

Hira Khalid

**«Barrierer ved deltakelse i
kvalifiseringssystemet og på vei til
arbeidslivet»**

*En studie av opplevelsene til ikke-vestlige
innvandrerkvinner med lav eller ingen arbeidstilknytning*

Masteroppgave i sosialt arbeid, våren 2015
Høgskolen i Oslo og Akershus ved fakultet samfunnsfag

INNHALDSFORTEGNELSE

INNHALDSFORTEGNELSE.....	2
SAMMENDRAG	5
SUMMARY	6
FORORD.....	7
DEL 1. INNLEDNING	8
1.1 Når kom de første arbeidsimmigrantene til Norge og integrering?.....	8
1.2 Problemstilling	9
1.3 Bakgrunn for valg av problemstilling.....	9
1.4 Forforståelse av temaet.....	10
1.5 Tidligere forskning	11
1.6 Oppgavens disposisjon	13
DEL 2. BAKGRUNNSINFORMASJON	14
2.1 Minoritetsrelaterte faktorer.....	14
2.2 Kultursensitivitet	14
2.3 Ikke-vestlige innvandrerkvinnens egen oppfattelse	15
2.4 Levekår blant ikke-vestlige innvandrere.....	16
2.5 NAV – Ny Arbeids – og veilederforvaltning og arbeidslinja	17
2.6 Kvalifiseringssystem i Norge	18
2.7 Jobbsjanse.....	19
2.8 Hvem er de hjemmeværende innvandrerkvinnene?	19
DEL 3. METODEBRUK OG PROSESS	20
3.1 Vitenskapsteoretisk posisjon	20
3.2 Metode.....	21
3.3 Bakgrunn for valg av metode og eget ståsted.....	21
3.4 Forskningsdesign.....	22
3.5 Anonymisering	23
3.6 Utvalgskriterier.....	24
3.7 Presentasjon av mine informanter	24
3.8 Gjennomføring av intervjuene.....	25
3.9 Refleksjoner over intervjuene og kommunikasjon	27

3.10	Transkripsjon av datamaterialet og refleksjoner over transkriberingsarbeidet.....	28
3.11	Faglitteratur	29
3.12	Reliabilitet og validitet	29
3.13	Etiske regler og hensyn	31
DEL 4. TEORETISKE BYGGESTEINER		32
4.1	Empowerment	33
4.2	Barrierer.....	33
4.3	Individuelle barrierer	34
4.4	Kulturelle barrierer	35
4.5	Strukturelle barrierer – makt ulikheter	36
4.6	Definisjonsmakt - normalisering	37
4.7	Språk makt – makten i språket	38
4.8	Strukturell makt – makten i strukturen.....	39
4.9	Samfunnets institusjoner – arbeidslinje og NAV	40
4.10	Etnisk diskriminering	40
DEL 5. ANALYSE - INNBLIKK I IKKE–VESTLIGE INNVANDRERKVINNERS OPPLEVELSE		41
5.1	Individuelle barrierer	43
5.2	Språklige utfordringer:	44
5.3	Kulturelle Barrierer	53
5.4	Kulturelle - og religiøse utfordringer:	53
5.5	Strukturelle barrierer	61
5.6	Kvalifiseringssystemet og arbeidsmarkedet:.....	62
DEL 6. DRØFTING - BARRIERER OG HVORDAN BRYTE DEM?		67
6.1	Språklige utfordringer – en barriere	67
6.2	Kultur og religion - en barriere.....	69
6.3	Lite tilpasset kvalifiseringssystem og vanskelig arbeidsmarked - en barriere.....	71
6.4	Skyldes disse barrierene det kulturelle?	72
6.5	Hvordan bryte ut av disse barrierene – mulige tiltak.....	75
6.6	Svakheter ved kvalifiseringssystemet.....	75
6.7	Svakheter ved det norske arbeidsmarkedet	78

6.8 Behov for videre forskning.....	80
DEL 7. AVSLUTTENDE ORD.....	80
LITTERATURLISTE	82
VEDLEGG 1: FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I FORSKNINGSPROSJEKTET	90
VEDLEGG 2: GODKJENNELSE FRA NSD	91
VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE.....	94

SAMMENDRAG

Denne masteroppgaven handler om ikke-vestlige innvandrerkvinner med lite eller ingen arbeidstilknytning. Oppgaven går ut på deres opplevelse av situasjonen der de møter utfordringer på grunn av det norske kvalifiseringssystemet, og det norske arbeidsmarkedet. I denne oppgaven har jeg intervjuet seks kvinner med innvandrerbakgrunn. Oppgaven tar utgangspunkt i tre store barrierer, ettersom dette var noe som alle mine informanter hadde til felles. Teoretiske byggesteiner ble teorien om disse tre barrierene som kalles for individuelle-, kulturell- og strukturelle barrierer. Videre ble det brukt ulike teorier om makt for å kunne beskrive disse barrierene nærmere. Det ble også brukt teori om empowerment.

Denne undersøkelsens empiri er et resultat av seks kvalitative semi-strukturerte intervjuer med ikke-vestlige innvandrerkvinner som er deltakere av «Jobbsjansen» som er et tilbud ved alle NAV kontorer. Oppgavens problemstilling er følgende: *«Hvordan kan individuelle-, kulturelle -og strukturelle barrierer oppleves som utfordrende for ikke-vestlige innvandrerkvinner ved deltakelse i kvalifiseringssystemet, og på vei til å skaffe seg arbeid, og hvordan kan man bryte de?»*.

I analysedelen har jeg prøvd å belyse hvordan disse ikke-vestlige innvandrerkvinnene opplever disse tre barrierene, når de deltar i et kvalifiseringssystem og prøver å få seg en jobb. Alle mine informanter hadde opplevd disse utfordringene, men deres opplevelser var forskjellige. Under analysearbeidet la jeg merke til at, den individuelle barrieren «manglende norskkunnskaper» enten førte til de to andre barrierene eller forsterker dem. I drøftingsdelen blir dette drøftet litt nærmere, og et hovedfunn av hele arbeidet er at det norske språket er nøkkelen til integrering. Og viktig for å få seg en jobb i det norske arbeidsmarkedet. Alle mine informanter hadde det å lære seg norsk som sin første prioritering, og så på dette som løsning for å komme seg videre. Avslutningsvis har jeg konkludert med at alle har ulike behov, og trenger mer tilpasset bistand for å komme seg ut i arbeidslivet og ikke minst for å bli selvhjulpne. Dette krever et tett og nært samarbeid mellom innvandrerkvinner, kvalifiseringssystemene og det norske arbeidsmarkedet.

SUMMARY

This thesis is about non-western immigrant women with little or no employment connections, their experiences and the challenges they face because of the Norwegian qualifications-program. In this thesis, I have interviewed six women of immigrant background. The main objective of this thesis is concerned with the different experiences and the challenges these women face in their pursuit of obtaining employment. The thesis will address three common barriers which my informants shared. The theoretical structure of the thesis will focus on these barriers commonly known as individual, cultural and structural barriers. Furthermore, theories pertaining to power were employed in order to explain the barriers. Finally, theory about empowerment was used.

The empirical nature of this study is a result of six qualitative semi structural interviews with non-western immigrant women who participate in «Jobbsjansen», a scheme offered by a NAV office in Oslo. The main objective of this thesis is to explore: *how individual-, cultural- and structural barriers create challenges for non-western immigrant women due to participation in the qualification system, and in the pursuit of employment, and how they may break away from these barriers.*

In the analytical part of the thesis, I have attempted to shed light on how these non-western immigrant women experience these three barriers when they participate in a qualifications-program and attempt to get employment. All of my informants faced these challenges, the nature of the challenges were different. During the analytical part of the thesis I noticed that the individual barrier and the «lack of Norwegian language» skills either lead to the other two barriers or enhanced them. In the discussion part, this will be discussed in depth and the main argument of the thesis is that the Norwegian language is a key component in relation to integration and in obtaining employment in Norway. In conclusion, I will argue that everyone has a different need for assistance and that the assistance should be specific to the person's circumstances in order to get employment. Thus, this will require cooperation between the immigrant women, the qualifications-program and the Norwegian employment market.

FORORD

Jeg vil begynne med å takke min familie, mine venner, og mine kollegaer på arbeidsplassen min som har stilt opp for meg og oppmuntret meg gjennom denne prosessen. Det har til tider vært behov for å lufte tanker, og tenke sammen med noen og da har de vært her for meg. Spesielt takk til min familie som har støttet meg gjennom hele studieløpet, og hjulpet meg med de daglige gjøremål, slik at jeg fikk studert. I tillegg til dette, en stor takk til min kjære sønn, som har vært tålmodig og vist forståelse for at mamma har vært opptatt og til tider fraværende. Og tilslutt en spesiell takk til min mann som har vært her for meg hele tiden og gitt meg støtte.

Videre vil jeg rette en stor takk for samarbeid til NAV og veileder ved NAV kontoret som har gitt meg lov til å intervjuere deres deltakere. Jeg vil videre takke alle mine seks informanter som har meddelt deres opplevelser av ulike situasjoner, vært åpne og ikke minst fleksible. Denne oppgaven er et resultat av deres kunnskap, og åpenhet rundt de utfordringer kvinner med innvandrerbakgrunn kan møte, når de skal komme seg ut i arbeidslivet.

Jeg vil også takke mine veiledere Marianne Rugkåsa og Monica Kjørstad for støtte og konstruktive tilbakemeldinger gjennom dette arbeidet.

Hira Khalid

Oslo, mai 2015

DEL 1. INNLEDNING

1.1 Når kom de første arbeidsimmigrantene til Norge og integrering?

De første arbeidsimmigrantene som kom til Norge, var fra Pakistan i 1960 årene. De hadde gjennom venner og slektninger fått kjennskap til at Norge trengte arbeidskraft (Østberg 2003, 20).

Politikerne har i mange år vært opptatt av integrering av innvandrere. Det vil si at de skal jevne ut sosiale ulikheter, dette for å nå mål om å bli en av de mest inkluderende samfunn i verden. Den første Stortingsmeldingen, St.meld.nr. 39 1973-1974 om «innvandringspolitikken» førte til «valgfri integrering» og et stort fokus var rettet mot innvandrers rett til ulikhet og videreføring av deres kultur. Etter hvert begynte integrering å handle om innvandrers rettigheter og plikter på lik linje med den norske befolkningen (Sandbæk og Tronstad 2011, 9-10). Videre i rapporten om en helhetlig integreringspolitikk, St.meld.nr. 6 (2012 – 2013,9) nevnes det at integreringspolitikken skal bidra til at det blir like rettigheter, plikter og muligheter for alle i landet. Integreringspolitikken skal også hindre diskriminering og føre til at ingen blir holdt utenfor fellesskapet, uavhengig av hvilke bakgrunn vedkommende har. Det fremkommer videre av rapporten at det er stor arbeidsledighet blant de med innvandrerbakgrunn, og det er særlig innvandrerkvinner som er rammet av dette.

I følge SSBs rapport 2014/23 hadde Norge 593 000 innvandrere (11,7 % av befolkningen) i begynnelsen av 2013. Det var 57,4 % som hadde landbakgrunn fra Asia, Afrika etc. (Scheel 2014, 4). Innvandrere har ført til en variert og sammensatt befolkning. Integreringsprosessen gjelder for personer som er bosatt i Norge og de som kommer etterhvert og blir en del av den norske befolkningen, St.meld.nr. 6 (2012 – 2013, 7 og 9).

Hensikten med denne oppgaven er å få kunnskap om hva ikke-vestlige innvandrerkvinner med lav eller ingen arbeidstilknytning opplever som utfordrende når de deltar i kvalifiseringssystemet og forsøker å komme seg ut i arbeidslivet. Studien er basert på seks kvalitative dybde intervjuer med ikke-vestlige innvandrerkvinner som deltar i

arbeidsmarkedstiltak «jobbsjanse» i en bydel i Oslo. Deltagerne i denne ordningen er i hovedsak innvandrerkvinner som har lite eller ingen tilknytning til det norske arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinnene jeg har intervjuet er opprinnelig fra Afrika og Asia. De har litt forskjellige utdanninger, arbeidserfaringer og bosettingstid i Norge. I denne oppgaven vil jeg bruke begrepet «ikke–vestlige innvandrerkvinner» for disse kvinnene, men begrep som «innvandrerkvinner» og «minoritetskvinner» kan også brukes om hverandre.

Med førstegenerasjonsinnvandrere mener vi mennesker som er født utenfor Norge og der begge foreldrene også er det. Personer som er født i Norge men har begge foreldre som er født utenfor Norge regnes også som personer med innvandrerbakgrunn som tidligere har blitt kalt for annengenerasjonsinnvandrere. Med ikke vestlige land mener vi land i Afrika, Asia, Latin – Amerika osv. (Støren 2004,29). Denne oppgaven dreier seg om ikke-vestlige innvandrerkvinner fra Afrika og Asia.

1.2 Problemstilling

Problemstilling er følgende:

«Hvordan kan individuelle-, kulturelle -og strukturelle barrierer oppleves som utfordrende for ikke-vestlige innvandrerkvinner ved deltakelse i kvalifiseringssystemet, og på vei til å skaffe seg arbeid, og hvordan kan man bryte de?».

Med kvalifiseringssystemet mener jeg arbeidsmarkedstiltak og begrepene brukes om hverandre i denne oppgaven.

1.3 Bakgrunn for valg av problemstilling

Aller først vil jeg nevne at denne problemstillingen er samfunnsaktuell og dermed relevant for sosialt arbeid. Da det er mange innvandrere i Norge, og det blir stadig flere som skal bli en del av landet. NAV (Arbeids- og velferdsforvaltningen) har som hovedmål at flest mulig skal kunne komme seg ut i arbeid, så snart som mulig. Vi ser her at innvandrere generelt, og spesielt ikke–vestlige innvandrerkvinner har mer problemer

med å komme seg ut i jobb. Det kommer frem i St. meld. nr. 9 (2006-2007,13) at regjeringen satser blant annet på et mer inkluderende arbeidsliv, der alle skal få mulighet til å komme seg ut i arbeid. Dette for å redusere samfunnsulikhetene og ikke utelukke noen av menneskegruppene. Dette er også viktig for å bekjempe fattigdommen. Min arbeidsplass er et NAV kontor i Oslo (ikke den samme som informantene tilhører) og jeg har nå 3 års arbeidserfaring fra ulike NAV kontorer i Oslo. I løpet av tiden min på NAV har jeg vært borti mange ulike typer mennesker med ulike behov. I min nåværende stilling jobber jeg som veileder innen NAV arbeid, der jeg følger opp langtidsledige og dagpengemottakere. Jeg møter daglig ikke-vestlige innvandrerkvinner som ofte syntes at det er utfordrende, å komme seg ut i jobb. Samtidig ser jeg at det er mye som må til, for at de skal kunne delta i arbeidslivet, på lik linje med andre som er integrerte.

Ikke-vestlige innvandrerkvinner har en ekstra utfordring i forhold til andre kvinner i Norge og det er at de er «innvandrere». Samfunnets krav er at de må lære seg norsk, jobbe og integrere seg i det norske samfunnet. Jeg antar at det er tungt å bosette seg i et nytt land og at de fleste må starte på nytt igjen blant annet fordi det er nye normer, ny kultur, og nytt språk.

1.4 Forforståelse av temaet

Forskeren velger selv hva en ønsker å gå nærmere inn på, og stiller spørsmål som er viktig for å kunne få frem viktige sider av den aktuelle problemstillingen. Forskeren får ingen ekstra informasjon, enn spørsmål som er stilt. Den bagasjen med forhåndsoppfatninger, kan være basert på egne erfaringer eller oppfatninger, men også være forskningsbasert kunnskap (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006,44). Gjennom denne studie måtte jeg være bevisst på mine oppfatninger som kvinne med innvandrerbakgrunn for å kunne skille mellom mine erfaringer og opplevelser, fra mine informantenes opplevelser av situasjonen deres. Gjennom bachelor i Velferdssag har jeg fått en utdypende læring om det norske velferdssystemet, og under studie fikk vi opplæring i hvordan systemet er bygd opp, men ingen informasjon om hvordan brukere av denne velferdsetaten opplever systemet. Selv om jeg er ikke-vestlig innvandrer kvinne selv, så har jeg ikke direkte erfaring fra arbeid med innvandrerkvinner som forsøker å

komme seg ut i arbeidslivet. I min nåværende stilling møter jeg ikke-vestlige innvandrerkvinner, men de er som oftest allerede i en prosess. De kan «noe språk», kjenner litt til systemet, har prøvd ulike tiltak og ønsker nå et nytt tiltak. Kvinnene jeg intervjuet hadde litt forskjellig bakgrunn, noen hadde vært i tiltak tidligere mens andre for første gang hadde kommet i gang med tiltak. Min forforståelse kan virke positivt, ved at jeg forstår hva det vil si og hva det innebærer å være innvandrer kvinne, samtidig som jeg har forståelse for deres utfordringer. Men på den andre siden kan det være negativt at jeg allerede har noen andre erfaringer. Som et eksempel kan jeg tenke at mange ikke-vestlige innvandrerkvinner fra Afrika stort sett er passive og velger å bli hjemmевærende enn andre ikke-vestlige innvandrerkvinner. De viser størst hyppighet ved bruk av trygdesystemet, men når jeg møtte disse kvinnene valgte jeg bevisst å legge til side mine egne tanker og forforståelse. Jeg ville møte mine informanter med blanke ark for å vise at de er eksperter på sitt liv. Det er de som kjenner deres situasjon best, selv om dette kanskje ikke er mulig i praksis.

1.5 Tidligere forskning

Tema om integrering av innvandrere og ikke-vestlige innvandrerkvinner i det norske arbeidsmarkedet har fått stor oppmerksomhet i den norske politikken.

NOU rapport 2011:14 (109) dreier seg om hvordan man kan integrere de med innvandrerbakgrunn, og øke yrkesdeltakelse blant innvandrerkvinner. Det påpekes blant annet på at man blir integrert gjennom arbeid, men for å kunne jobbe er det viktig med gode norskkunnskaper. Norges velferdsetat er avhengig av at alle bidrar med noe, for eksempel ved å jobbe og betale skatt. Når man har jobb så kan man forsørge seg selv, det kan gi trygghet, jevne ut sosiale forskjeller og ved at kvinner jobber, skaper det mer likhet blant kjønnene. Hovedpunktet i denne rapporten er at deltakelse i arbeidsmarkedet med gode norskkunnskaper, er nøkkelen til god integrering.

Videre skriver Kvinge og Djuve (2006,6-7) at det er mer arbeidsledighet blant de med innvandrerbakgrunn. De har vanskeligheter med å bli attraktive på arbeidsmarkedet, og det er de som bruker kvalifiseringssystemet mest. Det er folk fra Asia og Afrika. Dette

kan enkelte ganger muligens skyldes språklige utfordringer, kvalifiseringsutfordringer og lignende.

Den nyeste Fafo rapporten 2014:43 handler om somaliske innvandreres møte med NAV. I rapporten fremkommer det at brukere i enkelte tilfeller følte møtet med NAV som demotiverende. For eksempel at vilkår og aktiviteter som kreves opplevdes som demotiverende, mistenkelige og meningsløse. De somaliske innvandrerne i rapporten mener at de mangler den formelle kompetansen, og trenger individuell oppfølging for å bli kvalifisert (Friberg og Elving 2014,7). For eksempel fra NAV sosial så settes det ofte vilkår om å delta i et arbeidsmarkedstiltak for å få utbetalt husleie pr måned. Det ikke alltid slik at brukeren er interessert i tiltaket og ser på den som hensiktsmessig men deltar likevel for å få utbetalt midler til å dekke utgifter til husleie.

På bakgrunn av de overnevnte rapportene kan man si at denne tematikken er velkjent ettersom disse temaene til stadighet blir tatt opp politisk, og i rapporter. Jeg har valgt å gå inn på denne problemstillingen, siden min studie handler om utfordringer ikke-vestlige innvandrerkvinner med lite eller ingen arbeidstilknytning møter, da de stort sett har vært hjemmeværende. Jeg synes budskapet de formidler bør være sentralt i samfunnet, da det omhandler en stor gruppe mennesker. Jeg så hva som var behovet for disse kvinnene, og at de befant seg i en ond sirkel, som det ikke er lett å komme seg ut av, uten samfunnets bidrag. Selv om det tidligere har blitt forsket på dette område, mener jeg det er nødvendig å ta opp dette temaet flere ganger. Det er for å få frem behovet og å vise til hvilke utfordringer ikke-vestlige innvandrerkvinner opplever når de forsøker å komme seg ut i arbeid. Når jeg presenterte mitt prosjekt i en norskundervisningsklasse, spurte en av kvinnene følgende:

«Skal du bare høre på våre problemer og gå, eller skal du løse dem også?»

Forskningen om ikke-vestlige innvandrerkvinner har som oftest vært på individnivå, og belyst hva som har vært utfordrende for ikke-vestlige innvandrerkvinner personlig. Jeg har valgt å ha fokus på systemnivå, for å få frem svakheter og mangler ved samfunnet.

Imdi- rapport 4 – 2009 «Hjemneværende innvandrerkvinner – en undersøkelse i Groruddalen og Søndre Nordstrand» handler om opplevelsene til hjemneværende innvandrerkvinner i disse to bydelene. Foranledningen til denne undersøkelsen var den lave yrkesdeltakelsen blant innvandrerkvinner, og politiske mål om økning av sysselsetting blant innvandrerkvinner. I denne rapporten skulle man finne ut hva som hindret innvandrerkvinner i å komme seg ut i arbeid, og hva som kunne gjøres for å forebygge eventuelle hindringer. Min oppgave baserer seg på denne rapporten, og målet for oppgaven er at den skal være en forlengelse av denne rapporten.

Jeg vil i tillegg til å få frem de individuelle utfordringene, ha fokus på hvilke mangler samfunnet har i forhold til disse ikke-vestlige innvandrerkvinnene. Eksempelvis kan det nevnes at disse kvinnene har svake norskkunnskaper og at det koster økonomisk/utgiftsmessig å lære seg norsk. Spørsmålet er hvordan kan vi løse dette problemet? Innvandrerkvinner er villige til å jobbe. Men mange arbeidsgivere krever relevant arbeidserfaring fra tidligere, uten at noen gir mulighet til opplæring. Hvor skal man hente praktisk arbeidserfaring fra, når man ikke får mulighet til å bli en del av arbeidslivet? Mine informanter har flere ganger vist gjennom praksis, at de kan utføre jobben og vil jobbe men de får likevel ikke tilbud om ordinær jobb. Hva er årsaken til dette? Det er et av spørsmålene mine informanter ofte sitter igjen med uten å få svar. Jeg kjenner også denne problematikken fra min jobb i NAV, hvor jeg daglig møter mennesker som er arbeidsledige og som er i praksis hos en arbeidsgiver.

1.6 Oppgavens disposisjon

Oppgaven er delt opp kapittelvis og har følgende inndeling: sammendrag på norsk og engelsk. Her gis det en kort sammenfatning av hele studien. Deretter kommer det et innledningskapittel der jeg presenterer valg av tema, forforståelse og tidligere forskning. I kapittelet om bakgrunn presenteres noe grunnleggende faktaopplysninger om fenomenet for undersøkelsen, og om arbeidsmarkedstiltak og arbeidsmarkedet. Deretter kommer det et kapittel om metode som har blitt brukt i studien. Etter metode kommer det et teorikapittel som tar for seg relevante teorier for studien, og som er relevante for analysen og en fremstilling av mine funn. I analysedelen har jeg analysert og drøftet mine funn

basert på opplysninger fremkommet under intervju med mine informanter, og analysen er rettet mot tre hoved utfordringer som oppgaven omhandler. I drøftingskapittelet er funnene blitt drøftet samt egen refleksjon, og det hele avsluttes med en kort oppsummering og behov for videre forskning.

I neste kapittel vil jeg ta for meg relevant bakgrunnsinformasjon for å få mer forståelse av studien.

DEL 2. BAKGRUNNSINFORMASJON

2.1 Minoritetsrelaterte faktorer

Kulturelle og minoritetsrelaterte faktorer dreier seg om kultur, og møtet mellom kulturer i det sosiale arbeidet. Det handler om alt fra kulturelle misforståelser til ulike oppfatninger om ting. For eksempel ulik syn på oppdragelse og familiestruktur (Vike og Eide 2009,13). Alle første er det kultur som symboliserer en forskjell, og dermed gjøres «de andre» til kulturelt annerledes i forhold til majoriteten (Gressgård 2005,23). Uansett hvordan det omtales om majoriteten på den ene siden, og minoriteten på den andre siden så dannes det en dikotomi. Altså en todeling der vi deler befolkningen mellom «vi» på den ene siden, og på den andre siden har vi «de». Dette vil tydeliggjøre maktulikheter, og synliggjør at noen er bedre enn andre (Fook 2002, sitert fra Østby 2011,62).

2.2 Kultursensitivitet

Kultursensitivitet begrepet er sammensatt av to ord, kultur og sensitivitet. Dette dreier seg om å forstå andres og egne kulturelle preferanser. Det handler om å bli mer bevisst og fokusert på andre kulturer, få økt kunnskaper om arbeid med mennesker og spesielt med tanke på minoriteter. Kultursensitivitet handler om å forstå og respektere andres verdier, og det kan gjøres ved å vise forståelse og respekt. Videre handler dette om å bli bevisst på sin forforståelse som består av egen livshistorie, normer og kunnskap om andre personer man møter. Dette kalles for kulturkompetanse. Kultursensitivitet gir mulighet til å forstå bakgrunnen for andres følelser, tanker og handlinger som legges til grunn for ulike

væremåter. Det bør alltid skilles mellom det som er kulturell betinget, allment menneskelig, og det spesielle for hvert enkelt individ. På denne måten kan vi se problemet, om det er universelt, spesielt eller unikt. For eksempel så kan ens arbeidsledighet forklares på ulike måter. Det universelle kan være at man ikke har egen inntekt, ikke klarer seg selv, mens det spesielle ved dette kan være personens selvoppfatning om å ikke klare seg selv. Og tilslutt kan det unike være måten vedkommende håndterer arbeidsledigheten på (Qureshi 2009, 209).

I sosialt arbeid med innvandrere er det behov for økt kompetanse. Dette handler blant annet om kompetanse som flerkulturell kommunikasjon, bruk av tolk, ulik syn på tid, kvinnesyn, og kjønnsroller (Rugkåsa 2008,80). Kultursensitivitet er relevant for alle som arbeider med minoriteter (NOU 2009:8,37). Men det er viktig å understreke at sosialarbeideren må kunne møte alle med nysgjerrighet og interesse, uten fordømmelser (NOU 2012:5,56). I tillegg til kulturkompetanse må sosialarbeidere ha kunnskap innen mange områder som levekår, innvandringspolitikk, diskriminering etc. (Rugkåsa 2008,92-93). Samtidig med kulturell forståelse, skal også sosialarbeideren kunne skape en god relasjon med innvandrere, ved å kunne ta vare på kulturelle koder. For eksempel med at innvandrere har ulike oppfatninger om faktorer som kjønn, alder, barneoppdragelse etc. (Bø 2010,212).

2.3 Ikke-vestlige innvandrerkvinnens egen oppfattelse

Når det gjelder innvandrerkvinnens selvoppfattelse så fremkommer det mange myter om disse kvinnene, både i media og politiske debatter. Innvandrerkvinner kan bli sett på som passive kvinner og underordnet sine menn. Noen av innvandrerkvinner kommer til landet i følge med sine menn, føder mange barn, snakker lite norsk, har lav utdanning, er som regel hjemmевærende, tar seg av barna og oppdrar dem. Det er noen av de vanligste mytene og innvandrerkvinner kan bli stemplet og stigmatisert, uten at noen forsøker å få innblikk i hvorvidt disse mytene er sanne. Det kan variere hvor mange barn disse kvinne har. I tillegg kan det være vanskelig å klarlegge deres skolegang, da det viser seg at enkelte ikke-vestlige innvandrerkvinner, ikke får sine utdannelse godkjent i Norge (Håpnes og Berg 2004, 4). Statistikken i rapporten av Byberg (2002,80) viser at flere

innvandrerkvinner er i jobb og at det kan ta litt tid for å etablere dem i det norske arbeidsmarkedet. Disse kvinnene er som regel i serviceyrker som hotell, renhold, restaurant etc. Og arbeidsledigheten er lavere blant dem fordi det er mange som ikke registrerer seg som arbeidssøkende. Det er flere innvandrerkvinner i arbeidsmarkedstiltak.

Myter som nevnt ovenfor er lite bekreftet gjennom familiestudier. Derimot ser vi at mange innvandrerkvinner vil ha jobb, men at de kan ha vanskeligheter med å få seg en jobb. Mange innvandrerkvinner jobber individuelt med seg selv for å kunne komme seg ut i arbeid eller utdanning. Det er mange innvandrerkvinner som bruker masse tid på utdanning og omskolering for å få seg en jobb. Disse kvinnene er aktive, tålmodige og ikke passive (Håpnes og Berg 2004,34).

Kvinnene som omtales i rapporten til (Håpnes og Berg 2004) har gitt mange forskjellige uttrykk i rapporten som viser til at de er interessert i å jobbe. De ønsker å være aktive i det norske samfunnet, men møter en del barrierer. Barrierer som språklige utfordringer, lave kvalifikasjoner og noen får problemer med å få sine utdannelser fra hjemlandet godkjent i Norge. De må ofte ta vikariater, og jobber som er lite attraktive og ikke krever spesiell kompetanse/utdanning.

2.4 Levekår blant ikke-vestlige innvandrere

Innvandrere fra Afrika og Asia er mer utsatt økonomisk enn resten av befolkningen. Økonomien er presset, og de mangler goder grunnet mangel på tid og lite arbeidstilknytning. I Norge har de fleste en god levestandard, og det er små forskjeller, mellom mennesker. Men det føles ikke slik av alle samfunnsgrupper. Det er flere ting som påvirker levestandarden, blant annet aldersforskjeller, ulike husholdninger osv. men lav arbeidstilknytning er faktoren som påvirker økonomien mest. Det er viktig med stabilitet i forhold til arbeidslivet for å sikre seg inntekt, da husholdningen er avhengig av en sikker inntektskilde. Innvandrere eier boliger i mindre grad enn andre, og har langt mindre leiligheter enn resten av befolkningen. Norge har et høyt velferdsnivå og det er ikke mange som mangler goder på grunn av økonomiske situasjonen sin. De fleste har TV, data, vaskemaskin etc. (Thorsen 2014). Hatland skrev i bondeviksregjeringens

satsning at de skulle bekjempe all form for fattigdom. Fattigdomsbegrepet er et relativt vidt begrep, men i sammenheng med levekår i det norske samfunn, ligger innvandrerfamilie under fattigdomsgrensen. En av faktorene som kan påvirke dette, er at innvandrere familier bor betydelig trangt enn resten av befolkningen (2011,103 og 107).

2.5 NAV – Ny Arbeids – og velferdsforvaltning og arbeidslinja

Ny Arbeids – og velferdsforvaltning (NAV) består av en statlig del og en kommunal del. Hovedmålene til NAV er å få flere ut i jobb istedenfor å være stønadsmottakere. Videre er fokuset at arbeidsmarkedet skal fungere godt, og at folk får rett tjeneste og stønad til riktig tid. Det skal gis god service som er tilpasset hvert enkelt, og tilslutt en helhetlig og effektiv arbeids – og velferdsforvaltning (Nav.no 2014).

Bakgrunnen for NAV reformen er at: Det er viktig for en velfungerende velferdsstat at folk flest er i jobb, og er med på å finansiere velferdsetaten. Arbeid er verdifull i seg selv, bekjemper fattigdommen, anses for å være selvrealiserende etc. Arbeids- og velferdspolitikken handler også om å få folk i yrkesaktiv alder ut i jobb som sliter med å få seg en jobb. Politikken skal sørge for et inkluderende samfunn der ingen skal bli holdt utenfor og skal få hjelp til å bli en del av samfunnet. Det er viktig å ha fokus på den enkeltes behov og gi individuell veiledning. Brukermedvirkning er viktig i denne jobben der folk må få lov til påvirke sin egen hverdag. Helhetlig og effektiv arbeids – og velferdsforvaltning innebærer å ha fokus på menneske, og gi helhetlig bistand. Det innebærer også å ha fokus på ressursene, slik at de benyttes for viktige tiltak som fører til noe. Dette kan skje ved hjelp av et godt samarbeid mellom aktørene. Det aller viktigste er at brukere skal møte en felles førstegangslinje, og ikke skille mellom stat og kommune (St.prp. nr. 49 2004-2005,9-10).

Integreringspolitikken handler om at de nye som kommer til landet, må så snart som mulig bli i stand, til å bidra og delta i samfunnet og inkluderingspolitikken. De må også prøve å finne ut av barrierer som hindrer dem i deltakelse. Det mest viktige i dette feltet er å sikre deltakelse i arbeidslivet (Kaya 2010,7). St. meld nr. 18 (2007-2008,12) går ut på at alle uavhengig av rase, kjønn, etnisitet og religion skal ha like muligheter. Like

rettigheter og plikter ved deltakelse i samfunnet. Innvandrere har imidlertid vanskeligheter med å bli attraktive i arbeidsmarkedet blant annet på grunn av språk, kultur og sosial innsikt. I St. meld nr. 39 (2006-2007,59) nevnes det at innvandrere skal få det bra i arbeidsmarkedet og for dette må det tilrettelegges. For å åpne tilgang til arbeidsmarkedet for innvandrere, på lik linje med resten av befolkningen, er det viktig å fjerne barrierer som handler om frykt for det som er fremmed og diskriminering. Dette krever kvalifisering og tiltak.

Velferdsetaten finansieres gjennom lønnet arbeid, og derfor er arbeidskraften en viktig ressurs. Dermed skal det jobbes for at yrkesdeltakelsen øker (St. meld 46 2012-2013,6). I St. meld nr. 35 (1994-1995 sitert fra St. meld 46 2012-2013,9) beskrives arbeidslinja som: virkemidlene og velferdsordningene som enkeltvis og samlet formes og tilrettelegges slik at flere kommer seg ut i arbeid. Viktige faktorer innenfor dette går ut på at det skal være en politikk med høy yrkesdeltakelse, det tilrettelegges i arbeidslivet slik at ingen utstøtes og at det skal være lønnsomt å være i jobb.

2.6 Kvalifiseringssystem i Norge

NAV's tiltak for ordinære arbeidssøkere kan i hovedsak deles i tre grupper. Det første er kvalifiserende tiltak og her snakker vi om arbeidsmarkedskurs (AMO) som skal gi faglig oppdatering eller gi kompetanse innen et felt slik at man kan øke sine arbeidsmuligheter. Det andre er arbeidsutprøving og det handler om praksis hos en arbeidsgiver som man selv velger. Man utfører ulønnet arbeid, der hensikten er å få en fot inn på arbeidsmarkedet, knytte nettverk, få referanser og faglig oppdatering. Dette er spesielt viktig for personer som har lite eller ingen arbeidserfaring fra Norge. Det siste tiltaket handler om tilskudd til lønnsutgifter. Her er man ansatt og får lønn fra arbeidsgiver. Men på grunn av tilrettelegging av forskjellige årsaker gis det refusjon på inntil 50 % av lønnen maks 10.000 kr til arbeidsgiveren pr måned. Alle disse tiltakene er en mulighet, men ingen rettighet¹. Det er videre en del andre ordninger som kvalifiseringsprogram og

¹ <https://www.nav.no/no/Bedrift/Rekruttering/Arbeidsrettede+tiltak> lastet ned 27.01.15

introduksjonsprogram som er underlagt kommune og disse går jeg ikke nærmere inn på i denne oppgaven. Men vil presisere at jobbsjanse er også underlagt kommunen.

Mine informanter hadde forskjellig bakgrunn med tanke på tiltak. For to av informantene var jobbsjansen det første arbeidsmarkedstiltaket de deltok på. En av informantene var først med på introduksjonsprogrammet og var nå på kvalifiseringsprogrammet. Tre av informantene hadde imidlertid vært med på en del andre tiltak via NAV før.

2.7 Jobbsjanse

Jobbsjanse er også et arbeidsmarkedstiltak som gis gjennom NAV, der formålet er å få flere innvandrere ut i arbeid eller utdanning. Denne ordningen er en videreutvikling av Ny – sjanse ordningen som kom i 2013. Den helhetlige integreringspolitikken handler om at flere innvandrerkvinner må få mulighet til å komme seg ut i arbeid. Dette skal være tiltak som kan bidra til en god velferdsstat, redusere sosiale ulikheter, forebygge fattigdom og bidra til likestilling mellom kvinner og menn. Jobbsjansen er utviklet etter introduksjonsordningsmodellen og hensikten er å få folk ut i arbeid. Det gjelder spesielt de med lav eller ingen tilknytning til arbeidslivet og som ikke kan delta i andre ordninger. Den prioriterte gruppen er hjemmeværende innvandrerkvinner. De som deltar i denne ordningen får en jobbsjanse stønad. Jobbsjanse ordningen kan gi opplæring i norsk og samfunnskunnskap, arbeidspraksis, tiltak og kurs fra NAV og gi opplæring i helsefremmende aktiviteter (Imdi 11.12.2012).

2.8 Hvem er de hjemmeværende innvandrerkvinnene?

SSB rapport 2014/22 viser at over halvparten (59 %) av de som var hjemmeværende var kvinner. Blant disse kvinnene var 20 % kvinner med innvandrerbakgrunn og disse kvinnene var gift. Videre var de fleste kvinnene fra Asia (SSB 2014,4).

DEL 3. METODEBRUK OG PROSESS

3.1 Vitenskapsteoretisk posisjon

Slik som nevnt i innledningskapittelet er jeg selv en kvinne med innvandrerbakgrunn og omgås mye med innvandrerkvinner i det daglige livet, og på min jobb. Jeg kjenner til problematikken fra før av, men fokuset ble sterkere etter at jeg begynte å jobbe i NAV. Derfor vil jeg si at tema i denne oppgaven ikke var helt ukjent for meg. En av årsakene til at jeg valgte å skrive om dette, var å få frem innvandrerkvinnens egne opplevelser av situasjonen. Den vitenskapsteoretiske posisjonen jeg tenker passer til en slikt type studie er fenomenologi. Begrepet kommer fra det latinske ordet *phainomenon* som handler om «det som kommer til syne». Man kan si at det går ut på det som blir synliggjort gjennom menneskers erfaringer av verden (Sampson 2008, 38). I slike undersøkelser ønsker man å se på verden slik den konkret oppleves og erfares fra et subjektivperspektiv (Gadamer 2006,83). Denne posisjonen brukes i det daglige livet for å fortelle om opplevelser og situasjoner (Svenaeus 2003,43). I denne oppgaven ville jeg finne ut av ikke-vestlige innvandrerkvinnens opplevelse av situasjonen, der de deltar i arbeidsmarkedstiltak eller er på vei til å få skaffe seg en jobb. Sampson (2008,44-45) skriver at kropp er en subjekt som gjennom livet skaper erfaringer som er basert på opplevelser og hendelser i livet. Disse blir satt ned i menneskene og er med på å bestemme deres situasjon.

I tillegg til fenomenologi kan det sies at oppgaven også tar utgangspunkt i en hermeneutisk vitenskapsteoretisk posisjon da oppgaven dreier seg om å forstå andres subjektive opplevelser. Hermeneutikken handler om å forstå andre menneskers liv slik det oppleves for dem selv. Hermeneutikken handler om å forstå, og forståelse er en grunnstruktur ved menneskers væremåte (Ricoeur 2006,159 og162).

I denne studien er jeg forsker som har intervjuet ikke-vestlige innvandrerkvinner, analysert materialet og tolket materialet. Jeg selv er innvandrerkvinne og er bevisst på at min bakgrunn kan ha hatt noe innvirkning på studien. Men siden jeg ikke er i den samme posisjonen som disse kvinnene, så tenker jeg at jeg ikke har hatt noe direkte påvirkning. I tillegg har jeg vært bevisst min rolle under hele studie, altså mitt eget ståsted.

3.2 Metode

Som tidligere nevnt var formålet med denne studien å få kunnskap om hva ikke-vestlige innvandrerkvinner med lite eller ingen arbeidstilknytning opplever som utfordrende når de deltar i arbeidsmarkedstiltak eller er på vei til å skaffe seg en jobb. Jeg skal først si noe om hvorfor jeg valgte denne metoden og om mitt ståsted. Deretter skal jeg redegjøre kort for kvalitativ forskningsintervjuer og semi – strukturerte intervjuer. Så vil jeg kort presentere om utvalgsriterier og mine informanter. Etter det sies det noe om hvordan intervjuene ble gjennomført og refleksjoner fra denne prosessen og det samme om transkribering av datamaterialet. Jeg nevner kort om andre datainnsamlingsmetoder og tilslutt om reliabilitet og etiske hensyn ved forskningsintervjuer.

3.3 Bakgrunn for valg av metode og eget ståsted

Jeg har valgt å bruke kvalitative forskningsintervjuer da jeg ville ha dybde informasjon om ikke-vestlige innvandrerkvinnens opplevelse av situasjonen. Dette kunne jeg bare få ved å ha individuelle intervjuer med dem.

Jeg er selv en ikke – vestlig innvandrer kvinne, og flyttet til Norge som et lite barn. Videre er jeg i dag godt integrert i det norske samfunnet med høy utdanning og jobb i NAV. Dette bidrar til å både styrke og svekke forhold til denne studien. Styrken min er at jeg selv har asiatisk bakgrunn, kjenner mange med innvandrerbakgrunn og vet hva det betyr å være innvandrer. Jeg kan videre nevne at en av mine styrker, er at jeg snakker samme morsmål som nesten alle av mine informanter. Det at vi hadde samme morsmål var også til fordel for meg da jeg slapp å bruke tolk under intervjuene. Derfor var det lett å kommunisere med disse kvinnene selv om de ikke snakket godt norsk. De andre som ikke hadde samme morsmål som meg snakket greit norsk, slik at jeg fikk kommunisert med dem på norsk. En svakhet kan være at jeg kjenner til mange innvandrere og selv er innvandrer, noe som gjør at jeg ubevisst kan danne noen meninger om temaet i forkant av studien. Derfor kan min fortolkning av intervjuene være farget av meg selv, mine erfaringer og min forforståelse. Videre kan jeg, som en svakhet, nevnte at kvinnene kanskje ikke nevnte alt som kunne ha vært aktuelt for min problemstilling.

Intervjuer går ut på å få så god informasjon som mulig, men spørsmålet er om disse kvinnene ønsket å dele sine erfaringer og livssituasjoner med meg åpent, eller om de holdt igjen informasjon. Flere av mine informanter opplyste at de ville snakke med meg, og kunne snakke åpent med meg da de mente at jeg var «deres egen». Ulempen derimot kunne ha vært at disse kvinnene ikke helt klarte å være åpen med meg, og ikke klarte å legge frem det de hadde på hjertet. Trolig på bakgrunn av at de var av den oppfatning at jeg som innvandrere ville gi opplysninger om deres liv til tredjepersoner, da det går en del rykter om at innvandrere sladrer og sprer rykter om andre.

3.4 Forskningsdesign

Metoden som var hensiktsmessig for denne studien var kvalitativ forskningsmetode som tidligere nevnt. Jeg ser at lignende problemstillinger har blitt tatt opp tidligere, men i svært liten grad. Jeg valgte allikevel å undersøke dette nærmere og se etter nye innsikter. Kvale og Brinkmann (2009,21) skriver at kvalitative forskningsintervjuer brukes for å få forståelse av fenomenet eller problemstillingen ut ifra informantenes side. For eksempel så ville jeg snakke med ikke-vestlige innvandrerkvinner selv for å finne ut av deres egne synspunkter av situasjonen. Videre sier Johannesen mfl.(2006,135) at kvalitative forskningsintervjuer har likhet med en samtale der man har en struktur og et formål med samtalen. Budskapet i samtalen er avhengig av forskningsspørsmålet.

Jeg hadde semi - strukturerte individuelle intervjuer med seks ikke-vestlige innvandrerkvinner. Semi – strukturerte men også kalt delvis – strukturerte intervjuer er intervjuer der strukturen kan variere, men man har en intervjuguide og et tema klart på forhånd (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006,137). Jeg hadde en intervjuguide der jeg satte ned noen spørsmål som var rettet mot min problemstilling, men samtalene ble mer som en dialog enn et slavisk spørreskjema. Hensikten var å få flyt i samtalen og snakke åpent, men selvfølgelig å holde seg til temaet. Johannesen mfl.(2006,139) skriver at delvis – strukturerte intervjuer kan gi rom for balanse og fleksibilitet. Jeg fikk svar på mine spørsmål som står i intervjuguiden, men jeg så under intervjuene at alt utenom de tre barrierene virket greit. Det mest problematiske var individuelle, kulturelle og

strukturelle barrierer, noe som var felles for alle mine informanter. Dermed valgte jeg å bygge oppgaven min videre på dette.

Det gode ved delvis strukturerte intervjuer er at svarene fra resultatene kan sammenliknes selv om det ikke er i like stor grad som ved strukturerte intervjuer men mer enn ustrukturerte. De semi – strukturerte intervjuene har noe mer fleksibilitet enn strukturerte men mindre enn de ustrukturerte. De strukturerte intervjuene gir ingen åpen dialog slik som ved ustrukturerte intervjuer, men semi – strukturerte intervjuer gir en blanding (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006,138). Jeg merket også under intervjuene at jeg følte meg ganske fri samtidig som jeg visste at jeg måtte forholde meg til tema. Ved analysearbeidet var det ikke så vanskelig å finne noen likheter og forskjeller mellom det mine informanter hadde sagt.

Ulemper ved kvalitativ metode er at den blant annet ikke kan generaliseres, spesielt i dette tilfelle, da det ikke var så mange informanter. Derimot er fordelen med denne metoden at man kan gå i dybden og ha individuelle samtaler med informanter for å komme seg nærmere inn på forskningsobjektet. Ulempen er at dette opplegget er ofte tids- og ressurskrevende, og siden det er mye fortolkning og analysering kan man si at den enkeltes tolkning vil være med å påvirke dette arbeidet (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006,314-315,317 og 320).

3.5 Anonymisering

Datamateriale som kan gjøre enkeltpersoner lett gjenkjennbar er taushetsbelagt. Data med personopplysninger må alltid anonymiseres, før den kan formidles videre. Dette skal også informantene orienteres om slik at de føler seg trygge under intervjuene, og videre er det viktig å bruke data til det formålet som var hensikten. Anonymisering er spesielt viktig ved kvalitative undersøkelser, fordi i slike undersøkelser henter man utdypende opplysninger. Anonymiseringen skjer ved at man fjerner faktisk informasjon som navn, alder og lignende (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006, 98-99). Jeg valgte ikke å spørre mine informanter om deres navn under intervjuene så jeg har heller ikke skrevet det ned, men bruker fiktive navn i oppgaven for å tydeliggjøre hvem jeg snakker

om. Videre har jeg omgjort opplysninger som alder, barn o.l. slik at mine informanter ikke blir gjenkjent.

3.6 Utvalgsriterier

Hvem informantene skal bli er avhengig av det man skal undersøke, altså forskningsspørsmålet. I kvalitative undersøkelser vil man få dybde informasjon av den aktuelle målgruppen som man ønsker å finne mer ut om som innebærer nærhet til disse personene (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006,105). Jeg valgte å intervju innvandrerkvinner som deltar i jobbsjanse ordningen da disse kvinnene som regel har lite eller ingen arbeidstilknytning, og dermed relevant gruppe for min studie. Jeg har intervjuet ikke-vestlige innvandrerkvinner som både går på norskkurs og praksis, noen som bare går på norskkurs og en av informantene gikk på norskkurs, praksis og en dag i uken jobbet hun på samme sted som praksis.

Det var to norskklasser som jeg presenterte prosjektet mitt til som kanskje bestod av 20 – 25 innvandrerkvinner, men det ble intervju med seks av dem. De som ønsket å bli intervjuet, kom frem og tok kontakt selv for å delta. Jeg har intervjuet 6 innvandrerkvinner, og de ga meg tilstrekkelig datamateriale. Innvandrerkvinnene i den ene klassen hadde litt høyere norskkunnskaper enn kvinnene i den andre klassen. Av de kvinnene jeg intervjuet, var det to stykker som hadde høy språknivå og resten hadde lavere språknivå. Nærmere om bakgrunnen deres kommer jeg inn på under presentasjonen nedenfor.

3.7 Presentasjon av mine informanter

Jeg hadde intervju med seks ikke-vestlige innvandrerkvinner fra Afrika og Asia. Disse kvinnene var mellom 30- 50 år. Hun med minst botid hadde bodd fem år i Norge, og hun med lengst botid hadde bodd tjueseks år i Norge. Alle unntatt en kom hit gjennom familiegjenforening. Hun andre kom til Norge som flyktning, hennes mann bodde i hjemlandet og kunne ikke komme hit da hun ikke hadde jobb. Kun en av mine informanter hadde ingen barn, mens de fleste hadde 3 barn hver. Utdanningsnivået blant

disse kvinnene var forskjellig. Informanten med høyest utdanning hadde mastergrad fra hjemlandet, og informanten med minst skolegang hadde kun 3 skoleår fra barneskole i hjemlandet. De fleste hadde bestått norskprøve 2 muntlig men ikke skriftlig, og to av innvandrerkvinnene hadde ikke tatt noen norskprøver enda. Noen av informantene mine hadde noen års arbeidserfaring fra hjemlandet, mens det var et par som ikke hadde noe arbeidserfaring i det hele tatt. De fleste hadde ingen arbeidserfaring fra lønnet arbeid i Norge, utenom to av informantene som hadde hatt noe vikariat jobb. Men det var flere som hadde vært i praksis, og noen av dem hadde vært utplassert hos forskjellige arbeidsgivere. Informanten som hadde kortest tid i ordningen, hadde vært der tre måneder mens hun med lengst tid hadde vært der i to år. Alle fikk noe norskopplæring, og noen kombinerte dette med praksis, jobbsøkerverksted. Kun en av informantene kombinerte det med trening på grunn av dårlig helse.

3.8 Gjennomføring av intervjuene

Jeg ble tatt godt imot den første gangen jeg var på det aktuelle NAV kontoret for å snakke om prosjektet mitt, med veilederen på jobbsjansen. Jeg ble tatt med inn i to norskopplæringsklasser for å kunne presentere meg og prosjektet mitt. Jeg informerte også om taushetsplikten, bruk av lydopptaker og frivillighet til å delta og trekke seg slik det skrives av Johannesen mfl. (2006,141). Alle intervjuer var individuelle, og de ble gjennomført på dette NAV kontoret i deres kurstid. Johannesen mfl. (2006,142) sier at intervjuene bør utføres på et sted der informantene ikke blir forstyrret, der de føler seg rolig og et sted som ikke er vanskelig for dem å komme seg til. For å gjøre det enklest mulig for disse kvinnene var det viktig å gjennomføre intervjuene under kurstiden og i kjente omgivelser. Det var en uvant situasjon både for dem og meg. Det at jeg var innom deres klasserom og hadde presentert meg og mitt prosjekt, gjorde at det ikke ble så mye presentasjon før selve intervjuene. Jeg spurte imidlertid om de husket det jeg hadde fortalt, og om det var nødvendig å gjenta noe. Uansett sa jeg noe kort i starten om problemstillingen min, for å kunne presentere temaet for intervjuene. Johannesen mfl. (2006,141) anbefaler at man alltid begynner med de enkle spørsmålene som faktaopplysninger, og at det kan være lurt å ta konkrete spørsmål senere. Dermed begynte jeg med de generelle bakgrunns spørsmål for å kunne bli kjent og etablere tillit til

informantene før jeg gikk videre på de andre spørsmålene. Under intervjuene ble intervjuguiden fulgt, men jeg var bevisst på å få til en god og åpen dialog med mine informanter. For å få til gode intervjuer er det viktig å be informanten reflektere over det de sier, be dem om mer beskrivelse på det de har sagt hvis noe skulle være uklart, gi tilbakemeldinger underveis og lyttet. Det er alltid viktig å stille kontrollspørsmål underveis, for å sjekke om informasjonen ble oppfattet riktig (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006,143). Jeg har bygd opp mine spørsmål ut ifra det de hadde nevnt i samtalen og prøvde å gjenta det som hadde blitt sagt, for å avklare om jeg hadde forstått dem riktig. Jeg prøvde å vise forståelse ved å nikke, og si at jeg forstår at det er vanskelig. Videre ba jeg de om å gi eksempler, og forklare nærmere det de hadde sagt for å få ut litt mer informasjon. Jeg intervjuet kvinner som var fra samme land som meg, og med samme morsmål. Det samme gjelder en av mine informanter som imidlertid er fra et annet land, men snakker samme språk. De kvinnene som ikke snakket mitt morsmål kommuniserte jeg med på norsk, men prøvde å forenkle spørsmålene så mye som mulig. Jeg forsøkte å formulere mine spørsmål på ulike måter, når jeg skulle forsikre meg om jeg hadde oppfattet dem riktig.

Sørheim (2003,80- 82) skriver at tolker som brukes i forskningssammenheng bør ikke nødvendigvis være profesjonelle tolker, men det bør være en person som kan snakke samme språk som informantene, og har samme kulturforståelse. Noen ganger blir ikke det oversatt riktig av tolkene, men informasjonen siles. Når forsker selv ikke kan det aktuelle språket kan de ikke få greie på sånt som har viktig betydning for dataproduksjonen. Med et godt samarbeid kan man finne ut av løsninger for dette, og sikre god kommunikasjon. Jeg brukte ikke tolk for å spare tid og hadde mulighet til å intervju ikke-vestlige innvandrerkvinner som snakket samme språk som meg og dermed var det ikke nødvendig å bestille tolk til samtalen. Siden jeg kunne intervju de fleste på eget morsmål så valgte jeg å intervju noen kvinner fra andre land også, men som kunne noe norsk, slik at vi kunne kommunisere uten tolk. Det gode ved at jeg ikke brukte tolk er at vi slapp en tredjeperson inn i samtalen, noe som trolig også virket beroligende for kvinnene, da de ikke hadde noe særlig tidligere erfaring fra intervjuer. Det at jeg ikke brukte tolk for de andre kvinnene, gjorde samtalen litt krevende for meg da jeg måtte

gjenta og forklare ting på ulike måter siden de ikke forstod alt som ble sagt. Jeg kunne ha spart noe tid om jeg hadde brukt tolk, og kanskje fått til en bedre samtale. Jeg føler imidlertid at jeg fortsatt har fått mye nyttig informasjon av disse kvinnene, og at intervjuene gikk greit. Jeg så også at jeg fikk frem de opplysninger jeg trengte for å besvare min problemstilling.

3.9 Refleksjoner over intervjuene og kommunikasjon

Da jeg intervjuet første gang så syntes, jeg at det var utrolig spennende og interessant å intervju, og dette har vært en fin erfaring å ta med. I forkant av intervjuene tenkte jeg at det var skummelt å intervju, og var redd for at jeg ikke ville klare det. Jeg har hatt forskjellige opplevelser av intervjuene da informantene har vært ulike. Første informanten min var ganske åpen, og ga meg en god del detaljer. Dermed var det ikke behov for å stille de samme spørsmålene på nytt igjen for å få mer informasjon. Derimot svarte min andre informant veldig kort. Og når jeg spurte de samme spørsmålene på nytt eller omformulerte meg for å få flere detaljer, ble spørsmålene igjen besvart svært kort. Hun virket som en ganske bestemt og lukket person. Dette bidro til at jeg ble usikker på om jeg burde forsøke å få flere detaljer ved å stille samme spørsmål på nytt igjen eller ikke. Min tredje informant hadde høyere utdanning enn informant nummer to og hadde betraktelig bedre norskkunnskaper. Samtalen ble enklere og hun besvarte spørsmålene mer utfyllende, selv om det var behov gjentakelse i enkelte tilfeller. Den fjerde informanten min kunne ikke morsmålet mitt, og dermed ble hun intervjuet på norsk. Hun forstod det meste og svarte godt, men noen ganger klarte hun ikke å uttrykke seg så godt grunnet svake norskkunnskaper. Her hadde jeg behov for gjentakelser og omformulering av spørsmålene som ble stilt. I blant la jeg merke til at selv om jeg omformulerte meg en del ganger, forstod hun ikke mine spørsmål og svarene ble dermed ikke gode. Min femte informant snakket ganske grei norsk, men hun hadde veldig mye på hjertet. Det var lettere å kommunisere med henne, men hun hadde også litt vanskeligheter med å besvare spørsmålene noen ganger. Hun var åpen og delte det meste, men her var det også behov for gjentakelser og omformuleringer. Min siste informant intervjuet jeg også på norsk og hun snakket godt norsk, men forstod heller ikke alt. Det var også behov for gjentakelser

og omformuleringer her. Hun sa imidlertid ifra når hun ikke skjønnte noe og svarte godt. Hennes opplysninger var annerledes enn mine andre informanter. Etter å ha snakket med henne, følte jeg glede over endelig å ha fått tak i noe nytt, enn de opplysninger som fremkom etter samtaler med de andre informantene.

Alt i alt gikk dette veldig greit, og ingen var spesielt redde for å bli intervjuet. Samtlige ble imidlertid engstelige da de så lydopptaker, men jeg gjorde det klart at dette brukes kun for å ta opp samtalene slik at jeg slipper å notere ned alt. Slik at jeg kan høre på denne samtalen i etterkant av intervjuene og ta notater. Jeg opplyste at jeg har taushetsplikt og ingen andre enn meg skal høre på dette, da ble de litt roligere. De kunne selvfølgelig nektet, men da ville bare arbeidet mitt blitt tyngre. Jeg kunne trolig ikke ha fokusert like godt under intervjuene da jeg ville bli nødt til å konsentrere meg både om å få med meg svarene, og ta notater samtidig.

3.10 Transkripsjon av datamaterialet og refleksjoner over transkriberingsarbeidet

Transkribering dreier seg om å høre på det som ble tatt opp på lydopptakene og føre det ned på papir til skriftlig form (Johannesen, tuft og Kristoffersen 2006, 148). Det som ble tatt opp under intervjuene ble seinere transkribert ord for ord i skriftlig form uten å korrigere utsagnene og språkfeilene. Jeg har tatt med alt som jeg synes var viktig å ta med også kroppsspråk som ble brukt flere ganger for å beskrive det de ønsket å formidle. Dette har jeg skrevet ned med ord i parentes, men jeg forsøkte å ha hovedfokus på innholdet og temaet. Transkribering var det første jeg gjorde og jeg ville få det ned på papir så snart som mulig, for å huske det som ble sagt. Gjennom transkribering ble jeg mer kjent med stoffet og kvinnene jeg intervjuet. Samtidig ble det lettere å analysere materialet. Jeg noterte også ned i blant under intervjuene. Selv om jeg prøvde å få ned alt på papir så var det likevel ikke like lett å få med seg alt.

Ved transkribering var utfordringen min å oversette fra morsmålet til norsk også skrive godt samtidig som jeg skulle få med alt ordrett og detaljert. Det kan oppstå utfordringer med tanke på å skrive ordrett, oppfatte riktig ettersom det er mye skjønnsbruk som kan være en ulempe, når jeg skal tolke dettet. Jeg måtte kanskje ha transkribert først fra det

muntlige morsmålet til skriftlig morsmål, og deretter oversatt til norsk. Jeg ville spare tid og så ingen grunn til å gjøre det slik, da jeg syntes det gikk greit med å transkribere direkte fra morsmål til norsk. Jeg har forsøkt så godt jeg kunne å oversette uten å tilføye noe. Utfordringen med transkribering av intervjuene med innvandrerkvinner, som hadde svake norskkunnskaper, var å skrive ned alt slik som spørsmålene ble besvart. Mye ble det samme om og om igjen. Transkribering er veldig tidskrevende, og spesielt når det skal være ordrett. Dette fordi disse damene snakket litt feil underveis, og det var ikke helt lett å forstå det ordet på opptaket. Flere viser ting med kroppsspråket, dette skapte usikkerhet hos meg og det var utfordrende å få ned på papiret. I tillegg til dette var små prat underveis forstyrrende for transkriberingen.

I analysedelen hvor jeg bruker sitater fra intervjuene, skriver jeg ikke ordrett det mine informanter opplyste. Dette på bakgrunn av at det var viktig for mine informanter at de ble fremstilt som kompetente. Enkelte ganger var det vanskelig å oppfatte ord som ble brukt, og det har da valgt å skrive i parentes. Min første informant brukte en del engelske begreper, og når jeg skulle transkribere dette var det ikke lett å kjenne igjen disse begrepene og finne deres betydninger. Jeg forsøkte å ta kontakt med henne igjen for å avklare dette men fikk ingen svar, men de få begrepene har i utgangspunktet ikke hatt noen påvirkning på mine funn.

3.11 Faglitteratur

Det var ikke så lett å finne primær litteratur til oppgaven, men jeg fant noe relevant fra vårt pensum også. Jeg vil bruke faglitteratur for å tydeliggjøre mine funn. I oppgaven min har jeg brukt noen sekundærkilder, da jeg ikke fant primærkilden. Men de kildene jeg har brukt henviser til den originale forfatteren (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006,337).

3.12 Reliabilitet og validitet

Validitet eller sagt på en enklere måte gyldighet, handler om hvor godt eller relevant det materiale som har kommet frem er for å kunne besvare den aktuelle problemstillingen.

Det finne flere typer av dette (Johannessen, Tufte og Kristoffersen 2006,71). Jeg kan stille meg selv spørsmål om jeg har fått med meg innholdet i det mine informanter har opplyst da de ikke snakket godt norsk. Alt var ikke like lett å forklare for mine informanter som ikke hadde samme morsmål som meg. Har mine informanter forstått spørsmålene jeg stilte, og har jeg oppfattet deres svar riktig. Jeg brukte ingen tolk, men gjentok svarene brukerne kom med for å forsikre om jeg hadde forstått dem riktig. Jeg forklarte også spørsmålene på flere måter, frem til jeg oppfattet at kvinnene klarte å svare riktig på det som ble spurt. Dette kalles for å validere min egen fortolkning. Selv om jeg gjorde alt jeg kunne, kan det hende at andre ting har påvirket validiteten. Som for eksempel om kvinnene svarte det de egentlig ville svare? Eller sa de det de trodde jeg ville høre? Videre kan man tenke om metoden var god. Jeg antar at å fylle et spørreskjema ville blitt vanskelig for disse kvinnene, på grunn av svake norskkunnskaper og svake leseferdigheter. Og observasjonen ville ikke gitt meg svar på samme måte som ved personlige intervjuer. Jeg brukte samme intervjuguide på alle mine informanter, forsøkte å stille samme spørsmål og komme inn på samme tema hos alle. Intervjuguiden hjalp meg til å holde samme struktur, og forenklet mitt analysearbeid av materialet. Spørsmålene var relevante for problemstillingen min.

Ekstern validitet som også kan kalles for overførbarhet er en del av validitetstypene. Da stiller man spørsmål som, om kan resultatene fra undersøkelsen overføres til andre liknende fenomener? (Johannessen mfl. 2006,200). For eksempel: «Kan informasjonen fra intervjuene jeg hadde med de seks innvandrerkvinnene, overføres til andre ikke-vestlige innvandrerkvinner i Norge, som ikke er deltaker av jobbsjansen? Jeg kan si det slik at den informasjonen som disse kvinnene kommer med, og ut ifra den tidligere forskningen, er dette noe som flere innvandrerkvinner opplever som vanskelig. Når det gjelder kvalitative undersøkelser så snakker vi heller om overføring av kunnskap fremfor generalisering. Da generalisering som oftest assosieres med statistisk generalisering og kvantitative undersøkelser (Johannessen mfl. 2006,200).

Et annet viktig begrep innen metode er reliabilitet, altså pålitelighet. Det går ut på undersøkelsens datamateriale, altså hvilken data som er tatt i bruk, hvordan den er

innhentet og bearbeidet (Johannessen mfl. 2006,198). Reliabilitet kan undersøkes på to måter, ene er «test – re- test- reliabilitet» der man gjentar samme undersøkelsen på samme informanter på to ulike tidspunkter for eksempel med noen ukers mellomrom. Den andre måten er «inter – rater- reliabilitet» der flere forskere forsøker på samme fenomen (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006, 46). I kvalitativ forskning stilles det imidlertid ikke slike krav da de ikke anses som hensiktsmessig, blant annet fordi metoden for å innhente data ikke er strukturert og ofte er basert på samtaler (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006,199).

Når jeg skulle velge ut pensum har jeg vært opptatt av relevans, holdbarhet og gyldighet. Med dette mener jeg at det skal være noe som er relevant for min oppgave. Pensumet må være oppdatert og passe for oppgaven. Videre var det mye statistikk ute om de ulike temaene som jeg skriver om, men mitt mål var hele tiden å finne det som var nytt og oppdatert.

3.13 Etiske regler og hensyn

Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) gir noen viktige etiske regler for forskning, spesielt til undersøkelser der man henter inn sensitive personopplysninger. Kort sagt går disse retningslinjene ut på rett til å bestemme selv og autonomi, altså at man er frivillig til å delta og trekke seg når som helst i prosessen. Videre at man viser respekt ovenfor privatlivets atferd som handler om at informantene selv bestemmer, om hvem de ønsker å dele sitt privatliv med og hvor mye de skal si (Johannesen, Tufte og Kristoffersen 2006, 93-94).

Jeg har meldt prosjektet mitt til Norsk Vitenskapelig Datatjeneste (NSD). Alle mine informanter hadde på forhånd i deres klasserom fått informasjon om meg, prosjektet mitt, taushetsplikt, bruk av lydopptaker, om konfidensialitet, frivillig rett til deltakelse og om å trekke seg. I klasserommet fikk jeg hjelp fra deres lærere til å forklare ting som var vanskelig for dem å forstå. Under presentasjonene ble de også informert om at de som kunne tenkt seg å delta, kunne melde det ifra til sin lærer eller til sin veileder i jobbsjansen. Når jeg møtte opp for å intervjuer, kom de damene som ønsket å bli

intervjuet selv bort, som jeg ser på som et muntlig samtykke. Videre fikk de informasjonsskriv før selve intervjuet ble gjennomført. De ble opplyst om prosjektet og prosessen. Jeg spurte om det var greit at jeg brukte lydopptaker, før jeg satte den på og begynte å intervju. Jeg opplyste at det kun var meg som skal høre på dette, og etter at jeg er ferdig med oppgaven, vil alt bli slettet.

DEL 4. TEORETISKE BYGGESTEINER

Her skal jeg presentere teoretiske byggesteiner som jeg skal bruke for å analysere mine funn. Det er ulike typer barrierer som forklarer den lave yrkesdeltakelsen blant innvandrerkvinner. Disse barrierene kan deles opp i tre kategorier: individuelle barrierer, kulturelle barrierer og strukturelle/institusjonelle barrierer. Individuelle barrierer går blant annet ut på svake norskkunnskaper, lave kvalifikasjoner, helseproblemer etc. Kulturelle barrierer handler om holdninger blant kvinnene, deres familier og nærmiljøet. Mens strukturelle barrierer dreier seg om godkjenning av utdanning fra utlandet, manglende økonomiske intensiver, svakheter ved kvalifiseringssystemet og diskriminering (Imdi – rapport 3-2007, 23). I denne oppgaven vil jeg fokusere på individuelle barrierer: svake norskkunnskaper, kulturelle barrierer: holdninger blant kvinnene selv, men også familie/nærmiljø og tilslutt om strukturelle barrierer: det norske kvalifiseringssystemet og arbeidsmarkedet. For å forstå de tre overnevnte barrierene som innvandrerkvinner møter skal jeg først presentere empowerment, og deretter beskrive nærmere om teorier om barrierene. Etter barrierene vil jeg presentere maktteori og underteorier av makt som definisjonsmakt (normalisering), språkmakt og strukturell makt. Det er viktig å tydeliggjøre at ut ifra mine funn er det de individuelle barrierene som fører til de kulturelle og strukturelle barrierene. Jeg har valgt disse teoriene da min oppgave er basert på tre hovedfunn, og vi kan se at disse barrierene er basert på ulike maktforhold mellom innvandrerkvinner og det norske systemet. Hensikten med de ulike formene for makt er å presisere hvilken type makt som finnes i dette tilfellet. Jeg tenker at disse teoriene

forklarer problemstillingen min på en god måte, og på bakgrunn av disse teoriene vil det bli enklere å drøfte.

4.1 Empowerment

Empowerment i en profesjonell sammenheng handler som oftest om at mennesker, enkeltvis eller i fellesskap reduserer deres avmakt posisjon og får mer kontroll over sitt eget liv, og får mulighet til å endre sine livsbetingelser (Slettebø 2000,76). Enkelt sagt kan man si at empowerment går ut på at den enkelte øker sin individuelle og kollektive makt og får forbedret sin situasjon, og får en økt livskvalitet (Slettebø 2000,77).

Empowerment har en individuell og strukturell omfang. Den individuelle empowermenten handler om prosesser og aktiviteter, der målet er å få økt kontroll over sitt eget liv. Slik at man kan få mer selvtillit, forbedre selvbildet og få mer kjennskap til barrierene som hindrer selvrealisering, og mulighet for egenkontroll. Derimot går den strukturelle empowermenten ut på utfordringer, maktforhold og strukturer i samfunnet som skaper urettferdighet og gir manglende kontroll over eget liv (Askheim 2003,104).

Empowerment kan være et mål, men også et virkemiddel. Empowerment som mål går ut på å komme seg ut av den avmektige posisjonen og få mer kontroll over sitt liv som andre. Mens empowerment er et godt virkemiddel, som kan tas i bruk for å endre på makt- og sosiale forhold (Askheim 2003,105).

4.2 Barrierer

Innvandrerkvinner kan møte flere typer barrierer, og disse barrierene kan deles inn i tre kategorier som individuelle -, kulturelle - og strukturelle barrierer som nevnt ovenfor. De individuelle barrierene dreier seg om personlige og private forhold som kan hindre den enkeltes muligheter. Kulturelle barrierer er sider ved kulturen og kommunikasjon som skaper hindringer, noe som også kan føre til diskriminering. Derimot er strukturelle barrierer sider ved det formelle systemet og ordningene i systemet, samt arbeidslivet som kan skape problemer (Håpnes og Berg 2004, 7).

4.3 Individuelle barrierer

De individuelle barrierene handler som oftest om språk, og kompetanse som den enkelte har. Noen faktorer er avhengig av hverandre og påvirker hverandre, som eksempel kan jeg nevne språk, utdanning og kulturell bakgrunn. Arbeidsgivere kan i tillegg til arbeidssøkerens kompetanse også ha andre krav og forventninger. Disse kan igjen deles inn i tre faktorer som individ-, bedrift- og samfunnsmessige faktorer. For eksempel norskkunnskaper i forhold til en bestemt jobb. Hvis kravene legges høyt, kan dårlig norsk bli en standardgrunn til avslag. Det som noen ser på som et kvalifiseringsproblem, kan av andre bli sett på som diskriminering (Håpnes og Berg 2004, 17-18).

En informant fra en undersøkelse av Berg sier at man som innvandrere må tenke seg nøye om før man tar et yrkesvalg, som for eksempel kan det være hensiktsmessig å velge et yrkesvalg som kan brukes i flere land, yrker der språk ikke er så viktig etc. Etniske norske trenger ikke tenke på dette når de skal ta utdanning. Har de først tatt en utdanning og fått seg et yrke så er de ferdig mens utlendinger aldri blir ferdig. Det er evig løp (Berg 1992,81). Informanten har videre lang arbeidserfaring fra hjemlandet og jobbet når hun bodde i hjemlandet, men når hun kom til Norge fant hun ut at hennes arbeidserfaring hadde liten verdi. Hun hadde ingen papirer å vise til, og hennes utdanning kunne ikke vurderes her. Hun måtte begynne fra bunnen av (Håpnes og Berg 2004,18).

Dårlige norskkunnskaper er et moment som er mye brukt hos arbeidsgivere når innvandrere ikke får jobb. Flere og flere yrker krever nå gode norskkunnskaper. Innvandrerkvinner får ikke jobb, årsaken pleier ofte å være basert på generaliseringer. For eksempel at en arbeidsgiver danner et fellesbilde av at samtlige innvandrerkvinner har «den og den» svakheter uten å i det hele tatt vurdere hvert individ for seg selv. Dette forklares også med mangler ved kvalifiseringssystemet, mens holdninger og diskriminering på arbeidsplasser blir skjult. Dette kan videre føre til at arbeidsgivere ikke viser forståelse for at det er av deres ansvar å gi arbeidstilknytning til innvandrere, og at de gjennom jobben kan gi dem språkopplæring og utviklingsmuligheter (Håpnes og Berg 2004, 31). Barrierene eksisterer i møtet med individuelle forutsetninger, strukturelle og kulturelle

forhold. Det individuelle og kulturelle kan ikke ses alene på som årsak (Håpnes og Berg 2004, 35).

Manglende språkkunnskaper er en stor hindring, og slipper en ikke inn til arbeidslivet. Dette gjelder ikke bare innvandrerkvinner, men mange kvinner melder fra om at de ser på dem, som en vanskelig gruppe å gi språkopplæring til. Arbeidsgivere vil at innvandrerkvinner tar språkkurs utenom arbeidstiden, men dette kan de som regel ikke på grunn av omsorgsansvaret deres. Arbeidsgivere bruker dette mot dem, og tar ikke ansvar for deres norskopplæring. Norske arbeidsgivere og kollegaer ser ofte på disse kvinnene som ofre, for sine menn og barn. Disse kvinnene har ekstra barrierer som er kulturelt betinget, som brukes for definisjonsmakt og stempeling av disse kvinnene (Håpnes og Berg 2004, 35-36).

Det er videre utfordrende å få sin utenlandske utdanninge godkjent i Norge, og det er flere individuelle problemer knyttet til disse prosessene. Dette følges ikke godt nok opp, til tross for godt etablerte formelle utdanningsordninger på alle nivå. For eksempel en kvinne med seks årig lærerutdanning fra hjemlandet, hun fikk ikke godkjent sin utdanning i Norge. Dette rammer flere, og denne ordningen tar på en måte inngangsbilletten til arbeidslivet fra disse kvinnene som krever dokumenterte kvalifikasjoner (Håpnes og Berg 2004, 36)

4.4 Kulturelle barrierer

Kulturelle barrierer handler blant annet om stigmatiserte holdninger og kulturelle holdninger som skaper flere utfordringer for innvandrerkvinner i arbeidslivet. Det er videre viktig å vise til, at innvandrerkvinner mangler tilpasning i arbeidslivet for arbeidstrening. Det er lite realisering av etnisk likestilling, lite aksept for at de er annerledes og at arbeidstakere er forskjellige. Flere innvandrerkvinner kan utsettes dobbelt, der de først undervurderes på grunn av sin etniske bakgrunn og blir videre beskrevet som offer i forhold til sin familie, barn og kultur. Den "hvite majoriteten" ser på dem som etnisk undertrykte, noe som er en tilleggsbelastning i forhold til hva disse kvinnene selv føler som undertrykkende i sin hverdag. Dette kan føre til at kvinnene ikke får opplæring - og utviklingsmuligheter ute på arbeidsmarkedet. Dette tyder på at det er

behov for mer samarbeid mellom arbeidsmarkedet og hjelpeapparatet for å gi opplæring innvandrerkvinner som er i arbeid. Arbeidslivet må tenke at den opplæringen de vil gi vil være en investering og ikke en utgift for dem. De må sørge for at innvandrerkvinner får opplæring i arbeidstiden og gjennom arbeidsplassene (Håpnes og Berg 2004, 35).

Fokuset har vært rettet mot arbeidslinjen, ettersom det ble økt oppmerksomhet på kvalifisering i innvandringspolitikk. Kvalifisering kunne vært sett på som et nyttig tiltak, mot den diskvalifisering innvandrere møter på arbeidsmarkedet. Dette kan enkelt forklares ved at kvalifisering kan føre til arbeid og arbeid kan øke integrering. Men hvordan er kvalifiseringsprogrammernes effekt på integrasjonsprosessene? Sett fra den andre siden er problemet knyttet til utformingen og organiseringen av kvalifiseringsoppleggene (Håpnes og Berg 2004, 27).

4.5 Strukturelle barrierer – makt ulikheter

Makt finner vi i alle samfunn og sosiale forhold. Weber definerte makt som «når et eller flere mennesker har muligheter til å få gjennomslag for sin egen vilje i det sosiale felleskapet til tross for andre deltakers motstand» (Weber 1971, 53). Makten befinner seg i situasjoner der personer eller grupper har motstridende ønsker. Den som har størst makt er den som får sin vilje når det er ulike interesser. Dermed er makt et fenomen som andre forholder seg til, eller som påvirker deres handlinger (Norvoll 2009,68). Webers definisjon av makt forstås som herredømmeforhold som gir noen makt over andre (Weber 1971,74). Makt kan ha både positive og negativ føringer, makt kan være en ressurs for en person/gruppe da det kan bidra til å nå sine mål og få dekket sine behov. Det negative ved makten kan være maktmisbruk, misbruk og krenkelse av andre (Norvoll 2009,69).

Der man ikke får virkeliggjort sine ønsker og dekket sine behov, handler det om avmakt. Avmakt kan forklares som i situasjoner der man ikke har noen utvei, midler eller muligheter til å påvirke sin situasjon og motstå motstandere. Avmakten kjennes mest når man er i en situasjon, der man er avhengig av hverandre og avgjørelsesmyndighet ligger hos andre som er mektigere enn deg (Mathisen 1982, sitert fra Norvoll 2009,81).

4.6 Definisjonsmakt - normalisering

Normalisering handler om at en sosialarbeider legger føringer, for hva som skal regnes som normalt. Sosialarbeideren som er en majoritet vil ta utgangspunkt i sine verdier og normer for å definere det normale (de Los Reyes & Mulinari 2005, Lopez 2007, sitert fra Rugkåsa 2008,91). Denne normaliseringen medfører et skille og stigmatisering av dem som ikke lever opp til normaliseringskravene (Skytte 2000, sitert fra Rugkåsa 2008,91). Dette kan forstås som et disiplineringsystem (Rugkåsa 2008,91).

Majoriteten og minoriteten vil ha ulik makt, og det er majoriteten som har størst makt. Majoriteten legger føringer for samhandling med minoriteter, og minoriteten må i stor grad innordne seg etter majoritetens premisser (Eriksen 1993, sitert ifra Rugkåsa 2008,81). Etniske minoriteter med en annen kulturell bakgrunn, må lære seg et nytt språk, må tilpasse seg et nytt samfunn og endre deres hverdag og deres liv, etter de nye føringene. Det som tidligere ble tatt for gitt, vil ikke lenger være det i det nye samfunnet og kanskje være ugyldig. De må lære seg nye kunnskaper, få seg nye ferdigheter og de må i tillegg lære seg nye kulturelle koder og samhandlingsformer. Det at samfunnet baserer seg på majoritetens kultur gjør at minoriteter ofte blir påminnet om sin minoritetssituasjon. Videre vil alt som gjør forskjellene syngelige som utseende, klær eller språk altså det som er annerledes påminne en om dette (Rugkåsa 2008,81-82). Det kommer blant annet frem i St. meld nr. 49 (2003-2004,43) at etniske minoriteter generelt lever under dårligere vilkår enn majoriteten etc.

Det at majoriteten besitter definisjonsmakt, kan til en viss grad sammenliknes med det Edward Said skrev om forholdet mellom vesten og orienten. Vesten får autoritet og dominerende funksjon over orienten gjennom orientalismen. Dette fører til at vesten får makt over orienten og orienten kommer i en avmakt posisjon. Orientalismen skaper et skille mellom «vi» og «dem» (Said 1978/1994).

Majoriteten består av flertallet og utgjør den etnisk norske forskjellen men deres motstandere er innvandrere. Disse forskjellene skaper ustabil hegemoni, som deler folk i to grupper som «oss» og «dem», der flertallet «vi» er de etniske norske. Dette danner grenser. Hegemoni går ut på at en gruppes interesser og syn, anses som det eneste riktige

og normale, der folk samles for å skape noen enigheter om hva som er det naturlige og det normale (Gullestad 2002, 16).

4.7 Språkmakt – makten i språket

Den sentrale typen av makten vi har i samfunnet er, den kulturelle og den symbolske makten. Symbol innebærer som for eksempel klær, skilt, språk, væremåter, verdier, normer og andre ting som er med på å danne kultur. Symbolene danner rammer for virkelighetsforståelse, identitet og samhandling og symbolsk makt er ofte en såkalt «normmakt». Dette innebærer om hvem som har definisjonsmakt på hva som er rett og galt i et samfunn (Bourdieu 1996, sitert fra Norvoll 2009,88). Denne makten består av språk og kommunikasjon mellom mennesker. I og med at språket har makt over våre tanker, så kan vi si at språket har makt over våre handlinger som er basert på våre tanker. Det er gjennom språket vi melder våre interesser, og begrunner den makten som brukes. For eksempel så kan vi befale, true og gi løfter. Symbolsk makt som språket har, blir blant annet synlig når den brukes til å forklare virkeligheten, fordi virkeligheten kan påvirkes av framstillingen vi gir av den. For eksempel gjenspeiler språket det grunnleggende menneskesynet vi har på pasientene eller klientene (Norvoll 2009,88). Språk makten som den enkelte har for å snakke om seg selv og sin sak for å få gjennomslag, kan føre til å danne og fastholde sosiale ujevnheter. Dette gjelder også det faglige språket som sosialarbeidere bruker, som kan virke fremmed for brukeren. Dette kan også føre til at brukeren føler seg svak, og går glipp av viktig informasjon (Norvoll 2009,88-89). Når det gjelder symbolsk makt så er det en viktig side av denne makten som er modellmakt (Bråten 1981, sitert fra Norvoll 2009,89). Dette går ut på at folk har ulik syn, referanserammer og har ulike meninger om ting som kan motstå hverandre (Norvoll 2009,88).

Makten blir synliggjort i sosiale settinger. Det er språk og kommunikasjon som skaper maktforhold mellom sosiale relasjoner også enkelt personers handlinger (Norvoll 2009,69). Språket kan ha en karakter og symbol som til en viss grad kan påvirke samtaler og beslutningsprosesser, noe som igjen gjør at noen blir tatt med inn og andre holdt

utenfor. Det er igjen definisjonsmakten som regulerer de normale og de som avviker (Engelstad 1999,9).

4.8 Strukturellmakt – makten i strukturen

Makt har ulike former og Foucault gjengitt i (Schaanning 2000, sitert fra Norvoll 2009,71) mener at det er viktig at makten har en form for frihet. Det er dette som skiller makten fra tvang ved at man har mulighet til å vise motstand. Makten som ikke har valgfrihet regnes ikke som makt. Videre kan makten ha en formell og en uformell form. Den formelle makten er nedfestet, baserer seg på lovverket og ligger i de posisjonene en har mens den uformelle makten ikke er nedskrevet, ikke basert på en lov og har ingen formell maktordning. Videre har vi den synlige og usynlige makten, den synlige er den lovfestede som gir oss for eksempel rett til å bruke tvang over pasienter i psykiatrien, mens den skjulte befinner seg i de små forholdene i hverdagen (Norvoll 2009,71).

Skau (1996, sitert fra Norvoll 2009,76) sier at makt på personnivå handler om den enkeltes holdninger og verdier. Mens makt på systemnivå er basert på makt – og kontroll funksjonen som tjenesten eller institusjonen har i samfunnet, og gjennom den yrkesrollen en har. Makt på systemnivå er utviklet gjennom organiseringen av institusjonen/avdelingen. Norvoll (2009,76-77) skriver at ofte vil den enkelte besitte makt i forutsetning av sin posisjon innenfor et system. For eksempel vil en sosionom ha makt i kraft av sosionomers rolle i sosialvesenet, som gir dem myndighet til å fatte vedtak etter Sosialtjenesteloven, også kan de avslå søknader om sosialhjelp. Makten disse sosionomene besitter i slike tilfeller, er ikke personlige men er på bakgrunn av organiseringen av systemet. Det er systemnivået som setter rammer for personlige møter mellom sosialarbeidere, og brukere av den makten sosialarbeideren besitter på godt og vondt. Selv om systemet avgjør maktutøvelsen så finnes det rom for å utforme yrkesrollen forskjellig innenfor systemet.

Strukturellmakt dreier seg om at maktforholdene dannes som faste mønstre i samfunnets økonomiske, kulturelle og politiske oppbygning. Slike forhold kan ikke enkeltindivider alene påvirke (Norvoll 2009,69).

4.9 Samfunnets institusjoner – arbeidslinje og NAV

Manglende tilpasning- kvalifiseringstiltakene er i liten grad tilpasset innvandrerkvinnens situasjon, der de noen mangler barnepass, har omsorgsoppgaver og har dårlig helse. Det er imidlertid en del tiltak som er tilpasset. For eksempel er behovene for en kvinne med lav eller ingen utdanning annerledes enn kvinne med høy utdanning og da er det kvalifiseringstiltakets karakter, som er avgjørende for om hun vil lykkes eller ikke. Noe av grunnen til at innvandrerkvinner ikke deltar i slike kvalifiseringstiltak eller fullfører det tilbudet de har fått kan være på grunn deres familieforpliktelser, behov for barnepass og deres helse. Noen innvandrerkvinner kunne hatt nytte av kvinnerettet tiltak. Det kunne lettet deres hverdag og interesser, men det betyr ikke at alle innvandrerkvinner kunne ha fått denne muligheten. Dette må ses i forhold til den enkeltes behov og situasjon. Det er også på bakgrunn av at noen kvinnegrupper fungerer godt, men passer dårlig for andre. Gode resultater av kvalifiseringstiltakene går ut på at oppleggene er tilpasset på en måte som kan lette den enkeltes situasjon, og muligheter for å komme seg ut i jobb (Håpnes og Berg 2004, 36).

Kontantstøtte har til en viss grad fått negative virkning når det gjelder innvandrerkvinner, og deres deltakelse i kvalifiseringstiltak. Den nye ordningen har skapt noen hindringer for å få innvandrerkvinner ut i jobb. Dette tydeliggjør hvor viktig det er å tenke sammenheng og helhetlig mellom velferd og arbeid i kvalifiseringsoppleggene. Arbeidslinje er viktig punkt i velferdspolitikken, og er et viktig prinsipp i innvandringspolitikken, nettopp for å få flest mulige til å integrere seg i arbeidslivet. Dette skal også sikre likestilling mellom menn og kvinner, ved å gi like gode muligheter for å delta som andre uavhengig av om de er mødre eller ikke (Håpnes og Berg 2004, 36).

4.10 Etnisk diskriminering

Etnisk diskriminering handler om å utsette noen for usaklig forskjellsbehandling som har en annen bakgrunn enn etniske norske. Det finnes to typer av diskriminering, direkte og indirekte. Direkte diskriminering går ut på en handling eller unnløstelse der man ønsker å behandle en med en annen bakgrunn, enn etnisk norsk, dårligere enn andre i samme eller lignende situasjon. Derimot er indirekte diskriminering når det kan forklares med

situasjoner der nøytrale bestemmelser, betingelser og praksiser om likebehandling, gir et annet resultat enn for en person med annen etnisk bakgrunn enn norsk. De stilles dårligere i forhold til andre i samme situasjon. For eksempel at det ikke gis ekstra tid til samtaler med tolk, der språk er en hindring, og gjør det vanskelig å kommunisere. Selv om det tar lengere tid å bruke en tolk, enn å ha samtale uten tolk (Skytte 2008, 47). Etnisk diskriminering har ulike nivåer som diskriminering på kulturelt og ideologisk nivå, diskriminering på institusjonelt nivå, diskriminering på relasjonelt/menneskelig nivå og tilslutt diskriminering på person nivå. Diskriminering på kulturelt og ideologisk nivå er når diskriminering handler om egenskapsforklaringer, stereotyper, tradisjoner og myter. Diskriminering på institusjonelt nivå er det at diskrimineringen foregår via lovgivning som til tross for formell likestilling av alle borgere, i praksis, får diskriminerende effekt. Diskriminering på relasjonelt/menneskelig nivå, skjer i samværet med andre mennesker, og kan fremstå i mange former. For eksempel når en saksbehandler ikke bestiller tolk til samtale, at brukere ikke får mulighet til å delta i samtalen. Diskriminering på person nivå skjer når personer karakteriseres med et eller annet negativt, denne typen diskriminering kan føre til endringer i selvforståelse, og får betydning for identitetsdannelsen (Skytte 2008,59-60).

DEL 5. ANALYSE - INNBLIKK I IKKE-VESTLIGE INNVANDRERKVINNERS OPPLEVELSE

I dette kapittelet skal jeg analysere mine funn fra min undersøkelse som enkelt kan deles opp i tre kategorier, som også er nevnt tidligere. Kategoriene er individuelle-, kulturelle-, og strukturelle barrierer. Jeg vil i dette kapitlet ha fokus på den individuelle barrieren, og videre i drøftingen er språklige utfordringer hovedfokuset. Når det gjelder kulturelle barrierer, er det fokus på de kulturelle- og religiøse vanskelighetene. Med strukturelle barrierer, skal jeg ta utgangspunkt i kvalifiseringssystemet og det norske arbeidsmarkedet. Jeg har valgt å ha fokus på språk som en individuell barriere på bakgrunn av at mine informanter bekrefter at det norske språket er nøkkelen til det norske samfunnet, både når det gjelder integrering generelt og til arbeidslivet. Vi trenger det

norske språket for å kunne kommunisere, uttrykke oss, forstå, sette oss inn arbeidssystemer mv. Språk kan være den største utfordringen for de fleste kvinner med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, og er første prioritering hos alle mine informanter. Jeg forstår det slik at denne barrieren må samfunnet generelt jobbe mer med. Videre har jeg valgt å fokusere på de kulturelle og religiøse utfordringer. De kulturelle barrierer på bakgrunn av at denne problematikken er kjent, og noe som de fleste av oss møter på daglig livet. Det er forskjellige versjoner og grader av dette hos den enkelte, men flere muslimske informanter har fokus på klær, ikke halal mat, bruk av hijab og møte med fremmede menn. Dette skaper utfordringer, ikke bare hos den enkelte, men også i samfunnet generelt. Det er ikke så lett å tilrettelegge. En stor konsekvens av dette kan bli at flere undervurderer sine muligheter, og sin kompetanse på grunn av manglende tilrettelegging. Når det gjelder strukturelle barrierer, har jeg hatt fokus på arbeidsmarkedstiltak og det norske arbeidsmarkedet, da dette er en utfordring som gjentok seg under intervjuene. Alle mine informanter ønsker å komme seg ut i arbeid og har et stort ønske om å jobbe, men de har møtt ulike hindringer underveis. Noen har aldri fått mulighet til å vise hva de er gode i, mens andre har hatt praksisplass etter praksisplass, uten å få fast jobb. Noen savnet tilrettelegging for personer med dårlige norskkunnskaper, og mange hadde et sterkt ønske om, og vilje og evne til å komme seg ut i arbeidslivet. Som de fleste er kjent med finnes det en del myter om at innvandrerkvinner er undertrykte, ønsker ikke å jobbe eller ikke får lov til dette av ektemannen. Det er svært få som viser forståelse for at ikke-vestlige innvandrerkvinner ønsker å jobbe, men arbeidsmarkedet er vanskelig og utstøter mange.

Videre vil jeg tydeliggjøre at mine funn og min analyse er rettet mot innvandrerkvinnens refleksjoner over opplevelsene de har møtt, når de har forsøkt å få seg en jobb. Min intervjuguide og de spørsmålene som var et utgangspunkt for samtaler med mine informanter, utviklet seg heller til en åpen dialog, og tok heller en retning mot de barrierene disse kvinnene møter. I intervjuguiden hadde jeg bakgrunns spørsmål som etter mitt syn er vanlige å stille for å bli kjent med informantene, og for å kunne sammenligne likheter og forskjeller mellom informantene. Disse brukes ikke i analysedelen. For å bli kjent med informantene ble det bl.a. stilt spørsmål om når de

bestemte seg for å komme ut i arbeidslivet, og være deltagende i det norske arbeidsmarkedet o.l. Svar på disse spørsmålene brukes heller ikke i analysedelen, men gir meg en bekreftelse på at innvandrerkvinner som regel bruker flere år på å komme seg ut i arbeidslivet pga. forskjellige årsaker. Men dette velger jeg å ikke gå inn på her. Spørsmål som hva de synes var vanskelig etter å ha tatt valget om å komme seg ut i arbeid, forlate sine hjemmeværende posisjoner, og deres møte med det norske hjelpeapparatet, ble stilt for å få et bilde av hvilke instanser de har vært i kontakt med. Det ble også stilt spørsmål om deres inntrykk av den hjelpen de fikk av de ulike instansene. Etter å ha hatt samtaler med informantene, valgte jeg å rette fokus mot de utfordringer, som ble møtt av mine informanter, noe som var fengende og spennende. På bakgrunn av dette valgte jeg å ta utgangspunkt i disse utfordringene, og den videre fremstillingen tar sikte på dette. En annen årsak til dette var at disse utfordringene var felles for alle mine informanter, og etter min oppfatning er det viktig å få frem deres syn på det de opplever som utfordrende.

5.1 Individuelle barrierer

På spørsmål om hva som var vanskelig etter å ha kommet seg ut av hjemmeværende posisjon, og i møtet med det norske hjelpeapparatet, svarte de fleste av mine informanter at det vanskeligste var manglende norskkunnskaper. Dette var den største hindringen til tross for at de fleste hadde noe utdanning fra hjemlandet, og kunne kommunisere på engelsk og sitt morsmål. Det hjalp lite om de var lærevillige og hadde et sterkt ønske om å komme seg ut i arbeidslivet, på lik linje med norske kvinner. Deres mangel på norskkunnskaper satte en stopper for dette. Manglende norskkunnskaper hindrer mine informanter i å kommunisere med andre, dele sine tanker og ideer, skaffe seg en jobb, bli selvstendige og støtte sin familie økonomisk. Manglende kunnskap om det norske systemet og deres rettigheter hemmer også deres muligheter på arbeidsmarkedet. Dette er en av grunnene til at jeg i den videre fremstillingen, vil rette fokus på de språklige utfordringene, som nevnt, i min analyse om de individuelle barrierene.

5.2 Språklige utfordringer:

I det første sitatet vil jeg illustrere hva manglende språkkunnskaper kan gi følelse av.

«Jeg har i løpet av de fem årene jeg har bodd i Norge følt meg som et null og grunnen til dette er at uansett hvor mye erfaring jeg har, og utdanning jeg har, så er jeg lik null her. Årsaken til dette er språket uansett hvor godt jeg snakker på engelsk eller på mitt morsmål så får jeg ikke jobb så lenge jeg ikke kan snakke norsk. Språket er en kjempe stor utfordring fordi jeg ser at jeg ikke får støttet min familie selv om jeg ønsker å støtte mannen min. Det er dyrt å bo her. Når jeg var i hjemlandet hadde jeg jobb, men her får jeg ikke gjort noe. Det er negativt for meg og jeg tenker ofte på om jeg vil få jobb, og hvor lang tid vil det ta?» (intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka føler at verken hun eller hennes utdanning fra hjemlandet blir verdsatt i Norge, grunnet manglende norskkunnskaper. Dette til tross for at hun kan kommunisere både på sitt morsmål og engelsk. Hun har arbeidserfaring fra hjemlandet, men får likevel ikke jobb i Norge. Hun har et sterkt ønske om å støtte sin ektemann økonomisk, da det er dyrt å bo i Norge. Men det norske språket setter en stopper for henne. Dette viser at språk kan være en individuell barriere som blant annet virker som en hindring for ikke-vestlige innvandrerkvinner, som ønsker å komme ut i arbeidslivet. Det å ha en jobb og egen inntekt er en viktig faktor, som bidrar til at ikke-vestlige kvinner blir sikrere på seg selv og får selvrespekt. I tillegg til dette kan de dekke sine egne behov uten å være avhengig av ektemannen, og bruke mer av det norske språket uten å kvie seg for å si noe feil. At det er vanskelig på arbeidsmarkedet bidrar til at disse kvinnene tviler på sin kompetanse, blir demotivert og mister selvrespekten.

Vi er kjent med at arbeidsmarkedet i dag er svært vanskelig i Norge, både for de som har gode og begrensede norskkunnskaper. Det er imidlertid personer med manglende eller begrensede norskkunnskaper som møter de største utfordringene, og det er de som får store vanskeligheter når de skal skaffe seg jobb (Håpnes og Berg 2004,18). Flere og flere arbeidsgivere krever gode norskkunnskaper, og dette bidrar til at svakheter ved den enkelte blir forsterket, mens mangler i arbeidsmarkedet blir skjult (Håpnes og Berg 2004,31). Det er maktforskjeller mellom innvandrerkvinner og arbeidsgivere. Med makt mener jeg tilfeller, hvor man kan føre frem sine interesser til tross for at man møter motstand (Weber 1971,53). I vårt tilfelle får ikke personer som Priyanka jobb i Norge.

Selv om hun er kvalifisert og har høyere utdanning enn mange av de som faktisk har gode norskkunnskaper. Hun blir dermed stilt i et dårligere lys og en posisjon hvor hun ikke får realisert sine ønsker og behov (Mathisen 1982, sitert i Norvoll 2009,81). Språk er også en type makt som blir synliggjort i sosiale sammenhenger med andre mennesker (Engelstad 1999,9). Dermed kan man si at Priyanka mangler språkmakt, da hun ikke kan overbevise arbeidsgiver om at hun er en god kandidat, og dermed heller ikke kan få jobb.

Videre uttrykker Mona at hun ikke føler seg komfortabel med norskkunnskapene sine.

«Når jeg snakker norsk så sier jeg til meg selv, at jeg ikke må snakke så mye. Jeg er veldig sjenert, men jeg vet at jeg lærer språket bedre, ved å snakke med andre folk. Når jeg går ut, spør jeg ikke andre om hvor jeg skal gå, fordi jeg er sjenert. Jeg turte ikke å spørre før, men tør litt mer nå. Jeg er sjenert fordi jeg tror jeg snakker feil norsk. Når det skjer noe i barnehagen med barna f.eks. når de slår seg, så klarer jeg ikke å snakke med de voksne. Men jeg spør om en avtale slik at min mann kan møte til samtale, eller så tar jeg med en venn som snakker norsk» (Intervju 4. med Mona den 05.05.14).

Mona tør ikke å snakke norsk fordi hun er sjenert og redd for å si noe feil. Hun tør ikke å spørre noen om veien og heller ikke kommunisere med de ansatte i barnehagen, hvis det skjer noe med barna. Hun klarer imidlertid å avtale tidspunkt for en samtale med de ansatte slik at hennes mann kan møte opp til den avtalte samtalen. Dersom tidspunktet ikke passer for ektemannen, tar hun heller med seg en venninne som kan oversette det hun ønsker å ta opp. I Monas tilfelle kan også manglende norskkunnskaper være en individuell barriere. Sammenlignet med Priyanka kan Mona både forstå og kommunisere på norsk, men hun synes det er vanskelig å prate norsk med andre, da hun ikke er trygg på sine norskkunnskaper. Dette bidrar til at hun er mer tilbaketrukket og redd, og dette gjør at hun ikke får ført en samtale på egenhånd. Det belyser at mangel på selvsikkerhet bidrar til at de fleste ikke-vestlige innvandrerkvinner velger å isolere seg, på grunn av kommunikasjonsvansker. Dette bidrar til ensomhet. Det er årsaken til at mange foretrekker å omgås med personer, som har samme bakgrunn og språk som en selv. Dermed får disse kvinnene ikke brukt det de har lært på norskkurs, og får heller ikke utviklet sine norskkunnskaper. Vi kan se på dette som en ond sirkel, hvor flere ulike faktorer fører til at disse kvinnene står samme sted som tidligere.

Manglende norskkunnskaper er som tidligere nevnt en individuell barriere. Språk gir makt når man er i samhandling med andre, og Priyankas eksempel belyser dette svært godt. Når Mona ikke føler seg trygg på sine norskkunnskaper og ikke tør å snakke med andre, belyser det at hun ikke har språkmakt. Hun setter seg selv i en avmaktsposisjon og begrenser sin kontakt med andre. Hun kvier seg for å spørre om enkle ting som f.eks. veibeskrivelse eller ha en samtale med barnehageansatte om ting hun lurer på, eller ønsker å ta opp. Dette bidrar til at hun ikke får en mestringsfølelse og at hun begrenser sine muligheter til å utvikle norskkunnskaper, noe som hun kunne forbedret hennes norskkferdigheter.

Når jeg spør om Mona selv merker noen forskjell i sin hverdag nå, i motsetning til tidligere da hun var hjemmeværende, svarer hun følgende:

«Det er forskjell nå i forhold til da jeg var hjemme før. Da kjente jeg ikke til systemet og jeg kunne ikke snakke norsk. Men nå kjenner jeg til systemet og til mennesker siden jeg deltar i denne ordningen» Intervju 4. Mona den 05.05.14).

Når Mona var hjemmeværende kunne hun ikke snakke norsk og hadde ingen kjennskap til det norskesystemet. Hun hadde heller ikke mange venner, men når hun valgte å komme seg ut av huset, og lærte seg norsk, bidro dette til at hun fikk bedre forståelse av hvordan det norske samfunnet fungerer. I tillegg til det, ble hun kjent med nye mennesker, ulike kulturer og har fått nye venner som hun omgås med. Språkbarrieren kan føre til at man ikke blir kjent med nye mennesker, og systemet i det landet man bosetter seg i. Dette fører igjen til at man går glipp av en rekke tjenester og ordninger, som man kan ha krav på og kan dra nytte av. Det er allment kjent at det er svært viktig med nettverk, både for å kunne sosialisere seg med andre, og for å kunne komme i kontakt med en potensiell arbeidsgiver. Basert på opplysninger fra mine informanter kan det konkluderes med at nettverk er svært viktig i Norge.

Det overnevnte viser at man kommer i en svært dårlig posisjon dersom man ikke kan kommunisere med andre på et språk som begge parter forstår og behersker. Slik som tidligere nevnt, er språk en svært viktig faktor for at ikke-vestlige innvandrerkvinner, skal kunne klare å komme seg ut i arbeidslivet. I tillegg til dette bidrar det til at de blir kjent

med deres rettigheter, og plikter i Norge. Samtidig får man en unik mulighet til å bli kjent med nye mennesker, være i samhandling med andre og utvikle et godt nettverk. Nettverk kan også kalles for en sosialkapital. Med sosialkapital mener vi her sosialt nettverk som for eksempel familiemedlemmer, venner, naboer osv. Denne kapitalen gir makt, da et godt nettverk kan være til hjelp, hvis man vil og ønsker å oppnå noe. For eksempel kan en bekjent legge inn et godt ord i forbindelse med en jobb man ønsker å søke på (Aakvaag 2008, 153).

Priyanka forteller årsaken til at hun ventet 5 år før hun tok initiativet til å lære seg norsk, og uttaler følgende:

«Jeg begynte med norskopplæring først nå. Jeg visste ikke om noen ordninger som dette før, og norskkurs hadde jeg ikke råd til å dekke. Jeg visste om norskkurs, men det er dyrt når bare mannen min har inntekt. Også kommer boligen med høy husleie i tillegg, så hvis jeg hadde begynt på norskkurs hadde det ikke vært mulig for meg. Jeg tenker at det burde vært andre ordninger for oss utdannede folk, slik at vi kunne lært oss norsk og kommet oss videre. Slik at vi ikke ble stående utenfor på bakgrunn av at vi ikke har inntekt» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka begynte ganske sent med norskopplæring grunnet mangel på kunnskap om andre ordninger enn norskkurs. Norskkurs var som nevnt dyrt og ektefellens inntekt var ikke nok til å dekke både utgifter til livsopphold og norskkurs. Hun har ofte tenkt på at det bør finnes hjelpetiltak til personer som ønsker å lære norsk, men ikke har nok inntekt til å kunne delta på kurs. Hun kunne ha tenkt seg en ordning tilrettelagt for høyt utdannende kvinner med ikke-vestlig bakgrunn, som både har lyst og ambisjoner om å komme seg ut i arbeidslivet. Slik at økonomi ikke blir en hindring for å kunne lære seg det norske språket og integrere seg. Vi som bor i Norge, er kjent med at det ofte blir tøft med kun en inntekt i husholdningen, og ekstra utgifter til norskkurs. Det fører til økonomiske vanskeligheter for svært mange familier. Dette fører igjen til at mange minoritetskvinner venter med å lære seg norsk, noe som både hemmer deres kontakt med omverdenen og muligheter til å kunne delta i arbeidslivet. Det er utrolig viktig å lære seg norsk, både for å bo og jobbe i Norge, men dårlig økonomi er et hinder. Dette bidrar til at mange innvandrerkvinner ikke setter norskopplæring som første prioritet.

Det er en barriere å ikke kunne norsk og kostnadene forbundet med norskopplæring er enda en barriere. Da er man igjen i en avmakt situasjon som bidrar til at man ikke kommer seg ut i arbeidslivet, grunnet manglende norskkunnskaper. Dette bidrar til at de fleste henger etter med norskopplæring, og heller ikke får finansiert kostnader forbundet med norskkurs. Priyankas tilfelle er belysende, og det tok fem år før hun kom i gang med norskopplæring. Når økonomien er stram tar man som regel imot det som finnes av muligheter, for eksempel Priyanka har vært hjemme med sitt barn, frem til hun begynte i tiltaket. Uten at jeg vet om hun mottok kontantstøtte mens hun var hjemme med barnet sitt, så kan jeg anta at hun sikkert ville blitt hjemme og ville vært glad for å få denne støtten så lenge det lot seg gjøre.

Priyanka sier videre at det å lære seg et nytt språk er tidskrevende.

«Det norske språket er en hindring og det tar tid å lære seg hvilket som helst språk. Det er ikke nok med to - eller tre måneders opplæring. Det kan ta flere år før man behersker et språk. Jeg føler at jeg kommer til å være «null» til jeg klarer å snakke godt nok norsk. Selv om jeg har gått på norskkurs i tre måneder føler jeg meg ikke hundreprosent sikker på meg selv. I engelsk ble jeg perfekt først etter å ha snakket det i tretti år. Jeg føler meg trygg på at jeg kan kommunisere med andre, og er ikke redd for noe når det gjelder mitt morsmål eller engelsk. Fordi, disse språkene har jeg praktisert i tretti år. Men det vil ta meg ett- to år for å bli perfekt i norsk. Jeg kan det grunnleggende sånn som for eksempel, det jeg trenger når jeg skal på butikken for å kjøpe noe, eller for å snakke med noen i barnehagen for min datter» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka opplyser at manglende språkkunnskaper er en utfordring, og at det tar tid å lære seg et nytt og ukjent språk. Norsk er et språk man ikke kan lære seg i løpet av korttid. Tvert imot tar det opp til flere måneder før man behersker norsk til en viss grad, og opptil flere år før man evner å snakke flytende norsk. Manglende norskkunnskaper fører til et dårlig selvbilde og dette bidrar igjen til at mange begynner å føle at de er mindre verdt enn en person som snakker flytende norsk.

Priyanka gir uttrykk for at manglende norskkunnskaper er en barriere, og det å lære seg et nytt språk er både tidskrevende, og det tar svært lang tid før man føler seg trygg på det norske språket. Priyanka er av den oppfatning at det tar lang tid før man blir trygg på det norske språket. Og hun føler at hun står på samme sted som tidligere, noe som er veldig

demotiverende. Det overnevnte belyser at mangel på norskkunnskaper, og dårlig økonomi er kumulative faktorer.

Informanten min Fakhira opplyser at hun angrer på at hun ikke tok initiativ til å lære seg norsk på et tidligere stadium og uttaler følgende:

«Jeg er førti år nå og tenker at når jeg kom til Norge, så var jeg tjuefire – tjuefem år og burde ha kommet meg ut med en gang, fordi nå forstår jeg ikke like mye. Da jeg var ung ville ting vært lettere å lære» (Intervju 3. med Fakhira den 05.05.14).

Fakhira gir uttrykk for at dersom hun hadde tatt initiativ til å lære seg norsk, da hun kom til Norge, ville hun hatt bedre norskkunnskaper, enn det hun har per i dag. Fakhira skiller seg ut blant mine informanter, da hun er av den oppfatning at hun ville hatt flere muligheter dersom hun hadde begynt med norskopplæring på et tidligere stadium. Og da ville hun også ha lært norsk hurtigere. Dette på bakgrunn av at det er lettere å ta til seg nytt kunnskap og lære seg et nytt språk, når man er yngre.

Fakhiras tankegang belyser at hun undervurderer seg selv og mener at hun har svært få sjanser for å kunne lære seg det norske språket. Dette virker demotiverende for henne og begrenser hennes muligheter, noe som etter min oppfatning er en feil holdning. Man kan si at Fakhira selv setter seg i en avmakt posisjon.

Priyanka ønsker ikke å gå ut i praksis før hun er trygg på sine norskkunnskaper og uttaler at:

«Jeg lærer meg mye og lærer har snakket med meg om praksis, men jeg sier at jeg ikke kan snakke godt norsk enda. Og kommer da bare til å være en observatør, og dette vil da ikke være nyttig for meg. Da vil jeg heller tenke at jeg kan mitt morsmål og engelsk, og at jeg er kompetent til å snakke disse språkene, men at jeg ikke får jobb bare på grunn av at jeg ikke kan norsk» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyankas lærere ønsker at hun skal gå ut i praksis, mens hun ikke ønsker dette på nåværende tidspunkt og hun ønsker heller å vente til hun føler seg trygg på sine norskkunnskaper. Hun frykter at hun vil føle seg utenfor, da hun ikke tør å ta del i samtaler, og hun vil heller ikke få utbytte av praksisen. Hun ønsker dermed å føle seg

trygg på sine norskkunnskaper før hun takker ja, til en eventuell praksisplass. Etter samtaler med mine informanter har jeg inntrykk av at folk har ulike oppfatninger rundt en praksisplass. Noen synes det er nyttig å være i praksis, til tross for at de har svake norskkunnskaper, og ser på dette som en god øvelse i å kunne kommunisere med andre. Samtidig får de en mulighet til å se hvordan arbeidslivet i Norge fungerer. Praksisplass bidrar også til at en del blir bevisst på at de faktisk har bedre norskkunnskaper enn forutsatt. Dette medfører at de blir mer trygge på seg selv. De vegrer seg ikke lenger for å snakke norsk og får stort utbytte av praksisplassen.

Priyankas tilfelle belyser at hun mangler språkmakt og er redd for å kommunisere med andre mennesker. Hun ønsker en mestringsfølelse, før hun i det hele tatt vil begynne å kommunisere med andre på norsk eller før hun selv vil ta initiativ til samtale med andre. Etter min oppfatning er Priyanka tilbakeholden og forsiktig. Hun er redd for å trå feil og ønsker å være trygg på seg selv, før hun tør å kaste seg ut i arbeidslivet. Dette viser at mangel på språkmakt ofte bidrar til at de fleste ikke-vestlige kvinner, ikke stoler på seg selv og sine språkkunnskaper. De begrenser på mange måter sine egne muligheter, da de ikke våger å kaste seg ut i arbeidslivet og ta eventuelle utfordringer med strak arm.

Nasim er av den oppfatning at alle problemer vil bli løst når hun først har lært seg norsk.

«Min største utfordring er språket. Hadde jeg kunnet språket ville alle mine problemer blitt løst. Mine barn sier: «Mamma du har vært her i mange år, men du har ikke lært deg norsk». Hvis jeg spør dem om noen ting så sier de «Mamma kan du ikke det?». De tuller mye med meg. De sier også at alle andre sine mødre kan norsk, for eksempel hun tanten der. Og jeg sier at jeg prøver, men hva skal jeg gjøre når jeg ikke får det til» (Intervju 2. med Nasim den 24.03.14).

Nasim sier at hennes eneste utfordring er manglende norskkunnskaper og dersom hun kunne beherske norsk, ville dette ha løst alle hennes problemer. Hun føler at hennes barn ser ned på henne for at hun ikke kan norsk, mens andres mødre snakker flytende norsk. Denne problematikken vil de fleste ikke-vestlige innvandrerkvinner kjenne seg igjen i. Deres barn har gått på norske skoler og barna ikke forstår hvorfor deres mødre ikke kan norsk, til tross for at de har bodd i Norge i flere år. Det er ulike årsaker til dette og de

fleste mødre har selv ofret sine utviklingsmuligheter, for at deres barn skal få en god fremtid. Dette ved å være tilgjengelig for sine barn til enhver tid.

Etter å ha snakket med mine informanter er jeg av den oppfatning at språk er den største utfordringen for ikke-vestlige kvinner, og er et hinder for at de skal kunne komme seg ut i arbeidslivet. Dette er bakgrunnen for at de fleste minoritetskvinner ønsker å lære seg norsk for å bli aktuell på arbeidsmarkedet.

Hodan fikk spørsmål om hvorfor hun valgte å komme seg ut av hjemmet, lære seg norsk og jobbe. Hun uttaler følgende:

«Det er bra fordi det er kunnskap. Det er veldig viktig for meg å gå ut og være sosial. Jeg vil lære norsk fordi hvis jeg kan språk så blir jeg kjent med mine rettigheter. Det er viktig for å kunne følge opp mine barn som går på skolen, med blant annet lekser, delta på foreldremøter, foreldresamtaler osv. Det er vanskelig når du ikke kan norsk. Min mann har ikke noe imot at jeg ønsker å lære norsk og jobbe, fordi det kan skje ting i livene våre som for eksempel at han må flytte, at han dør eller lignende. Derfor kan jeg ikke sitte og være avhengig av han. Språk er nøkkel ikke sant? Ja, hvis jeg for eksempel skal komme meg inn på dette rommet, men ikke har nøkler så kommer jeg meg ikke inn. Språk virker på samme måte. Ja språk er nøkler» (Intervju 6. med Hodan den 12.05.14).

Hodan ser på det å kunne det norske språket som nyttig kunnskap. Ved å lære seg norsk blir hun kjent med sine rettigheter, og hun kommer i kontakt med nye mennesker. Hennes ektemann har vært støttende i denne prosessen og ønsket at hun skulle bli selvstendig. På bakgrunn av dette slipp hun å være avhengig av ektemannens inntekt, da man aldri vet hva som skjer videre i livet.

For Hodan var det norske språket nøkkelen til mange muligheter. Norsk er viktig for å kunne integrere seg i det norske samfunnet, og for å komme seg ut i arbeidslivet. Hodans eksempel passer godt inn hvis vi ser på det norske språket som en nøkkel, mens rommet er det norske samfunnet og arbeidslivet. For å kunne bli kjent med systemet i det landet man bor i, er det viktig å lære seg språket.

Hodan var heldig som fikk støtte fra sin ektemann, men det er dessverre ikke slik for alle innvandrerkvinner. Ens familie har ofte mye å si i forbindelse med de beslutninger som

tas. Mine informanter har imidlertid hatt støtte fra sin familie, for å kunne lære seg norsk og komme seg ut i arbeidslivet. Det er svært viktig å kunne norsk, for at foreldre med innvandrerbakgrunn skal kunne følge opp sine barn på en god og tilfredsstillende måte.

Språkkunnskaper kan bidra til å forenkle hverdagen, og gir samtidig innblikk i hvilke rettigheter og plikter man har. Samtidig kan dette bidra til at minoritetskvinner styrker sine posisjoner og blir selvstendige.

Informanten Fakhira opplyser om bakgrunnen for hennes valg for å komme seg ut i arbeidslivet og uttaler at:

«Jeg har vært hjemme i mange år og tenker nå at jeg bør lære meg å snakke norsk og jobbe for da får man bedre økonomi. Man bør kunne snakke norsk for å kunne bo her. Dette kan løse flere problemer for deg, så slipper man å ta med mannen sin hele tiden, som f.eks. hos lege o.l.» (Intervju 3. med Fakhira den 05.05.14).

Fakhira ønsker å komme seg ut i arbeidslivet etter å ha vært hjemmeværende i flere år, og har tatt initiativet til å lære seg norsk. Hun forbinder norskopplæring med muligheter for å komme seg ut arbeidslivet, en mulighet til å forbedre sin økonomi og ha egen inntekt. I tillegg til dette forbinder hun norskkunnskaper med selvstendighet og opplyser at hun kan møte opp til sine avtaler på egenhånd, uten å være avhengig av sin ektefelle. Dette bidrar til at hun kan kommunisere med andre på egenhånd, uten å ha med en person som fungerer som tolk. Erfaringsmessig er vi kjent med at det hender at ting blir tolket feil, eller at budskapet ikke kommer frem, når man har et mellomledd slik det er nevnt i metodekapittelet.

I de fleste innvandrerfamilier er det ofte kun en inntektskilde og dette fører til en stram økonomi. For å kunne forbedre sin økonomiske evne er man ofte avhengig av at begge ektefeller bidrar, slik at man får dekket de nødvendige utgiftene. Det å kunne beherske et språk, er et viktig verktøy for at personer skal komme seg ut i arbeid.

Fadumo ønsker ikke å være avhengig av det norske hjelpeapparatet og opplyser at:

«Mitt mål er å få meg jobb og klare meg selv, istedenfor å ta imot sosialhjelp eller delta på kvalifiseringsprogram» (Intervju 5. med Fadumo den 12.05.14).

Fadumo har et sterkt ønske om å komme seg ut i arbeidslivet og bli selvstendig. Hun er av den oppfatning at dersom man har arbeidsevne, så må man komme seg ut i arbeidslivet, istedenfor å være avhengig av støtteordninger, for å kunne klare seg økonomisk. Hun opplyser videre at lønn for utført arbeid gir mer glede, enn en fast sum man mottar hver måned uten å ha jobbet for det.

5.3 Kulturelle Barrierer

Etter samtaler med mine informanter har jeg et inntrykk av at noe av årsaken til at mange føler at det er utfordrende å komme seg ut av hjemmet, er forbundet med kultur og religion. Det er imidlertid ulike oppfatninger om hvilke utfordringer som er knyttet til kultur og religion. Noen legger vekt på de utfordringene som er knyttet til religionen for eksempel at man ikke kan håndhelse med det motsatte kjønn eller ta imot behandling av en mannlig lege eller fysioterapeut. Dette på bakgrunn av at muslimske kvinner føler ubehag for å fremvise sin kropp, og området som trenger behandling, da det ikke er tillatt å vise sin kropp til andre menn enn sin egen ektemann i deres religion. I tillegg til dette mener mange at det er en utfordring å jobbe med mat som ikke er halal som f.eks. skinke, øl, og lignende.

Videre er det en utfordring for en del muslimske kvinner å kunne be på jobb, da arbeidsgiver ønsker at dette gjøres i pausen. Dette resulterer i at man mister sin bønn, i påvente av pause, da man er avhengig av å forrette bønnen i et bestemt tidsrom. En del opplever i tillegg utfordringer i forhold til hvilke jobber de kan takke ja til, grunnet klesstil og bruk av hijab.

De overnevnte utfordringene kan etter min oppfatning avhjelpes ved tilrettelegging, og kulturoppklæring for å bevisstgjøre kulturforskjellene.

5.4 Kulturelle - og religiøse utfordringer:

Priyanka mener at man bør ha kulturoppklæring, som en del av norskopplæringen, for å bevisstgjøre likheter og forskjeller i ulike kulturer. Hun uttaler følgende:

«Enda en ting jeg tenker på, som andre også ser, er at når vi for eksempel skal spise sammen, klarer vi ikke å tilpasse oss de etniske norske og deres kultur. Noen er sjenerte og noen føler at de ikke spiser på en fin måte så vi burde få trening på dette området, altså grunnleggende opplæring slik at vi får vite hvordan vi skal sitte sammen med andre mennesker. Vi kan mye om vårt, men det er greit å lære om kulturen til det landet man bor i. Man burde få den type opplæring også. Dette er viktig for at vi skal føle oss komfortable med andre, kunne spise med dem og presentere oss selv. I det foregående har det blitt nevnt mange ting som man får lært ved å lese bøker» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka mener at kulturoplæring er nødvendig i tillegg til norskopplæring. Det bidrar til en bevisstgjøring av den norskekulturen og skaper trygghet, og gjør det lettere å tilpasse seg.

I følge Priyanka blir man kjent med den norske kulturen ved å praktisere. Hun gir uttrykk for det de fleste med innvandrere bakgrunn vil kjenne seg igjen i dette. Det kan være flere årsaker til dette, noen er kanskje sjenert, noen er redd for å gjøre feil eller å bli sett ned på. Dette bidrar til at mange føler seg utrygge på de nye omgivelsene, i den nye kulturen, og ser på seg selv som en inntrenger i et nytt og ukjent samfunn.

Det overnevnte handler om de kulturelle barrierene, barrierer som går ut på stigmatiserte holdninger og kulturelleste holdninger. Innvandrerkvinner blir ofte sett på som de undertrykte (Håpnes og Berg 2004,35). De barrierene innvandrerkvinner står ovenfor, er en kultur preget av struktur. Dette går blant annet ut på utfordringer i en majoritet – minoritetsforhold (Håpnes og Berg 2004,37). Innvandrere føler seg ikke komfortable med etniske norske av ulike årsaker. Det overnevnte belyser at en av årsakene er at man vet for lite, om den etniske norskekulturen og dermed blir det vanskelig å tilpasse seg. Dette bidrar til at en del føler at de er annerledes og forskjellig. Dette bidrar igjen til at man er mer forsiktig og tilbakeholden. Videre kan man som inntrenger føle seg presset til å innordne seg majoritetens premisser for å bli akseptert og for å bli en del av dem. Majoriteten er dermed de som har definisjonsmakt på hva som er det normale og unormale i det norske samfunnet (de Los Reyes & Mulinari 2005, Lopez 2007, sitert fra Rugkåsa 2008,91).

Priyanka går inn på den overnevnte problemstillingen om hva manglende kulturoplæring/forståelse kan føre til og opplyser at:

«Når vi har lunsj så pleier alle å gruppere seg ut ifra deres bakgrunn fordi man føler seg komfortabel med sine egne fordi, vi spiser det samme, tenker på samme måte og sitter sammen. Når for eksempel norske kommer og setter seg med oss, så begynner vi å føle oss nervøse, vi tenker om vi gjør noe feil, og om vi får det til eller ikke. Slike følelser får man når man føler seg utrygg, men med litt opplæring i dette ville vi følt oss likeverdige» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyankas eksempel belyser at en minoritet vil forholde seg til en annen minoritet da de føler seg annerledes enn majoriteten, og har den oppfatning at det ikke er lett å forholde seg til den ukjente kulturen. Dette belyser at man ofte søker til de trygge omgivelsene og bidrar til at man ofte danner egne små grupper. Man er redd for å slippe inn de med en annen kultur som man ikke er trygg på. På bakgrunn av dette blir man ekstra påpasselig, og kan føle seg utenfor og mindre verdt.

Man føler seg komfortabel med den man har noe til felles med, og man føler alltid litt ubehag i møtet med det uvante. Etnisk norske kjenner til den norskekulturen, og har andre oppfatninger enn innvandrere. De kjenner til kodene for hva som er normalt, tillatt og ikke tillatt i det norske samfunnet (De Los Reyes & Mulinari 2005, Lopez 2007, sitert i Rugkåsa 2008,91). Denne normaliseringen kan føre til et skille mellom det normale og det unormale, og dermed kan andre føle seg mer annerledes enn virkeligheten. Priyanka mener imidlertid at med litt trening kan man takle slike situasjoner og unngå ubehaget. Ved å lære seg mer om den norskekulturen, og tilpasse seg etter beste evne.

Man kan si at dette handler om maktforskjeller mellom majoriteten, som har mer makt. Derfor ønsker minoriteten å lære for å kunne innordne seg majoritetens premisser (Eriksen 1993, sitert i Rugkåsa 2008,81).

Priyanka er vegetarianer, og synes det er vanskelig med praksis i barnehage og uttaler at:

«Jeg ønsket praksis i barnehage før, men siden jeg er vegetarianer har det blitt litt problematisk med ikke – vegetar mat. Jeg blir dårlig så jeg måtte slutte etter 15 dager. Det var vanskelig å jobbe med mat, hjelpe barna med mat, så jeg klarte

ikke å utføre jobben min hundreprosent derfor følte jeg det ikke var et rett sted for meg» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka følte at hun ikke kunne utføre sine arbeidsoppgaver på en god måte da hun ikke taklet å tilberede retter med kjøtt, og valgte dermed å avslutte sin praksis i barnehagen. Dette er en problemstilling de fleste kjenner til, og flere eksempler på dette følger nedenfor. Dette er på bakgrunn av religion og livssyn. Priyanka representerer en annen kultur og religion. Hun synes at det er svært ubehagelig å tilberede kjøttretter. Noe av årsaken til dette er at det anses som tabu å komme i kontakt med matvarer man ikke kan spise. Og i slike situasjoner blir man oppmerksom på at man er annerledes og minoritet (Rugkåsa 2008,82).

Ved spørsmål om Mona har møtt eller møter utfordringer grunnet kulturforskjell, svarer hun følgende:

«Ja, det er vanskelig. Føler du at du ikke blir forstått? Ja, jeg trodde før at de andre ikke forstod, men nå ser jeg at de forstår litt. Når jeg søkte praksisplass så sa jeg til min veileder at jeg ikke kan jobbe uten hijab og heller ikke vil bruke bukse. Hun sa «det er greit» og skulle finne en praksisplass til meg i en barnehage. Men jeg sa at det blir vanskelig å jobbe i barnehage med skinke, pølser og mat som ikke er halal. Veilederen min ba meg om å gå på intervjuet, og der skulle jeg spørre arbeidsgiveren om dette. Der ble jeg spurt om jeg kunne gå med dress om vinteren, og uten hijab selv om hun forstod at jeg var muslim, jeg sa «Nei det kan jeg ikke». Jeg fikk videre informasjon om at det lages annen mat enn halal, som pølser som skal serveres til barna. Jeg ble spurt om jeg kunne servere den type mat, og hjelpe til med skinke og annet ikke halal pålegg. Da sa jeg «Nei», det ville bli vanskelig. Da sa arbeidsgiveren at det blir vanskelig for dem å ha meg der. Jeg finner ikke en jobb som passer til meg. Når jeg går til praksisplassen der jobber jeg som renholder, og jeg bruker jeg mine egne klær. Men er klar over at noen firmaer har firmaklær også» (Intervju 4. med Mona 05.05.14).

Mona følte at ingen forstod hennes kultur, men nå har hun innsett at folk faktisk gjør det. Hennes veileder forstod henne godt når de skulle finne en praksisplass til henne. Hun ville ha en praksisplass der hun kunne jobbe selv om hun brukte hijab, og der hun ikke trengte å bruke bukse. De fant en praksis i en barnehage, og opplyste til veilederen at hun ikke kunne jobbe med annet enn halal mat. Mona synes det er vanskelig å finne en jobb

som passer for henne. Nylig har hun vært i praksis som renholder, hvor hun fikk lov til å bruke sine egne klær, til tross for at renholdere som regel har uniform.

Mona har en tilsvarende utfordring som Priyanka som medfører at hun ikke kan jobbe i en barnehage med ikke halal mat. I tillegg til dette har Mona utfordringer grunnet hennes klesstil. Det er flere arbeidsplasser som har uniform, men arbeidsplasser der det ikke brukes uniform kan det kreves at man går vestlig klesstil. Noen krever i tillegg at de ansatte ikke går med hijab. Dette skaper et tydelig skille mellom minoritet og majoritet da arbeidsgivere ikke er villig til å tilrettelegg for ikke-vestlige kvinner. Hijab problematikken gjelder både de som snakker flytende norsk og de som har høy utdanning fra Norge. Det samme gjelder for kvinnene som forsøker å lære seg språket, og komme seg ut i arbeidslivet. Dette markerer noe som er annerledes, og ulikt fra det som er angitt som det normale. Disse forskjellene har Said beskrevet som autoritetsforskjeller mellom vesten og orienten i sin bok (Said 1978/1994).

Mona forteller om flere kulturelle utfordringer og opplyser at:

«En ting som er vanskelig for meg, er når jeg går til legen, og møter en mannlig lege. Det er ikke bra å håndhilse ikke sant? Når de rekker frem hånden, blir det vanskelig å ikke ta frem sin hånd. Jeg blir sjenert det er ikke bra ikke sant. Dette kan oppleves som vanskelig når bare noen forstår det, og andre ikke» (Intervju 4. med Mona den 05.05.14).

I følge Monas utsagn oppstår det kulturkonflikter ved legebesøk når det gjelder håndhilsning. Noen viser forståelse for dette, mens andre ikke gjør det. Det er ulike meninger om håndhilsning med personer av motsatt kjønn, noen synes at det ikke er så farlig, mens andre synes det er viktig å unngå dette.

Man møter hindring som fort kan vise det som er ulikt fra det som er tatt for gitt og dette skaper forskjeller mellom majoritet og minoritet. For eksempel er det vanlig at man håndhilser både på menn og kvinner i Norge, mens de fra andre kulturer har et annet syn på dette.

Når Fadumo fikk spørsmål om hva hun opplever som vanskelig, svarer hun følgende:

«For meg er det vanskelig å jobbe med svinekjøtt og med øl. Det er ikke bare min tankegang, men det er min religion. Jeg synes det også er vanskelig når sjefen på praksisplassen spør om jeg kan be i pausetiden, da sier jeg å være så snill, tid for bønn er ikke på samme tid som pausen. Jeg føler at min veileder forstår dette. En gang da jeg jobbet i kantinen, kom min sjef inn. Jeg husker ikke hennes navn nå, men hun spurte om jeg kunne gjøre klar brødsriver med svin på, fordi hun ser at mange andre muslimer gjør det. Da sa jeg være så snill, jeg er muslim og jeg kan ikke ta på svin. Da spurte hun om at når andre kan gjøre det, hvorfor kan ikke du gjøre det? Da svarte jeg at jeg er Fadumo og de andre er for eksempel Asha, Mona, Yousef. Men jeg kan ikke gjøre det selv om andre gjør det. Hun sa greit og beklaget. Jeg forstår at hun blir usikker når noen kan gjøre det, og andre ikke kan. Det er grunnen til at jeg ikke vil jobbe i barnehage, men søker bare på renholds stillinger» (Intervju 5. med Fadumo den 12.05.14).

Fadumo sier noe av det samme som Priyanka og Mona, at det er vanskelig å jobbe med mat av ulike årsaker. På bakgrunn av dette søker Fadumo på stillinger som renholder. Etter min oppfatning er dette svært trist, og medfører at Fadumo undervurderer seg selv, da hun har en oppfatning av at ingen arbeidsgivere vil tillate henne å jobbe med sitt eget antrekk. Dette tydeliggjør forskjellen mellom majoriteten og minoriteten.

Noen arbeidsgivere har ingenting imot at deres arbeidstakere ber i sin arbeidstid, så lenge de utfører sine arbeidsoppgaver på en god og tilfredsstillende måte. Andre tillater det ikke. Dette medfører at noen arbeidstakere ber i skjul for sin arbeidsgiver, mens andre velger å etterkomme arbeidsgivers ønske og tar igjen sin bønn når de kommer hjem.

Hodan har også møtt på lignende utfordringer, spesielt når hun skal til fysioterapeut for behandling og opplyser at:

«Jeg ser at noen forstår det, men ikke andre. Det med religion og en annen kultur. Jeg var hos en fysioterapeut for to måneder siden, på en fysioterapi som ligger i bydelen. Det var en mann som var fysioterapeut og da fikk jeg beskjed om å kle av meg på det området som skulle behandles. Da sa jeg nei og byttet til et nytt fysioterapisenter. Når jeg kom meg til det nye stedet fikk jeg tildelt en kvinnelig fysioterapeut. Hun spurte meg om hvorfor jeg hadde byttet fysioterapeut, da sa jeg på grunn av min religion. Jeg sa at jeg er en muslims, og jeg kan ikke være naken

foran en fremmed mann. Kultur og religion er veldig viktig» (Intervju 5. med Hodan den 12.05.14).

For Hodan er det viktig med kultur og religion. Hun synes det var vanskelig å få behandling av en mannlig fysioterapeut da hun ikke ønsker å vise seg for en fremmed mann. Dette medførte til at hun byttet til en kvinnelig fysioterapeut. Det er ikke alltid lett å melde inn behovet for å få en dame som behandler. Hva om man trenger behandling men møter en mannlig behandler? Det er et dilemma og en vanskelig situasjon. I det norske samfunnet er det vanlig å ta imot behandling uavhengig av behandlerens kjønn, men for mer intime forhold må en be om å bli henvist til en med samme kjønn. Det å få massasje eller trening av en mannlig fysioterapeut er kanskje ikke så farlig for etnisk norsken, men for Hodan var det utenkelig å la seg bli behandlet av en mannlig fysioterapeut.

Priyanka deler sin erfaring om hva hun har fått ut av kurset/tiltaket som hun er en del av og sier at:

«Jeg liker meg veldig godt her på kurset, for da treffer jeg folk med andre kulturer. Jeg får høre om deres hjemland, noe om mitt hjemland og om de etniske norske. Det er en fin opplevelse. Altså hvordan får vi venner? Jo ved å sitte sammen med andre, bli kjent med andre. Fordi jeg kun har vært hjemme så kan jeg bare om min egen kultur og min vennekrets er begrenset. Folk her viser interesse for andres kulturer, og ser på alle som likeverdige. Det er en kjempe fin ting. Med økt kjennskap til andre kulturer vil jeg kunne bli mer sosial. Det er viktig å bli kjent med kulturen til det landet man bor i og vi må tilpasse oss. Det sies "jesa desh wesa bhes" et ordtak på urdu/hindi. Som innebærer at vi må prøve å tilpasse og bli lik andre slik at vi ikke skiller oss ut» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka liker å delta på tiltaket, da hun får en sjans til å møte ulike mennesker med ulike bakgrunn. Hun får kunnskap om andres kultur og deres land. Dette er nytt og spennende for henne. Hun opplyser at mens hun var hjemmeværende, var hennes vennekrets begrenset til personer med samme bakgrunn som henne. Hun er imponert over at folk viser interesse for andres bakgrunn og verdsetter andres kulturer.

Hun påpeker videre at man må tilpasse seg og bli kjent med kulturen til det landet man bosetter seg i. Priyanka opplyser om at Norge er et fritt land med religionsfrihet, og respekt for andre religioner og kulturer. Priyanka forbinder tilpasning til den norske kulturen med integrering. Hun har et sterkt ønske om å tilpasse seg majoritetens kultur.

Ved spørsmål om Fadumo møtte noen utfordringer, når hun tok valget om å komme seg ut i arbeidslivet, svarer hun følgende:

"Det er religion og ikke kultur som sier at damer skal være hjemme og passe på barn, stelle huset, vaske huset, slappe av og ta henna på fingrene. Og stelle seg selv, mens mannen skal jobbe. Men nå bor vi ikke i vårt hjemland vi har flyttet og her må jeg klare meg selv. Jeg kan ikke bare vente på sosialhjelp og kvalifiseringsprogrammet" (Intervju 5. med Fadumo den 12.05.14).

Fadumo mener at hennes religion tilsier at hun skal være hjemme, passe barn og sørge for en god oppdragelse for de. Hun mener at menn skal jobbe og forsørge sin familie, mens kvinnen tar seg av alt husarbeidet. Hun har imidlertid forståelse for at det ikke er lett å klare seg med en inntekt i husholdningen i Norge, og begge parter er nødt til å bidra for at det skal gå rundt.

I hennes hjemland er det vanlig at menn jobber, mens kvinner er hjemmeværende. Videre er det mannens ansvar å forsørge kona, mens i Norge er både menn og kvinner likestilt. Begge kjønn er selvstendige og en del av arbeidslivet i Norge.

Fadumo forstår at det er forskjell mellom hennes kultur, og den norske kulturen. Hun uttaler at:

«Denne kulturen er annerledes for oss enn de norske, men det betyr ikke at vi skal holde oss tilbake. Jeg kan ikke gjøre det samme som de norske, spise svin og drikke øl. Men jeg kan lære om de andre tingene, for eksempel at norske spiser grøt og jeg vet hva grøt er, fordi vi lager det i hjemlandet annenhver uke med olje fra ku eller lignende. Innvandrerdamer må være forståelsesfulle ovenfor norske damer, og være venn med dem og kontakte dem også. Jeg kan ikke bare tenke at jeg er utenlandsk og hun er norsk, også ta avstand. Vi tenker ikke over at de er norske, når vi spør om hjelp til husleie, og vi glemmer det de har gjort for oss. Vi må ikke tenke at vi er utenlandske, men tenke at vi er norske og vi er like» (Intervju 5. med Fadumo den 12.05.14).

Fadumo mener at selv om det er en del forskjeller mellom den norske kulturen og andre kulturer, betyr ikke det at man skal ta avstand fra de ukjente kulturene. Selv om man ikke kan gjøre ting som er en del av den norske kulturen, finnes det fortsatt en del ting man kan gjøre i fellesskap, som for eksempel å spise grøt i juletider. Grøt lages også i Fadumos hjemland annenhver uke. Hun mener at innvandrere må forstå etniske norske og ha et godt forhold til nordmenn. Vi kvier oss ikke for å kritisere etniske norske når vi ikke får det slik som vi ønsker, og vi glemmer at det er det norske samfunnet som stiller opp når vi trenger hjelp for å dekke boutgifter, sier hun. Vi må endre vår tankegang og se på oss selv som norske, da alle mennesker er likeverdige. Fadumo tar opp et viktig poeng. Hun har denne oppfatningen at kulturforskjeller ikke skal føre til begrensninger og skape skille. Tvert imot kan man fortsatt finne på aktiviteter sammen, sier hun. Fadumo mener at i tillegg bidrar sosial omgang med etnisk norske til at man må snakke norsk og at det betrygger egne språkferdigheter og språkkunnskaper.

5.5 Strukturelle barrierer

Når jeg spurte om hva som var vanskelig for disse kvinnene utenfor hjemmet, nevnte flere at det var manglende ordninger for personer med svake norskkunnskaper. De har et sterkt ønske om å komme seg ut i arbeidslivet og være yrkesaktive på lik linje med andre, som snakker flytende norsk. Flere av mine informanter opplyser at de har deltatt på arbeidsmarkedstiltak (praksis), og at de har vært utplassert hos flere arbeidsgivere over flere måneder. De har fått gode tilbakemeldinger etter endt praksisperiode, men har fortsatt ikke lyktes med å få arbeid. En av mine informanter har høy utdanning, men hun har verken fått jobb eller praksisplass. Dette bidrar til at hun ikke får vist frem den kunnskapen hun besitter, og hennes gode egenskaper. Arbeidsgivere ønsker å ansette personer med arbeidserfaring, men de glemmer at dersom man ikke gir en sjanse til personer uten arbeidserfaring, vil de heller ikke få sjansen til å vise hva de er gode for. De vil heller ikke få opparbeidet seg arbeidserfaring.

Alle mine informanter ønsker å komme seg ut i arbeid og bli selvstendige istedenfor å være avhengig av NAV, sosialhjelp eller andre tiltak. Jeg spurte også om de hadde vært i kontakt med andre i det norske hjelpeapparatet, noe som ble besvart benektende.

Informantene mine opplyste om at de var forøyd med tiltaket de er en del av. De er mindre fornøyd med at de fortsatt ikke har fått noen jobb, men de er likevel positive og tenker at de kommer til å få jobb en gang i fremtiden. Det er imponerende å se at mine informanter står på for å komme seg ut i arbeidslivet til tross for lite norskkunnskaper.

5.6 Kvalifiseringssystemet og arbeidsmarkedet:

Priyanka er frustrert over den situasjonen hun befinner seg i, og opplyser at:

«Jeg føler at jeg har et talent i meg for å jobbe med regnskap, som jeg har utdanning i og har erfaring fra. Samtidig er jeg åpen for å lære meg mer, men det er vanskelig her. Hvis jeg får en jobb, så kan jeg utføre den i lik grad som andre, fordi jeg har den styrken i meg. Men jeg får ikke sjansen til å lære, og komme meg videre. Alle arbeidsgivere krever at jeg skal få meg erfaring først så søke jobb hos dem, men jeg får ikke mulighet noen steder. Jeg er åpen for å lære noe nytt, men får ikke mulighet» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka er utdannet som regnskapsfører, og føler at hun har kompetanse til å jobbe innenfor dette feltet. Samtidig er hun åpen for å lære seg nye ting, men synes at det er svært vanskelig når hun ikke får mulighet til å vise frem sine ferdigheter. De fleste krever, at man har arbeidserfaring. Men muligheter for å få erfaring finnes det svært lite av. Dette kjenner nok de fleste seg igjen i, til og med de med gode norskkunnskaper og høy utdanning fra Norge, at de som har relevant arbeidserfaring foretrekkes fremfor nyutdannede. Vi alle er enige om at det blir ingen erfaring å vise til, så lenge arbeidsgivere ikke gir oss en mulighet til å vise frem våre kunnskaper og ferdigheter først.

De overnevnte forholdene handler om strukturell makt, som kan ha en formell- og en uformell form. Noe av makten arbeidsgiverne har er formel altså noe som er nedskrevet og lovbasert. Mens den uformelle makten er verken nedskrevet eller lovbestemt (Foucault gjengitt i Schaanning 2000, sitert i Norvoll 2009,71). Arbeidsgivere har makt til å bestemme hvem som skal, eller ikke skal slippes inn på arbeidsmarkedet. Derimot er arbeidssøkere, slik som Priyanka, i en avmakt situasjon der hun ikke får jobb, til tross for høy utdanning. Dette fordi hun ikke kan tilfredsstillende norsk, og arbeidsgivere krever relevant arbeidserfaring.

Nasim deler sin erfaring fra sine praksiser, og sier at:

«Jeg har vært i praksis i tre barnehager. Den første gangen var det på tre måneder og de to andre gangene var det på seks måneder. Fikk du mulighet for jobb etter praksisen? Nei, fikk ikke jobb og får det heller ikke nå. Hva var grunnen til dette, og hva sa arbeidsgiveren? De sier at de ikke har noen ledige stillinger, og har nok ansatte» (Intervju 2. med Nasim den 24.03.14).

Nasim fikk ikke jobb etter endt praksis, til tross for at hun hadde praksis i tre ulike barnehager. Begrunnelsen var at det ikke var noen ledige stillinger for øyeblikket. Flere kjenner seg igjen i dette, og spesielt kvinner med innvandrerbakgrunn, som da har deltatt i ulike tiltak. De sier at det blir praksis etter praksis, og at de utfører en god jobb, men kommer seg likevel ikke videre. Det er mangelfull tilrettelegging for innvandrerkvinner med manglende norskkunnskaper i ulike kvalifiseringstiltak, og dette kan kalles for en strukturell barriere.

Vi skal se på flere slike eksempler nedenfor.

Da jeg spurte om hvilke mål Mona hadde for seg selv, mens hun deltok i denne ordningen, svarte hun slik:

«Jeg skal lære meg språk, så få meg en jobb. Det er bra, men jeg tror ikke at jeg får jobb. Bare praksisplass, og når jeg er ferdig med praksisen sier arbeidsgiver at praksisen er ferdig, og at de vil ringe ved behov eller for ekstravakt. Men det er bare tull. Nå vil jeg ikke ha praksis, og jeg spør alltid først om jeg vil få jobb eller ikke før eventuelt en ny praksis» (Intervju 4. med Mona den 05.05.14).

Mona skal lære seg norsk og jobbe, men hun har lite tro på dette. Hun tror det bare blir praksisplass og ikke jobb. Erfaringsmessig vet hun at etter endt praksis får hun beskjed av arbeidsgiveren om at de skal ta kontakt ved behov, men dessverre er det ingen som tar kontakt igjen. Hun ønsker ikke å takke ja til flere praksisplasser, uten at det er mulighet for ansettelse etter endt praksis.

Praksis etter praksis, uten at det fører til jobb, medfører at folk blir demotiverte. De utfører sine arbeidsoppgaver på en god måte, i flere måneder, uten noen form for vederlag. De prøver å selge seg inn for arbeidsgivere, og vise at de kan gjøre en god jobb.

Det er mulig at disse kvinnene ikke får jobb, på grunn av at de er innvandrere og har manglende norskkunnskaper.

Mona er i samme situasjon som Nasim, hvor begge har vært utplassert hos forskjellige arbeidsgivere. Ingen av dem fikk noe tilbud om ordinært arbeid, etter endt praksisperiode. Dette har medført at Mona har mistet troen på kvalifiseringstiltaket, og tenker at hun ikke vil kunne lykkes i å finne en fast jobb. Hun opplyser at hun er blitt lei av å bli utnyttet som gratis arbeidskraft. Hun føler at arbeidsgivere har makt, mens hun er i en avmakt situasjon grunnet svake norskkunnskaper. Arbeidsgivere har makt som er deres styringstøy uansett, men dette har ikke disse innvandrerkvinnene.

Når jeg spør Fadumo om hun bare går på norskkurs eller om hun kombinerer det med praksis, sier hun følgende:

«Jeg har vært i praksis i fire måneder, og nå får jeg ikke praksisplass, fordi jeg spør ofte om jeg vil få jobb etter endt praksis. Når arbeidsgiveren snakker seg rundt og ikke er tydelig på dette, så sier jeg nei. Jeg må få jobb etter praksis, hvis jeg er flink, selvstendig og jobber. Hvis jeg bare skal brukes for at penger skal bli spart, nei det går ikke» (Intervju 5. med Fadumo den 12.05.14).

Fadumo ønsker ingen ny praksis der hvor det ikke er mulighet for å få ordinært arbeid etter endt praksis. Dette fordi hun ikke ønsker å være en brikke besparelser hos arbeidsgivere. Det at flere og flere opplever denne problematikken fører til frustrasjon, og tyder på at praksis ikke alltid er et bra tiltak.

Priyanka blir frustrert over at det ikke finnes mange muligheter for henne, til tross for at hun er høyt utdannet. Hun sier at:

«Jeg har høy utdanning, men det finnes ingen muligheter for oss heller. Det plager meg. Det tok tretti til førti år på å lære de språkene vi snakker nå, og det tar alltid tid å lære seg et nytt språk. Hva skal vi gjøre i løpet av den tiden, om det tar ett eller to år for å lære seg norsk? For å motivere oss, burde det ha vært muligheter der vi kunne få trening i jobb og lære oss. Jeg har også hørt fra flere at de ikke får jobb etter praksis, og det virker demotiverende. Man burde få mulighet for jobb, dersom man gjorde en god jobb. Vi er villig til å lære oss et nytt språk og nye ferdigheter, men gi oss opplæring da, gi oss mulighet. Vi burde ikke vært en byrde, fordi vi ikke kan det norske språket. Vi ønsker å jobbe og støtte våre

familier, og ønsker ikke å bli sittende hjemme» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka blir som nevnt frustrert over at det ikke finnes mange muligheter for personer med høy utdanning. Hun er imidlertid klar over at det tar flere år å lære seg et nytt språk, og lurer på hva hun skal gjøre i mellomtiden. Hun mener at det burde finnes en ordning for motivasjon, slik at man kan både lære seg norsk, opparbeide seg arbeidserfaring. Dette på bakgrunn av at man blir svært demotivert når man ikke får tilbud om å jobbe etter utallige utplasseringer. Hun er av samme oppfatning som Mona og Fadumo, om at man bør få tilbud om ordinær jobb etter endt praksisperiode, dersom arbeidsgiver er fornøyd med arbeidsutførelsen. Og har mulighet for å ansette.

Hun ønsker å lære seg et nytt språk og få innblikk i ulike yrker, men ønsker å få opplæring i hvordan arbeidsoppgavene skal utføres. Hun mener også at lite kjennskap til det norske språket ikke bør være til hinder for opplæring. Priyanka ønsker å jobbe, støtte sin familie og ønsker ikke å være husmor for resten av livet.

Priyanka etterlyser tilbud for de med utdanning. Systemet og manglende ordninger virker demotiverende for henne, spesielt når hun hører og ser at flere er i samme situasjon som henne. Det Priyanka sier, tyder på at det foreligger makt i systemet, og at det ikke tas hensyn til de med svake norskkunnskaper. Hun savner ordninger for slike som henne, både med og uten høyere utdanning, men som har arbeidsvilje, og et sterkt ønske om å komme seg ut i arbeidslivet.

Fakhira sier følgende om hennes muligheter for å kunne få jobb:

«Hvis du snakker godt norsk vil du få deg en bra jobb også. Sånne som meg som kom seg ut først nå, hvor mye norsk vil jeg klare å lære meg nå? Så jeg har ikke så store arbeidsmuligheter. Det jeg kan få er kun en praksisplass, fordi det er vanskelig å få seg en jobb. Men jeg tenker at det burde ha vært ordninger for kvinner som snakker lite norsk. Det skulle vært noen spesielle steder der vi kunne ha jobbet i noen år. Vi kan jobbe, det er ikke noe problem for oss å jobbe, men vi får ikke jobb. Det meste vi kan få er bare en praksisplass. Kvinner som går her på kurset med meg, går på praksis fordi de har ingen jobbmuligheter, fordi de ikke kan språk» (Intervju 3. med Fakhira den 05.05.14).

Fakhira mener at dersom man kan norsk, vil man lett kunne få seg en god jobb. Mens hun som har kommet seg ut av hjemme i en voksen alder, har færre muligheter til å lære seg norsk, og færre muligheter til å få kommet seg ut i arbeidslivet. Hun føler at hun kun kan få praksisplasser, og at det ikke finnes noen reelle muligheter for henne, for å få fast arbeid. Hun savner, på samme måte som samtlige av mine informanter, en ordning der hvor det tilrettelegges for at innvandrerkvinner med svake norskkunnskaper kommer seg ut i arbeidslivet. Hun sier blant annet at innvandrerkvinner er viljesterke og har et sterkt ønske om å komme seg videre i livet, og delta i det norske samfunnet. Men hun føler at de rykker tilbake til start, da de ikke får noen muligheter til å komme seg ut i arbeidslivet.

Hun etterlyser også flere ordninger for kvinner i samme situasjon som henne. Spørsmålet som dukker opp, er om at det er for etnisk diskriminering, at samfunnet ikke har tilpasset tiltak? Eller ikke tilpasset arbeidsmarked for innvandrere? Eller er det kanskje en indirekte diskriminering? Der alt virker fint, og rettferdig, men når innvandrerkvinner ikke får jobb så opplever man likevel at man har blitt forskjellsbehandlet (Skytte 2008,47).

Priyanka vil ikke bare jobbe for penger, men sier at:

«Jeg vil ikke jobbe bare for penger, men min tankegang er at jeg ønsker å gjøre noe, jeg vil lære noe. Og hvis jeg får muligheten så vil jeg lære bort også. Jeg vil ikke sitte hjemme og miste min kunnskap, og jeg ønsker å være på lik linje med andre folk her. Jeg vil få med meg det som skjer i livet, og det som skjer i verden. Jeg vil i hvert fall vite om det grunnleggende rundt meg» (Intervju 1. med Priyanka den 17.03.14).

Priyanka ønsker ikke å komme seg ut i arbeidslivet kun for å tjene penger, men hun ønsker å lære nye ting og delta i det norske samfunnet. Hun vil ikke være hjemmeværende og miste den kunnskapen hun besitter, og ønsker heller å være yrkesaktiv. Hun blir imidlertid demotivert når hun føler at hun ikke ser lys i enden av tunnelen.

Mona vil ikke være avhengig av NAV eller sosialhjelp og sier at:

«Det er veldig vanskelig å leve i Norge, fordi du ikke har jobb. Hvorfor er det

vanskelig? Det er veldig vanskelig, og det er bra å jobbe. Det å gå på kurs, eller motta sosialhjelp, det er ikke bra. Hvorfor tenker du det er viktig å ha jobb i Norge? Fordi du ikke kan leve uten jobb. Hus er dyre og det koster å leve også. Det er ikke bra å gå til NAV» (Intervju 4. med Mona den 05.05.14).

Mona synes det er vanskelig å bo i Norge uten å ha en jobb. Hun har denne oppfatningen at det er bedre å jobbe, enn å gå på kurs, eller motta sosialhjelp. Det er imidlertid svært viktig å ha en jobb, siden det er kostbart å bo i Norge, sier hun. Hvis familien har to inntektskilder, fremfor en, vil det bli lettere å dekke utgifter. Man kan i tillegg ivareta barnas behov på en tilfredsstillende måte.

DEL 6. DRØFTING - BARRIERER OG HVORDAN BRYTE DEM?

Jeg skal i denne delen drøfte mine funn fra analysedelen. Min problemstilling er følgende: «*Hvordan kan individuelle-, kulturelle- og strukturelle barrierer oppleves som utfordrende for ikke-vestlige innvandrerkvinner ved deltakelse i kvalifiseringssystemet, og på vei til å skaffe seg arbeid, og hvordan kan man bryte de?*». I analysedelen har jeg valgt å analysere og drøfte i ett, og i den siste delen vil jeg oppsummere og drøfte mine funn litt mer utdypende. Hovedfunnene i analysedelen er at det er tre hovedutfordringer innvandrerkvinner møter. De er språklige, kulturelle/religiøse og strukturelle. Disse utfordringene har blitt beskrevet med følgende faglige begreper: individuelle-, kulturelle- og strukturelle barrierer. Videre kan man si som en hovedkonklusjon at den individuelle barrieren, altså språklige utfordringer, leder til de andre barrierene. Man kan si at de språklige utfordringene forsterker barrierene.

6.1 Språklige utfordringer – en barriere

Den individuelle barrieren i denne oppgaven er manglende norskkunnskaper. Det at mine informanter ikke kunne snakke godt norsk, gjorde at de møtte ulike utfordringer. Alle mine informanter var enig om at norskkunnskaper er svært viktig for å bo i Norge. Deres første prioritering var å lære å snakke godt norsk. En av mine informanter som var høyt utdannet fra sitt hjemland, og hadde jobbet i mange år, ble demotivert av at hun ikke

kunne få seg en jobb i Norge. Til tross for hennes utdanning og arbeidserfaring. Hun hadde lyst til å jobbe for å kunne støtte sin familie økonomisk. Dette ønsket også flere av intervjuobjektene. Når man ikke kan snakke godt norsk, føler man seg ikke trygg og komfortabel. Og man unngår å kommunisere med andre. Dermed blir man mer tilbaketrukket og ensom. Når man ikke har et felles språk får man ikke alltid delt sine tanker og ideer, da er det ofte vanskelig å sette ord på det man ønsker å si. Dersom man ikke kan snakke norsk, får man heller ikke særlig kjennskap til det norske systemet og nettverket blir også begrenset. Nettverket vil i slike tilfeller som oftest bestå av folk fra samme land og kultur som en selv. Det å ikke kunne snakke norsk er en barriere, men videre blir dette enda vanskeligere når det koster å lære seg norsk, og at man ikke har råd til å dekke slike kurs. Når man ikke har jobb, så har man ikke god økonomi, og må prioritere andre grunnleggende behov. Å lære seg et nytt språk krever både tid og hardt arbeid. Disse innvandrerkvinnene ble demotivert ved at det ikke fantes ordninger for dem, der de kunne jobbe frem til de hadde lært seg norsk. De sitter igjen med spørsmål om de kommer til å være uten jobb frem til de har lært seg norsk. En av informantene mine hadde vært hjemmeværende lenge og hadde først nå deltatt på et tiltak. Hun hadde en oppfatning av at hun ikke ville kunne lære seg godt norsk, når hun mener at jo eldre man blir desto vanskeligere blir det å lære seg noe nytt og spesielt et nytt språk. Hun tenkte at dersom hun hadde kommet seg ut i arbeidslivet tidligere, ville det vært enklere å lære seg norsk. Det er litt varierende meninger om arbeidspraksis som et tiltak. Noen foretrekker praksisplass, selv om man ikke kan snakke godt norsk, mens andre først vil lære seg å snakke språket. De mener at dersom man snakker godt norsk så kan man være aktive deltakere, og få bedre utbytte av den praksisen. En av informantene mine ville ikke ut i praksis før hun kunne godt norsk, fordi hun ikke ville være en observatør under praksistiden, men heller være en aktiv deltaker på lik linje med andre. Det å kunne norsk ville kunne ha løst mange problemer mente disse kvinnene. Norsk i seg selv er en viktig kunnskap, og som en av mine informanter opplyste om fungerer norsk som «en nøkkel til et låst rom». Ved å kunne snakke norsk, får man kjennskap til sine rettigheter. Man kan bistå sine barn som går på skole og barnehage for eksempel ved å delta på foreldremøter, og hjelpe dem med lekser. Hvis man kan snakke norsk, så trenger man ikke være

avhengig av andre og kan være mer selvstendige. De fleste av informantene mine ville ikke være på flere tiltak etter tiltak, men ønsket heller å lære seg norsk og komme seg ut i ordinær jobb.

Ovenfor har vi nå sett noen forklaringer på hvorfor det er så viktig å kunne det norske språket, og vi ser hvilke utfordringer innvandrerkvinner møter når de ikke kan snakke norsk. Det norske språket vil gi disse innvandrerkvinner «empowerment», altså mer makt over sitt eget liv, og føre til selvstendighet. Dersom man ikke kan norsk, blir man ofte avhengig av andre og innretter seg etter andres anbefalinger. Dette fordi man ikke har kunnskap selv, eller ikke har språk for å sette ord på sine tanker. Noen av informantene mine var avhengig av sine menn, noen av tolk og andre av venner, for å kunne dra til legen eller for å ta opp ting i barnehagen når det gjaldt deres barn. Alle følte at de ikke var selvstendige, blant annet på grunn av at de måtte ha hjelp fra andre for å kommunisere, og har mangel på egen inntekt. Når man for eksempel bruker tolk hos legen, har man ikke kontroll over det som blir tolket mellom kvinnen og legen, fordi man ikke kan snakke godt norsk og er avhengig av andre. Dermed tror man at tolken oversetter akkurat det som blir sagt, uten å vite om det faktisk skjer. Tolkere kan oversette feil, eller holde tilbake det som blir sagt, da man har samme bakgrunn og har noen forhåndsoppfatninger om hva som bør sies og ikke. Når man for eksempel er i et tiltak, så aksepterer man det saksbehandler sier fordi man tenker at de kjenner best til systemet og vet hva som er bra for meg. Man er ikke i stand til å si hva en selv ønsker. Og grunnet manglende språkkunnskaper, har man verken kontroll over systemet, eller omgivelsene rundt seg.

6.2 Kultur og religion - en barriere

I denne oppgaven har vi sett på utfordringer basert på kultur og religion som en barriere for innvandrerkvinner. Hvordan disse utfordringene opplevdes, var litt forskjellig fra kvinne til kvinne. En av mine informanter var opptatt av at kulturoppføring burde være en del av tiltaket. Dette var viktig for å tilpasse seg det nye landet man bor i, og samfunnet. Når man ikke har nok kunnskap om andres kultur, eller kulturen til det landet man bor i, så blir det fort grupperinger mellom de menneskene som har noe til felles.

Man føler seg trygg og komfortabel med de som er lik en selv. Den type kunnskap er viktig for at man skal kunne føle seg like verdt. En av mine informanter er vegetarianer, og kunne ikke jobbe med mat som ikke var vegetar. Det var utfordrende å måtte tilberede retter som inneholdt kjøtt. Flere av mine informanter kunne ikke jobbe hos en arbeidsgiver som fremsatte krav om at de ikke kunne bruke hijab i arbeidstiden, og heller måtte bruke uniform eller annen kleskode enn det de gikk med til vanlig. Derfor valgte disse kvinnene ofte å jobbe med renhold, hvor det ikke var noen krav om uniform. Muslimske innvandrerkvinner synes ofte at det er vanskelig å få behandling av mannlige leger og håndhelse. Spesielt vanskelig blir det når de blir møtt av noen som ikke viser forståelse for dette. Flere av informantene mine kunne ikke jobbe med mat som ikke var slaktet på halal vis. På grunn av deres religion, og derfor valgte de også jobb som renholder. Det er trist å se at disse kvinnene undervurderer sine muligheter. Bønn under arbeidstiden var også utfordrende for en av mine muslimske informanter, da hun fikk beskjed om å be i pauser, selv om bønnetiden ikke var inne under pausene. Priyanka liker svært godt å delta på tiltak, da hun blir kjent med andre og deres kultur. Dermed får man utvidet sitt nettverk. Fadumo opplyste at i deres hjemland er det ikke vanlig at kvinner jobber, men hun har forståelse for at det er annerledes i Norge. Hun ønsker å jobbe for å bli selvstendig og vil slippe å være avhengig av andre. Hun ser videre positivt på mulighetene man har i Norge, og mener at selv om man har en annen bakgrunn, så betyr dette ikke at man skal isolere for de innfødte og systemet. Man kan fortsatt være sosial og integrert, selv om man ikke kan gjøre alt som andre.

Empowerment i denne sammenheng handler om det samme som det overnevnte, at man får mer makt over seg selv og sin situasjon. Kulturelle- og religiøse utfordringer, som ble nevnt, er mer eller mindre kjent for mange. Med tiden har flere og flere begynt å vise forståelse for disse utfordringene. Informanten min som fikk beskjed om å be i pauser, snakket med sin arbeidsgiver og forklarte at hun ikke kan be utenom bønnens tid. Dette viste arbeidsgiveren forståelse for. Dersom hun ikke hadde spurt, ville min informant følt seg i en vanskelig situasjon. Der hun på den ene siden er religiøst pliktig til å be, og på den andre siden ikke møter forståelse fra arbeidsgiver. Dessuten er det svært viktig å være i jobb. Når man kan unngå slike dilemmaer, blir ting ofte enklere og man føler at

man har mer kontroll over sin egen hverdag og sitt liv. Det samme gjelder de som ikke kan jobbe med annen mat enn vegetar mat eller kun med halal mat. Dersom man får lov til å jobbe på et sted, samtidig som man ikke blir presset til å gjøre det man ikke kan grunnet deres religion, vil dette lette deres situasjon. Hijab og andre type klær som ikke er av vestlige karakter er viktig å gå med for noen. Dersom man blir møtt med motstand og får beskjed om å ta av seg hijab eller bruke uniform, fører dette til at de fleste trekker seg unna. De ønsker å beholde sin identitet og tar vare på sine verdier fremfor å etterkomme krav fra arbeidsgivere. Dette medfører at disse kvinnene takker nei til gode stillinger og en god jobb som de i utgangspunktet har behov for. Jeg forstår at man må tilpasse seg til en viss grad i det norske systemet men på den annen siden bør også arbeidsgivere forstå at folk må få lov til å beholde deres verdier og identitet som betyr svært mye for mange.

6.3 Lite tilpasset kvalifiseringssystem og vanskelig arbeidsmarked - en barriere

Med strukturell barriere mener vi her utfordringer man møter i det norske arbeidsmarkedet, og at arbeidsmarkedstiltak er lite tilpasset de med innvandrerbakgrunn. Alle mine informanter var villige til å jobbe og hadde sterk arbeidsvilje, men det var ingen som ga dem en mulighet til å vise frem deres gode egenskaper. En av mine informanter var åpen og villig til å jobbe innenfor det område hun hadde utdanning i og arbeidserfaring fra. Hun var imidlertid også villig til å prøve noe nytt, men det var dessverre ingen arbeidsgivere som ville gi henne en mulighet. Hun opplyste at alle arbeidsgivere krever arbeidserfaring, men ingen gir mulighet til å få denne praktiske arbeidserfaringen. Flere av informantene har hatt praksis etter praksis, men ingen fikk ordinær jobb etter endt praksisperiode. En av informantene mine opplyste at alle arbeidsgivere informerer om at de vil ta kontakt når det er behov for å ansette noen eller ekstrahjelp, men dessverre gir ingen av arbeidsgivere lyd fra seg etter endt praksis. Dermed vil flere av informantene nå sikre seg at de vil få seg jobb etter praksis, dersom de skal inn på en ny praksis igjen. Alle mine informanter var enige om at hvis man utfører en god jobb i løpet av praksisperioden, bør man få en mulighet for ordinær jobb også. Informanten min med høy utdanning mener at det er svært dumt at det ikke var så mange muligheter for de med høyere utdanning fra sitt hjemland. Damen som hadde vært

hjemmeværende i mange år hadde en oppfatning om at hun ikke hadde store muligheter i arbeidsmarkedet, og at det meste hun kunne få var en praksisplass. Hun ønsket også at man skulle ha ordninger for innvandrerkvinner som henne, da de mener at kan gjøre en like god jobb som andre selv om de ikke kan norsk. En av mine informanter ville ikke jobbe bare for å tjene penger, men for å lære seg nye ting. Samtlige av informantene hadde sterk ønske om å ha en jobb å gå til, og ikke være i et tiltak. Dette fordi jobb er viktig for deres økonomi.

Når man jobber får man mulighet til selvrealisering og blir en del av noe. Dette gir både en følelse av tilhørighet og man ser at man får også bidratt med noe. Dette medfører at man blir mer og mer selvstendig, og får mer makt over seg selv og sitt liv. Man får venner og kollegaer, og man mer av det som kalles for sosialt kapital.

Alle mine informanter var i en vanskelig situasjon der alle ønsket å jobbe, men ingen ville gi dem en jobb. I en slik situasjon blir man demotivert og mister etter hvert troen på seg selv, da man ikke får en mulighet til å vise frem deres gode egenskaper. Det virker som om ingen har behov for dem, mener de. Dette medfører at de undervurderer seg selv, sine muligheter og kompetanse. De hadde lyst til å jobbe og mente at de kunne jobbe på lik linje med andre, selv om de ikke kunne så godt norsk. Når man kan jobbe og være med å bidra, føler man at man har egenverdi, og dette gir mer livsglede. Man får også mer makt over seg selv, enn når man ikke har egen arbeidsinntekt. Mer makt over seg selv og selvrealisering gir empowerment.

6.4 Skyldes disse barrierene det kulturelle?

Man kan videre spørre seg på om hvorfor man har de språklige utfordringene, spesielt med tanke på innvandrerkvinner som har bodd flere år i Norge. En av informantene mine var ikke klar over at det fantes muligheter ute i det norske samfunnet, og hadde kun hørt om norskkurs som kostet penger. Dette hadde hun ikke økonomi til å dekke. Hun mente at det er svært synd at norskkurs skal koste penger, spesielt når det er veldig nødvendig å lære seg norsk for å fungere i det norske samfunnet. Både for å integrere seg, men også for å kunne bli en del av arbeidslivet. Flere av informantene begynte med norskopplæring da de kom til Norge, men så valgte de å bli hjemmeværende for å ta vare på deres barn.

De var av den oppfatning at det var viktig å være tilstede for barna under deres oppvekst, spesielt grunnet oppvekst i et annet land med annen kultur. De har vært hjemmeværende over flere år og oppdratt barn. Etter hvert som de blir eldre, begynner kvinnene å se behovet for å komme seg ut av hjemmet og delta i samfunnet.

Informantene mine har, som nevnt tidligere, bakgrunn fra Asia og Afrika og noen av disse landene er det uvanlig at kvinner arbeider utenfor hjemmet. Det er som hovedregel mannens oppgave å jobbe og forsørge sin familie, mens kvinnene tar seg av hjemmet. Noen av informantene mine så på dette som kulturelt betinget, andre mente dette var en del av religionen. Samtlige av mine informanter hadde imidlertid forståelse for at det ikke er slik i Norge, og begge parter må jobbe for å leve et godt liv da det er dyrt å bo i Norge. Videre var det viktigere for innvandrerkvinner at de var selvstendige, noe som er mindre viktig i deres hjemland. Kan man da si at disse kvinnene selv er skyldige for at de ikke får seg jobb? Rapporten av Håpnæs og Berg (2004) viser at det går flere myter om at innvandrerkvinner er late og ikke vil jobbe. Mens deres undersøkelse og min egen studie viser at innvandrerkvinner også har lyst til å jobbe, og har en sterk arbeidsvilje. Men de møter dessverre en del utfordringer som ikke etniske norske kvinner møter.

Er det slik at familieføringene skaper barrierer for innvandrerkvinner seinere? Ja, men samtidig viste ingen av informantene mine at de var presset til å holde seg hjemme. I hvert fall ikke ut ifra det de opplyste om under intervjuene. Slik vi har sett ovenfor så er det to ting som har forsinket norskkopplæring hos disse innvandrerkvinnene. Det ene er at norskkurs koster penger, og det andre er at flere har vært hjemme med barna og har ikke sett behovet for å komme seg ut før nå. Det at norskkurs er dyrt, er et stort problem og det er noe jeg ser mye av i mitt yrke. Jeg møter mange brukere som ikke kan norsk eller besitter svært lite norskkunnskaper, og kommer til NAV for å be om hjelp til å få seg jobb. NAVs tiltak er for de som kan snakke og forstå norsk. Disse må selv forsøke å finne seg en praksisplass, arbeid med lønnstilskudd eller ordinær jobb. Vi får ofte spørsmål om NAV har norskkurs eller kan dere dekke det, fordi de selv ikke har råd til dette. NAV svarer da følgende: «Nei, vi tilbyr dessverre ikke norskkurs og dekker heller ikke utgifter til det. Det er deres eget ansvar å lære seg norsk». Da kan vi tenke oss at brukerne ofte

blir demotivert og ser ingen utvei, da de trenger en jobb. Men det er vanskelig å få seg en jobb uten ha lært seg norsk i dette landet, noe som igjen koster, og at man ikke har råd til å dekke opplæringen. Man befinner seg da i en ond sirkel. Det at innvandrerkvinner velger å bli hjemme til de ser behov for å gjøre noe, eller venter til deres barn blir eldre, fører til at de går glipp av mulighetene for å utvikle seg selv.

Som nevnt ovenfor ga ingen av mine informanter uttrykk for at de var presset til å bli hjemme, eller ikke fikk lov til å gjøre noe tidligere. Hvis vi ser bort fra mine informanter, men tenker generelt om innvandrerkvinner, så vet vi at det som oftest kan handle om familiemønstre. Både hos innvandrere og hos noen etniske norske familier, er det slik at kvinner tar seg av hjemmet og barna, mens mannen jobber. Hos tradisjonelle familier i mange land i Østen, har som regel kvinner ikke hatt en jobb, men de har vært hjemme med barna. Flere av mine informanter har imidlertid også jobbet i hjemlandet. Innvandrerkvinner blir som oftest forsørget av sine menn og har sjeldent i vært selvstendige med egen inntekt. Dette er vanlig i hjemlandet og flere har praktisert samme kultur her i Norge også. Noen har med tiden kommet seg over dette og andre holder fortsatt på det samme. Det tenkes at barna har mer behov for sine mødre, og spesielt når de er små, da barndommen sees på som en opplæringsprosess. Innvandrerkvinner har som regel ikke blitt lært opp til å se på seg selv som selvstendige, at de skal studere, jobbe etc. Dermed fokuserer de fleste ikke over slike ting, da det ikke er vanlig i deres kultur. Mannen skal jobbe, så han må gjøre alt han kan gjøre for å forsørge sin familie. Dette handler om barnas fremtid, og foreldrene gjør det som står i deres makt for at barna skal få en lys fremtid og de muligheter som deres foreldre aldri fikk. Dette handler også om at deres alderdom skal bli enklere da de har brukt deres liv for deres barns beste. Foreldrene forventer dermed at barna stiller opp, og tar seg av dem når de blir gamle. I innvandrerkultur pleier kvinner i mange å prioritere sin familie og sine barn fremfor seg selv. Når de etter flere år begynner å tenke litt på seg selv, har trolig helsen begynt å svekkes, og de har ikke like gode muligheter som tidligere.

Det at norskkurs er dyrt og at innvandrerkvinner undervurderer egne muligheter, reiser spørsmål om hvordan man kan bryte med disse barrierene?

6.5 Hvordan bryte ut av disse barrierene – mulige tiltak

Spørsmålet videre er om hvordan kan man bryte ut av disse barrierene, slik at innvandrerkvinner får mulighet til å komme seg ut i arbeid. Noen tiltak har vi allerede, men det trengs kanskje å effektivisere dem, mens andre tiltak mangler. Hvilke tiltak jeg tenker er nødvendig, er basert på min arbeidserfaring fra NAV og mine funn fra denne studien. Samtidig vil jeg vise til ulike rapporter om hvilke tiltak som er nødvendig for å få til en endring.

Omverdensanalysen rapport 2/2014 viser at det vil stadig bli økning av innvandrere i landet, og dette vil øke konkurranse om laveyrker (NAV 2014,2). Videre viser Fafo rapport av Friberg og Elgvin (2014), at arbeidsmarkedstiltak ikke er tilpasset brukere med somalisk bakgrunn, men stort sett gjelder de samme utfordringene også andre brukere med innvandrerbakgrunn. Som det allerede har blitt nevnt i punkt om tidligere forskning, har jeg vist at denne rapporten også handler om somaliske brukernes erfaring fra møtet med NAV. Mens i denne delen vil jeg se på den andre siden om hva NAV- ansatte synes er vanskelig når de møter brukere med særskilte behov. Det er etter min oppfatning viktig å få frem svakheter, slik at man kan kartlegge og jobbe med de svakhetene for å bryte disse barrierene.

6.6 Svakheter ved kvalifiseringssystemet

Det tar tid å utvikle gode relasjoner mellom en saksbehandler og en bruker. Saksbehandlere har som oftest begrenset tid og mye press, som fører til at de ikke får tid til å bygge relasjoner med sin bruker. Dette fører også til at det ikke blir så mye oppfølging i relasjonsarbeidet. Dette kan videre medføre at man ikke får tillit til hverandre, og dermed får man ikke kartlagt den enkeltes situasjon og man får ikke gitt riktig bistand (Friberg og Elgvin 2014,37-38). Dersom den enkelte saksbehandler hadde hatt god tid til relasjonsarbeid, ville det hatt en god effekt på situasjonen, og man kunne på et tidligere tidspunkt jobbet med ting som var nødvendig for å få den enkelte ut i arbeid.

Videre er fokus på statistikk og telling noe som gjør kvalifiseringsarbeidet vanskelig, spesielt når retningslinjene stadig endres. Arbeidet mot kvalifisering, der hovedfokus er å få folk til å bli selvhjulpne, og få dem ut i arbeid. Der har man heller fokus på telling og hvem som skal være prioritert for tiltak og ikke, som gir negativ virkning på relasjonsarbeid. Oppfølgingsarbeidet handler om hvor mange stillinger den enkelte har søkt på, om vedkommende fører jobblogg og om jobbmatch er utført, når det egentlig ikke fungerer i virkeligheten. Noen ganger er det fokus på de med ytelse, mens de uten ytelse blir ikke vurdert. Med ytelse mener vi en stønad/en pengesum fra NAV. Dette svekker tillitsforholdet mellom bruker og den enkelte saksbehandleren, da man noen ganger er på tilbudssiden og andre ganger ikke (Friberg og Elgvin 2014,38-39). Dersom man istedenfor tall og statistikk var opptatt av den enkeltes behov, og prøvde å gjøre noe med dette, ville kanskje flere ha kommet seg ut i jobb.

Der folk trenger bistand fra NAV for å komme seg ut i arbeid, for eksempel ved hjelp av kurs, blir ofte den enkeltes behov lagt til side. Tilbudet er heller basert på det NAV kan tilby ut ifra sine rammer. Dermed blir fokuset mer rettet mot andre ting, enn det man burde hatt fokus på (Friberg og Elgvin 2014,40). Mer tilpasset tilbud og fokus på virkelige behov ville kanskje ha ført til at flere kommer seg i arbeid.

Arbeidsmarkedstiltak er nyttig for de som har det grunnleggende på plass, men hva med de som mangler norskkunnskaper? Trolig også grunnskoleutdanning fra sitt hjemland? NAV kan ikke tilby noe på dette området. Tiltakene er laget med utgangspunkt i «Ola og Kari» sine behov og ikke innvandrere. AMO kursene gir ingen basiskompetanse (Friberg og Elgvin 2014,40-41). Dersom man hadde tiltak som var rettet mot innvandreres behov, vil det vært mer nyttig fordi alle har forskjellige behov. Tilpasset tiltak kan føre flere til arbeid. Disse tiltakene som eksisterer pr i dag er ikke alltid tilfredsstillende.

Norskopplæring er et krav og nyttig på arbeidsmarkedet. Men i NAV blir ikke norskopplæringen sett på som et arbeidsrettet tiltak, og lar seg ikke alltid kombinere med ytelser. Hadde man hatt rom for dette, ville det ha blitt effektivt. For eksempel dermed rett til dagpenger kan ikke alltid beholde dagpengene under norskopplæring. Selv om den enkelte selv ser at behovet er mer norskopplæring, og å få til norsksprøve to eller

norskprøve tre for å få inngang på arbeidsmarkedet. Det er slik fordi regelverket ikke gir rom for dette, for eksempel ved dagpenger ². Det er ofte de med manglende norskkunnskaper og helseproblemer som får krav om aktivitet, men igjen får de ikke mulighet til å lære seg norsk da dette ikke er et arbeidsrettet tiltak (Friberg og Elgvin 2014,42).

Videre koster norskopplæring, etter et visst antall gratis timer på antall bestemte år (Imdi 03.09.2012). Innvandrerkvinner får imidlertid ikke nyttiggjort seg av disse mulighetene av ulike årsaker, og møter utfordringer da de trenger norskopplæring for å komme seg videre. De har heller ikke råd til å dekke dette selv. Noen blir oppgitt og velger å bli hjemme allikevel og andre prøver seg på andre arbeidsmarkedstiltak, uten at de egentlig dekker deres behov. Ellers blir brukerne gående i praksis etter praksis uten å få ordinær jobb. Hadde man tatt tak i disse kvinnene på et tidligere tidspunkt, og fortalt dem hva dette betyr for deres fremtid ville de fleste kanskje tatt de gratis timene de hadde krav på. Det er imidlertid flere som ikke rammes av dette regelverket, og får ikke gratis timer i det hele tatt, men uansett tenker jeg at norsk er nøkkelen/inngangsbilletten til integrering og arbeidsmarkedet. Norsk opplæring burde ikke koste noe.

På den ene siden sier loven at den enkelte saksbehandler skal vise skjønn og finne løsninger som er tilpasset for den enkelte, men skjønnsbruket blir hindret av byråkratiske føringer som ikke lar det virkelige behovet bli tatt hånd om (Friberg og Elgvin 2014,43). Hadde man hatt den fleksibiliteten, og vært mer på tilbudssiden ville kanskje flere vært i arbeid.

Dersom man hadde hatt mer tid, og tett oppfølging med mulighet for tilpasning kunne man gjort innvandrerkvinner bevisst på et tidligere tidspunkt om deres muligheter. Man kunne på denne måten ha fått kvinnene til å innse deres muligheter nå, sammenlignet med fremtidige muligheter, og gitt informasjon om arbeidsmarkedet mv. Da ville nok de fleste valgt å komme seg ut i arbeidslivet fremfor å være hjemme. Imdi -2007 rapport

2

<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Dagpenger+ved+arbeidsloshet+og+permittering/Relatert+informasjon/Dagpenger+og+utdanning.345930.cms> lastet ned 17.06.15

fremhever at det trengs utdanningstilbud, og informasjon rettet mot denne gruppen. Og økonomiske midler, og ikke minst tilrettelegging av deres situasjon (36).

Videre er jeg av den oppfatning at man skulle hatt samlinger for arbeidsgivere og innvandrerkvinner der man snakket om sine utfordringer og krav. Da kunne man kanskje sammen ha funnet ut av hvordan disse barrierene, som innvandrerkvinner møter, kan brytes. Dette kunne bevisstgjøre innvandrerkvinner på hva de trenger å gjøre, og arbeidsgivere på sin side om hva de burde gjort for denne gruppen.

Jeg tenker at det burde vært en egen instans som kunne ha hjulpet til med disse utfordringene, og kunne gitt mer individuelt tilpasset tiltak for å gjøre innvandrerkvinner i stand til å komme seg ut i arbeid, og bli selvhjulpne. NAV er velferdsstaten, og har ikke et direkte tiltak for denne gruppen, med kompetente folk på dette området. De har etter hvert utviklet «Jobbsjansen» som ligger på den kommunale siden i NAV, men der er igjen begrensningen at det er for de som har sosialsak eller andre ytelser fra NAV. Vi kan på en annen måte si at dette tiltaket ikke er for alle ikke-vestlige innvandrerkvinner som ønsker å komme seg ut i arbeidslivet, og har lite eller ingen arbeidstilknytning fra før av.

Det var litt om hvordan innvandrerkvinner kan bli bedre kvalifiserte for å kunne konkurrere om jobb på lik linje med andre søkere. Nå skal jeg gå litt inn på hva arbeidsmarkedet må gjøre for at disse kvinnene skal kunne komme seg ut i arbeid. Samtidig som deltakelse i kvalifiseringsarbeid skal økes og ha god kvalitet, må det jobbes mot diskriminering i arbeidslivet mot innvandrerkvinner. Innvandrerkvinner må øke norskkunnskapene sine og kunnskapen om det norske arbeidsmarkedet, for å bli mer attraktive (Imdi -2007,36).

6.7 Svakheter ved det norske arbeidsmarkedet

For å forbedre samarbeid fra arbeidsgivernes side for innvandrerkvinner, kunne det vært nyttig med informasjon og holdningsarbeid rettet mot arbeidsgivere. Dette med tanke på den indirekte diskrimineringen innvandrerkvinner møter i arbeidsmarkedet.

Arbeidsgivere må endre sine holdninger, få kunnskap og forståelse for personer med en annen bakgrunn og utdanning enn seg selv. Slik at de godtar at det kan være utfordrende

å ansette en innvandrerkvinn, men samtidig en god utvikling og med tiden vil ting bli bedre (Imdi - 2007,37 og 39). Dersom arbeidsgiverne kunne endret sine holdninger og blitt litt mer fleksible for innvandrerkvinner, ville kanskje flere innvandrerkvinner ha kommet seg ut i arbeid.

Tiltak for å redusere utfordringer i ansettelsesprosessen, er tiltak som praksisplasser og lønnstilskudd. Rådgivningsarbeid overfor arbeidsgivere i ansettelsesprosesser ville vært til stor hjelp, som for eksempel kvoteordninger og lovregulering. Det handler om at arbeidsgivere blir pålagt å innkalle minst en kvalifisert kandidat med innvandrerbakgrunn på intervju, eller andre ordninger for kvoteordninger (Imdi - 2007, 37). Ved å få bistand under ansettelsesprosessen og trolig ved å bevisstgjøre arbeidsgivere på at de også har et ansvar for samfunnet, ville det ha ført til at flere arbeidsgivere stilte seg åpen for å gi mulighet til innvandrerkvinner. Til tross for noen svakheter hos innvandrerkvinnene, men i den tro om at de kan jobbes opp og forbedre seg.

Når det gjelder arbeidslivet, så kan det være behov for utvikling av et kvinneperspektiv som da kan ivareta innvandrerkvinnens behov, og ønsker for økonomisk likestilling. For å få til dette må ikke fokuset bare være rettet mot kultur, men rettet mot de strukturelle forholdene som bidrar til makt ulikheter og ulik behandling i arbeidslivet og på arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinner utsettes både for å være en kvinne, innvandrer og på grunn av lavstatusjobber. Det kreves mer kunnskap om sammenhenger mellom kjønn og etnisitet i det norske arbeidslivet, for å bedre innsikt i innvandrerkvinnens muligheter og begrensninger som hindrer likestilling. Dette for å øke deres muligheter i arbeidslivet (Håpnes og Berg 2004, 37).

Jeg tenker at dersom innvandrerkvinner fikk tilpasset bistand, fikk god norskopplæring, og annen kompetanse ville dette gjort kvinnene i stand til å selge seg selv inn på arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet må også åpne seg for slike kvinner, og gi dem en mulighet på lik linje med andre. De kan tilrettelegge for dem slik at de blir en god arbeidstaker. De kunne ha gitt dem norskopplæring i arbeidstiden, som er nevnt tidligere i teorikapittelet under strukturelle barrierer.

6.8 Behov for videre forskning

Det hadde vært fint å undersøke videre på hva innvandrerkvinner selv mener kunne ha hjulpet dem til å lære seg norsk. Slik vi har sett gjennom denne studien så er de opptatt av det norske språket, og vil lære seg det, men spørsmålet blir da hvordan kan de lære seg norsk? Norsk er viktig for innvandrerkvinner, arbeidsgivere og andre i omgivelsene. Men hva kan de ulike partene bidra med? Styrken er at jeg har fått frem innvandrerkvinnerens egen opplevelse av situasjonen, og det er viktige funn for det norske samfunnet. Svakheten er at det ikke er mange informanter i denne studien, og dermed kan ikke informasjonen generaliseres. Videre kan jeg si at det var til fordel at jeg selv har innvandrerbakgrunn, og klarer å sette meg inn i disse kvinnenenes situasjon, samt vise forståelse for deres situasjon. Ulempen ved dette er imidlertid at mine forkunnskaper kan/er med på å påvirke mine funn.

DEL 7. AVSLUTTENDE ORD...

Som nevnt tidligere har min problemstilling vært slik: *«Hvordan kan individuelle-, kulturelle- og strukturelle barrierer oppleves som utfordrende for ikke-vestlige innvandrerkvinner ved deltakelse i kvalifiseringssystemet, og på vei til å skaffe seg arbeid, og hvordan kan man bryte de?»*. Gjennom analysen og drøftingen har vi sett at de individuelle-, kulturelle- og strukturelle barrierene henger sammen, og blir påvirket av hverandre. Det kan også bli sagt på annen måte, at en innvandrer kvinne bli hengt ut av arbeidsmarkedet grunnet flere av disse barrierene. For eksempel en ikke – vestlig innvandrer kvinne får ikke jobb på grunn av manglende norskkunnskaper. Det kan imidlertid også handle om at hun ikke kan bruke vestlige klær og kan dermed ikke bruke uniform for å utføre sine arbeidsoppgaver, slik som arbeidsgiver fremsetter krav om. Videre har jeg under drøftingen vist til at det må jobbes mer for at disse kvinnene skal lykkes i livet, og få en bedre fremtid. Det er vist til ulike tiltak rundt arbeidsmarkedstiltak og arbeidsmarkedet, som kan forbedre innvandrerkvinnerens muligheter til å delta i arbeidslivet. Dette krever bedre samarbeid mellom

kvalifiseringssystemene i Norge, og det norske arbeidsmarkedet, men det betyr ikke at disse kvinnene ikke har noe ansvar selv. Tvert imot må de også bidra med sitt for å gjøre dette mer effektivt. Jeg har denne oppfatning at norskkurs ikke burde koste noe, siden det norske språket er utrolig viktig og ressurskappende for den enkelte. Videre kunne jeg tenkt meg egen hjelpeinstans for innvandrerkvinner som består av kompetente mennesker, og som arbeider tett med disse kvinnene og følger dem opp fra et tidligere tidspunkt. Jeg kunne også tenkt meg et samlingsforum for arbeidsgivere og innvandrerkvinner, der man sammen kunne sett etter løsninger, fordi det kreves bidrag fra begge parter.

LITTERATURLISTE

Bøker:

- Aakvaag, Gunnar C. 2008. *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Askehim, Ole Petter. 2003. *Fra normalisering til empowerment – ideologier og praksis i arbeid med funksjonshemmede*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Berg, Berit. 1992. «Bakerst i køen – om flyktningers deltakelse på arbeidsmarkedet». Sintef rapport.
- Bourdieu, Pierre. 1996. *Symbolisk makt*. Oslo: Pax. Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Bråten, S. 1981. *Modeller av menneske og samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget. Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Bø, Bente Puntervold. 2010. «Det flerkulturelle barnevernsarbeidet – utfordringer, erfaringer og kompetansebehov». I Kaya. S. Mehmed, Asle Høgmo og Halvor Fauske (red). *Integrasjon og mangfold – utfordringer for sosialarbeideren*. 1 utgave. Cappelen Damm AS.
- De Los Reyes, P&D. Molinari. 2005. *Interseksjonalitet - kritiska reflektioner över (o) jämlikhetens landskap*.Malmø: Liber Forlag. Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Engelstad, Fredrik. 1999. Maktbegrepet etter Max Weber. I Fredrik Engelstad (red). *Om makt– teori og kritikk*. 1 utgave. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS.

- Eriksen, Thomas Hylland. 1993. *Ethnicity and natinalism – anthropological percpectives*. London: Pluto Press. Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*.2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Fook, J. 2002. *Social work. Critical theory and practice*. London: Sage. Sitert i Østby, Lene. «Sånn er de» - om kategorisering og samhandling med etniske minoriteter. I Berg, Berit og Torunn Ask (red) *Minoritetsperspektiver i sosialt arbeid*. 2011. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Gadamer, Hans- George. 2006. «Begrunnet kunnskap». I Thommasen Magdalene. *Vitenskap, kunnskap og praksis- innføring i vitenskapsfilosofi innen helse- og sosialfag*. 1 utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Gressgård, Randi. 2005. *Fra identitet til forskjell*. Oslo: Scandinavian Academic Press/Spartacus Forlag AS.
- Gullestad, Marianne. 2002. *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Hatland, Aksel. 2011. «Innvandring og velferd». I Hatland, Aksel (red). *Veivalg i velferdspolitikken*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Johannesen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Kristoffersen.2006. *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig metode*. 3 utgave. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Kaya. S. Mehmed.2010. «Innvandrere og integrering – utfordringer i å forstå tilpasningsmønstre». I Kaya. S. Mehmed, Asle Høgmo og Halvor Fauske (red). *Integrasjon og mangfold – utfordringer for sosialarbeideren*. 1 utgave. Cappelen Damm AS
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*.2 utgave. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lopez, G.S. 2007. *Minoritetsperspektiver på norsk familievern - klienters erfaringer fra møtet med familievernkontorer*. Nova rapport 9/07. Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa

- (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Mathisen, T. 1982. *Makt og motmakt*. Oslo: Pax. Norvoll. Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Qureshi, Naushad Ali. 2009.» Kultursensitivitet i profesjonell yrkesutøvelse». I Eide, Kjetil, Naushad Ali Qureshi, Marianne Rugkåsa og Halvard Vike (red). *Over profesjonelle barrierer – et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. 1 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Ricoeur, Paul. 2006. «Forstå: den menneskelige verden». I Thommasen Magdalene. *Vitenskap, kunnskap og praksis- innføring i vitenskapsfilosofi innen helse- og sosialfag*. 1 utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Rugkåsa, Marianne. 2008. «Majoritetens som premissleverandør i flerkulturelt arbeid». I Anne Merete Otterstad (red). *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold – fra utsikt til innsikt*. Oslo: Universitetsforlaget A.
- Said, Edward. 1978/1994. *Orientalismen – vestlige oppfatninger av orienten*. Oslo: Cappelen.
- Sampson, Kristin.2008. «Eksensialistisk /fenomenologisk tilnærming». I Mortensen m. fl. (red). *Kjønnteori*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Schaanning, Espen. 2000. *Fortiden i våre hender – Foucault som vitenshåntør*. Bind 1 Historisk praksis. Universitetet i Oslo: Unipub. Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Skau, Grete.M. 1996. *Mellom makt o hjelp*. 2 utgave. Oslo: Tano Aschehoug. Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Skytte, Marianne. 2008. *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Sveaeus, Fredrik. 2003. «Fenomenologi – med livsverden som grunnlag». I *Sykdommens mening- og møtet med det syke menneske*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Sørheim, Torunn Arntsen. 2003. «Feltarbeid blant innvandrere – en personlig beretning». I Marianne Rugkåsa og Kari Trædal Thorsen (red). *Nære steder, nye rom – utfordringer i antropologiske studier i Norge*. 1 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Vike, H. og Eide, K. 2009. «Kulturanalyse, minoritetsperspektiv og psykososialt arbeid». I Kjetil Eide, N, A. Qureshi, Harald Vike og Marianne Rukgåsa (red).2009. *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Østberg, Sissel.2003. *Muslim i Norge- religion og hverdagsliv blant unge norsk – pakistanere*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Weber, Max. 1971. *Makt og byråkrati*. Berlin: Duncker & Humblot.

Tidsskrifter:

- Skytte, Marianne. 2000.«Er etnisk minoritetsfamilier for utfordrende for social arbejde?» Nordisk sosialt arbeid nr. 1(2000:12-21). Sitert i Norvoll, Reidun.2009. «Makt og avmakt». I Bordtkorb, Elisabeth og Marianne Rugkåsa (red). *Mellom mennesker og samfunn – sosiologi og sosialantropologi for helse – og sosialprofesjonene*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Slettebø, Tor. 2000. «Empowerment om tilnærming i sosialt arbeid». Nordisk sosialt arbeid nr. 2:75-83.

Rapporter:

Byberg, Ingvild Hauge. 2002. «Innvandrerkvinner i Norge - Demografi, utdanning, arbeid og inntekt». SSB 2002/21

http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200221/rapp_200221.pdf lastet ned 15.04.15.

Friberg, Jon Horgen og Olav Elgvin. 2014. «Når aktivering blir ydmykelse – en studie av møtet mellom somaliske innvandrere og NAV».

<http://www.fafarkiv.no/pub/rapp/20390/20390.pdf> lastet ned 14.04.15.

Håpnes, Tove og Berit Berg. 2004. «Innvandrerkvinner arbeidstilknytning – en pilotstudie». Sintef rapport

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/aid/publikasjoner/rapporter_og_p_laner/2_004/innvandrerkvinner_arbeidstilknytning.pdf lastet ned 01.01.15.

Imdi – integrering – og mangfoldsdirektoratet. 2003. «Kvinner og arbeid – utfordringer for kvinner med innvandrerbakgrunn». Imdi 3- 2007.

http://www.imdi.no/Documents/Rapporter/utfordringer_for_kvinner_med_innvandrerbakgrunn.pdf lastet ned 15.11.14.

Imdi – integrering – og mangfoldsdirektoratet. 2009. «Hjemmeværende innvandrerkvinner i Groruddalen – en undersøkelse i Groruddalen og Søndre Nordstrand». Imdi 4-2009.

http://www.imdi.no/Documents/Rapporter/Hjemmevaerende_kvinner_i_Groruddalen.pdf lastet ned 27.01.15.

Kvinge, Torunn og Anne Britt Djuve. 2006. «Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar og hvordan er sysselsettingseffektene?»
Fafarkiv rapport 517.

<http://www.fafarkiv.no/pub/rapp/517/517.pdf> lastet ned 14.04.15.

NAV. Rapport 2/2014. «Omverdensanalyse – utvikling, trender og konsekvenser frem til 2025».

<http://www.pensjonsforum.net/index.php/nyheter/item/omverdensanalyse-2014-utvikling-trender-og-konsekvenser-frem-til-2025> lastet ned 17.03.15.

Sandbæk, Miriam Latif og Kristian Rose Tronstad. 2011. «Hovedtrekk ved integreringspolitikken i Norge, Sverige, Danmark, Storbritannia, Frankrike og Canada». Fafo – notat 2011: 18.

<http://www.fafarkiv.no/pub/rapp/10139/10139.pdf> lastet ned 14.04.15.

Støren, Liv Anne. 2004. «Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning». Nifu skriftserie 7/2004.

<http://www.nifu.no/files/2012/11/NIFUskriftserie2004-7.pdf> lastet ned 27.01.15.

Thorsen, Lotte Rustad. 2014. «Innvandrerens økonomi - Mange innvandrere er økonomisk sårbare». SSB.

<http://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/mange-innvandrere-er-okonomisk-sarbare> lastet ned 27.01.15.

Offentlige dokumenter:

NOU – Norges offentlige utredninger 2009:8. «Kompetanseutvikling i barnevernet - Kvalifisering til arbeid i barnevernet gjennom praksisnær og forskningsbasert utdanning».

<https://www.regjeringen.no/contentassets/6ebc07ce4230459cb78599b599d76f40/no/pdfs/nou200920090008000dddpdfs.pdf> lastet ned 16.04.15.

NOU – Norges offentlige utredninger 2011:14. «Bedre integrering - Mål, strategier, tiltak».

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-14/7/6/1.html?id=650849> lastet ned 02.09.14.

NOU – Norges offentlig utredninger 2012:5. «Bedre beskyttelse av barns utvikling. Ekspertutvalgets utredning om det biologiske prinsipp i barnevernet».

- <https://www.regjeringen.no/contentassets/e212cdbe211d4e699983049c3070870e/no/pdfs/nou201220120005000dddpdfs.pdf> lastet ned 16.04.15.
- St. meld nr. 35 (1994-1995). Sitert i St. meld nr. 46 (2012-2013). «Flere i arbeid».
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/26dc321559c24ee8b8779b6c5105ae42/no/pdfs/stm201220130046000dddpdfs.pdf> lastet ned 28.01.15.
- St. meld nr. 6. (2012-2013). «En helhetlig integreringspolitikk - mangfold og fellesskap».
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/ae2661f20cfe4899b303a5951334a9c1/n/pdfs/stm201220130006000dddpdfs.pdf> lastet ned 14.04.15.
- St. meld nr. 9 (2006-2007). «Arbeid, velferd og inkludering».
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/35077d66b65349118f79ee74beb0ade7/no/pdfs/stm200620070009000dddpdfs.pdf> lastet ned 27.01.15.
- St.meld.nr. nr. 18 (2007-2008). «Arbeidsinnvandring».
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/c9929b2c805741a6b8bfbf6aa2769219/n/pdfs/stm200720080018000dddpdfs.pdf> lastet ned 16.04.15.
- St. meld nr. 39 (2006-2007). «Frivillighet for alle».
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/68b20a00c377479c98d8bac4c4e38cf6/n/pdfs/stm200620070039000dddpdfs.pdf> lastet ned 16.04.15.
- St. meld nr. 46 (2012-2013). «Flere i arbeid».
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/26dc321559c24ee8b8779b6c5105ae42/no/pdfs/stm201220130046000dddpdfs.pdf> lastet ned 28.01.15.
- St. meld nr. 49 (2003-2004). «Mangfold gjennom inkludering og deltakelse - Ansvar og frihet».
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/4cd5860b96454b55b3d79eb8a472e768/no/pdfs/stm200320040049000dddpdfs.pdf> lastet ned 19.04.15.
- St.prp. Nr 49 2004 – 2005.»Ny arbeids og velferdsforvaltning».
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/f0c702e88bcb4970aa8b019f24df9d72/n/pdfs/stp200420050046000dddpdfs.pdf> lastet ned 27.01.15.

Statisk rapport:

Scheel, Hans Henrik.2014. Høydahl, Even (red). «Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i 13 kommuner». Rapport 2014/23. SSB.

<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/190485?ts=147aaa8bd38> lastet ned 14.04.15.

SSB.2014. «Innvandrere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet - hvem er de?». Rapport 2014/22.

<http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-med-svak-tilknytning-til-arbeidsmarkedet-hvem-er-de> lastet ned 01.09.14.

Nettsider:

Imdi 11.12.2012- «Om jobbsjansen».

<http://www.imdi.no/Jobbsjansen/Om-Jobbsjansen/> lastet ned 27.01.15

Imdi.03.09.2012. «Rett og plikt til norskopplæring».

<http://www.imdi.no/no/Norsk/Rett-og-plikt-til-norskopplaring/> lastet ned 17.03.15.

Nav.no 21.08.2014. «Om NAV».

<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Om+NAV/Organisering+av+NAV> lastet ned 13.10.14

VEDLEGG 1: FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I FORSKNINGSPROSJEKTET

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”/[Hjemneværende innvandrerkvinner i Norge]”

Mitt navn er Hira Khalid og jeg er masterstudent i sosialt arbeid ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Jeg vil skrive en masteroppgave om hjemneværende innvandrerkvinner i Norge, og målet er å finne ut av de utfordringene de møter når de skal prøve å komme seg ut i samfunnet etter å ha vært hjemme altså overgangen.

Min foreløpige problemstilling er følgende: Hvilke utfordringer møter hjemneværende innvandrerkvinner i Norge når de skal ut i samfunnet?

Jeg vil intervju deg da jeg synes det kan være spennende å intervju dere kvinner i jobbsjansen for å kunne svare på min problemstilling. Det blir individuelle intervju med 5-10 kvinner av dere. Det vil være intervju der ikke alle spørsmålene vil være ferdigstilte på forhånd, men jeg vil ha med en intervjuguide for hjelp. Hensikten er å få til en åpen samtale med deg, og intervjuet vil være på maks en timestid. Vi blir sammen enige om tid og sted. Det vil tas notater underveis i intervjuet samtidig som jeg vil bruke lydopptak på de av dere som synes det er greit. Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte forklare dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen juni 2015. Det er viktig å nevne at jeg ikke kjenner til din identitet før du eventuelt samtykker til deltakelse eller kontakter meg.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med meg:

Navn: Hira Khalid

Nummer: 99 52 51 25

Epost: anmool786@gmail.com

Min veileder er Marianne Rugkåsa og kan nås på telefon: 22 45 35 64 eller epost:

Marianne.Rugkasa@hioa.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Hira Khalid



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

VEDLEGG 2: GODKJENNELSE FRA NSD

Marianne Rugkåsa
Institutt for sosialfag Høgskolen i Oslo og Akershus
Postboks 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Vår dato: 17.01.2014

Vår ref: 36134 / 2 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 31.10.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>36134</i>	<i>Hjemmeværende innvandrerkvinner i Norge</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Marianne Rugkåsa</i>
<i>Student</i>	<i>Hira Khalid</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.05.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Hira Khalid s164598@stud.hioa.no



Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 36134

Formålet med prosjektet er å undersøke hvilke utfordringer hjemmевærende innvandrer mødre møter når de skal ut i samfunnet. Videre vil man undersøke hvordan de opplever deres møte med det norske hjelpeapparatet.

Utvalget rekrutteres via NAV. Forespørsel om deltakelse formidles til utvalget via NAV. Interesserte tar direkte kontakt med student.

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskriv mottatt den 14.01.2014 tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Det vil i prosjektet bli registrert sensitive personopplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 a).

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Høgskolen i Oslo og Akershus sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 30.05.2015 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE

Min oppgave vil handle om:

"Hjemmeværende innvandrerkvinner i Norge"

Min foreløpige problemstilling er:

Hvilke utfordringer møter hjemmeværende innvandrerkvinner når de skal ut i det norske arbeidsmarkedet? Hvordan opplever de deres møte med det norske hjelpeapparatet?

Bakgrunnsinformasjon:

Hvilket år er du født?

Hvor kommer du opprinnelig fra?

Din sivilstand?

Hvor mange barn har du og hva er deres alder?

Hvem er det som bor i husstanden og er det andre du har omsorgsansvar for?

Hvor lenge har du bodd i Norge?

Hvilken utdanning har du?

Har du noe arbeidserfaring?

Dine norskkunnskaper?

Hvilke mål har du satt for deg mens du deltar i jobbsjansen ordningen?

Hvilke tiltak/aktivitet deltar du på nå?

Hvilke hjelpeinstanser har du vært/er tilknyttet til?

Din plan om overgang fra å være hjemmeværende

Når valgte du å ikke lenger å være hjemmeværende?

Hva gjorde at du tok dette valget og hvorfor akkurat nå?

Skyldes det noen forhold i familien eller i samfunnet som gjorde at dette ble aktuelt nå?

Hva synes familien din og eventuelt andre i nettverket om at du vil ut og jobbe nå?

Hvordan var en dag da du var hjemmeværende i forhold til idag da du ikke er det lenger?

Er det det noe forskjell i hva du får gjort og hvor mye tid du får brukt på ulike arbeidsoppgaver og aktiviteter nå?

Hvordan har din hverdag endret seg etter at du gikk fra å være hjemmeværende til å prøve å komme seg ut av hjemmeværende posisjon?

Utfordringer du møtte

Hva synes du var vanskelig etter å ha tatt dette valget?

Hvilke vanskeligheter møtte du når du kom deg ut i hjemmeværende posisjon?

Din opplevelse av møtet med det norske hjelpeapparatet?

Hvem har du vært i kontakt med når det gjelder det norske hjelpeapparatet?

Hvilke positive og negative opplevelser har du hatt i møtet med det norske hjelpeapparatet?

Hva har du vært fornøyd med og hva savnet du?

Dine tanker

Synes du at du har nådd mål du hadde satt deg eller hva må til får å kunne nå dem?

Hva er din erfaring og er det noe du vil dele med andre i samme situasjon som deg?
Annet som du synes jeg burde ha med i min oppgave?