgit Munck hos Shaqo Mulkis betydning, og Mulki bliver også fremhævet af A i den del af interviewet hvor Mulki ikke er til stede. Det er tydeligt, at det har betydning, at der er andre kvinder, som kvinderne i undersøgelsen og kvinderne, der kommer til Shaqo, kan spejle sig i, som er kommet i arbejde. Det er også væsentligt at se på Mulkis store betydning som rollemodel for kvinderne.

Helbredet fylder ikke noget, når nogle af kvinderne i undersøgelse skal beskrive deres forhold til arbejdsmarkedet. Shaqos erfaringer med problematikken tyder dog på at der reelt er nogle fysiologiske problemer for mange af kvinderne, men at de i stor udstrækning skyldes inaktivitet og at hele den psykiske stress situation omkring kvinderne gør, at de fokuserer på disse smerter. Arbejdet ligger således i både at aktivere kvinderne, men også i at flytte deres fokus. Teorien opfattelse af at helbred bruges som "undvigelsesstrategi" er således ifølge Shaqo både rigtig og forkert. Det bruges ganske rigtigt af kvinderne til at genvinde noget kontrol over deres liv, men det er samtidigt reelle problemer, der kan tages hånd om. Det er nogle meget interessante observationer, som Shaqo har gjort i denne forbindelse, og også noget der passer med hvad Breidahl (2007 og 2007a) fandt i sine studier, det kunne være spændende også at kombinere dette med noget statistisk materiale på fx kvinderne i Shaqos system. Samtidig kunne det være interessant at se om disse erfaringer kan bruges af systemet, eller om tilliden til en person som Mulki er helt afgørende for at det virker.

Det er tydeligt at sagsbehandleren er en helt central størrelse i forhold til at få kvinderne på arbejdsmarkedet. Dette på trods af at hverken B, C eller D tillægger sagsbehandleren større betydning. Alligevel fremstår sagsbehandlerens rolle klar i deres historier. I ingen af tilfældene havde kvinderne fået job, hvis ikke sagsbehandleren havde sendt dem til henholdsvis Akantus og på jobsøgningskurser. B blev sendt til Akantus i de tidligste faser af det første Shaqo program, dvs. at sagsbehandleren kunne gennemskue potentialet i dette projekt, før de havde vist deres succes. At sagsbehandleren har hjulpet B og C til disse positive oplevelser har i høj grad øget deres selvtillid og deres tro på og ønske om at klare sig selv. A har helt andre erfaringer med mødet med systemet. Det kan skyldes flere ting, for det første kan det være, at hendes sagsbehandler eller behandlere har andre opfattelser af hvilke motivationsfaktorer, der virker på folk, end fx C's har. Det kan også skyldes at hendes sagsbehandler havde en oplevelse af at have prøvet alt med A, men at A ikke ville samarbejde om nogle af tiltagene. På den anden side så har A's negative møde med systemet givet hende et stærkt ønske om at kunne klare sig selv uden hjælp. Systemet har således løst sin opgave, men med store menneskelige konsekvenser i form af stress og frustrationer, og ikke mindst en mistillid til det danske system.

6 Diskussion

Analysen i studiet fokuserer på individuelle faktorer og forhold ved og omkring den enkelte kvinde, der har betydning for at hun kom i beskæftigelse. Problemanalysen og teorien peger i retning af strukturelle forklaringer. Dette gav mangel på arbejdskraft, og forventes at have gjort det nemmere for kvinderne at komme ind på arbejdsmarkedet. Andre faktorer og mekanismer har også spillet ind for ellers ville, kvinderne holde sig væk fra arbejdsmarkedet uanset konjunktoren. Kvindernes fremgang indikerer derfor også, at kvinderne var villige til at arbejde.

Et andet væsentligt element er, at selvom somaliske kvinders beskæftigelse falder da krisen begynder, sker det ikke så hurtigt som danskernes. I forhold til højkonjunkturen er det også bemærkelsesværdigt, at ingen af kvinderne i studiet mister arbejdet fordi krisen rammer. . Både B og D kommer i arbejde i 2006 hvor økonomien var stærk, men ingen af dem mister arbejdet i forbindelse med krisen. De mister begge arbejdet langt senere. D går næsten direkte i et nyt arbejde, mens det er lidt sværere for B.

Den måde C kommer i arbejde, men mister jobbet igen kunne bekræfte en mistanke om netop, hvad kunne forventes ville ske; at højkonjunkturens mangel på arbejdskraft skaber et pres for kvinderne for at komme i arbejde, men når systemets muligheder for at opretholde dette pres er væk, så forsvinder de ud af arbejdsmarkedet igen. Der sker dog det at forløbet med C gentager sig igen i 2009, hvilket ikke kan siges at skyldes højkonjunkturen, til gengæld så tyder noget på, at hendes sagsbehandler skaber disse kortvarige kontakter. Dette bakkes op af interviewet med C.

Højkonjunkturen er en mekanisme, der skabte arbejdspladser, og reglerne for starthjælpen og 300-timersreglen understøttede denne mekanisme ved, at skabe et negativt økonomisk incitament for at bremse den lave beskæftigelse. Kun 42 % af de der mistede ydelsen kom dog i arbejde. Andersen et al. (2012), som stod bag den seneste undersøgelse der dokumenterede de negative incitamenters positive effekt på arbejdsmarkedet, påpeger, at for flygtninge gruppen er resultaterne ikke nær så entydige.

Da langt hovedparten af den somaliske gruppe i Danmark består af flygtninge, så er det nærliggende at tillægge resultaterne fra den kvalitative undersøgelse betydning. Her er det kun i A's tilfælde, at der er en form for effekt, men den vurderes ikke større end effekten af sagsbehandlerens trusler i forvejen var. C var også påvirket af reglen, men opdagede det ikke rigtigt selv. Her holdt sagsbehandleren så at sige hånden over hende. C er en meget samarbejdsvillig kvinde, og hun tog helt naturligt arbejdet i 2007, som sagsbehandleren fandt til hende. Det var ikke C der ønskede, at ansættelsesforholdet skulle ophøre. Ikke at sagsbehandleren havde en interesse i det forhold, men det kan tænkes, at den eneste måde sagsbehandleren kunne skaffe arbejde til C på var, at det var et midlertidigt arbejde. Dette er en interessant overvejelse i sig selv, højkonjunkturen taget i betragtning.

I forhold til det positive økonomiske incitament, så konstateres der i afsnit 4.2 to dele af dette. For det første det reelle målbare incitament i kroner og øre, og for det andet oplevelsen af, at det kan betale sig at arbejde. Antagelsen er, at velfærdstatens ydelser gør, at samfundet er indrettet med nogle strukturer, som gør at indvandrerkvinderne ikke kommer i arbejde. Corrigan (2010) påpeger modsat, at mere generøse velfærdsydelser ikke i sig selv er en forhindring for arbejdsmarkedsintegration. I afsnit 4.2 blev det vist at der er stor forskel på de to, og at hvor beregninger viser, at gevinsten ved at komme i arbejde for indvandrerkvinderne er i størrelsesordenen 500-1000 kr. om måneden, så forventede 62 procent af de ledige en gevinst ved at arbejde, og 82 procent af de beskæftigede oplevede, at det kunne betale sig.

Alle kvinderne har en oplevelse af, at det kan betale sig at arbejde. Dette passer med, hvad kunne forventes af Breidahls (2007) studie, der viste at 82 procent af indvandrerkvinder i beskæftigelse oplevede, at der var en gevinst ved at arbejde. C's interview er interessant, fordi det viser at hun er i en gruppe af kvinder, der egentligt ikke har nogle særlige overvejelser omkring, om det kan betale sig at arbejde inden hun kommer i arbejde. De 3 år siden hun fik sit nuværende arbejde i 2010, har dog givet hende den klare oplevelse af, at

det kan betale sig. C er altså ikke blevet bekræftet i en fordom om, at det kunne betale sig. For hende er det en ny oplevelse, og derfor styrker det formodningen om, at det kan betale sig at arbejde.

Det viser sig at denne mekanisme er vigtig for at fastholde kvindernes motivation til at gå på arbejde. Corrigan (2010) studie bekræfter disse resultater om, at en generøs velfærdsstat ikke nødvendigvis har ringere arbejdsmarkedsintegration end en residual velfærdsstat som den engelske. At den nuværende regering heller ikke skelner mellem denne motivationsfaktor mellem danskere og indvandrere viser både afskaffelsen af starthjælpen (Finansministeriet, 2011, s. 11), og indførelsen af den nye kontanthjælpsreform, hvor det er tydeligt, at det er økonomien regeringen betragter som den væsentligste manglende motivation for, at unge kontanthjælpsmodtagere ikke er i arbejde eller i uddannelse (Beskæftigelsesministeriet, 2013).

Litteraturen pegede på at kulturen også spiller en rolle. Rendall et al. (2010) peger på, at det er forskellen på kvindernes arbejdskultur i oprindelseslandet og modtagerlandet, der er afgørende. Resultaterne af indeværende kvalitative studie peger på, at arbejdskulturen i oprindelseslandet spiller en væsentlig rolle for kvindernes integration på arbejdsmarkedet. B og D er dem, der hurtigst accepterer normerne for arbejde, og det er også de to, der ikke er uvante med udearbejdende kvinder fra Somalia. A og C derimod er ikke så hurtige til, at tage de danske normer til sig, men det viser sig at de begge to gør det med hjælp fra bl.a. Shaqo og Mulki.

Den kulturelle baggrund er altså en underliggende mekanisme af stor betydning, men dog ikke større end at kvinderne kan hjælpes til at overkomme denne barriere af personer. Der er altså tale om to modsat rettede mekanismer, en kulturel mekanisme der holder kvinderne tilbage fra arbejdsmarkedet, og en strukturel mekanisme hvor velfærdsstaten giver mulighed for opbygningen af projekter som Shaqo. Det er muligt. Det er muligt, at sådanne projekter kunne oprettes med private midler, men det er dog noget mere sandsynligt, at kvinderne kan få denne hjælp systematisk, hvis det er noget velfærdsstaten tager sig af. Oprettningen af disse projekter og den måde de bliver brugt på, har i denne case været klart medvirkende til kvindernes ansættelse. Dette sker fordi Shaqo projektet har kunne nedbryde nogle af de barrierer, der har holdt kvinderne væk fra arbejdsmarkedet.

Sproget er ligeledes en mekanisme af stor betydning for om de somaliske kvinder kommer ind på arbejdsmarkedet. Det er både resultatet i afsnit 4.4.1 og det er konklusionen i indeværende studie. Mit studie peger på, at der er stor forskel på hvilket udbytte kvinderne får af den obligatoriske danskundervisning, alt efter hvad deres naturlige anlæg for sprog er, men især om de har nogen erfaring fra Somalia med at modtage undervisning. Så både indvandrerkvindernes egen uddannelsesmæssige baggrund, og deres danskundskaber, er en væsentlig mekanisme for arbejdsmarkedsintegrationen. Deres egen uddannelse virker via, at den styrker det udbytte som kvinderne får af danskundervisningen. Det er danskundskaberne der har den direkte effekt. Selve det at være i arbejde styrker også kvindernes sprog, hvilket bekræfter Breidahl's (2007) antagelse om at kausaliteten virker begge veje.

En mekanisme der også kommer frem i dette projekt er, hvordan manglende tillid til systemet og motivation til at arbejde kan gøre, at kvinderne er både mere syge og mere fokuserede på deres helbred. Der peges på, at de somaliske kvinder ofte bruger deres helbred som en "undvigelse-" og "overlevelsestrategi". Det fremhæves dog også, at det dårlige helbred ikke bare er en dårlig undskyldning eller manglende forståelse fra sagsbehandleren, men har sammenhæng med kvindernes kultur og en inaktiv livsførelse. Sundhedsplejerskerne påpeger, at kvinderne ikke forstår at tolke signaler fra deres krop. Shaqo har gode erfaringer

med at overkomme denne barriere, både ved at få kvinderne til at fokusere på noget andet, og ved at få dem til at bruge deres krop. Så kvindernes helbredsopfattelse kan virke mod integration på arbejdsmarkedet, mens den tillid og det målrettede fokus, som Shaqo nyder og har, modvirker denne mekanisme.

Sagsbehandlerne har væsentlig indflydelse på de somaliske kvinders beskæftigelse. Sagsbehandlerne administrerer flere af de strukturelle forhold, som kontanthjælpen og den daværende 300-timersregel. Måden de fortolker reglerne på, og den hjælp de bevilliger kvinderne betyder meget. Derudover er den personlige relation imellem kvinderne og sagsbehandleren helt afgørende. Dette påvises af indeværende studie, som derved bakker op om Knocke (2005), Jagd (2007) og Breidahls (2007) studier. Det bliver både i afsnit 4.6 og i mit studie vist, at gentagende aktivering uden resultat virker demotiverende på kvinderne, og da de har mindre sandsynlighed for at få løntilskud end danskere, så har sagsbehandlerne stor betydning.

Analysen af kvinderne indikerer at Geerdsens et al. (2003) fund om, at vejledningsforløb har en større effekt end aktivering er korrekt, da det er svært at overvurdere betydningen af Shaqos rolle for kvinderne i mit studie. En helt central parameter for, om kvinderne ender med at have et positivt forløb, der fører til beskæftigelse, er om der er tillid imellem kvinderne og sagsbehandleren eller vejlederen, hvilket både indeværende studie viser, men som også blev påvist af Breidahl (2007). Denne tillid har betydning for effekten af flere forhold. Både for om kvinderne får et udbytte af deres aktivering eller lign, og for hvorledes de modtager råd omkring påklædning eller andre forbehold de kan have overfor det at komme i arbejde. Sagsbehandlerne administrerer nogle strukturelle forhold med indvirkning på kvindernes liv, men hvordan de administrerer dem, kan få forholdene til at virke i både positiv og i negativ retning på beskæftigelsen. Hvis der er tillid imellem parterne så kan dette have en synergi effekt således, at den underliggende mekanisme som fx aktivering med løntilskud får den tilsigtede virkning. Hvis der ikke er tillid, så vil alt hvad sagsbehandleren siger eller sætter kvinderne til blive fortolket i et negativt lys, og ikke være fremmende for arbejdsmarkedsintegrationen. Det er dog nødvendigt også at nævne, at den negative oplevelse i sig selv kan være fremmende for kvindernes indtog på arbejdsmarkedet, da deres ønske om at slippe væk fra systemet kan overskygge alt andet.

Shaqo kan opfattes som det danske samfunds vej ind i et kulturelt miljø, som ellers kunne være meget lukket. Uden et brohoved som Shaqo, eller en rollemodel som Mulki, er det usandsynligt om A og C nogensinde ville være kommet i arbejde. Vejen kunne have været længere for både B og D, der måske ville have givet op pga. frustrationer, og fordi de manglede den positive oplevelse af at være en succes, og at kunne selv.

6.1 Mekanismerne og årsager til at kvinderne kom i arbejde

Tabel 1 herunder viser en opsamling på de mekanismer og årsager der er vurderet til at spille ind på de somaliske kvinders beskæftigelse i denne valgte case. Dette er sat op imod de årsager der tidligere har været fremhævet som afgørende i en mere generel sammenhæng.

Forstærkende mekanismer	Modarbejdende mekanismer
Tillid til personer, der prøver at hjælpe	Helbred (ex. fysiske problemer el. undvigelse)
Individuel vejledning	Mistillid til sagsbehandler
Motivation fra kvinderne	Utryghed fx ved ikke at kunne finde vej, eller ikke kunne kommunikere
Støtte fra omgivelserne	Frygt og frustrationer over ikke at have kontrol over sin situation (fører til "overlevelses-" og "undvigelsesstrategier", som fx helbredet)
Tillid til arbejdsgiveren tager hensyn	Ikke at kunne se sig selv arbejde (fører til samme strategier som overfor, da kvinderne ikke selv tror på at de kan vare tage et arbejde)
Forståelse for at arbejde har en værdi i sig selv	Mangel på danskundskaber
At have positive erfaringer med at være i beskæftigelse	
Danskundskaber	
Mindsket fokus på helbredet	
At det kan betale sig at arbejde	
Selvtillid	
At få hjælp til at forstå arbejdsfunktionen	

Tabel 2: Mekanismer der påvirker om kvinderne kommer eller ikke kommer i arbejde

Fokus i dette studie har været at kortlægge nogle af de mekanismer, der bragte de somaliske kvinder ud på arbejdsmarkedet især i perioden 2006-2008. Især A og C er der nogle interessante mekanismer i spil. A har en negativ relation til sig sagsbehandler, og er bevist om den magt sagsbehandleren har over hende. Lige præcis magtrelationen er helt ødelæggende for dette forhold, fordi A oplever at sagsbehandleren prøver at tvinge sine normer og mål ned over hovedet på hende. Hun bliver til sidst så desperat, at hun bliver aktiv i kampen for at få et arbejde, hvilket er hvad sagsbehandleren ønsker, men hun gør det for at slippe for vedkommende.

A gør herefter en positiv erfaring i sit møde med arbejdslivet. Hun møder anerkendelse fra sine omgivelser og bliver betroet en tillid som hun er overrasket over. Dette viser betydningen af den sociale relation mellem mennesker, hvor A's positive oplevelser med arbejdsmarkedet giver et øget ønske om at forblive i arbejde. Historien er lidt det samme for C, som dog ikke har et konfliktforhold til sin sagsbehandler, men en passiv relation. Hun bliver af sagsbehandleren beskyttet imod konsekvenserne af de strukturelle tiltag som staten implementerer, og tillægger ikke arbejde en selvstændig værdi før hun kommer i længerevarende fast arbejde.

B og D er overbevist om værdien af at arbejde tidligt, men de havde også erfaringer om, at det ikke var helt uhørt for kvinder at arbejde fra Somalia. I forhold til mekanismer, så spiller sagsbehandleren som sagt en stor rolle, for det er her kvinderne formodentligt første gang oplever den værdi samfundet lægger på arbejde, men erkendelsen af dette oplever kvinderne først, da de selv har prøvet at være på arbejdsmarkedet i længere tid. Undtaget er de kvinderne som allerede så arbejde som noget positivt inden de forlod Somalia, eller i det mindste ikke som noget negativt, men de bliver styrket i deres overbevisning i mødet med arbejdslivet. En helt central mekanisme er ikke at få kvinderne på arbejdsmarkedet, men i at fastholde dem der, så de igennem arbejdslivet oplever, hvorledes arbejde har en værdi i sig selv.

Da fokus primært er, hvordan de kommer på arbejdsmarkedet, så må relationen til sagsbehandleren siges at være helt central, da det er her de kontinuerligt konfronteres med den værdi det danske samfund tillægger arbejde. Selve det at være i arbejde mindsker også den sproglige barriere. Denne er et gennemgående træk, hvor det som nævnt er vigtigt, at kvinderne kan nok dansk til, at de er forholdsvis trygge ved at kommunikere. Sproget er vigtigt både for at kvinderne kan finde arbejde selv uden hjælp, men også for at de kan indgå selv i forholdsvis simple arbejdsfunktioner.

En relation, der kan siges at være ligeså vigtig er relationen til tillidspersoner for kvinderne. Her fungerer Shaqo og Mulki som repræsentanterne i dette studie. Hvor sagsbehandlerne til A og C kun lykkedes med at kommunikere, at det er vigtigt for samfundet, at de kommer i arbejde, ikke hvorfor det er vigtigt for kvindernes egen skyld, så giver Shaqo kvinderne denne del af den kulturelle forståelse af Danmark. B og D forstår den danske kultur hurtigere, og anerkender betydningen af den, hvilket også kan forklares med, at den ligger tættere på den kulturelle baggrund de har med fra Somalia.

Det har altså af stor vigtighed for kvinderne, at de møder og taler med personer de har tillid til, men formodentligt også med personer de kan se som rollemodeller. Shaqo, kurserne og jobkonsulenterne viser også, at disse kvinder kan være nok så motiverede for at få et arbejde, men de skal hjælpes. De skal i hvert fald hjælpes til deres først job, og alt efter hvor meget selvtillid de har, så kan de også være de skal hjælpes til deres følgende jobs. Både B og D udviser stor selvtillid og ved, hvordan man søger jobs, men begge har vendt sig imod Shaqo for at få hjælp alligevel. Dette koblet med, at de også forsøger at komme i job ved egen kraft, men den tryghed menneskerne i Shaqo giver dem, spiller en stor rolle for deres optimisme.

B og D ville sandsynligvis kunne klare sig på egen hånd uden Shaqo, hvis dette var nødvendigt. A og C er ikke kommet så langt endnu. For begge er det vigtigt at have nogle, der målrettet hjælper dem til at komme i arbejde, men også nogle de stoler på kan få dem i arbejde. Det er denne tillid, der for begges vedkommende mangler i deres relation til sagsbehandleren, hvor A nærmest ligger i krig og C ikke føler at sagsbehandleren kan hjælpe hende til et "rigtigt" arbejde. En mekanisme, der er af utrolig stor vigtighed, er aktiv målrettet hjælp til at komme i arbejde, men som interviewet med Mulki viser, så kan det også betyde meget at kvinderne forstår værdien af at arbejde inden de hjælpes i gang. Ellers er der en risiko for at kvinderne fokuserer på alt det de ikke kan eller vil, hvilket mange sagsbehandlere og jobkonsulenter formodentligt har oplevet som en stor udfordring for at få kvinderne i beskæftigelse. Ifølge kvinderne var det ikke sådan, at kvinder i Somalia ikke havde nogen betydning. De tre af kvinderne har en baggrund, der at kulturelt er kvindernes plads derhjemme. Selv B er godt klar over, at hun er lidt et særligt tilfælde i Somalia fordi hun arbejdede så meget. At kvinderne alligevel kan opnå respekt fra deres familie i Danmark tyder på, at samfundets normer spiller en rolle. Shaqo slår også på, at kvinderne kan opnå respekt fra samfundet, og at hvis man ikke laver noget vil ingen høre på en. Derudover oplever kvinderne en stor støtte fra deres mænd i forhold til at have et arbejde.

7 Konklusion

En del af forklaringen på at flere somaliske kvinder kom ind på det danske arbejdsmarked i løbet af 2000'erne ligger i højkonjunkturen. Højkonjunkturen gjorde at der var akut mangel på arbejdskraft, så derfor kan den ikke affejes som forklaring. Dette studie peger dog på, at højkonjunkturen ikke rummer hele forklaringen og at der er væsentlige træk ved fremgangen som den ikke kan forklare. Nogle af disse forklaringer kommer til syne i dette speciale, som også peger på nogle væsentlige mekanismer, der kan virke modsat hensigten med at integrere indvandrerkvinderne på arbejdsmarkedet. Det er dog klart at specialet kun kan peger på mekanisme ikke entydigt konkludere på effekten af dem.

Specialet peger på at en faktor, når somaliske kvinder skal i arbejde er at de bliver hjulpet målrettet ind på arbejdsmarkedet. En afgørende forudsætning, for at hjælpen kan virke, er et tillidsforhold mellem kvinderne og hjælperen. Kvinderne skal opleve, at de kan stole på, at indsatsen sker på deres præmisser, og at de stadig har noget kontrol over situationen. Hvis denne tillid er tilstede, så er kvinderne villige til at flytte sig og indgå kompromiser hvad angår arbejdsopgaver og påklædning, som det ellers ikke har været muligt at få dem til at acceptere. Tilliden gør kvinderne i stand til ikke at se kravene som personlige angreb, men som logiske foranstaltninger, der ofte relaterer til sikkerhed eller hygiejne. Tilliden gælder også det formål, at kvinderne skal tro på at deres initiativer hjælper dem imod et fast arbejde, og at de ikke bare bliver kastet frem og tilbage mellem forskellige ordninger og aktiveringer. Hvis kvinderne får oplevelsen af, at det ikke nytter, så er effekten af indsatsen minimal. Kvinderne skal have tillid til at arbejdsgiveren vil tage hensyn til dem, hvis de gør en indsats. Det er ikke en tillid kvinderne har fra starten, men hvis de har tillid til den person, der vejleder dem, så kan vejlederen projicere denne tillid over til arbejdsgiveren. Forholdet mellem arbejdsgiverne og kvinderne kan dermed få en mere positiv begyndelse.

Kvinderne skal have så gode danskundskaber, at de kan kommunikere med arbejdsgiveren og kollegaerne. Dette giver både kvinderne tryghed i deres hverdag, men øger også sikkerheden for, at de udfører deres arbejdsopgaver korrekt. Når der opstår misforståelse mellem arbejdsgiver og kvinderne har det en meget negativ effekt på kvindernes selvforståelse, og på arbejdsgivernes attitude overfor kvinderne. En måde som man kan sikre, at disse situationer ikke opstår, er ved at lave en mentor ordning eller lignende, hvor kvinderne oplæres i en periode på op til to uger. Erfaringerne viser at selv om sådan en ordning er dyr, så kan det betale sig over tid, fordi kvinderne har en langt større sandsynlighed for at blive fastholdt på arbejdsmarkedet.

Kvindernes oplevelse af arbejdsmarkedet er også en vigtig mekanisme, hvilket forstærker betydningen af at sikre at kvinderne er trygge og forstår deres arbejdsopgaver. Hvis kvinderne har en positiv oplevelse af det at arbejde så er de meget motiverede for at gøre en indsats for igen at komme i arbejde hvis de skulle miste deres beskæftigelse. Den positive oplevelse af selve det at arbejde er også en væsentlig mekanisme til at nedbryde kulturelle barrierer, der holder kvinderne fra arbejdsmarkedet. Omvendt hvis kvinderne frygter arbejdsmarkedet så stiger risikoen for at de benytte "undvigelses-" og "overlevelsestrategier" som at fokusere på deres helbred, og deres familieforpligtelser.

En vejleder kvinderne har tillid til kan kraftigt modvirke den hæmmende karakter som kvindernes fokusering på helbredet kan have for deres integration på arbejdsmarkedet. Vejlederen kan bruge tilliden til at

lede kvinderne fokus ind på hvad, der har af muligheder i stedet for hvilke muligheder de *ikke* har. Nogle af helbredsproblemerne kan afhjælpes ved at sætte kvinderne i gang med fysisk aktivering med fx svømning eller styrketræning, da forklaringen skal findes i fysisk inaktivitet eller manglende kropsbevidsthed.

Den sidste væsentlige mekanisme, der er identificeret er den positive økonomiske motivation. Kvinderne oplever en stærk motivation af oplevelsen af at det kan betale sig at arbejde. Selv beløb, som nogle forskere vurderer til at være ubetydelige har en motiverende effekt på kvinderne. Stærke negative økonomiske incitamenter opleves derimod nærmere nedbrydende og demoraliserende for kvinderne.

Mistillid kan være alt ødelæggende for kvindernes motivation til at arbejde. Mistillid til; sagsbehandleren, systemet, at de får fast arbejde, at arbejdsgiveren vil tage hensyn og respektere dem. Dog skal det siges, at denne mistillid kan føre til at kvinderne oplever en motivation til at arbejde for at undslippe fx sagsbehandlerens magt.

Den væsentligste mekanisme identificeret i konteksten af dette projekt er tillid, særligt hvis det er tillid til et projekt som Shaqo, så giver denne tillid gode muligheder for målrettet at kunne overkomme tidligere identificerede barriere for at komme i arbejde. En individuel tilpasset indsats peger imod at have større effekt på kvinderne end meget generelle forløb. Derfor kan det være vigtigt for integrationsindsatsen at skabe mere personlige forløb og evt. med en mere etniske sammensat medarbejder gruppe, så flere folk som Mulki kan komme i kontakt med kvinderne. Modsat virker de meget generelle tiltag som økonomiske sanktioner i forhold til casen ikke at have haft den store effekt på beskæftigelsen. Den spiller naturligvis en rolle på samme måde som de strukturelle forhold, men der er også nogle menneskelige faktorer der spiller ind på beskæftigelsen.

8 Perspektivering

Afslutningsvis perspektivers der til fremtidige studie, som dette speciale peger hen imod. Specialet identificerer særligt en væsentligt mekanisme for at fremme integrationen af somaliske kvinder på det danske arbejdsmarked; tillid til person der skal hjælpe hende.

Fremad rettet kunne det være interessant at undersøge om andre projekter som Shaqo har samme erfaringer eller om deres resultater har andre årsager. Det kan være væsentligt om Shaqo er en blandt mange eller om de er et særligt tilfælde. Dette speciale kortlagde, at Mulki Hussein synes helt central for at projektet Shaqo har succes, så om projektet kan reproduceres andre steder enten med et individ som Mulki Hussein eller uden kunne vise mere om hvor dybt dette speciales konklusion stikker.

Desuden så kunne det være interessant at se om kommunernes sagsbehandlere kunne opnå noget af den samme effekt hvis de ansatte konsulenter, der havde samme baggrund som Mulki Hussein til at vejlede de somaliske kvinder, og andre konsulenter med samme type relation til andre grupper indvandrerkvinder med vanskeligheder ved at nå arbejdsmarkedet.

9 Bibliografi

Akantus. (2013). *Shaqo*. Hentede 3. juni 2013 fra Akantus: <http://akantus.net/forside>

Andersen, H. (2011). *Introduktion: Videnskabsteori & Metodelære. 4. udgave*. Forlaget samfundslitteratur.

Andersen, I. (2008). *Den skinbarlige virkelighed - vidensproduktion inden for samfundsvidenskaberne. 4. udgave*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Andersen, J. G. (1995). De ledige ressourcer. *Mandag Morgen*.

Andersen, J. G. (10. 10 2011). Integration: Vellykket integration - en succes, som ingen vil tage æren for. *Information*.

Andersen, L. H., Hansen, H., Schultz-Nielsen, M. L., & Tranæs, T. (2012). *Starthjælpens betydning for flygtninges levevilkår og beskæftigelse*. Odense 2012: Rockwool Fondens Forskningsenhed/Syddansk Universitetsforlag.

Andersen, S. K., & Felbo-Kolding, J. (2013). *Danske virksomheders brug af østeuropæisk arbejdskraft*. Denmark: FAOS/Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet.

Ankestyrelsen. (17. august 2007). *Ankestyrelsen*. Hentede 23. juni 2013 fra <http://www.ast.dk/artikler/default.asp?page=731>

Antecol, H. (2000). An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates. *Labour Economics*, 7(4), 409–426.

B, I. (4. juni 2013). Interviewperson B. (J. D. Nielsen, Interviewer)

Baker, M., & Benjamin, D. (1997). The role of family in immigrants' labor-market activity: An evaluation of alternative explanations. *American Economic Review* 87(4), 705–727.

Bernstein, N. (2010). Det talte ord gælder. *Politikens konference: "Det lærte vi af finanskrisen" 12. november 2010*. Nationalbanken.

Beskæftigelsesministeriet. (2005). *Afrapportering fra arbejdsgruppen om indsamling af oplysninger om virkning af introduktionsydelse på start-hjælpsniveau/starthjælp*. Beskæftigelsesministeriet.

Beskæftigelsesministeriet. (2010). *Analyser af langtidsledigheden*. Beskæftigelsesministeriet.

Beskæftigelsesministeriet. (2013). *Beskæftigelsesministeriet*. Hentede 28. juni 2013 fra Beskæftigelsesministeriet: <http://bm.dk/da/Tal%20og%20tendenser/Satser%20for%202013/Kontanthjaelp.aspx>

Beskæftigelsesministeriet. (18. april 2013). *Bred politisk aftale om kontanthjælp*. Hentede 30. juni 2013 fra Beskæftigelsesministeriet:

<http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2013/04/Bred%20politisk%20aftale%20om%20kontant%20hjælp.aspx>

Blau, F. D., Kahn, L. M., & Papps, K. L. (2008). *Gender, source country characteristics and labor market assimilation among migrants, 1980–2000*. NBER Working Paper No. 14387.

Blau, F. D., Kahn, L. M., Moriarty, J. Y., & Souza, A. (2003). The role of family in immigrants' labor market activity: An evaluation of alternative explanations. *American Economic Review*, 93(1), 429–447.

Blauenfeldt, M., Hansen, H., & Johanson, A. (2006). *Flygtninge på starthjælp*. CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse.

Breidahl, K. N. (2007). *Hvad bringer kvinder med anden etnisk baggrund end dansk i beskæftigelse – og hvad forhindrer det?* Aalborg: Aalborg Universitet.

Breidahl, K. N. (2007a). *Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk uden for arbejdsmarkedet i Vejle*. Vejle: Videnscenter for Integration.

Christensen, A. H. (2007). *300 timers reglen – hvordan virker den? Effekter af stærke økonomiske incitamenter på de ledige – og på systemet*. CCWS Working Papers - 51- 2007.

Clement, S. L., & Goul Andersen, J. (2006). *Ledighed og incitamentseffekter: Hvad ved vi? En forskningsoversigt*. Centre for Comparative Welfare Studies.

Cobb-Clark, D. A. (2001). A family affair: The labor market experiences of immigrant spouses. *Social Science Quarterly*, 82(4), 796–811.

Dahl, K. M., & Jakobsen, V. (2005). *Køn, etnicitet og barrierer for integration - fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*. København: Socialforskningsinstituttet.

Danermark, B. (2002). *Explaining Society: Critical Realism in the Social Sciences*. London: Routledge.

Danmarks Statistik. (2009). *Indvandreres og efterkommeres tilknytning til arbejdsmarkedet 2008*. Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik. (2007). *Nyt fra Danmarks Statistik nr. 127 - Indvander og efterkommeres tilknytning til arbejdsmarkedet 2006*. Danmarks Statistik.

Dansk Statistik. (2013). *Nyt fra Danmarks Statistik nr. 127 - Indvander og efterkommeres tilknytning til arbejdsmarkedet 2012*. Dansk Statistik.

Dansk Statistik. (2012). *Nyt fra Danmarks Statistik nr. 197 - Indvander og efterkommeres tilknytning til arbejdsmarkedet 2011*. Dansk Statistik.

Deding, M., & Jakobsen, V. (2006). *Indvandrerens arbejdsliv og familieliv*. København: Socialforskningsinstituttet.

Duleep, H. O. (1998). The family investment model: A formalization and review of evidence across immigrant groups. *Gender Issues*, 16, 84–104.

- FDM. (2009). *Jylland-Posten*. Hentede 28. juni 2013 fra jp.dk:
http://multimedia.jp.dk/archive/00142/Beregningseksempel_142610a.pdf
- Finansministeriet. (2011). *Aftaler om finanslov 2012*. Finansministeriet.
- Flyvbjerg, B. (April 2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative Inquiry Volume 12 Number 2. Sage Publications*, s. 219-245.
- Geerdsen, L. P., Jakobsen, V., Jensen, M., & Küppers, L. (2003). *Unge indvandrere på kontanthjælp i Københavns kommune. Barrierer for uddannelse og arbejde*. SFI.
- Gerdes, C., Schultz-Nielsen, M. L., & Wadensjö, E. (2011). *Indvandringens betydning for de offentlige finanser i Danmark*. Odense: Rockwool Fondens Forskningsenhed/Syddansk Universitetsforlag.
- Hansen, F. K., & Hansen, H. (2004). *Starthjælp og introduktionsydelse – hvordan virker ydelserne*. CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse.
- Hansen, F., & Simonsen, K. (2007). *Geografiens videnskabsteori. 1 udgave. 3. oplag*. Roskilde Universitetsforlag.
- Heinesen, E., Husted, L., & Rosholm, M. (2011). *The Effects of Active Labour Market Policies for Immigrants Receiving Social Assistance in Denmark*. København: AKF.
- Hussein, M., & Munck, B. (4. juni 2013). Interview med Mulki Hussein og Birgit Munck. (J. D. Nielsen, Interviewer)
- Huynh, D. T., Tranæs, T., & Schultz-Nielsen, M. L. (2007). *Employment effects of Reducing welfare to Refugees: Study Paper No. 15*. Rockwool Foundation Research Unit.
- Jagd, C. B. (2007). *Medborger eller modborger? : dansksomalieres kamp for at opbygge en meningsfuld tilværelse i det danske samfund - gennem et arbejde*. København: Institut for Antropologi.
- Klarskov, J., & Møller-Hansen, T. (30. 06 2011). Gør op med myten om dårlig integration. *Berlingske*.
- Klint, K. J. (21. december 2011). *Folketinget*. Hentede 23. juni 2013 fra
http://www.ft.dk/Rlpdf/samling/20111/lovforslag/L36/20111_L36_som_vedtaget.pdf
- Lassen, H. (2009). *Den anden virkelighed*. København: Informations Forlag.
- Lassen, H. (9. juni 2009). Kronik: Integrationen er en megasucces. *Berlingske Tidende*, s. 13 (Debat & Kultur).
- LG Insight. (2009). *Helbred og integration*. Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration.
- LG Insight. (2004). *Kvinder fra tredjelande og deres arbejdsmarkedstilknytning på Fyn. Livs- og arbejdsstrategier*.
- Lindhardt, A., & Frølander, A. (2004). *Indvanderne og arbejdsmarkedet*. Dansk Statistik.

- Mikkelsen, M. R. (7. 3 2013). Indvandrere på kontanthjælp tvinges til danskundervisning. *Berlingske* .
- Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration. (2006). *Udviklingen i udlændinges integration i det danske samfund*. København: Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark.
- Mogensen, G. V., & Matthiessen, P. C. (2000). *Mislykket Integration? Indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet*. Forlaget Spektrum.
- Mygind, A., Kristiansen, M., Krasnik, & Nørredam, M. (2006). *Etniske minoriteters opfattelse af sygdomsrisici – betydningen af etnicitet og migration*. Sundhedsstyrelsen.
- Møller, S. S., & Rosdahl, A. (2006). *Indvandrere i job. Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke vestlige indvandrere og efterkommere*. Socialforskningsinstituttet.
- Nørby, U. (13. 3 2013). Disse indvandrere finder hurtigst job. *Jyllands-Posten* .
- Pedersen, P. J., Pedersen, S., & Schultz-Nielsen, M. L. (2003). Indvandrernes incitamenter. I S. m.fl., *Fra mangel på arbejde til mangel på*. København:: Rockwool Fondens Forskningsenhed/Spektrum.
- Plovsing, J., & Lange, A. (2012). *Indvandrere i Danmark*. Dansk Statistik.
- Rebhun, U. (2007). A double disadvantage? Immigration, gender, and employment status in Israel. *European Journal of Population*, 24(1) , 87–113.
- Regeringen. (2012). *En styrket integrationspolitik*. Regeringen.
- Reimers, C. W. (1985). Cultural differences in labor force participation among married women. *American Economic Review*, 75(2) , 251–255.
- Rendall, M. S., Tsang, F., Rubin, J. K., Rabonovich, L., & Janta, B. (18. Juni 2010). Contrasting Trajectories of Labor-Market Integration Between Migrant Women in Western and Southern Europe. *European Journal of Population* , s. 26.
- Retsinformation. (27. marts 2006). *Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og lov om aktiv socialpolitik*. Hentede 2013. juni 28 fra Retsinformation:
<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=30599>
- Ritzau. (18. 4 2013). Arbejdsgiverne: Det kan ikke betale sig at arbejde. *Politiken* .
- Ritzau. (15. maj 2013). Velfærden truet: Tusindvis af ufaglærte bliver. *Politiken* .
- Sayer, A. (2000). *Realism and Social Science*. London: SAGE.
- Social- og integrationsministeriet. (2011). *Fakta om integration - status og udvikling*. København: Social- og integrationsministeriet.
- Terp, C. (4. januar 2013). Jobcentre parkerer indvandrere bagest i køen. *Ugebrevet A4* .
- Thomsen, J. P. (2006). *Konflikten om de nye danskere*. København: Akademisk Forlag.

Tranæs, T., & Zimmermann, K. F. (2004). *Migrants, Work, and the Welfare State*. Syddansk Universitetsforlag.

travelmarket.dk. (2013). *travelmarket.dk*. Hentede 28. juni 2013 fra travelmarket.dk:
http://www.travelmarket.dk/flight_v3_list.cfm?nSearchID=20388464&nTDIId=1740036

Vilhelmsen, J. (2010). *300-timers reglen har klippet hul i det sociale sikkerhedsnet*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Vilhelmsen, J., & Bjørsted, E. (2009). *Fordobling af langtidsledige kosterdyrt på de offentlige finanser*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Wadensjö, E. (2002). Ekonomiska effekter av invandringen. I G. V. Mogensen, & P. C. Matthiessen, *Indvandrerne og arbejdsmarkedet - mødet med det danske velfærdssamfund* (s. 259-320). Viby J: Spektrum og Rockwool Fondens Forskningsenhed.