

**Kjetil Krosser Gjerberg**

---

# **Fremmed fugl eller utrydningstruet art?**

**En studie av minoritets-  
rådgivernes arbeidsform**

**Masteroppgave i sosialt arbeid  
Høgskolen i Oslo, Avdeling for Samfunnsfag**

## FORORD

Jeg vil rette en stor takk til de syv informantene som stilte til intervju og lot meg ta del i deres erfaringer om minoritetsrådgivernes arbeidsform. En takk rettes også til minoritetsrådgiveren som stilte opp til prøveintervju og hjalp meg med intervju spørsmålene. Dere har alle lært meg mye, dere viste entusiasme for studien og ga meg tro på at den var verdt å gjennomføre.

Jeg er også takknemlig for faglig inspirasjon og økonomisk støtte fra Forebyggingsenheten i Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. Dere var imøtekommende og åpne for spørsmål som har vært verdifulle for studien.

En stor takk vil jeg også rette til min veileder førsteamanuensis Anbjørg Ohnstad som har gitt uvurderlig hjelp med å strukturere arbeidet og som aldri har manglet gode råd til en til tider frustrert masterstudent. Du har mye av æren for at dette prosjektet kunne ferdigstilles.

I tillegg vil jeg sende en takk til venner og kollegaer som har støttet meg og vist stor forståelse underveis i arbeidet. Til Sten som har brukt av sin fritid til å lese igjennom oppgaven og kommet med nyttige kommentarer: Takk skal du ha.

Sist, men ikke minst vil jeg takke min samboer for tålmodigheten, støtten og tilstedeværelsen selv når jeg har vært dypest i egne tanker og har kunnet gi lite tilbake. Nå er studien ferdig og en ny hverdag venter.

Askim, 15. november 2010

Kjetil Krosser Gjerberg

## INNHALDSFORTEGNELSE

Forord.....	2
Innholdsfortegnelse.....	3
Sammendrag/abstract.....	5
<b>Kapittel 1 Innledning.....</b>	<b>7</b>
Begynnelsen.....	7
Oppstart til et prosjekt.....	8
Problemstilling.....	10
Begreper og presiseringer.....	11
Kapittelgjennomgang.....	12
<b>Kapittel 2 Bakgrunn.....</b>	<b>14</b>
Kulturrelativisme i kjølvannet av Verdenserklæringen.....	14
1990-tallet: Verden kommer til Norge for fullt.....	15
Fokuset og arbeidet eskalerte.....	17
Om handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011.....	18
Tiltakenes kontekst .....	18
Bakgrunn for at arbeidet kunne iverksettes.....	19
Oppsummering.....	20
<b>Kapittel 3 Kunnskapsstatus.....</b>	<b>21</b>
Registrering.....	21
Mandat og metode.....	23
Mandat.....	23
Utvikling av metoder og strategier.....	23
Generell inkluderingspolitikk og spissing av mandat.....	24
Tilbakemeldinger og lavterskeltilbud.....	25
Individuell rolleutforming til glede eller besvær?.....	26
Oppsummering.....	28
<b>Kapittel 4 Teoretiske perspektiver.....</b>	<b>28</b>
Profesjon som forståelsesramme.....	29
Organisasjon .....	29
Rett og politikk.....	30
Tillit mellom profesjonelle.....	32
Symbolske handlinger og kontekstavhengig språk.....	33
Rammer .....	34
Fordeling av knappe goder.....	35
Fordelingsprinsipper.....	36
Felt av betydning for arbeidsform.....	37
Symbolsk vold.....	38
<b>Kapittel 5 Metode.....</b>	<b>39</b>
Bakgrunn for metodevalg.....	39
Intervjuform.....	40

Semistrukturert intervju .....	40
Avveininger.....	41
Min posisjon .....	42
Utvalg og rekruttering.....	42
Undersøkelsen.....	44
Om intervjuguide og gjennomføring.....	44
Refleksjoner rundt intervjusituasjonen.....	46
Transkribering.....	46
Overveielser ved analyse av intervjuene.....	47
<b>Kapittel 6 Intervjuene – resultater og drøfting.....</b>	<b>49</b>
Arbeidsoppgave 1: Rådgivning og oppfølging av enkeltelever.....	51
En viktig del av hjelpetilbudet: Representerer ungdommen og kan følge opp .....	51
Tilpasset gruppens behov.....	51
Kontaktetablering.....	52
Saksmengde.....	53
Skolekultur.....	54
Arbeidsoppgave 2: Danne elev- og foreldrenettverk.....	56
Arbeidsoppgave 3: Heve kompetansen på sine arbeidsplasser.....	58
Grunnleggende kunnskap vs. kunnskap for viderekomne.....	59
Ikke «en av oss».....	60
Et endringsperspektiv.....	61
Arbeidsoppgave 4: Utvikle rutiner for forebygging og håndtering av tvangsekteskap.....	62
Slusing.....	62
Lokalt utgangspunkt og bruk av mellompersoner.....	64
Beredskap.....	65
Arbeidsoppgave 5: Bidra til tettere samarbeid mellom skole, offentlig hjelpeapparat og frivillige organisasjoner .....	66
Signaleffekt og handlingsrom.....	66
Relevans = ansvar?.....	68
Overførbarhet.....	69
<b>Kapittel 7 Drøfting og konklusjon.....</b>	<b>70</b>
Strukturelle funn.....	71
Minoritetsrådgiverne i rollen som oversettere.....	72
Like barn leker best?.....	74
Et ressursperspektiv.....	75
<b>Kapittel 8 Avsluttende refleksjoner.....</b>	<b>76</b>
Temaer som ikke er behandlet – videre studier.....	77
<b>Litteraturliste.....</b>	<b>78</b>
Vedlegg 1: Informasjon om intervjuundersøkelse (til minoritetsrådgiverne).....	83
Vedlegg 2: Informasjon om intervjuundersøkelse (til nettverksrepresentantene).....	84
Vedlegg 3: Samtykkeerklæring.....	85
Vedlegg 4: Intervjuguide (til minoritetsrådgiverne).....	86
Vedlegg 5: Intervjuguide (til nettverksrepresentantene).....	88

## **SAMMENDRAG**

Tema for denne studien er hvordan minoritetsrådgivernes arbeidsform er med på å skape og begrense deres handlingsrom i en gitt kontekst. Her er konteksten noen utvalgte videregående skoler, enkelte ungdomsskoler, et karrieresenter og i samarbeid med blant annet barnevern, politi og NAV. Hensikten med en slik studie er å undersøke om arbeidsformen legger til rette for at regjeringens intensjon for minoritetsrådgiverordningen skal kunne følges opp. Materialet mitt tyder på at informantene har ulike erfaringer med arbeidsformen i forhold til regjeringens intensjon. De positive sidene jeg vil trekke fram er at arbeidsformen legger godt til rette for individuelt arbeid med ungdom som opplever press om ekteskap eller som har blitt tvangsgiftet. De kan trygge ungdommene på at man må kontakte for eksempel politi eller barnevern og de har muligheten til å bistå ungdommen i kontakten med disse. Analysen av materialet viser at minoritetsrådgiverne i slike situasjoner ofte fungerer som en oversetter mellom ulike logikker, symbolske handlinger og kontekststøttet språk. Disse kan virke både forvirrende og uforståelige på ungdommen. På samme måte kan ungdommens atferd også virke forvirrende overfor hjelpeapparatet. Ved at minoritetsrådgiverne tar denne oversetterrollen kan de bidra til at hjelpeapparatet får en bedre forståelse for ungdommens (krise-)reaksjoner. Når det gjelder utfordringer med arbeidsformen, kan det nevnes at minoritetsrådgivernes oppgaver overlapper flere av profesjonenes oppgaver. Jeg har villet vise til noen konsekvenser av dette.

## **ABSTRACT**

This is a study is how minority councilors' occupational structures create and restrict their freedom of action in a given context. By context I refer to certain Secondary Schools, a Career Center, and in working relations with the Child Welfare Service, the Police and the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), among others. The purpose of the study is to investigate whether these occupational structures facilitate that the Government's intention for the minority councilors can be followed up. My data indicate that the respondents have varying experiences with the occupational structures in relation to the Government's intention. Some positive features I would like to highlight are that the occupational structures of the minority councilors make it possible for them to work individually with young people who experience pressure to get married, or who have already been forced to marry someone. They can explain to the youth why the Police and Child Welfare Service have to be involved in the case, and they can

assist the youths during the case. My analysis show that minority councilors in such situations often act as translators between the different logics, symbolic actions and context-sensitive language of the public support system and the youths. These may seem confusing and unintelligible to youths. Similarly, the youths' behavior can also be unintelligible to the public officials. If the minority councilors take on this role as a translator, they can contribute to the Police and Child Welfare Service getting a better understanding of the youths' behaviour in a situation of crisis. There are also a few challenges concerning the minority councilors' occupational structures. One of these things is that minority councilors' tasks overlap several of the responsibilities of other professionals. I have wanted to show some consequences of this in my study.

## Kapittel 1

### INNLEDNING

#### 1.1 Begynnelsen

*«Det er en menneskerett fritt å kunne velge om man vil gifte seg og hvem man eventuelt vil gifte seg med. De fleste mennesker i Norge tar denne valgfriheten for gitt, men dessverre er det ikke slik for alle. Også i dagens Norge blir unge mennesker presset eller tvunget til å gifte seg, til tross for at vi har et forbud mot dette.*

*«Dette kan ikke aksepteres!»*

(Bekkemellem, Karita 2007)

Mange unge lever under et press i forhold til å gifte seg med en person de ikke ønsker, kanskje ei heller kjenner. Vi kaller det tvangsekteskap. Min oppgave skal handle om forsøksordningen med å ha minoritetsrådgivere i norske videregående skoler som skal jobbe mot tvangsekteskap. Et hovedfokus i oppgaven vil ligge på å vurdere arbeidsformen til minoritetsrådgiverne opp mot regjeringens intensjon for ordningen. Arbeidsoppgavene til en minoritetsrådgiver tar utgangspunkt i individuelt arbeid med ungdom som føler seg truet til å gifte seg, eller har giftet seg, mot sin vilje. Frafall, atferdsproblemer eller rusmisbruk kan være generelle tegn mistrivsel i skolegangen, men for minoritetsrådgiverne kan dette også være tegn på at minoritetsungdom sliter med press om ekteskap fra familien. Slike problemstillinger brukes derfor ofte som strategier for å komme inn på temaet tvangsekteskap i samtaler med ungdommene.

Minoritetsrådgiverne har et spesielt ansvar for å opprette samarbeid med sentrale lokale aktører i enkeltsaker de jobber med, men også som forebyggende tiltak. De 29 minoritetsrådgiverne i prosjektet er fordelt på videregående skoler i byer i åtte forskjellige fylker og skal bidra med viktig informasjon til sine lokalmiljøer om hvordan man kan forhindre og jobbe mot tvangsekteskap. En viktig del av prosjektet er å samle erfaringer fra arbeidet gjennom prosjektperioden slik at de kan komme flere utsatte til gode. Ordningen har sin opprinnelse i regjeringens Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 hvor regjeringen tar sikte på å styrke den offentlige forankringen av arbeidet mot tvangsekteskap i Norge. Handlingsplanen understreker her skolens rolle som arena for integrering og inkludering. De er sentrale for å nå ut

til ungdom som står i fare for å bli utsatt for tvangsekteskap.

## **1.2 Oppstart til et prosjekt**

Høsten 2009 lyste Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ut et antall masterstipender til prosjekter som kunne bidra med ny kunnskap om deler av deres arbeid. Jeg var så heldig å bli tildelt et stipend for å gjennomføre et slikt prosjekt. En stor del av motivasjonen bak masterprosjektet mitt er derfor å bidra med et utenfra-perspektiv på ett av IMDIs pågående prosjekter. Ordningen med minoritetsrådgivere var interessant fra flere perspektiver. Det har aldri vært ansatt statlige minoritetsrådgivere i videregående skoler før, og ingen har heller erfaring med liknende prosjekter i Norge. Minoritetsrådgiverne skal være på skolene i en periode på høyst tre år. Det er uklart om ordningene kommer til å fortsette i en annen form, eller i det hele tatt, ved prosjektperiodens slutt. Denne vurderingen gjenstår. Med bakgrunn i dokumentasjon fra blant annet Institutt for Samfunnsforskning (ISF) og minoritetsrådgiverne selv kommer prosjektet til å evalueres og avsluttes i sin nåværende form i 2011. Jeg vurderte innledningsvis flere alternative innfallsvinkler for prosjektet. En undersøkelse med fokus på samarbeidspartnerens vurdering av minoritetsrådgivernes arbeidsformer kunne ha bidratt med verdifull kunnskap om den utadrettede virksomheten. Den kunne sagt noe om hvordan samarbeidspartnere sammenstilte hjelpen de selv kunne gi med hjelpen minoritetsrådgiverne kunne tilby i forhold til arbeidsformene som var tilgjengelig for de enkelte. Dette alternativet valgte jeg bort som hovedstrategi, men ikke i sin helhet. Jeg ønsket dette utenfra-perspektivet som samarbeidspartnere kunne bidra med, i kombinasjon med minoritetsrådgivernes egne erfaringer om sine arbeidsmetoder. Jeg ble interessert i å se nærmere på utgangspunktet minoritetsrådgiverne hadde for å kunne arbeide med sine saker i forhold til resten av hjelpeapparatet. Hva slags effekt hadde deres relativt frie arbeidsform på hva slags hjelp de kunne bidra med i enkeltsaker? Hva har deres arbeidsform gjort med tilgjengeligheten til andre offentlige organer som søker bistand fra og bidrar til minoritetsrådgivernes arbeid i enkeltsaker? Dette var temaer som opptok meg i det jeg utformet prosjektet i startfasen.

Som en del av stipendordningen skulle jeg få muligheten til å komme og presentere mine foreløpige tanker om prosjektet for den sentrale Forebyggingsenheten i IMDi.

Forebyggingsenheten har på oppdrag fra regjeringen hatt en rolle i å utforme de konkrete tiltakene IMDi har fått ansvar for i følge Handlingsplanen mot tvangsekteskap 2008-2011.

Deriblant minoritetsrådgiverordningen. Før møtet med hadde jeg hatt et prøveintervju med en minoritetsrådgiver, og dette kom til å danne grunnlaget for de spørsmålene jeg stilte



Forebyggingsenheten. Prøveintervjuet var nyttig på den måten at jeg fikk et innblikk i en konkret arbeidssituasjon for en minoritetsrådgiver og fikk muligheten til å stille noen grunnleggende spørsmål om hvordan det opplevdes å sitte i vedkommendes posisjon som minoritetsrådgiver. Mitt førsteinntrykk var at minoritetsrådgiverne sto mye friere til å velge arbeidsmetoder og utforme sin egen arbeidsdag enn mange andre. Jeg hadde også et inntrykk av at dette kunne være til både glede og besvær i samarbeid med andre. Dermed fikk jeg et grunnleggende bilde av hvordan minoritetsrådgivernes arbeidsform var med på å definere deres handlingsrom i systemet. I det minste andres oppfattelse av deres handlingsrom. Jeg fikk også noen tanker om at andres forventninger til hva minoritetsrådgiverne kan bidra med, kanskje kunne preges av deres arbeidsform. På møtet med Forebyggingsenheten ville jeg undersøke dette nærmere.

Mye ble sagt på dette møtet, men jeg vil bare kort referere til tre momenter som fikk betydning videre for prosjektet. For det første hadde vi en diskusjon om hvordan minoritetsrådgivernes rolle var utformet. Forebyggingsenhetens leder Skjoldvor Fjeldvær (2010) kommenterte i forhold til dette at stillingene som minoritetsrådgivere aldri var tenkt inn i hjelpeapparatet som en ny profesjon fra regjeringens side. Stillingene og rollene deres i lokalmiljøene er midlertidige i denne formen, men kan videreutvikles og eventuelt gjøres mer permanent etter at prosjektperioden er fullført. Slik jeg forsto Fjeldvær er grunntanken bak minoritetsrådgiverordningen at den skal være utforskende og dokumenterende innen et fagfelt som ingen foreløpig «eier». Det er også et hovedpoeng i Handlingsplanen mot tvangsekteskap 2008-2011 at kunnskap om dette feltet skal utvikles, samles og gjøres tilgjengelig for resten av hjelpeapparatet (BLD 2007). Forebyggingsenheten illustrerte hvordan minoritetsrådgiverne kan gjøre dette: De jobber med konkrete tvangsekteskapsaker på videregående skoler, deltar i ulike samarbeidskonstellasjoner på alle nivåer, oppfordrer til å tenke nytt i forhold til samarbeidsstrategier og er tilgjengelig for råd og veiledning i flere ulike sammenhenger i hjelpeapparatet. I tillegg er de sentrale i forhold til å dokumentere alle sider av arbeidet sitt til IMDi og ISF (Institutt for samfunnsforskning). Sistnevnte som gjør dette til anvendelig informasjon for hjelpeapparatet.

Det andre punktet jeg vil trekke fram, er en diskusjon rundt hva slags kunnskap og bakgrunn IMDi så etter hos de som ble ansatt som minoritetsrådgivere. Forebyggingsenheten kommenterte at det ikke hadde utkrystallisert seg én type kunnskap som var gyldig og en annen ikke for minoritetsrådgiverne. Arbeid med problemfeltet var nytt og lite utforsket, og man antok at flere profesjoner eller yrkesgrupper kunne ha kunnskapen, eller ulike kunnskaper, som kunne fungere

godt. Denne tankegangen gjenspeiles i sammensetningen av gruppen minoritetsrådgivere som ble ansatt. Blant annet sosiologer, sosialantropologer, sosialarbeidere og statsvitere er representert i gruppen. De ulike profesjonenes måter å løse arbeidsoppgavene på kunne bli svært ulike. Men en viktig del av prosjektets oppgave var nettopp å dokumentere hva slags kunnskap, hvilke arbeidsmetoder og hvilke strategier som fungerer i arbeidet mot tvangsekteskap i Norge.

For det tredje vil jeg i forbindelse med plassering av minoritetsrådgiverne nettopp på videregående skoler nevne at viktigheten av å arbeide med barn, og foreldre til barn, i andre aldersgrupper og sammenhenger ikke dermed undervurderes av regjeringen. Ungdomsgruppen som går på videregående skoler er derimot i en utsatt alder hvor det ofte oppleves press om ekteskap fra familie og omgangskrets. Forebyggende arbeid bør komme inn i skolesystemet og på arenaer hvor foreldre til minoritetsungdom ferdes mye tidligere, men senvirkningene for ungdommen som opplever press til ekteskap eller ekstrem kontroll i videregående skolealder er alvorlige. Senvirkningene kommer til uttrykk som for eksempel frafall fra skole, atferdsproblemer, rusmisbruk og kan påvirke framtiden deres i alvorlig grad. Det er derfor viktig med et målrettet tiltak mot denne gruppen.

Ut fra den erfaringen jeg nå, hadde rettet nysgjerrigheten min seg først og fremst mot møtet mellom de intensjonene regjeringen presenterte i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007) og det faktiske arbeidet som ble gjort i de lokalsamfunnene hvor minoritetsrådgiverne holdt til. Det er vanskelig å ikke bli begeistret over initiativet med å ha enkeltpersoner tilsatt for å jobbe konkret med tvangsekteskap når man hører historiene om ungdommer som har opplevd ekstrem kontroll, vold og tvang av sin egen familie. Men var det sammenheng mellom regjeringens intensjoner og det som forekom i praksis? Utfylte minoritetsrådgiverne den rollen de var tiltenkt?

### **1.3 Problemstilling**

Etter å ha stilt meg disse spørsmålene kom jeg fram til følgende problemstilling for prosjektet:

#### Problemstilling:

- På hvilken måte legger arbeidsformen til minoritetsrådgivere til rette for at regjeringens intensjoner i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 skal kunne følges opp?

Min forforståelse og erfaring var at det kunne oppleves både utfordrende og krevende å arbeide

med oppgaver som ikke er direkte undervisningsrelaterte i skolen. Jeg hadde også en forforståelse av at samarbeid på tvers av yrkesgrupper som er i posisjon til å hjelpe ungdom utsatt for tvangsekteskap og ekstrem kontroll, er avgjørende for et godt faglig arbeid. Problemstillingene er likevel stilt som åpne spørsmål, fordi jeg ønsker å ha en åpenhet for at andre kunne ha en annen erfaring enn meg om dette.

#### **1.4 Begreper og presiseringer**

Jeg velger å skille mellom *arrangert ekteskap* og *tvangsekteskap* i denne oppgaven, slik også IMDi gjør det i flere av sine publikasjoner (Kompetanseteamet 2009; IMDi 2008). Det finnes mange typer arrangerte ekteskap (Bredal, A. og Skjerven, L.S. 2006), men til forskjell fra tvangsekteskap har de til felles at det finnes rom for valgmuligheter og forhandling fra ungdommens side overfor foreldre og slekts valg av ektemake. Det kan finnes større eller mindre grad av tvang også i arrangerte ekteskap, men mye er i endring når det gjelder denne ekteskapstradisjonen i Norge. Den praktiseres også i ulik grad i innvandrerbefolkningen (Eriksen, T.H. og Sørheim, T.A. 2006). Frivillig arrangert ekteskap er lovlig i Norge. Det er derfor naturlig å skille mellom arrangert ekteskap og tvangsekteskap for å synliggjøre at sistnevnte dreier seg om ofre for kriminelle handlinger begått av nær familie eller omgangskrets. Av denne grunn gir det også mening å inkludere tvangsekteskap i samlebegrepet «vold i nære relasjoner», slik regjeringen gjør det i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007). Ellers følger jeg gjeldende lover og regler som gjelder inngåelse av ekteskap i Norge, som nå også inkluderer bestemmelser om tvangsekteskap.

Når jeg skriver om *regjeringens intensjoner* med minoritetsrådgiverordningen sikter jeg spesielt til bakgrunnen for tiltak 4 fra Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007): «Etablere ordening med minoritetsrådgivere ved videregående skoler», som står beskrevet i kapittel fire i samme Handlingsplan. I tillegg er det naturlig å se nærmere på bakgrunnen for regjeringens nye styrking mot tvangsekteskap i kapittel en og forordet av handlingsplanen skrevet av Karita Bekkemellem. Sistnevnte var barne- og likestillingsminister da Handlingsplanen ble laget.

Med begrepet *arbeidsform* mener jeg alle de metoder og hjelpemidler minoritetsrådgiveren har til rådighet ut fra sin posisjon i hjelpeapparatet. Jeg legger i dette at minoritetsrådgiveren antakeligvis hadde hatt andre forutsetninger for å gjøre jobben sin dersom de hadde tilholdssted ved en lokal politistasjon eller et barnevernkontor i forhold til på en videregående skole. Jeg

vurderte å bruke begrepet arbeidsmetoder istedenfor arbeidsform i problemstillingen, men dette ville antakeligvis ekskludert en del av de sidene av arbeidet som preges nettopp av hvor minoritetsrådgiverne er ansatt i det offentlige systemet. Dette er noe av det jeg er interessert i å undersøke.

## **1.5 Kapittelgjennomgang**

Kapittel 2, «Bakgrunn», inneholder en oversikt over av noen historiske tendenser som kan ha bidratt til at regjeringen lanserte Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 og satt i verk ordningen med minoritetsrådgivere i videregående skoler. Kapittelet gir også en oversikt over nasjonale og internasjonale lover og konvensjoner Norge er bundet av som støtter opp om et styrket arbeid mot tvangsekteskap. Oversikten gir inntrykk av at den økende globaliseringen gjør mange lands kulturer likere, mens forskjellene mellom de som har tilgang til for eksempel moderne informasjonsteknologi og de som ikke har det kan oppfattes som større i vår tid. Det krever at man har noen felles plikter og rettigheter å forholde seg til. Staten er de som må se til at disse blir fulgt, for eksempel gjennom et styrket arbeid mot tvangsekteskap.

Kapittel 3, «Kunnskapsstatus», tar for seg to delrapporter fra ISF (2009; 2010) som har følgeevaluert ordningen med minoritetsrådgivere, Bredal og Skjervens (2007) rapport om tvangsekteskapsaker i hjelpeapparatet og en halvårsrapport fra BLD (2010) om tiltakene i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011. Erfaringene fra disse rapportene viser at det er et stort behov for kunnskap i hjelpeapparatet. Foreløpig mangler man et tilfredsstillende mål på hvor mange saker hjelpeapparatet har vært involvert i og dette gjør det vanskelig å lage dekkende statistikk på hvor mange som opplever tvang i forhold til ekteskap og ekstrem kontroll. Mye av grunnen til dette er at de ulike instansene ikke har et felles registreringssystem for denne typen saker. Rapportene trekker også fram at noen av suksessfaktorene for tiltaket er at minoritetsrådgiverne har muligheten til å representere ungdommenes syn i møtet med hjelpeapparatet og at de har en kunnskap om fenomenet tvangsekteskap som hjelpeapparatet har behov for.

Kapittel 4, «Teoretiske perspektiver», gjør rede for teori og viktige begreper som har vært sentrale i analysen av intervjuene. Profesjonsteori har vært et spesielt relevant tilskudd til analysen på grunn av at minoritetsrådgivernes arbeidsform gjør det naturlig å samarbeide tett med profesjonelle i den lokale settingen. Jeg tar dermed for meg teori om profesjoners tilknytning til organisasjoner og hvor viktig denne tilknytningen er for å få tilgang til

organisasjonens ressurser. Så går jeg videre med å si noe om betydningen av de profesjonelles kontroll over sitt virksomhetsområde og hvordan en mangel på en slik kontroll kan påvirke minoritetsrådgivernes mulighet til å utføre flere av sine oppgaver. I avsnittet om tillit og tillitskjeder betoner jeg viktigheten av tillit mellom yrkesgrupper og profesjoner og fra staten til profesjonene. Dernest er det avsnitt som tar for seg betydningen av symbolske handlinger, kontekstavhengig språk og rammer for profesjonelle. Disse er med på å regulere legitimiteten til en profesjonell. Så omtales ulike fordelingsprinsipper for knappe ressurser som profesjonelle tar i bruk. Det viser seg at minoritetsrådgiverne bruker andre prinsipper for fordeling av knappe goder enn mange av profesjonene og dette kan muligens bidra til at det blir en utfordring å overføre arbeidsoppgaver fra minoritetsrådgiverne til for eksempel skolene når prosjektperioden er over. Til slutt ønsker jeg å betone perspektiver ved samarbeid mellom profesjonelle som har med makt å gjøre. Det gjør jeg ved å bruke Bourdieus (Bourdieu og Wacquant 1995) teori om felt, deriblant begrepene symbolsk kapital og symbolsk vold.

Kapittel 5, «Metode», forklarer hvordan data har blitt innhentet i studien og hvilke vurderinger jeg har gjort i forbindelse med valg av metode og intervjuform. Jeg beskriver hvordan jeg kom i kontakt med informantene og hva slags erfaringer jeg hadde i intervjusituasjonen med fem minoritetsrådgivere og de to representantene fra Drammensprosjektet og Nettverk mot tvangsekteskap i Stavanger. Kapitlet beskriver også den konkrete metoden jeg har brukt for å analysere intervjuene og hvordan dette hjalp meg til å systematisere og fortette kunnskapen fra intervjuene.

Kapittel 6, «Intervjuene – resultater og drøfting», representerer resultatene av undersøkelsen. Underveis drøfter jeg resultatene opp mot noen teoretiske perspektiver for å kunne sette resultatene i en faglig kontekst.

Kapittel 7, «Drøfting og konklusjon», drøfter resultatene fra analysen opp mot problemstillingen og teori som har blitt presentert tidligere i oppgaven. Her oppsummeres også konklusjonene fra studien i forhold til på hvilken måte minoritetsrådgivernes arbeidsform legger til rette for at regjeringens intensjon i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007) skal kunne følges opp.

Kapittel 8, «Avsluttende refleksjoner» består av noen refleksjoner rundt min egen rolle og temaer som ikke er behandlet i studien. I tillegg reflekterer jeg rundt mulige veier videre.

## Kapittel 2

### BAKGRUNN

Arbeid mot tvangsekteskap er et relativt nytt fenomen i europeisk historie. Tvangsekteskap har derimot vært kjent fra mange kulturer opp igjennom historien. Fenomenet har allikevel blitt møtt med ambivalens og skiftende holdninger til hvordan man skulle forholde seg til det fra et offentlig synspunkt. På midten av 1900-tallet kom de første internasjonale bestemmelsene som kunne tolkes i retning av å også gjelde tvangsekteskap. De ga et grunnlag for å forebygge at skikker og handlinger som innebar ufrivillige inngåelser av ekteskap forekom i Norge. Dette kapitlet tar for seg noen av de viktigste hendelsene og bestemmelsene, både nasjonale og internasjonale, som danner bakgrunn for det arbeidet som gjøres mot tvangsekteskap av minoritetsrådgiverne i dag. Disse kan også oppfattes som også bakgrunnen for at minoritetsrådgiverordningen ble satt i verk i 2008.

#### 2.1 Kulturrelativisme i kjølvannet av Verdenserklæringen

Hvorfor ble det ikke laget handlingplaner mot tvangsekteskap på et tidligere tidspunkt? Hvor var det offentliges innsats mot tvangsekteskap før slutten på 1990-tallet? Til tross for at Norge gjennom internasjonale konvensjoner har vært oppfordret til å hindre diskriminering, tvang og vold mot kvinner og barn i flere tiår har fenomenet tvangsekteskap vært så godt som fraværende i norsk presse og offentlighet. Dette var fram til reportasjen om «Sima» i 1992. Det er derfor heller ikke mye dokumentasjon å finne om arbeid mot tvangsekteskap fra før denne tiden. En grunn til det kan selvfølgelig være at mange var uvitende om hva som foregikk innenfor husveggene hos minoritetsfamiliene. I den sammenheng kan det nevnes at Norge i 1993 avskaffet en lov om tvangsekteskap fordi den ble sett på som en anakronisme (Wikan, U. 2008). I følge Bokmålsordboka<sup>1</sup> betyr en anakronisme å sette noe inn i en feil tidsepoke eller at det er en foreldet synsmåte. Dette kan støtte synet om at man rett og slett var lite oppmerksom på fenomenets tilstedeværelse i Norge på det tidspunktet. En annen mulighet er at den påfallende stillheten rundt tvangsekteskap var et resultat av de massive reaksjonene etter at Verdenserklæring ble vedtatt i 1948. Det fant sted en sterk kritikk av menneskerettighetene i tiden etter denne ble vedtatt, hvor mange med sinne hevdet at Europa og USA nå hadde satt standarden for hva som var et «godt samfunn». Flere hevdet at disse ideene ikke var overførbare til land i for eksempel Afrika, Asia eller Latin-Amerika. De var tvert imot en videreføring av den

---

1 Bokmålsordboka: <http://www.dokpro.uio.no/ordboksoek.html>

dominansen Vesten hadde vist da de erobret land i Afrika og Asia. Antropologer og statsvitere fra Vesten var også i mange tilfeller enige i denne kritikken (Bergem, K.V. og Ekeløve-Slydal, G.M. 2009).

En anti-imperialisme og nasjonalisme med økt fokus på folkegruppers kulturelle særpreg bredte seg deretter. Grunntanken i denne kritikken var at normer og moral i et samfunn har sin opprinnelse i samfunnet selv. Samfunnet må derfor ses innenfra for å kunne avgjøre hvilke verdier som er viktige for dem. Det blir derfor galt av et utenforstående storsamfunn å kritisere de enkelte kulturene, og dermed også skikkene deres. Til sammen har disse argumentene senere blitt kalt en *kulturrelativisme* (Bergem og Ekeløve-Slydal 2009). At det fantes tegn til en slik kulturrelativisme kan derfor være en av grunnene til at både lekmenn, media og myndigheter over en tid vegret seg for gripe inn ved forekomst av tvangsekteskap blant minoritetsbefolkningen, selv om man i utgangspunktet ikke hadde gått god for de samme handlingene i en norsk familiesetting.

## **2.2 1990-tallet: Verden kommer til Norge for fullt**

Oppmerksomheten rundt tvangsekteskap ble først betydelig siste halvdel av 90-tallet. Til sammenlikning ble ordet «tvangsekteskap» brukt i til sammen 13 artikler i Dagbladet og Aftenposten i perioden 01.01.1990-31.12.1994 og 138 ganger i periode 01.01.1995-31.12.1999 (Hennum, R. 2008). Den første Handlingsplan mot tvangsekteskap ble lansert i 1998. Hva gjorde at regjeringen begynte å sette fokus på tvangsekteskap akkurat nå? Hvis man ser litt tilbake i tid, var Norge rundt Verdenserklæringens lansering og på 1950-tallet hovedsakelig befolket av etnisk norske nordmenn. Minoritetsgruppers interne skikker og problemområder var nok mer å regne for kuriositeter enn relevante problemområder for majoritetssamfunnet. Mellom 1960 og 1975 var innvandringen til Norge stort sett bestående av arbeidsinnvandrere. I 1975 ble det derimot offisielt slutt på arbeidsinnvandringen til Norge. Fra 1980-tallet mottok Norge så en ujevn, men vedvarende strøm av flyktninger.

Til forskjell fra arbeidsinnvandrerne hadde ikke disse noe arbeid å gå til. I mange tilfeller opplevde mange kanskje heller ikke den store motivasjonen for å tilpasse seg den norske kulturen, fordi de måtte flykte hit ufrivillig. Mange tenkte nok allikevel at de fleste av flyktningene til Norge ville reise tilbake til hjemlandet sitt igjen når det ble fredeligere tider. En del har gjort det, men mange fikk tilknytning til landet. Flere fikk venner og ble gjenforent med sine familier her. Flere ble derfor i Norge og ønsket å gjøre Norge til sitt nye hjemland. 1990-

tallet var kanskje derfor det tiåret da «urbefolkningen» i Norge virkelig oppdaget at det fantes ikke-norske minoriteter i landet deres som ikke hadde tenkt til å dra tilbake igjen. Det var ingen vei tilbake til det etnisk ensartete samfunnet Norge tidligere hadde representert, og dette bød på nye utfordringer (Eriksen og Sørheim 2006). En av grunnene til denne økte oppmerksomheten kan derfor være at det foregikk en generell «oppvåkning» i befolkningen om at mennesker som kom til landet fra andre kulturer kom til å bli et fast innslag i Norge. De kom til å bli flere og de måtte derfor bli tatt hånd om på lik linje med nordmenn og etterleve de samme pliktene og rettighetene som nordmenn. Dette inkluderte selvfølgelig også kvinnerettigheter og barns rettigheter.

En annen grunn til dette økte fokuset på minoriteter og tvangsekteskap kan ses i lys av den globaliseringen vi har vært vitne til opp igjennom nittitallet og videre over i det 21. århundre. Gjennom en internasjonalisering av kapital, politisk makt, handel og ikke minst gjennom ny kommunikasjonsteknologi har verden på et vis blitt til ett eneste sted hvor avstand ikke lenger er til hinder for kommunikasjon og samhandling. Vi har tilgang til den samme informasjonen om hva som skjer i verden gjennom internett og aviser. Folk har også blitt mindre stedbundne ved at de finner informasjon om steder i verden det er aktuelt å bo som de ikke ville ha hatt oversikt over tidligere. Et resultat av alt dette er også at mennesker har blitt mer like (Eriksen og Sørheim 2006). Men som et resultat av dette framhever man samtidig de kulturelle særtrekkene som skiller oss fra *dem*.

I en slik «global village» som verden har blitt må det finnes noen regler som alle må følge, hvis man ønsker å unngå det totale kaos. Dette kan kanskje være en årsak til at menneskerettighetene og de internasjonale konvensjonene om særlig kvinners og barns rettigheter fikk ny aktualitet mot slutten av det 20. århundre. Når det fortsatt forekommer gnisninger mellom kulturer i denne verdenen hvor alle tilsynelatende blir mer like ettersom tiden går, kan det være flere grunner til det. En stor del av verden står nå bak prinsippene om universelle menneskerettigheter. Da blir det desto tydeligere når noen velger å ikke følge dem. Enkelte land har enda ikke tilgang til de samme informasjonskanalene og informasjonsteknologien som har blitt hverdagskost i Vesten. Ofte har de heller ikke deltatt i den samme utviklingen og tilnærmingen til internasjonale rettigheter som veldig mange andre de seneste tiårene (Eriksen og Sørheim 2006). Antakeligvis vil mennesker fra disse kulturene oppleve større forskjeller og konflikter i forhold til storsamfunnet enn de som kommer fra for eksempel vestlige land med relativt like kulturelle trekk som nordmenn når de kommer hit for å bosette seg.



### **2.3 Fokuset og arbeidet eskalerte**

Våren 2002 lanserte regjeringen dokumentet «Fornytt innsats mot tvangsekteskap – 30 nye tiltak». I 2003 kom så en bestemmelse inn i straffeloven § 222 annet ledd om tvangsekteskap. Utlendingsdirektoratet (UDI), politiet og Norges Røde Kors sto deretter bak etableringen av Kompetanseteamet mot tvangsekteskap i november 2004 og 19. mai 2005 avsa Drammen tingrett for første gang en fellende dom i en tvangsekteskapsak: I «Bakhan-saken», også kalt «Drammenssaken» (IMDi 2008). I mellomtiden hadde vi også hørt om alvorlige tilfeller fra både Sverige og Danmark: «Sara fra Umeå i 1996, Fadime Sahindal i Uppsala i 1998 (hun døde i 2002, men ble avvist av politiet fire år før), Ghazala Khan i København i 2005 og Abbas Rezain i Högsby i 2005» (Wikan 2008). I 2007 ble Handlingplan mot tvangsekteskap 2008-2011 lansert og dannet grunnlaget for minoritetsrådgiverordningen.

Arbeidet med Drammenssaken ble et viktig utgangspunkt for oppstarten av Drammensprosjektet «Vold i nære relasjoner – æresrelatert vold» i 2007 i et samarbeid mellom Drammen Kommune og Drammen Politistasjon. Prosjektet har også kommet med i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 under tiltak 23 for å arbeide med konkrete samarbeidsstrategier og utvikle kompetanse i forhold til praktisk og systemisk arbeid med tvangsekteskap. Minoritetsrådgiverne i Drammen har blitt inkludert i dette arbeidet. Arbeidet med prosjektet har blant annet ført til et samarbeid med danske Farwa Nielsen som er kursleder i en selvutviklet metode for flerkulturell mekling. Denne tenkes brukt i konfliktråd for å mekle mellom for eksempel foreldre og kvinner eller menn over 18 år som opplever press om ekteskap (Krogstad, B. 2010). I 2007 ble også Kompetanseteamet gjort til en permanent ordning. I tråd med Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 er Kompetanseteamet nå administrativt forankret i IMDi og er et tverretattlig organ bestående av representanter fra UDI, Politidirektoratet (POD) og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Disse fungerer som rådgivende instans for førstelinjetjenesten i arbeidet med konkrete saker som gjelder tvangsekteskap (IMDi 2008).

I 2009 fikk «Nettverk mot tvangsekteskap» i Stavanger tilsagn fra BLD om å starte et samarbeidsprosjekt med mange av de samme hensiktene som Drammensprosjektet: Styrke den offentlige tilknytningen av arbeidet mot tvangsekteskap, bedre koordineringen av det lokale samarbeidet mellom offentlige og private hjelpere og spre kunnskap om problemstillingen. De har ansatt en kommunal leder i prosjektet og er nå godt i gang med å definere deltakernes arbeidsoppgaver, rolleavklaring og så videre. Minoritetsrådgiveren i Stavanger er også en del av

dette arbeidet.

## **2.4 Om handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011**

Handlingsplanen mot tvangsekteskap er utarbeidet av åtte departementer. Seks hovedmål er formulert i Handlingsplanen og disse har et sterkt fokus på samordning av arbeid mot tvangsekteskap. En gjennomgående tanke er også å styrke den offentlige forankringen i arbeidet. Tvangsekteskap omtales som en del av et større problemfelt relatert til streng autoritær oppdragelse, sterk kontroll og vold. Det understrekes at tvangsekteskap anses som en type vold i nære relasjoner (BLD 2007). På Justis- og politidepartementet (JD 2009) sin hjemmeside kan man i denne sammenheng lese at vold i nære relasjoner er et av regjeringens hovedsatsingsområder i dag. Straffene mot vold i nære relasjoner er skjerpet og regjeringen har etablert det som kalles barnehus over hele landet. I barnehusene er det lagt til rette for et helhetlig hjelpe- og behandlingstilbud på ett sted. Der kan man gjennomføre dommeravhør, undersøkelser av medisinsk art og det er mulighet for å gjennomføre samtaler og terapi fra et tverrfaglig personale. (JD 2008) I mange tilfeller er det de samme hjelpetjenestene som skal yte bistand i tilfeller av tvangsekteskap som ved andre tilfeller av vold i nære relasjoner. Når det allikevel blir utarbeidet en egen plan mot tvangsekteskap er det fordi det er nødvendig med tiltak rettet mot utvalgte grupper i samfunnet (BLD 2007).

### **2.4.1 Tiltakenes kontekst**

Det er nødvendig å si litt mer om i hvilken sammenheng tiltakene i Handlingsplanen ble framstilt. Handlingsplanen mot tvangsekteskap fra 1998 inneholdt 40 tiltak. Ytterligere 30 tiltak ble lagt fram i en fornyet innsats mot tvangsekteskap i 2002. I 2006 var det så en høring i forbindelse med at det skulle komme en ny utlendingslov. Høringsinstansene leverte da en rekke forslag til hvordan man kunne føre videre og styrke innsatsen og tiltakene man hadde hatt i arbeidet mot tvangsekteskap hittil (BLD 2007). I tillegg til de tidligere erfaringene med handlingsplanene og Bredal og Skjervens (2007) rapport «Tvangsekteskapssaker i hjelpeapparatet. Omfang og utfordringer», utgjorde dette så grunnlaget for de nye tiltakene. Det er først og fremst unge som trues med eller utsettes for tvangsekteskap og deres familier som er målgruppen for tiltakene i Handlingsplanen mot tvangsekteskap. Unge homofile er også inkludert i målgruppen.

Den nyeste Handlingsplanen inneholder 40 tiltak, men tvangsekteskap er en del av et større

problemfelt. Regjeringens innsats mot tvangsekteskap kan derfor også spores i mange andre sammenhenger. Handlingsplan for integrering og inkludering fra 2006 inneholder for eksempel også tiltak mot tvangsekteskap. Handlingsplan mot tvangsekteskap må også ses i sammenheng med Handlingsplanen mot kjønnslemlestelse og Handlingsplanen mot vold i nære relasjoner (også kalt «Vendepunkt») som regjeringen lanserte i 2007. Av samme grunn må arbeidet IMDi gjør mot tvangsekteskap, også ses i sammenheng med det generelle arbeidet de gjør rettet mot minoritetsbefolkningen. Mange tjenester blir styrket gjennom Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 og minoritetsrådgiverne er kun ett av de fire tiltakene IMDi har fått ansvaret for å gjennomføre (BLD 2007).

## **2.5 Bakgrunn for at arbeidet kunne iverksettes**

Som medlem i internasjonale organisasjoner som FN, ILO, Europarådet og Organisasjonen for sikkerhet og samarbeid i Europa (OSSE) har Norge påtatt seg menneskerettslige forpliktelser og er en pådriver for å fremme menneskerettighetene (Ekeløve-Slydal, G.M. 2009). Vi har ratifisert internasjonale konvensjoner som skal sikre retten til fritt å inngå ekteskap. Flere av disse inneholder bestemmelser som tar sikte på å avskaffe tvangsekteskap og beskytte kvinner mot diskriminering og pålegger også Norge å arbeide mot tvangsekteskap. FNs verdenserklæring om menneskerettigheter av 1948 sier i artikkel 16 nr. 2 at det å inngå ekteskap er en grunnleggende rettighet og at det skal inngås frivillig.

Protokoll 7 til Den europeiske menneskerettskonvensjonen av 1950 art. 5 fastsetter deretter at ektefeller i et innbyrdes forhold skal ha like rettigheter og likt ansvar i sitt ekteskap. Norge har også ratifisert FNs konvensjon om samtykke til ekteskap av 1962. Denne går langt i å ta alle mulige forholdsregler med sikte på å avskaffe gamle skikker, lover og sedvaner som er tvingende, autoritære eller undertrykkende. Art. 1 i konvensjonen sier at det skal foreligge et fritt og selvstendig samtykke fra begge parter og at samtykket skal avgis i nærvær av en myndighet med vigselsrett og av vitner. I tillegg må ekteskap registreres i et offentlig register. Art. 2 sier at medlemslandene må ha en minimumsalder for inngåelse av ekteskap. Denne aldersgrensen er i Norge 18 år. Art. 2 nr. 2 gir en mulighet for å inngå ekteskap uten at begge parter er til stede under ekteskapsinngåelsen, men Norge har tatt en reservasjon for denne delen av artikkelen og krever at begge møter personlig for å kunne vigsles (BLD 2010). Denne reservasjonen er et viktig skritt i å hindre at ungdom kan vies såkalt «by proxy», ved en stedfortreder fra familien. Ved by proxy-ekteskap risikerer ungdommene å giftes bort uten å kunne representere sitt eget syn på ekteskapsinngåelsen.

Norge har også ratifisert FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter av 1966 i norsk lov i menneskerettsloven. Art. 23 nr. 3 sier at et fritt og uforbeholdent samtykke fra de framtidige ektefellene må foreligge før et ekteskap skal kunne inngås. FNs kvinnediskrimineringskonvensjon av 1979 er ratifisert av Norge og ble inkorporert i norsk lov i likestillingsloven i 2005 og i menneskerettsloven i 2009 (BLD 2010). Kvinner og menn skal i følge konvensjonen ha «den samme retten til fritt å velge ektefelle og å inngå ekteskap bare når det skjer på fritt grunnlag og med fullt samtykke». Den siste internasjonale konvensjonen jeg vil nevne er FNs barnekonvensjon av 1989, som ble inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettsloven i 2003. Den er en viktig pådriver for norsk arbeid mot tvangsekteskap. Et av de overordnede prinsippene i konvensjonen er at barn har individuelle rettigheter og rett til beskyttelse mot fare, skadelig behandling og utnyttning. Konvensjonen pålegger Norge å gjøre tiltak med sikte på å avskaffe tvangsekteskap og andre tradisjonsbestemte praksiser som er skadelig for barns helse (art. 24 nr 3) og til å gjøre nødvendige lovgivningsmessige, administrative, sosiale og undervisningsmessige tiltak for å verne barn mot alle former for fysiske eller mental vold, skade eller misbruk, vanskjøtsel, forsømmelse, mishandling eller utnyttning (art. 19) (BLD 2010). Det siste punktet er særlig relevant i forbindelse med regjeringens innsats mot tvangsekteskap de siste årene. Vi har i følge konvensjonen en plikt til å gjennomføre nødvendige tiltak på alle administrative nivåer for å motarbeide tvangsekteskap.

Foruten de internasjonale konvensjonene Norge er bundet av har bestemmelser om tvangsekteskap også kommet inn i norsk lov. Det er særskilt to bestemmelser som retter seg mot arbeid mot tvangsekteskap. Etter en lovendring av 4. juli 2003 nr. 76 kom det inn en bestemmelse i Straffeloven § 222 annet ledd hvor tvangsekteskap er uttrykkelig nevnt. I tillegg framgår det et direkte krav om frivillighet av ekteskapsloven av 04. juli 1991 nr. 47. Grunnlaget for et styrket arbeid mot tvangsekteskap er derfor til stede. Det kan også tyde på at regjeringens handlingsplaner mot tvangsekteskap bare er begynnelsen på en trend med økt offentlig innsats mot tvangsekteskap.

## **2.6 Oppsummering**

I dette kapittelet har jeg villet sette arbeidet med denne oppgaven i en kontekst. Jeg har villet vise at tiltaket om å ha minoritetsrådgivere i videregående skoler kan være et resultat av en stadig økende bevissthet rundt tvangsekteskap og vold i nære relasjoner, både nasjonalt og internasjonalt, fra slutten på 1990-tallet og fram til i dag. I den sammenheng har jeg presentert noen av de viktigste

internasjonale konvensjonene Norge har ratifisert og som pålegger Norge å arbeide mot tvangsekteskap. Fra et være et hovedsaklig etnisk norsk land har Norge utviklet seg til å bli et multikulturelt samfunn på relativt kort tid. Gjennom kapitlet har jeg villet vise at regjeringen ved IMDi har iverksatt et arbeid i kampen mot tvangsekteskap og at tiltaket med å ha minoritetsrådgivere i videregående skoler er ett av mange med samme hensikt, nemlig å forhindre at tvangsekteskap skal skje i Norge i tiden som kommer.

### **Kapittel 3**

#### **KUNNSKAPSSTATUS**

I 2008 rekrutterte IMDi 30 minoritetsrådgivere på oppdrag fra regjeringen. 29 av disse fikk endelig sitt primære tilholdssted ved fylkeskommunale videregående skoler med høy andel minoritets elever og ett karrieresenter. Institutt for Samfunnsforskning fikk i oppdrag å følgeevaluere ordningen. De har til nå gitt ut to delrapporter som evaluerer blant annet minoritetsrådgiverordningen. Den første ble gitt ut i 2009 (Steen-Johnsen, K og Lidén, H.). I juni 2010 (Steen-Johansen, K., Lidén, H. og Five Aarset, M.) ble den foreløpig siste rapporten utarbeidet. Disse rapportene utgjør også hovedkildene til dette kapitlet. I og med at prosjektet ikke har eksistert lengre enn siden 2008 er det begrenset med empiri å finne om ordningen. IMDi utvikler selv halvårsrapporter som jeg også kommer til å referere fra. Utenom dette er det lite annen vitenskapelig dokumentasjon å finne og rapportene fra ISF får derfor den sentrale rollen i kapitlet om kunnskapsstatus.

#### **3.1 Registrering**

Undersøkelser gjort av Bredal og Skjerven i 2007 søkte å kartlegge omfanget av tvangsekteskapsaker og relaterte problemer i noen deler hjelpeapparatet. Tallmaterialet deres er hentet fra barnevernet, statens fagteam for barnevernet, det som da var UDIs Kompetanseteam mot tvangsekteskap (nå underlagt IMDi), SEIF (Selvhjelp for innvandrere og flyktninger) og Røde Kors-telefonen. I tillegg har de kartlagt kompetansebehov i barnevernet, familievernnet, hos skolerådgivere og helsesøstre. Rapporten (Bredal og Skjerven 2007) viser at det å tallfeste antall tvangsekteskapsaker er problematisk i mange sammenhenger. Tallene de ulike organisasjonene registrerer er ofte laget for internt bruk og kan vanskelig sammenliknes. Noen kategoriserer henvendelser under samlebegreper som ikke nødvendigvis retter seg direkte mot

tvangsekteskapsproblematikk, som «Autoritær oppdragelse». Andre har rett og slett for dårlig med ressurser til å kunne holde statistikk og registrering oppdatert.

Ideelt sett burde man hatt et felles registreringssystem, eller i alle fall et felles begrepssett for at man skal kunne sammenlikne resultater i forskjellige deler av hjelpeapparatet. Flere rapporterer likevel de har for dårlig kunnskap om problemområdet til å kunne fange opp, registrere og håndtere sakene godt nok. I tillegg var flere skeptiske til å ta opp problemstillingen fordi det var en mangel på hjelpetilbud dersom det skulle vise seg at ungdommen opplevde et problem. Bredal og Skjerven (2007) konkluderer derfor med at vi ikke har noen tilfredsstillende mål som viser omfanget av individer som er i kontakt med hjelpeapparatet sine problemer med tvangsekteskap eller nærliggende problemstillinger. Av samme grunn er det også rimelig å anta at det er store mørketall mellom antall saker som blir registrert og de faktiske tallene på ungdom som opplever slike problemer.

Bredal og Skjerven (2007) mener også at det er et stort behov for mer kunnskap om tvangsekteskap og relaterte problemstillinger for de som mottar slike henvendelser i hjelpeapparatet. Dette inkluderer blant annet videregående skoler og helsestasjoner. De som er i aktuelle stillinger, må få hjelp til å «se» de unge som sliter slik at man ikke bare sitter og venter på at de tar kontakt selv. Det er et kjent problem i saker som gjelder vold i nære relasjoner at man opplever en underreportering. En grunn til dette er at volden utøves av personer som offeret har nære emosjonelle bindinger til. Offeret er ofte avhengig av personen som utøver volden og kan oppleve press eller trusler om ikke å fortelle om overgrepet eller undertrykkingen. I forbindelse med tvangsekteskap og æresrelatert vold kan man si at dette presset består i å beskytte familiens ære. Presset utøves også ofte av et kollektiv, noe som gjør dette ekstra vanskelig. Sanksjonene kan være svært alvorlige dersom ungdommen ikke føyer seg etter presset, og de kan miste kontakten med mange av, eller alle, sine kjære (Bredal og Skjerven 2007). Dette underbygger den aktive og oppsøkende rollen som minoritetsrådgiverne har fått gjennom Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007).

Hvis man tross problemer med generell tallfesting skal forsøke å finne enkelte tall på tvangsekteskapsaker i Norge, kan vi studere hva minoritetsrådgiverne har rapportert selv siden de startet sitt arbeid i skolene juni 2008. Halvårsrapporten for Handlingsplan mot tvangsekteskap fra mars 2010 (BLD) viser at det fra juni 2008 til desember 2008 ble registrert 145 saker fra minoritetsrådgiverne. I løpet av 2009 hadde de behandlet 340 saker. Det er verdt å merke seg at

det var flere saker første halvår 2009 (252) enn andre halvår 2008 (170). Dette kan tyde på at ordningen hadde blitt bedre kjent, og at elever og ansatte har tatt den i bruk i økende grad. IMDi (2008) melder at de som har vært i kontakt med enten minoritetsrådgiver eller integreringsrådgiver, hovedsakelig kommer fra Pakistan, Irak, Tyrkia, Somalia og Afghanistan, men det er registrert saker fra 27 land. Det er omtrent like stor andel utsatte over og under 18 år. Hovedtyngden er i alderen mellom 16-23 år. 18 % av sakene gjelder gutter/menn (IMDi 2008).

### **3.2 Mandat og metode**

#### **3.2.1 Mandat**

I den første delrapporten fra ISF (Steen-Johnsen og Lidén 2009) beskriver forfatterne hvordan ivaretagelsen av de utsatte ungdommene oppleves som mye av kjernen i handlingsplanen. De forstår det også slik at hensikten med tiltakene i handlingsplanen er å få i stand en best mulig håndtering av enkeltsaker i det offentlige hjelpeapparatet. Formålet og mandatet til minoritetsrådgiverne har nok derfor blitt utformet med utgangspunkt i et slikt individfokus. Man ønsker å bidra til at det finnes kompetanse og et lett tilgjengelig hjelpetilbud i systemet rundt ungdommene, og da er det naturlig å iverksette tiltak der hvor ungdom oppholder seg store deler av sin tid, nemlig på skolene.

Slik jeg forstår det er minoritetsrådgivernes mandat rettet mot å arbeide med problemområder man tenker seg kan være *relatert til* tvangsekteskapsproblematikk eller kan gi *indikasjon på* at eleven opplever et press om å inngå ekteskap. Man har tatt høyde for at dette er temaer som er vanskelig å snakke om med fremmede, og man trenger derfor en innfallsvinkel og en kontaktflate mot gruppene som kan være berørte av tvangsekteskapsproblematikk. Arbeid mot frafall fra skoleløpet ble derfor tidlig utvalgt som en hovedstrategi for minoritetsrådgivernes individuelle arbeid med minoritetsungdom på skolene. I tillegg legger deres mandat til rette for at de skal drive kunnskapsheving, utvikling av rutiner for å avdekke og sluse saker til rette instanser og være pådrivere til økt samarbeid med instanser som barnevern, politi, NAV og det frivillige hjelpeapparatet (Steen-Johnsen og Lidén 2009).

#### **3.2.2 Utvikling av metoder og strategier**

Det finnes lite dokumentasjon på hva slags tiltak som fungerer godt i arbeidet mot tvangsekteskap. Dessuten er ofte sakene det som organisasjonsteorien kaller «unanalyzable», det vil si vanskelige å løse og analysere (jfr. Jacobsen, D. I. og Thorsvik, J. 2007; Perrow 1970). ISF

reflekterer derfor rundt hva som var viktig i et arbeide som tar sikte på å utvikle metoder og strategier (Steen-Johnsen og Lidén 2009). Noe av det de opplever som viktig, er å gripe an arbeidsoppgavene på en åpen og utforskende måte. Minoritetsrådgiverne har en arbeidsbeskrivelse som gir relativt frie rammer for bruk av tid og metoder i arbeidet sitt. Formålet med dette er at de får mulighet til å utforske hva den enkelte ungdom virkelig trenger hjelp til og hvordan man kan hjelpe. Ulike metoder kan utprøves og minoritetsrådgiverne oppfordres til å samarbeide med relevante deler av hjelpeapparatet. Ved at man prøver og feiler har man mulighet til å oppnå læring. Et mål for minoritetsrådgiverne er at denne kunnskapen innen prosjektets slutt skal være forankret i skolen og i hjelpeapparatet. Slik kan arbeidet fortsettes når minoritetsrådgiverne sannsynligvis forlater sine arbeidsplasser i skolene ved utgangen av 2011 (Steen-Johnsen og Lidén 2009).

Det er likevel en utfordring å finne ut hvordan denne læringen i systemene best kan skje. Forfatterne (Steen-Johnsen og Lidén 2009) stiller seg undrende til om skolesystemet har tid og ressurser til å implementere tiltakene for å kunne videreføre minoritetsrådgivernes arbeid. De refererer blant annet til en skoleleder som ikke ser bort i fra at dette arbeidet kommer til å forvitne når minoritetsrådgiverne forsvinner. Utenfra kan det derfor oppleves litt som at de erfaringene og den kunnskapen minoritetsrådgiverne ønsker å legge igjen i skolen kommer litt i andre rekke for den fenomenforståelsen regjeringen ønsker å oppnå og de erfaringene man gjør seg på systemnivå gjennom prosjektet. Å utforske problemområdet, utvikle teori og implementere nye rutiner og arbeidsmetoder i skolen og i hjelpeapparatet er uansett et ambisiøst mål for et prosjekt på tre år.

### 3.2.3 Generell inkluderingspolitikk og spissing av mandat

I Handlingplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007) er reduksjon av frafall fra utdanningsløpet som nevnt utpekt som hovedstrategien for det arbeidet minoritetsrådgivere skal gjøre mot tvangsekteskap. Etter ISF (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010) sin vurdering gjenspeiler dette en tanke fra regjeringen om at generell inkluderingspolitikk spiller en viktig rolle i det å forhindre at tvangsekteskap finner sted. De tenker seg at ungdommenes evne til å gjøre selvstendige valg styrkes gjennom alder og utdanning. I tillegg tenker de seg at tvangsekteskap, ekstrem kontroll og autoritær oppdragelse i seg selv kan føre til at ungdommer hopper av skolen.

Rapporten (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010) viser likevel at det har vært utfordringer



i forhold til å ha dette fokuset på frafall i minoritetsrådgivernes mandat. Med dette utgangspunktet ble det på enkelte skoler forventet at minoritetsrådgiverne skulle gå inn i det generelle arbeidet skolen gjorde mot frafall og avlaste rådgivningstjenesten i deres arbeid. Det var derfor nødvendig med en tydeliggjøring og spissing av mandatet. Juni 2009 ble det derfor sendt ut brev fra IMDi til alle skolene med minoritetsrådgivere om at fokuset på frafall skal forstås som «*en strategi for å nå elevgrupper hvor en vet at tvangsekteskap, ekstrem kontroll eller annen form for vold kan forekomme*» (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010:32).

Dette kan virke som en naturlig beslutning dersom prosjektet skulle fortsette å holde fokus på å vinne kunnskap om arbeid mot tvangsekteskap. Likevel viser materialet til ISF (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010) at både minoritetsrådgivere og ansatte i skolen har hatt en opplevelse av at fokuset for prosjektet kan være for smalt. I mange av sine saker kommer minoritetsrådgiverne i kontakt med ungdommer som har problemer ikke direkte knyttet til tvangsekteskap. Rapporten nevner fattigdomsrelaterte problemer, unge som sliter med traumer og psykiske problemer, søvnproblemer, aggresjon, rus og vold. Man vet derimot ikke nok til å kunne si at det finnes en sammenheng mellom disse problemene og tvangsekteskapsrelaterte problemstillinger (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010). Det vil være rimelig å forvente slike sammenhenger blir undersøkt nærmere ved senere anledninger av både IMDi og andre relevante institusjoner. Likevel vitner disse tilbakemeldingene om formålet og mandatet til minoritetsrådgiverne kan være utfordrende å forholde seg til. Minoritetsrådgiverne jobber med lærere og et hjelpeapparat som opplever stort stress i forhold til å ivareta ungdommer i en periode av livet som kan være vanskelig for veldig mange. Ikke bare for ungdom som opplever tvangsekteskap. Man kan sette seg inn i at det er en utfordring å forholde seg strengt til dette mandatet når omgivelsene forventer og krever så mye mer.

### **3.3 Tilbakemeldinger og lavterskeltilbud**

Minoritetsrådgivernes arbeid har allerede bidratt med mye erfaringsbasert kunnskap og har bidratt til forståelse av sammenhenger mellom tvangsekteskapsproblematikk, vold i nære relasjoner og æresrelatert vold. Man har allerede utviklet enkelte rutiner for håndtering av tvangsekteskapsaker, flere steder har minoritetsrådgiverne deltatt i regionale samarbeidsprosjekter og kunnskap og fenomenforståelse er på vei til å bli utviklet (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010). At ordningen først var satt til å vare i tre år, men nå har blitt forlenget til å gjelde ut hele handlingsplanperioden kan også tyde på at man er i en fase hvor interessante prosesser finner sted og ønsker å få mest mulig ut av prosjektperioden på alle plan.

Men hvordan har minoritetsrådgivernes roller i forhold til resten av hjelpeapparatet blitt oppfattet blant andre hjelpere og i skolen? Tilbakemeldingene er noe blandete, men minoritetsrådgiverne oppleves i stor grad som en ressurs. Dette har ofte sammenheng med at de har kunnskap som det er stort behov for i skolene og i hjelpeapparatet. Den kontakten minoritetsrådgiverne representerer til IMDi, Kompetanseteamet og andre deler av hjelpeapparatet oppleves også ofte som en bonus ved deres tilstedeværelse i skolene (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010).

Minoritetsrådgivernes arbeidsform legger til rette for at de kan ha et «utenfra-perspektiv» og dette trekkes fram som en av suksessfaktorene når det gjelder individrettet arbeid fra både skolene og IMDi. Det gjør at de kan møte elevene på en annen måte, blant annet fordi de ikke har det gjennomgående skolefaglige fokuset. Dette perspektivet oppleves både som konstruktivt og viktig å ha tilstede i skolen. Minoritetsrådgiverne kan ha samtaler med elevene om andre ting enn skole. De har også mulighet til å følge eleven på møter med for eksempel politi og barnevern og kan være mer tilstede i miljøet der elevene ferdes enn de ordinære sosialrådgiverne har mulighet til. Dette er et punkt som understrekes i rapporten og det poengteres at denne funksjonen bør fortsettes i nærhet til de ungdommene som er utsatte for denne typen problematikk. Utformingen av rollen og tilbudet har gjort det til et lavterskeltilbud på individnivå, som kan ha betydning i forhold til hvem som tar kontakt og ikke. I forhold til andelen gutter som tar kontakt kan det se ut som om dette er særlig relevant. Til sammenlikning kan man se på tall på henvendelser fra et lavterskeltilbud som minoritetsrådgiverne og tall fra Kompetanseteamet. Minoritetsrådgiverne hadde en andel på 18 % gutter/menn som var i kontakt, mens Kompetanseteamet hadde en andel på 12 % (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010). Det kan altså virke som at gutter synes det er lettere å ta kontakt med tilbud av denne typen. Det bør man også ta med i betraktningen med tanke på mørketall rundt tvangsekteskapsaker. Andelen gutter som opplever slike problemer vil antakeligvis være en god del større enn det man får inntrykk av gjennom tilgjengelig statistikk.

### **3.4 Individuell rolleutforming til glede eller besvær?**

ISF (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010) har registrert at minoritetsrådgiverne har fått relativt ulike roller. Man kommer ikke bort fra at de enkelte minoritetsrådgiverne har ulike personligheter og individuelle preferanser i forhold til hvordan de ønsker å jobbe. Dette vil komme til å påvirke arbeidet i større eller mindre grad. De kan for eksempel ha ulike oppfatninger om hvordan både mandat og formål med ordningen skal overføres til praksis. Minoritetsrådgivernes oppgaver er også varierte fra skole til skole og fra lokalmiljø til lokalmiljø. De har derfor deltatt i arbeid med å videreutvikle skolenes, kommunenes og andre

samarbeidspartneres arbeid alt etter hvor langt de enkelte organisasjonene har kommet i sitt arbeid i utgangspunktet.

Fra skolenes side har det flere ganger vist seg at det eksisterer ulike oppfattelser side om side i forhold til hvor stort omfang tvangsekteskapsproblematikken har i de enkelte lokalmiljøene. Men også ulike oppfattelser av hva slags relevans arbeidet har for sine elever. Flere har pekt på at et så tydelig fokus på tvangsekteskap i skolen som minoritetsrådgiverne har kan ha en stigmatiserende effekt på minoritetsungdommer. Skolenes forskjellige utgangspunkt har derfor hatt mye å si for hva slag roller minoritetsrådgiverne har fått eller tatt. Enkelte minoritetsrådgivere har hatt anledning til å jobbe inngående med problematikken med lærere, rådgivere, med elevgrupper og gjennom foredrag. Andre synes dette har vært vanskelig å gjennomføre og har først og fremst hatt samarbeid med andre deler av hjelpeapparatet med utgangspunkt i enkeltsaker. Noen har tatt rollen som koordinator i saker mens andre igjen fungerer mer som rådgivere eller informasjonsbank i det arbeidet kommunene eller skolene allerede har iverksatt (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010). Disse faktorene må også tas i betraktning videre i vurderingene mine. Noe som er «riktig» på en skole eller i en del av hjelpeapparatet er ikke nødvendigvis «riktig» for de andre skolene og lokalmiljøene.

Det har også vært andre utfordringer i forhold til rollene deres i hjelpeapparatet. Forfatterne (Steen Johansen, Lidén og Five Aarset 2010) nevner hvordan enkelte skoler opplever at skolefaglige spørsmål blir satt i andre rekke når minoritetsrådgiverne på mange måter «kjører sitt eget løp» innenfor og utenfor skolesystemet. Minoritetsrådgiverne har en frihet til å ta på seg oppgaver og si ifra seg oppgaver som få andre i skolesystemet har mulighet til (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010). Man kan begynne å ane noen av de utfordringene minoritetsrådgivernes ulike roller innebærer. Skolene opplever det altså positivt å ha deres kompetanse tilgjengelig og gjennom dem en oppnår en tilknytning til IMDi som også kan bidra med kunnskap og rådgivning i forhold til problemstillinger. Samtidig kan man få inntrykk av at de har opplevd minoritetsrådgiverne litt truende og invaderende på deres territorium. Minoritetsrådgiverne har forpliktelser som til tider kan kollidere med skolenes agenda og det er forståelig at dette kan oppleves fremmed for skolesystemet.

Det blir likevel tydelig gjennom rapporten at denne motstanden ikke bare stammer fra skolene selv, men den manifesterer seg også gjennom et manglende engasjement fra ulike nivåer i skolesektoren. UDir (Utdanningsdirektoratet) og KD (Kunnskapsdepartementet) oppleves som

fraværende og det er først og fremst IMDi som oppleves som skolens samarbeidspartner i arbeidet mot tvangsekteskap (Steen-Johansen, Lidén og Five Aarset 2010). Det er kanskje ikke unaturlig at enkelte skoler og skoleledere opplever IMDis arbeid i skolene som et inngrep i deres ordinære oppgaver. Spesielt med tanke på at skolemyndighetene ikke viser større engasjement i dette prosjektet. Det kan synes lite hensiktsmessig at de ikke ønsker å delta mer aktivt i å lage rutiner for håndteringen av tvangsekteskapsaker i skolen etter prosjektets slutt. Man kan derfor få en forståelse for at arbeidet med å forankre minoritetsrådgivernes erfaringer i skolen lett kan bli vilkårlig og overflatisk dersom et slikt manglende engasjementet fortsetter fra skolesektoren.

### **3.5 Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg hovedsaklig vist til to delrapporter fra ISF som har tatt for seg minoritetsrådgivernes arbeid hittil i prosjektperioden. Den seneste er fra juni i år. Funnene til ISF kan tyde på at minoritetsrådgiverne har gjort nyttige erfaringer i forhold til individuelt arbeid, og i forhold til å oppfordre til økt samarbeid på tvers av organisasjoner og etater. Men de har også funnet at metodene og rollene minoritetsrådgiverne har tatt i bruk kan oppleves til dels tvetydige for samarbeidspartnere. Særlig i forhold til skolesystemet. Videre i studien blir det interessant å se hvordan minoritetsrådgiverne håndterer dette krysspresset mellom forventninger og mandat. Rapportene har vist at skolens og kommunens arbeid kan ha stor påvirkning på minoritetsrådgivernes arbeid og at det fortsatt kreves mye arbeid i forhold til å etablere felles kartleggings- og registreringsrutiner i hjelpeapparatet. Dette er viktig for at man skal kunne få et mer realistisk bilde av hvor mange som opplever press i forhold til å gifte seg eller har giftet seg under tvang.

## **Kapittel 4**

### **TEORETISKE PERSPEKTIVER**

I dette kapitlet tar jeg for meg teori som har vært viktig i analysen av resultatene fra undersøkelsen. Jeg skal hovedsakelig fokusere på utvalgte profesjonsteoretiske perspektiver. Disse mener jeg er relevante for å bidra til tolkningen av minoritetsrådgivernes utsagn om møter med skolekulturen, men også om samarbeidet med andre profesjoner som ligger nært til minoritetsrådgivernes arbeidsfelt. Profesjonsteorien er nyttig å trekke inn fordi den bidrar med noen forklaringsmodeller for hvordan man kan forstå de profesjonelles rolle som formidlere og fortolkere av sitt delegerte samfunnsansvar. Gjennom disse kan man også forstå hvordan møtet

med ytre påvirkningskrefter kan arte seg. I denne sammenhengen er de ytre påvirkningskreftene å forstå som minoritetsrådgiverne, men i ytterste konsekvens er det også snakk om IMDi og regjeringen. Minoritetsrådgiverne har sin arbeidsplass på skoler i dag, men de representerer ikke en profesjon. Senere vil jeg gå inn på noen perspektiver i forhold til fordeling av knappe ressurser i samfunnet. Disse perspektivene gir oss noen begreper til å analysere nyanser i forhold til hvordan profesjonene og minoritetsrådgiverne fordeler sine ressurser. Disse ressursene kan for eksempel være tid eller oppmerksomhet fra den profesjonelle. Deretter presenterer jeg noen begreper fra Pierre Bourdieus teori. Spesielt går jeg inn på begrepene felt, symbolsk kapital og symbolsk vold, som jeg mener bidrar til å belyse sider ved materialet som har med ulike maktposisjoner å gjøre. Dette er relevant i forhold til at minoritetsrådgiverne representerer et statlig direktorat i samarbeidet med kommunale, fylkeskommunale og andre statlige samarbeidspartnere.

#### **4.1 Profesjon som forståelsesramme**

Når jeg i dette kapitlet velger å omtale lærerne og andre i hjelpeapparatet rundt minoritetsrådgiverne som profesjoner er det fordi jeg i tråd med Max Weber (Molander, A. og Terum, L.I. 2008) ønsker å se på disse gruppene som *idealtyper*. Dette gjør det mulig å åpne opp området for forskning. Idealtypene kan fungere som redskap for å strukturere virkeligheten eller for å generere noen spørsmål og hypoteser. Profesjoner som er relevante å nevne i denne sammenhengen er særskilt lærere, sosialarbeidere og politi som minoritetsrådgiverne samarbeider mye med. For å si noe om hva som kjennetegner profesjoner som yrker og hvordan samhandlingen mellom dem kan forstås tar jeg hovedsakelig utgangspunkt i artikler fra boken «Profesjonsstudier» redigert av Anders Molander og Lars Inge Terum (2008).

##### **4.1.1 Organisasjon**

Lennart G. Svensson (2008) understreker at vi alle omgås med formelle organisasjoner av ulike slag. De er en del av vårt sosiale landskap. Vi har ulike adganger til dem – eller vi kan være helt utestengt fra dem – men som statsborgere, klienter eller kunder er vi avhengige av disse organisasjonene. De utgjør vår relasjon til samfunnet. Profesjonene har alltid sin plass innen det som kan kalles profesjonelle arbeidsorganisasjoner. Det som kjennetegner disse er at de som er «medlemmer» har en spesiell utdanning og utfører en type samfunnsoppdrag for sine borgere, klienter, kunder eller brukere. Hvis man skal trekke fram noe som er felles for slike organisasjoner, så kan det nevnes at alle innebærer en type medlemskap og tilhørighet. De

forvalter noen kollektive ressurser, har noen regler for den sosiale strukturen og for kontroll.

Når man er medlem, får man en tilhørighet til organisasjonen. Det er ikke til å komme fra at dette også trekker noen grenser: Enten er man innenfor organisasjonen, eller så er man utenfor organisasjonen. Er man utenfor er man også ute av rekkevidde for de kollektive ressursene organisasjonen besitter. Mellomformer forekommer i visse tilfeller, som ved studentmedlemskap i fagorganisasjoner, men i hovedsak er dette normen. Ressursene en organisasjon stiller til rådighet, er nettopp den viktigste grunnen til å søke medlemskap i en organisasjon. Dette kan være alt fra bygninger og maskiner (materielle), organisasjonens navn, rykte eller status (symbolske). Eller det kan være medlemmene i organisasjonen, deres kompetanse og handlinger. Det å samarbeide skaper i seg selv også noen kollektive ressurser og disse gir større muligheter enn hva man kunne oppnådd hver for seg som enkeltindivider. Man kan forstå at det i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 ønskes å sette minoritetsrådgiverne inn i en sammenheng hvor de kan ha tilgang til slike kollektive ressurser i arbeidet sitt. Men har de blitt en del av skoleorganisasjonen? Det gjenstår å se hva minoritetsrådgiverne mener om dette.

I organisasjoner som skolene er det kanskje lærernes kunnskap som er den største ressursen. Svensson (2008) sier videre at besittelse av ressurser som organisasjonen trenger gir en makt og autoritet som er avhengig av om det er lett eller vanskelig å skaffe seg ressursen andre steder. I mitt tilfellet er det lærerne, politifolkene, de barnevernsansatte og NAV-ansatte som har de etterspurte ressursene. Det er dermed de som «sitter med makta» i forhold til skoleaktiviteter, å opprettholde lov og orden og så videre. I forhold til skolene blir dette tydelig når man ser på rådgivertjenestene. Gjennom studien har jeg fått inntrykk av at rådgivningen ofte er svært skolefaglig orientert og mindre sosialfaglig. Selv om det er bestemt at det skal være et større fokus på sosialrådgivning i skolene. Dette kan muligens forstås ved at den skolefaglige kompetansen er det som anses å være ressursen skolen trenger for å kunne utføre sitt samfunnsoppdrag, og at rådgiverne ikke på samme måte er etablert som en profesjon i skolen. Den har helt enkelt ikke råderett over organisasjonens ressurser. De kan kanskje sies å ha en støttefunksjon i forhold til lærernes oppgaver. Det samme vil kunne gjelde for minoritetsrådgiverne i deres arbeid på skolene. På mange måter er de i samme situasjon som sosialrådgiverne og spesialpedagogene.

#### 4.1.2 Rett og politikk

Norge smykker seg med tittelen «velferdsstat». Men hva innebærer det for profesjonenes del når

minoritetsrådgiverne samarbeider med profesjoner som lærere eller politi? I en velferdsstat er sosiale ytelser og tjenester rettsliggjort. Det vil si at staten på grunnlag av rettslige forpliktelser sørger for å dekke de grunnleggende behovene hos borgerne i landet. Statens velferdsforpliktelser fortsetter stadig å vokse, og med denne veksten har det skjedd en profesjonalisering av disse ytelsene og tjenestene. Borgerne har fått bedre sosiale rettigheter og med det har det altså vokst fram et bredt spekter av velferdsstatsprofesjoner til å forvalte disse ytelsene og tjenestene. Erik Oddvar Eriksen og Anders Molander (2008) beskriver profesjonenes rolle i velferdsstaten slik:

«Denne koblingen mellom rettsliggjøring og profesjonalisering har gjort profesjonene til «sentrale agenter i administrasjonen av den moderne stat» (Bertilsson 1990:126). Profesjonene fortolker regelverk, fordeler goder og griper inn i menneskers liv, og de er med på å identifisere og definere problemer slik at de kan gjøres til gjenstand for politiske beslutninger.»

Fra dette kan man utlede tre viktige aspekter ved profesjoner, sier Eriksen og Molander (2008): De har en profesjonell jurisdiksjon eller myndighet over et virksomhetsområde (1), de er premissleverandører for offentlig politikk (2) og de har en rolle som rettsanvendere og iverksettere (3) av offentlig politikk. Det første aspektet anser jeg for å være mest relevant i forhold til samarbeid med minoritetsrådgiverne og jeg velger å utdype dette videre. De to andre punktene som er mindre relevante i forhold til problemstilling lar jeg ligge for nå.

Innledningsvis må det sies at det å kalle en yrkesgruppe for en profesjon innebærer en erklæring om at yrkesgruppen har en spesialisert kunnskap som skiller seg fra det man kan kalle allmennkunnskap. Ved hjelp av denne kunnskapen er de i stand til å løse noen problemer som på en eller annen måte er kritiske eller truende for andre mennesker. I denne erklæringen må det derfor også ligge en intensjon om at hensikten med profesjonens kunnskap er å tjene en annen parts interesser. En profesjonalisering av et område innebærer et krav om kontroll eller jurisdiksjon over et virksomhetsområde. De profesjonelle vet noe som ikke andre vet, og derfor har de fått en eksklusiv rett til å utføre noen arbeidsoppgaver. Disse arbeidsoppgavene kan de utføre etter sine egne standarder fordi legitimiteten til et krav om offentlig regulering av et virksomhetsområde først og fremst ligger i at man anerkjenner at profesjonens fagkunnskap har en allment akseptert autoritet. Staten har altså delegert myndighet til profesjonen og betror den å utføre tjenestene det er snakk om i allmennhetens interesse etter profesjonens beste skjønn og dens «gode vilje» (Eriksen og Molander 2008).

På dette området skiller minoritetsrådgiverne seg ut ved at de i utgangspunktet ikke har en

spesifikk jurisdiksjon eller myndighet over et virksomhetsområde. Kunnskapen de forvalter kan heller ikke sies å være allment akseptert som en autoritet, fordi den i stor grad er lokalt utviklet og består av impulser fra mange forskjellige fagområder. Profesjonene vil derfor med større rett kunne hevde at minoritetsrådgiverne beveger seg på usikker grunn hvis de gjør en sak ut av å forbedre de tjenestene og ytelsene profesjonene bidrar med. Dersom staten, ved minoritetsrådgiverne og IMDi, mener at dette er en nødvendig oppgave vil det antakeligvis også kunne rokke ved den tilliten som er bygget opp gjennom profesjonssystemet. Nettopp denne tilliten til profesjonssystemet og de enkelte profesjonene er viktig for at profesjonene skal kunne gjøre den betydningsfulle jobben de gjør med å ivareta velferdsordningene i velferdsstaten. Videre ønsker jeg derfor å drøfte teori som kan belyse hvordan tilliten til de profesjonelle kan påvirkes i samarbeid med minoritetsrådgiverne. Dette gjelder både tillit fra brukere til de profesjonelle og tillit fra staten til de profesjonelle.

#### 4.1.3 Tillit mellom profesjonelle

Tillit er et sentralt tema når man skal beskrive et møte mellom en klient og en profesjon, men det er grunn til å tro at tillit er minst like viktig i møtet mellom en profesjon og en annen yrkesgruppe – profesjon eller ikke. Minoritetsrådgiverne samarbeider tett med profesjonelle i ulike deler av hjelpeapparatet. Jeg mener derfor det er relevant å belyse ulike forutsetninger for tillit og konsekvenser av eventuelle tillitsbrudd i som resultat av minoritetsrådgivernes arbeidsform. Før jeg går nærmere inn på tillit i det konkrete møtet mellom minoritetsrådgiverne og de profesjonelle er det nødvendig å si litt om hvordan tillit kan forstås i en profesjonsteoretisk sammenheng. Harald Grimen (2008) sier at: «De to viktigste perspektivene på forholdene mellom profesjon og tillit er hva tillitsgivere *gjør*, og hva tillit *gjør* i relasjoner *mellom* personer.» Han påpeker at de fleste er enige om at hvis A viser B tillit, så er det vanligvis slik at:

1. A overlater noe – X – til Bs varetekt i en viss tid.
2. A overfører – alltid de facto (faktisk) og av og til de jure (i følge loven) – skjønnsbasert beslutningsmakt over X  
til B.
3. X er viktig for A.
4. A forventer at:
  - a) B ikke kommer til å gjøre noe som skader As interesser;
  - b) B er kompetent til å ivareta X i tråd med As interesser, og
  - c) B rår over passende midler for å ivareta X
5. A tar ikke forholdsregler for å beskytte seg mot Bs mulige misbruk av X



Dette kan sammenliknes med et foreldrepar som overlater sitt barn til en barnevakt, sier Grimen (2008). Når barnet er overlevert barnevakten, er det opp til barnevakten å bestemme hva som skal skje med barnet mens foreldrene er borte. Ved å ha overlatt barnet til noen andre har man også overlatt ansvaret for å ta beslutninger over det for en periode fordi det er umulig for foreldrene å instruere barnevakten for hver uforutsette hendelse som kan skje. Dette innebærer riktig nok en risiko; man gjør seg sårbar, man har ingen garanti for at tilliten ikke vil bli misbrukt, men barnevakten har altså en skjønnsbasert beslutningsmakt over situasjonen. Til forskjell fra hva den kjente psykologen Erik Homburger Erikson kaller *grunnleggende tillit* er det ofte de transaksjonelle sidene av tillit som står på spill i en slik sammenheng. Nemlig det at noen overlater noe til noen andre. Det er ikke Bs «onde vilje» A først og fremst er sårbar overfor. Det er mer sannsynlig at A er sårbar overfor den kompetansen B har til å ivareta As interesser og hvorvidt hjelpemidlene B bruker til dette ikke er på høyden eller er dårlig vedlikeholdt (Grimen 2008). Vår tillit til for eksempel lærere ut fra dette eksempelet er ikke avhengig av at vi har tillit til den enkelte lærer som person. Det som er viktig for oss, er blant annet at lærere, gjennom utdanning og erfaring, har en kunnskap som er relevant og at læremateriell av høy kvalitet brukes i gode læreomgivelser. Dette skaper tillit til profesjonen lærere fordi vi tror at de er best skikket til å forvalte våre interesser. Våre omgivelser kan for eksempel her være de unges utdanning og hvordan denne bidrar til deres karrieremuligheter etter endt utdanning.

#### **4.1.4 Symbolske handlinger og kontekstavhengig språk**

Minoritetsrådgiverne må som kjent samhandle og forholde seg til et antall profesjoner og yrkesgrupper som har hver sin spesielle kunnskap og sitt eget samfunnsoppdrag. Mennesker som omgås hverandre, utveksler en rekke meningsbærende handlinger og uttrykk. Det er dette jeg her kaller samhandling. Disse handlingene og uttrykkene er symbolske: De består av et tegn og en mening. Sagt på en annen måte består de av en synlig handling og betydningen av denne handlingen. Slike symboler har derimot ikke noen fast eller iboende mening. Meningen blir rettere sagt til når vi bruker symbolene i visse aktiviteter og kontekster. Noen av disse symbolene kan for eksempel handle om hvordan man bruker sin egen kropp og posisjonering av denne i forhold til andre. Man bruker gester, blick og berøring på en måte som har betydning. For noen er denne typen symboler spesielt viktige som en del av det profesjonelle arbeidet (Måseide, P. 2008). I møtet mellom minoritetsrådgiverne og profesjonene mener jeg det er relevant å se på symbolbruk som et aspekt av betydning. Det kan for eksempel være viktig i forhold til om arbeidsformen legger til rette for at arbeidsoppgaver som minoritetsrådgiverne har i dag kan

overføres til andre yrkesgrupper. For eksempel til rådgiverne ved skolene. Disse rådgiverne arbeider innen en annen kontekst, med andre grenser og krav, og minoritetsrådgivernes bruk av seg selv som et medium for kontakt kan muligens være vanskelig å gjennomføre innenfor rådgivernes kontekst.

Som symbolene har betydning for samhandling har også språket en viktig funksjon i den sosiale interaksjonen mellom yrkesgrupper og profesjoner. Symboler er knyttet til kontekster og det samme er språket. Disse kontekstene kan for eksempel være aktiviteter, situasjoner, organisasjoner, institusjoner og profesjoner. Man sier at språket er *indeksikalsk*, fordi det bare får sin mening gjennom å vise til sider ved en kontekst eller sammenheng. Det har gjerne referanser til antakelser om «slikt som alle vet» (Måseide 2008).

#### 4.1.5 Rammer

Måseide (2008) forklarer at *rammer*, eller *forventningsstrukturer*, er begreper som blir mye brukt i interaksjonsforskning. Det er Goffmans begrep *framing* han referer til i dette tilfellet. Jeg ser at disse begrepene er nyttige i analysen av mitt materiale. Med rammer mener Måseide altså at tidligere erfaringer og oppfatninger er med på å forme vår opplevelse av sannheten når vi står overfor nye erfaringer eller hendelser. En aktivitet eller virksomhet kan derfor få en annen mening når rammen skifter. Vi kan få problemer med å definere situasjonen. Som eksempel bruker forfatteren en boksekamp hvor man er helt avhengig av å ha en tydelig ramme som «konkurranse». Vi har alle noen forventninger til hvordan en konkurranse skal foreløpe. Men denne konkurranseformen ligger svært tett opp til rammen «konflikt», og uten det klare skillet mellom disse rammene kan aktiviteten lett gli over i den andre. Derfor er det så viktig å ha et regelverk og en dommer som hindrer at det skal skje et rammeskifte.

I en profesjonell praksis og samhandling er det like viktig at det etableres profesjonelle og institusjonelle rammer som deltakerne må være oppmerksomme på og akseptere, sier Måseide (2008). Det er innenfor disse rammene at det blir legitimt for eksempel snakke om ting som regnes for private og personlige. Rammene endrer nemlig intimsfæren. For at det skal skje gjelder det en profesjonell distanse som regulerer og karakteriserer samhandlingen. Dersom disse rammene brytes ned kan handlinger misforstås og man mister den profesjonelle kontrollen – relasjonen blir uprofesjonell. Av faglige og etiske grunner er det derfor viktig å verne om de profesjonelle rammene, betoner Måseide (2008). Det blir naturlig å spørre seg: Hvilke rammer skal forekomme innenfor for eksempel en skole? Hvilke forventninger og profesjonelle rammer

skal de enkelte yrkesgruppene innenfor skolen operere innenfor? Og hvordan vil det påvirke deres legitimitet hvis de skal overta oppgaver fra minoritetsrådgiverne som innebærer en annen forventningsstruktur og relasjon til ungdommene? Hvis minoritetsrådgiverne skal overføre enkelte av sine arbeidsoppgaver til andre yrkesgrupper ved prosjektperiodens slutt er dette spørsmål som kan være nyttige å stille før man utformer disse arbeidsoppgavene.

I neste kapittel skal jeg gå inn på et tema som er nærliggende til temaet rammer og forventninger, nemlig profesjoners fordelingen av goder eller ressurser. Ressursene til rådgiverne på en skole kan for eksempel være deres tid eller oppmerksomhet. Prinsipper for distribusjon av tid og oppmerksomhet henger sammen med hva slags forventningsstruktur yrkesgruppen forbindes med i relasjon til ungdommene. Jeg er interessert i om minoritetsrådgivernes arbeidsform kan legge til rette for samarbeid og en eventuell overføring av arbeidsoppgaver til andre med utgangspunkt i ulike fordelingsprinsipper.

#### **4.2 Fordeling av knappe goder**

De ulike organisasjonene og profesjonene minoritetsrådgiverne jobber med må forholde seg til dilemmaer som gjelder fordeling av lokale goder, jfr. Jon Elster (1990). Det samme gjelder minoritetsrådgiverne. Slike dilemmaer kan handle om hvem som skal få oppmerksomhet fra politiet når alle ikke kan prioriteres like høyt. Man kan for eksempel nevne situasjonen der ulike mennesker oppsøker NAV og hvor saksbehandlerne må prioritere mellom de som har søkt hjelp. Eller det kan gjelde et lærerkollegium som får tillagt nye arbeidsoppgaver i forhold til ulike typer registreringer og møtevirksomhet. De må da gjøre valg i forhold til fordeling av sin egen tid på elever, undervisningsaktiviteter og andre pålagte oppgaver. Hvilke prinsipper man bruker for å fordele slike lokale goder er interessant å se nærmere på i dette prosjektet fordi minoritetsrådgiverne nettopp representerer noe som profesjonene og organisasjonene må prioritere å bruke tid på for at de skal ha noen effekt. De må bruke av sin tid og sitt personale, «bli en del av prosjektet», dersom kompetansehevingen og implementeringen av nye rutiner skal kunne følge Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 sine intensjoner. Det kan også være interessant å se hva slags fordelingsprinsipper minoritetsrådgiverne ligger nærmest opp til i forhold til sine samarbeidspartnere. Dette kan ha noe å si i forhold til om oppgavene kan overføres til samarbeidspartnerne om minoritetsrådgiverne ikke kommer til å være der ved prosjektets slutt. Derfor vil jeg nå ta for meg noen ulike prinsipper for å fordele goder som er beskrevet av Elster (1990). Dersom minoritetsrådgiverne bruker prinsipper for å fordele sine knappe goder som er helt ulike andre yrkesgruppers og profesjoners prinsipper kan det være

nødvendig å ta dette med i vurderingen når oppgaver skal utføres i samarbeid med andre.

#### 4.2.1 Fordelingsprinsipper

Fordelingsprinsipper kan falle inn under ulike kategorier. (1) En av disse er lik fordeling. Dette innebærer at man gir alle den samme sjansen for å få tilgang til godet, som for eksempel ved loddtrekning eller rotasjon. Denne fordelingsstrategien kan man se blant annet ved barnefordeling hvor barnet er hos hver av foreldrene annenhver uke (Elster 1990). Når det gjelder skolene ligger det implisitt i organisasjonsformen at alle elver skal ha et like godt undervisningstilbud med rett til like mye lærerkontakt, fordi dette er ofte er forbundet med faglig framgang og gode karakterer. Det er nettopp dette skolene måles på. Jeg kan derfor forestille meg at lik fordeling er et viktig prinsipp for fordeling av goder i skoleorganisasjonene. (2) En andre kategori er fordelingsprinsipper som er knyttet til tid. Kjøprinsippet er velkjent innen alt fra kølapp-systemer på publikumsmottaket til NAV og til håndsopprekning i klasserommet. Å være i en kø innebærer at man må være tilstede og bruke tiden sin på å vente på tur (Elster 1990).

(3) En tredje kategori jeg skal nevne er prinsipper definert gjennom status. Status i denne sammenhengen er knyttet til tilhørighet enten til en biologisk eller en juridisk gruppe. En fordeling på bakgrunn av status finner vi der for eksempel alder, kjønn og rase eller etnisk tilhørighet brukes for å prioritere eller utelukke grupper når goder skal fordeles. Dette fordelingsprinsippet ligger på mange måter nærme minoritetsrådgivernes arbeidsform: Man har identifisert en gruppe på bakgrunn av problemstillinger knyttet til etnisk tilhørighet, og i noen grad kjønn, og retter sitt fokus mot dem. Andre elementer, som rusmisbruk, atferdsproblemer eller sentraleuropeisk opprinnelse, utelukker fra kategorien. (4) Den fjerde kategorien jeg vil nevne, er definert gjennom individuelle egenskaper hos mottakerne. En person velges her framfor en annen til å motta et gode fordi han eller hun er rangert høyere på en «skala» der denne egenskapen kan måles. Ofte er disse målingene basert på skjønn fordi det gjerne er snakk om egenskaper som er vanskelige å måle direkte. Det kan være snakk om å sammenlikne ulike menneskers velferdsnivå og gi det knappe godet til dem som er på det laveste nivået. Eller man kan også gjøre en vurdering av hvem som ville hatt fått størst utbytte av godet i forhold til velferdsøkning. I tillegg kan det forekomme at man gir goder til de som er mest produktive. Det vil si til dem som kommer institusjonen eller samfunnet best til gode eller dem som har bidratt til institusjonen eller samfunnet gjennom lang tid (Elster 1990). Fordeling på bakgrunn av individuelle prinsipper er vanlige i for eksempel NAV og barnevernet hvor man før en eventuell fordeling av goder må vurdere velferdsnivået for individet eller familien ved hjelp av faglig

skjønn før en beslutning kan tas.

Som vi har sett eksisterer det ulike prinsipper innad i yrkesgruppene i forhold til hvordan man fordeler sine knappe goder. Minoritetsrådgiverne fordeler i stor grad sin tid og oppmerksomhet til ungdom på bakgrunn av status. Denne måten å fordele ressurser på skiller seg fra hvordan andre yrkesgrupper som jobber innad på skolene og i kommunene fordeler sine ressurser. Spørsmålet er om disse fordelingsprinsippene lar seg kombinere innad i en organisasjon. Dette er beslutninger som man bør ha et bevisst forhold til og som man bør undersøke konsekvensene av i forkant. Det de foregående teoriene derimot ikke har inkludert er perspektiver som har med makt å gjøre. Statlig ansatte minoritetsrådgivere har blitt satt til å arbeide i fylkeskommunale skoler og i ulike kommunale samarbeidsfora. Hvordan påvirker dette maktforholdet mellom samarbeidspartnerne? Derfor vil jeg i neste kapittel bruke Pierre Bourdieus (Bourdieu, P. og Wacquant, L.J.D. 1995) begreper om felt, symbolsk kapital og symbolsk vold for å undersøke dette.

#### **4.3 Felt av betydning for arbeidsform**

Et perspektiv som også har vært nyttig for meg i arbeidet med oppgaven er Bourdieu (Bourdieu og Wacquant 1995) sin omtale av det han kaller *felt*. Jeg kan ikke her og nå peke ut ett felt som er relevant for å belyse minoritetsrådgivernes arbeidsform. Avgrensningen av et felt vil nemlig innebære en større empirisk undersøkelse. Men noe generelt kan man likevel si om disse feltene. Bourdieus definisjon av et slikt felt innebærer at det på ulike områder i samfunnet dannes «nettverk» hvor noe står på spill. Feltet består av objektive relasjoner i ulike posisjoner (herredømme, underordning, likhet etc.) som man bruker for å få kontroll over det som står på spill i feltet. Posisjonene er objektivt definerte ved at de legger føringer på de som står i dem og på relasjonene til de andre i feltet. De ulike feltene retter seg etter ulike logikker, påstår Bourdieu. I det han kaller det økonomiske feltet mener han for eksempel at det har vokst fram et univers der «business is business» hvor relasjoner som slektskap, vennskap og kjærlighet er ekskludert. Det kunstneriske feltet kan man si er konstituert i og med avvisningen av denne loven om materiell profitt. Altså stikk motsatt av det økonomiske feltet (Bourdieu og Wacquant 1995).

Spillet i seg selv setter man ikke spørsmålstegn ved fordi man er fanget av spillet. Alle som spiller det, har en tro på, eller erkjenning om, spillet og innsatsene som det ikke blir stilt spørsmålstegn ved. Dette kaller han *doxa* og det representerer det selvsagte og naturlige ved spillet. I de ulike spillene eksisterer det ulike trumfkort, altså ulike typer kapital (økonomisk, kulturell, sosial, symbolsk) som feltet finner gyldige og som har en relativ verdi i forhold til det.

Det er de ulike kapitaltypene som fungerer som kampinnsats i spillet og som avgjør om man «er noen» i feltet (jfr. Bourdieu og Wacquant 1995). Slik jeg tolker dette kan ulik fordeling av kapital føre til et ulikt styrkeforhold mellom spillerne, som igjen kan føre til at enkelte får et større handlingsrom enn andre – og det med den største selvfølgelighet. Vår doxa gjør nemlig at vi ikke setter spørsmålstegn ved selve spillet. Selv om vi taper. I og med at vi har deltatt i spillet, innebærer det at vi har akseptert dets spilleregler uten å tenke over det. Det er «slik spillet er». Dette perspektivet kan si meg noe om relasjonene mellom de ulike profesjonene i forhold til minoritetsrådgivernes arbeidsform. Mulighetene for at minoritetsrådgiverne trer inn i et annet felt, med andre spilleregler og vurdering av kapital, er tilstede. Dette kan på den ene siden gjøre at minoritetsrådgivernes kapital nedvurderes og at de derfor også får et redusert handlingsrom til å utføre sine oppgaver. På den andre siden kan deres kapital vurderes som høyere enn, eller lik, de andres i feltet, og de kan få en objektiv makt som i kraft av sin kapital gjør at de har krav på visse goder eller handlingsrom, ut fra spillets regler. Ingen som spiller spillet vil heller motsi seg dette. Det kaller Bourdieu (1995) symbolsk makt. Innenfor skolen kan det for eksempel tenkes at undervisningskompetanse gir en symbolsk makt, og at minoritetsrådgivere bidrar i forhold til undervisning, eller følger prinsipper for tidsbruk som legger til rette for undervisning, uten å sette spørsmålstegn ved dette. De anerkjenner dette maktforholdet ved sine handlinger.

#### 4.3.1 Symbolsk vold

Innenfor et felt kan symbolsk makt også gå over til å bli *symbolsk vold*. Dette er vold som utøves av dem som har den kapitalen som til enhver tid verdsettes høyest i feltet, og som de andre også naturlig avfinner seg med at har makten i feltet. Det kan bidra til at enkeltes innsats gjøres mindre eller presses ut av feltet nettopp fordi den andre er naturlig bedre og har makten til å definere virkeligheten (Bourdieu og Wacquant 1995). Som Bourdieu selv sier det: «Den symbolske valden er, for å seie det så enkelt som råd er, den forma av vald som blir utøvd overfor ein sosial agent som sjølv er delaktig i valden (Bourdieu og Wacquant 1995:153).» Kan man finne eksempler på symbolsk vold i forhold til minoritetsrådgivernes arbeidsform på skolene? Dette vil jeg forsøke å være oppmerksom på, siden minoritetsrådgiverne representerer et statlig direktorat (IMDi) og en spesialisttjeneste med en kunnskap og kapital som muligens kan gi symbolsk makt i feltet. Dermed er også faren tilstede for at det kan forekomme symbolsk vold, og jeg ser at det kan være viktig å kjenne til denne måten å tenke og snakke om relasjoner på.

## Kapittel 5

### METODE

#### 5.1 Bakgrunn for metodevalg

Min undersøkelse var i utgangspunktet rettet mot fem minoritetsrådgivere som jobber i fylkeskommunale videregående skoler. Jeg ønsket å utforske erfaringene de hadde rundt deres egen arbeidsform. Gjennom dette ønsket jeg å skape en større forståelse for hvordan arbeidsformen deres legger til rette for at intensjonen i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 kan utføres. I tillegg ville jeg avdekke eventuelle dilemmaer minoritetsrådgiverne sto overfor i dette arbeidet. For å få innsikt i dette valgte jeg en kvalitativ tilnærming. Problemstillingen min var ikke egnet for å gi «sanne svar» i form av et rent tallmateriale. Jeg ville derimot rette blikket mot noen allerede eksisterende praksiser for å skape en større forståelse rundt disse mer enn jeg søkte å finne et entydig svar (Malterud, K. [1996] 2003). I intervjuene ville jeg skape en god ramme for at de intervjuede kunne trekke fram historier fra sitt eget arbeid som eksempler og se sammenhenger mellom dem. Dette krever en ro og en fortrolighet i intervjusituasjonen, og jeg tar utgangspunkt i at man ser på kunnskapen som noe som skapes og konstrueres sammen. Kunnskapen er i denne sammenhengen ikke noe som «er der» og bare venter på å bli oppdaget, men resultatet av et samspill mellom den intervjuede og meg selv. Denne måten å lete etter kunnskap på innen et felt minner om det Kvale omtaler i sin «reisemetafor»: Prosessen kan beskrives som en vandring i et ukjent terreng man ønsker å berette fra når man komme hjem (Kvale, S. og Brinkmann S. 2009). I denne sammenhengen kan man kanskje si at vi allerede hadde kartet framfor oss og at vi ønsket å tolke det sammen.

Et fenomen består alltid av ulike aspekter, og det kan også ses annerledes fra ulike perspektiver. Underveis i prosjektet så jeg at det ville styrke studien å benytte meg av kilder som befant seg i ulike posisjoner i forhold til problemstillingen, jfr. Malterud ([1996] 2003). Derfor har jeg i tillegg valgt å intervju to informanter som har tilknytning til Drammensprosjektet «Æresrelatert vold i Drammen» og Nettverk mot tvangsekteskap i Stavanger. Minoritetsrådgivere har vært deltakende i begge nettverkene, som har sprunget ut av lokale initiativ mellom frivillige organisasjoner og offentlige virksomheter. Begge mottar i dag offentlig støtte for sitt pionerarbeid innen nettverksarbeid mot tvangsekteskap. Jeg mener dette bidrar til å tilføre kunnskapen flere dimensjoner og bidrar med noen nyanser som kan styrke studien. Det kan også brukes som et virkemiddel mot uønskete skjevheter i forskningsprosessen (Malterud [1996]

2003). Gjennom denne kildetrianguleringen, som Malterud kaller det, ønsker jeg at minoritetsrådgivernes perspektiv på sin egen arbeidsform kan suppleres med et utenfra-perspektiv i tillegg til mitt eget. Dette kan kanskje bidra til å stille noen nye spørsmål til problemstillingen (Malterud [1996] 2003). Det kunne vært aktuelt å inkludere intervjuer med flere samarbeidspartnere til minoritetsrådgiverne i studien. Dette kunne nok gitt en større dybde og tyngde til undersøkelsen, men her måtte jeg gjøre en avveining mellom det å bruke mer tid og ressurser på datainnsamling og det å kunne vie nok tid til analysen av de intervjuene jeg allerede hadde. Jeg overveide også tidlig i prosessen å gjøre et intervju med en ungdom som hadde vært i kontakt med en minoritetsrådgiver for å belyse temaet fra enda flere sider. Selv om dette nok også hadde vært lærerikt, ville jeg kommet til å bruke mye tid og ressurser på innmelding av opplysninger og godkjenninger av prosjektet til NSD (Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste), REK (Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk) og Datatilsynet. Den detaljrikdommen man ønsker i kvalitative undersøkelser, er ikke nødvendigvis kvalitativt bedre ved flere intervjuer. Et stort materiale kan også være med på å gjøre analyseprosessen for komplisert og uoversiktlig til at det er mulig å gjennomføre innen for de rammene man har (Malterud [1996] 2003). Alt i alt ble det mest hensiktsmessig for prosjektets framgang å fokusere på de syv intervjuene jeg nå hadde i tillegg til informasjon fra prøveintervjuet, notater fra møtet med Forebyggingsenheten og annet informasjonsmaterieell om minoritetsrådgiverordningen.

## **5.2 Intervjuform**

### **5.2.1 Semistrukturert intervju**

Intervju blir ofte brukt som metode i studier med fokus på personer, situasjoner eller institusjoner (Kvale og Brinkmann 2009). I dette prosjektet valgte jeg et semistrukturert intervju for å få svar på de spørsmålene som stilles i problemstillingen. Det er mange måter å gjennomføre et semistrukturert intervju på, men til felles har de at man gjerne går inn i intervjuet med et sett temaer eller åpent formulerte spørsmål. Selv om man har formulert spørsmål på forhånd, er det åpenhet for forandringer og å følge opp ledetråder i løpet av samtalen. Formålet med dette semistrukturerte intervjuet var å lære noe om minoritetsrådgiverordningen som jeg ikke visste fra før. Noe visste jeg, men den kunnskapen jeg hadde var basert på rapporter og beskrivelser av ordningen fra utenforstående. Som sosialarbeider har jeg selv erfaring med at det å beskrive arbeid med mennesker ofte arter seg ulikt avhengig av hvilke øyne som ser, og fra hvilken posisjon man er i når man beskriver det. Med et fokus på de som gjør jobben, supplert av to som



ser jobben fra utsiden og har egne erfaringer med arbeide mot tvangsekteskap, ønsket jeg en praksis-nær, opplevelsesfokuset beskrivelse av denne ordningen.

Jeg ønsket å legge til rette for en form på intervjuet hvor informantene skulle føle seg frie til å fortelle illustrerende historier fra sitt eget arbeid og gjerne også komme med egne refleksjoner rundt disse historiene. Noe struktur var allikevel nødvendig dersom intervjuet ikke skulle flyte helt ut og bli irrelevant for problemstillingen. Jeg hadde inndelt spørsmålene mine i noen kategorier eller temaer, og denne strukturen gjorde det lettere for meg å hente oss inn igjen når vi beveget oss for langt unna temaet. Gjennom en analyse av disse uttalelsene ønsket jeg så å fortette meningen (Kvale og Brinkmann 2009) i intervjuene fra de ulike perspektivene og dermed forhåpentligvis også bidra med en ny forståelse av arbeidsformens betydninger for minoritetsrådgiverordningen.

### 5.2.2 Avveininger

Da jeg vurderte semistrukturert intervju som intervjuform for mitt prosjekt, var det den personlige kontakten og muligheten til å få innsikt i subjektive opplevelser av arbeidet jeg ønsket å vektlegge. Jeg vurderte denne metoden opp mot blant annet fokusgruppeintervju. Det var selvfølgelig fordeler og ulemper ved begge metodene. Ved et fokusgruppeintervju kunne det skapes en stor grad av mening og forståelse forholdsvis raskt, i den forstand at gruppe medlemmene diskuterte sammen rundt utvalgte temaer jeg hadde presentert. Metoden kunne også oppleves mindre påtrengende for dem som deltok i forhold til et intervju hvor man sitter ansikt til ansikt med forskeren. I et enkeltintervju vil noen kunne føle seg mer presset til å svare på spørsmål man i et fokusgruppeintervju kanskje hadde latt være å svare på (Halkier, B. 2002). I et fokusgruppeintervju kan det på den andre siden være et problem at deltakere bruker mye tid og energi på å ta hensyn til hverandre og forskjellene mellom dem. Slike forskjeller kan for eksempel være kjønn, utdanningsnivå og alder. Fokusgruppeintervju er mer utsatt for at enkelte deltar mindre og overlater diskusjonen til gruppen («social loafing») og at man derfor får et svært lite antall aktive informanter. I et enkeltintervju vil ikke dette være like aktuelt og deltakerne har anledning til å prate mer åpent ut fra seg selv (Johannessen, A., Tufte, P. A. og Kristoffersen, L. 2007). Fordi jeg ønsket å lære noe nytt om ordningen med minoritetsrådgivere var muligheten for å kunne stille oppfølgingsspørsmål verdifull. Det ligger i sakens natur at man ikke vet riktig hvordan man skal finne de «rette» svarene når man ikke sitter med dem selv. Å la samtalen til tider ta sine egne retninger var derfor både nyttig og viktig i denne sammenhengen (Kvale og Brinkmann 2009).

Kjønnsulikheter og ulikheter i nasjonal opprinnelse er ikke lagt til grunn for tolkningen i mitt materiale. Det utvalget jeg har hatt, er såpass lite at jeg mener det er vanskelig å tillegge dette noen betydning. Av samme grunn vil jeg også ta hensyn til konfidensialiteten for de som deltok, men også fordi materialet ikke syntes å gi grunnlag for det.

### **5.3 Min posisjon**

Jeg gjorde denne undersøkelsen i et miljø og med en yrkesgruppe jeg ikke var en del av og heller ikke hadde noen utdypende kunnskap om før undersøkelsen startet. Allikevel viste det seg at de intervjuede og jeg hadde flere felles likhetstrekk. Noen av oss hadde tatt liknende utdanninger, og flere av problemområdene minoritetsrådgiverne arbeidet med, var til dels like dem jeg har vært engasjert i tidligere som sosialarbeider. Arbeid med ungdom i vanskelige livssituasjoner var jeg godt kjent med gjennom tidligere arbeid, og dette kan ha vært med på å forme den måten jeg opptrådte på i løpet av intervjuene. Også i forhold til måten jeg stilte spørsmålene mine. Man kan derfor ikke si at jeg representerte et helt nøytralt utenfra-perspektiv, og dette må tas i betraktning. Skjervheim beskriver denne problematikken som å bevege seg mellom rollene som «deltakar og tilskodar» (Solli, S. M. 1998). Jeg var på enkelte områder en deltaker i miljøet, men utfordringen ble å «objektivisere» min relasjon til de andre i miljøet. Jeg skulle sette i gang en diskusjon rundt et tema, men jeg skulle ikke være en del av denne diskusjonen på linje med dem jeg intervjuet.

En forforståelse av problematikken kan bidra til å gi forskeren «skylapper» i forhold til problematikken, men det kan også være en viktig motivasjonsfaktor ved at man ønsker å lære mer om det aktuelle emnet man er interessert i (Malterud [1996] 2003). Jeg var klar over denne faren og jobbet derfor med å innta en åpen holdning om at dette arbeidet kunne oppleves annerledes for andre enn for meg. Forskerens person vil likevel alltid på en eller annen måte påvirke forskningsprosessen, om det er et kvalitativt eller kvantitativt prosjekt. Men dersom man er klar over og problematiserer dette kan man forsøke å gjøre forskerens person mindre tydelig i materialet slik at det mest mulig reflekterer informantenes erfaringer og meninger (Malterud [1996] 2003). Dette har jeg gjort ved å hele tiden spørre meg om hvordan prosessen har blitt påvirket av mitt ståsted i forhold til problemstillingen.

### **5.4 Utvalg og rekruttering**

Fem minoritetsrådgivere og representanter for Drammensprosjektet og Nettverk mot

tvangsekteskap i Stavanger har blitt intervjuet. Av minoritetsrådgiverne deltok fire kvinner og en mann. Representantene for nettverkene var begge kvinner. At det var bare en mann med i undersøkelsen skyldtes delvis at utvalget kvinner var større. Enkelte responderte heller ikke på henvendelsen om å delta i undersøkelsen. Først og fremst tok jeg likevel hensyn til å få informanter som representerte ulike lokalmiljøer og skoler enn å vektlegge kjønnsforskjeller i informantgruppen. Det var viktigere for meg å få fram forskjellene ved for eksempel skoler med stor grad av Helse- og sosial-elever i forhold til skoler med mekaniske linjer. Forskerens kjønn kan også ha en betydning i møtet med informantene (Malterud [1996] 2003). Jeg har derfor gått inn for å lage spørsmålene mine så kjønnsnøytrale som mulig. Likevel tar jeg høyde for at kjønnsfordelingen i utvalget mitt kan ha hatt betydning for meg som har gjennomført prosjektet. Det er grunn til å tro at det alltid vil ligge noen kontekstuelle verdier til grunn når man går inn i et forskningsprosjekt, om det er bevisst eller ei (Holst, C. 2008) Dette kan for eksempel vise seg gjennom hva slags begreper og modeller man har valgt å bruke i forhold til informantenes kjønn.

Solfrid Lien i Forebyggingsenheten (IMDi) har bidratt med en oversikt over aktuelle minoritetsrådgivere jeg kunne forespørre. Lien informerte deretter de aktuelle om at jeg kunne komme til å oppsøke dem i forhold til en masterundersøkelse. Av de aktuelle fikk jeg telefonisk kontakt med fem som ønsket å delta. Disse sendte jeg ut informasjonsbrev og samtykkeskjema til i forkant av intervjuene. Når det gjelder representantene for nettverkene, fikk jeg navn og telefonnummer av disse gjennom de aktuelle minoritetsrådgiverne etter å ha spurt dem om råd i forhold til intervjukandidater som kunne være aktuelle for studien. Dette var til stor hjelp og har vært svært nyttig for studien.

Informantene mine hadde ulike yrkesbakgrunn før de startet som minoritetsrådgivere og deltakere i nettverk mot tvangsekteskap. 4 var sosialarbeidere, to var sosialantropologer og en var statsviter. Det var kun kvinner som var sosialarbeidere og sosialantropologer, mannen var statsviter. Enkelte av informantene hadde arbeidet med sosiale problemstillinger med alt fra barn til voksne i førstelinje og administrative posisjoner. Andre hadde arbeidet med prosjektledelse, veiledning, administrasjon og undervisning. De fleste hadde i tillegg deltatt på relevante kurs og hatt mye veiledning opp igjennom karrieren. Alle minoritetsrådgiverne hadde vært med fra prosjektets begynnelse. Begge representantene for nettverkene hadde god kjennskap til ordningen med minoritetsrådgivere fra allerede før ordningen ble iverksatt. En hadde i tillegg deltatt med informasjon og undervisning overfor minoritetsrådgiverne i den obligatoriske ti ukers opplæringen de hadde før de startet i de videregående skolene.

## 5.5 Undersøkelsen

### 5.5.1 Om intervjuguide og gjennomføring

Intervjuene ble gjennomført over en fire måneders periode ettersom avtalene kom på plass. To intervjuer ble holdt på IMDIs hovedkvarter i Oslo på et av deres møterom, to ble holdt på det lokale rådhuset/kommunehuset, to ble gjennomført på ulike videregående skoler og det siste på en utekafé siden dette var i skoleferien og skolen var stengt. Jeg lot det være opp til informantene hvor vi skulle gjennomføre intervjuet, men ofte spilte de ballen tilbake til meg. Da foreslo jeg å holde det på den arbeidsplassen de vanligvis holder til ved. I tillegg til intervjuet syntes jeg det var relevant å besøke arbeidsplassene deres for å se hva slags lokalisering de hadde både på skolene og i kommunene. Da mente jeg at jeg kunne få et inntrykk av hvordan det var å jobbe på de bestemte plassene. Det var en veldig positiv opplevelse å få se den konteksten de ulike gjorde sitt arbeid i og alle jeg møtte var svært imøtekommende. Flere bidro også med nyttig praktisk informasjon i forhold til prosjekter de selv var med i og med informasjon som kunne være relevant for mitt prosjekt.

Hvert intervjuene varte mellom en til to timer. Det ble brukt lydopptaker under alle intervjuene. Dette gjorde det lettere for meg å kunne fokusere på hva som ble sagt i intervjuene. Jeg tok gjerne noen notater i tillegg. Både for å markere viktige temaer som kom opp i intervjuet med, men også for å skape noen små pauser i samtalen hvor man enten fikk tid til å tenke seg om eller ikke følte press for å si noe akkurat da. Ofte kom det også mer utfyllende kommentarer når det var rom for det under slike små pauser (jfr. Kvale og Brinkmann 2009). Innledningsvis i intervjuene ba jeg alle minoritetsrådgiverne om å si litt om hvorfor de syntes det var interessant å søke jobb som minoritetsrådgiver i dette prosjektet. Dette for å få fram noen umiddelbare tanker om hvor naturlig de mente det var at noen med deres bakgrunn og erfaring søkte en slik type jobb. Jeg hadde en antakelse om at jeg kom til å få et innblikk i hva slags bakgrunn og erfaringer de anså for å være relevante i en slik stilling før og etter de hadde startet i stillingen selv. Deretter var jeg fra minoritetsrådgiverne interessert i å undersøke disse temaene:

1. Hvilke forventninger de hadde til arbeidet og hvordan realiteten forholdt seg til disse forventningene
2. Hvordan de ble møtt på arbeidsplassen og hvordan de oppfattet arbeidsplassens forventninger til dem

3. Hvem de oppfattet som viktige samarbeidspartnere, hva slags rolle minoritetsrådgiveren fikk i samarbeidet og om samarbeid med familier
4. Minoritetsrådgivernes forståelse av målsetninger for arbeidet
5. Minoritetsrådgivernes forståelse av mandat for arbeidet
6. Arbeidets form gjennom et tilpasset livsformsintervju. Hvordan ser en helt vanlig dag ut for en minoritetsrådgiver ut fra en gitt dag?

Disse temaene var ment som en inngangsport til å lære mer om minoritetsrådgiverordningen i praksis og om deres opplevelse av det å forholde seg til de ulike delene av hjelpeapparatet med et individrettet fokus. Dersom samarbeidet mellom de ulike organisasjonene var tilstede i samtalen med et hovedfokus på problemområdene dem i mellom kunne det tyde på at hjelpeapparatet eller skolene syntes det var vanskelig å nyttiggjøre seg minoritetsrådgiverne med den arbeidsformen de har per i dag.

For representantene for Drammensprosjektet og Nettverk mot tvangsekteskap i Stavanger var jeg først og fremst interessert i å undersøke:

1. Deres organisasjons arbeid mot tvangsekteskap og hvilken rolle minoritetsrådgiveren har i dette.
2. Samarbeidet deres med eksterne samarbeidspartnere og samarbeidsstrategier med disse
3. Samarbeidsrutiner med minoritetsrådgiveren og kjennskap til minoritetsrådgiverordningen
4. Konkrete eksempler fra samarbeid med en minoritetsrådgiver

Ved å få disse temaene belyst ønsket jeg som sagt å tilføre undersøkelsen enda et utenfra-perspektiv i tillegg til mitt eget. Dette var svært nyttig, siden jeg lærte utrolig mye om det lokale arbeidet som allerede fantes i de to byene og fikk sett minoritetsrådgivernes arbeidsform konkret i forhold til dette systemet. Hva passet inn og hva gikk på tvers av ulike roller i det eksisterende systemet? Hvordan kunne hjelpen nyttiggjøres ut fra at minoritetsrådgiverne hadde sitt primære tilholdssted på videregående skoler og jobbet individorientert? Som representanter for to forholdsvis store nettverk av offentlige og private hjelpeorganisasjoner antok jeg at deres perspektiver også i noen grad kunne gjenspeile en trend eller formening i resten av hjelpeapparatet, i den grad at nettverket skal være et samlende organ for de enkelte delenes interesser og meninger i samarbeidet. Alle spørsmålene i intervjuguiden ble ikke stilt, men alle hovedtemaene ble berørt.

### 5.5.2 Refleksjoner rundt intervjusituasjonen

I et semistrukturert intervju er det stor grad av interaksjon mellom partene. Det gjør at den kunnskapen som kommer fram i stor grad også er et resultat av sosial samhandling (Malterud [1996] 2003). De intervjuete speiler også ofte den som intervjuer (Kvale og Brinkmann 2009). Dette opplevdes også som noe av utfordringen i å bruke denne metoden. Jeg var klar over at min egen framtrede, både i form av klesstil, alder, kjønn og egen sikkerhet i intervjusituasjonen kunne påvirke svarene jeg fikk. Dette kan kalles en intervju effekt (Johannessen m.fl. 2007). Enkelte faktorer kan man opplagt ikke gjøre noe med, mens andre forsøkes veid opp ved å for eksempel kle seg noenlunde nøytralt eller likt den intervjuete. Jeg var i tillegg opptatt av å skape en avslappet atmosfære under intervjuene, men allikevel sørge for at vi var uforstyrret nok til å kunne konsentrere oss om intervjuet. Å intervju på arbeidsplassene virket i utgangspunktet som en mye bedre idé enn å intervju på en utekafé. På arbeidsplassene var det møterom og egne kontorer man kunne stenge seg inne på en times tid, mens på utekafé ville utenforstående kunne trekke oppmerksomheten bort fra intervjuet. I praksis vil jeg si at å intervju på et kontor var et noe bedre alternativ, men jeg opplevde likevel ofte at det var mennesker som banket på dørene eller bare gikk inn for å hente noe, at vi måtte bytte rom fordi det var dobbeltbooket eller liknende. På utekaféen fikk vi i det minste sitte stille og nyte en espresso i solskinnet mens vi pratet. Vi plasserte oss i tillegg slik at det ikke var noen i direkte nærhet til oss slik at samtalen ikke kunne høres av andre i detalj.

### 5.6 Transkribering

I overføringen fra audiodata til et skriftlig materiale ønsket jeg å få til en så ordrett gjengivelse av materialet som mulig. En viss redigering har likevel vært nødvendig av hensyn til at en ordrett skriftliggjøring av muntlig språk ofte kan gi et litt annet bilde av samtalen enn det som ble hørt i situasjonen. Trekk ved talen som dialektforskjeller eller individuelle særpreg kan være med på å endre dette bildet (Malterud [1996] 2003). Språket i transkripsjonene er derfor normalisert noe. Dette er også gjort for å unngå at enkeltindivider skulle kunne bli gjenkjent på grunn av dialekt eller andre uttrykk. Av samme grunn har jeg også valg å bruke «hun» i alle setninger der jeg refererer til individuelle deltakere i undersøkelsen.

Underveis i undersøkelsen har jeg fått tilbud om hjelp til å foreta transkripsjoner av intervjuene av omsorgsfulle kolleger og bekjente. Det er noen enkle grunner til at jeg har takket nei til dette vennlige tilbudet. En av hovedgrunnene er at jeg ser på omgjøringen fra muntlig tale til skriftlig materiale som en viktig del av analyseprosessen. Konteksten rundt samtalene, nonverbale sider

av kommunikasjonen og ikke minst en felles kunnskapsbakgrunn kan være med på å forme meningen i samtalen. Mye av dette er umulig å gjenfinne i audiodata. Hvis man skriver akkurat det som ble sagt, er det ikke sikkert at man skriver det som ble hørt. I tillegg er det å jobbe med transkripsjonene også en måte å gjøre seg kjent med materialet på fra en ny side og man får tid til å tenke igjennom og gjenoppleve intervjusituasjonen. Dette kan være med på å forme mange av de spørsmålene man kommer til å stille senere i analysefasen (Malterud [1996] 2003). Derfor var det også viktig for meg å være en aktiv del av denne prosessen.

### **5.7 Overveielser ved analyse av intervjuene**

I kapittelet etter dette skal jeg presentere det som foreligger som empiri for denne studien.

Empirien består av intervjuene jeg har gjort med fem minoritetsrådgivere og to representanter for nettverk mot tvangsekteskap. Min interesse har ligget i å utvikle kunnskap fra intervjuene om de intervjuedes livsverden. Jeg ville forsøke å komme fram til et mer kondensert meningsinnhold som kan si oss noe om hvordan deres arbeidsform har påvirket arbeidet de er ment til å utføre. I dette kapittelet vil jeg si litt om hvordan jeg har utført denne analysen. Jeg har tatt utgangspunkt i en analysemetode som er presentert av Kirsti Malterud ([1996] 2003) og som kan sies å inneholde trekk både fra Giorgis fenomenologiske analyse og grounded theory. Analysemetoden er en modifisert utgave av *systematisk tekstkondensering* (engelsk: Systematic Text Condensation – STC). Metoden er godt egnet i en studie hvor materialet består av fenomener beskrevet av flere ulike informanter som skal ligge til grunn for utvikling av nye beskrivelser (Malterud [1996] 2003). Som utgangspunkt for et slik analyse er det nyttig å forsøke å sette sine egne forutsetninger og holdninger til side. Samtidig påpeker Malterud ([1996] 2003) at dette egentlig er et uoppnåelig mål, men at man kan ta på seg ansvaret for å ha et reflektert forhold til sin egen innflytelse på materialet. Når jeg lette etter mening og sammenhenger i det jeg hadde lest ut av materialet lette jeg derfor samtidig etter temaer og sammenhenger som kunne vært lansert av meg selv gjennom mine praktiske og teoretiske forestillinger. Jeg forsøkte derfor også å finne informasjon som kunne motsi min egen forforståelse av problemstillingen.

I første fase av analyseprosessen var det viktig for meg å få et helhetsinntrykk av materialet. Jeg leste derfor igjennom alle intervjuene i sin helhet og noterte meg samtidig temaer som på en eller annen måte representerte betydningen av minoritetsrådgivernes arbeidsform. Gjennom dette ønsket jeg stille meg åpen for nye inntrykk og for informantenes egne stemmer slik at jeg ikke endte opp med å rekonstruere mine egne holdninger og forforståelse.

Andre fase av analyseprosessen besto av en ny gjennomlesning av intervjuene, denne gangen linje for linje for å identifisere det man kan kalle *meningsbærende enheter* (Malterud [1996] 2003). Meningen med dette trinnet var å skille relevant tekst fra irrelevant tekst og sortere ut de delene av teksten som kunne belyse problemstillingen min. Dette kalles ofte for koding. Fordi jeg i dette prosjektet hadde som mål å få beskrivelser om noen spesifikke sider av minoritetsrådgiverordningen valgte jeg å ta utgangspunkt i fem forhåndsbestemte kategorier da jeg skulle kode intervjuene. Dersom jeg var ute etter mer generelle refleksjoner rundt det å være minoritetsrådgiver kunne jeg ha utviklet kodene med utgangspunkt i de opprinnelige temaene fra første analysetrinn. Undersøkelsen min bar derimot mer preg av å være en evaluering av ordningen enn en søken etter helt nye problemstillinger i feltet. Dessuten hadde IMDi allerede utviklet en liste med arbeidsoppgaver minoritetsrådgiverne skulle oppfylle. Jeg mente det var relevant å bruke disse konkrete arbeidsoppgavene som utgangspunkt for kodingen. Kodingen ble deretter gjort ved at jeg først markerte fra store til små utsagn i teksten med ulike farger (koder). Jeg satte så sammen utsagn med samme kode fra alle intervjuene i et nytt dokument. De ulike tekstbitene hadde en referanse til sitt opprinnelige intervju og hvor i intervjuet de var kopiert fra, slik at jeg senere kunne gå tilbake og lese tekstelementene i sammenheng. På denne måten kunne jeg se om det eventuelt forelå en taus logikk i hvordan jeg valgte ut og ekskluderte meningsbærende enheter for hver kode (Malterud [1996] 2003).

I den tredje fasen av analysen ønsket jeg å abstrahere kunnskapen hver av kodegruppene representerte (Malterud [1996] 2003). Dette kunne jeg gjøre ved å kondensere innholdet i de meningsbærende enhetene som jeg identifiserte under forrige trinn i analysen. Ved å gå gjennom hver av de meningsbærende enhetene skrev jeg om innholdet fra hver kodegruppe til en mer abstrakt mening. Denne abstraksjonen, eller reduksjonen, ga deretter grunnlag for å sortere innholdet i noen nye subgrupper som jeg festet meg ved. Utfordringene som ligger i utvalget av slike subgruppene er at de kan preges av det perspektivet og ståstedet man tolker teksten ut fra (Malterud [1996] 2003). Jeg vurderte derfor de nye subgruppene opp mot de opprinnelige meningsbærende elementene og den sammenhengen de var tatt ut fra (rekontekstualisering) for å forsøke å finne bevis på at det hadde grunnlag i datamaterialet. Deretter fortsatte jeg analyseprosessen med å kondensere innholdet i subgruppene og etterhvert utvikle et kunstig sitat som også inneholdt noen av informantenes egne ord og begreper. På denne måten kunne meningen omsettes til en mer generell form (Malterud [1996] 2003).

Fjerde trinn i analyseprosessen bestod i å rekontekstualisere de bitene jeg nå hadde abstrahert og



reduert fra materialet (intervjuene) og sammenfatte funnene gjennom gjenfortellinger og beskrivelser. Gjennom alle trinnene måtte jeg forholde meg til at de valgene og tolkningene jeg gjorde, ikke med hundre prosent sikkerhet kunne sies å være i overensstemmelse med virkeligheten. Forskeren har derimot en forpliktelse til å vise lojalitet mot informantens opprinnelige utsagn og meninger (Malterud [1996] 2003). Dersom jeg skulle økt validiteten på denne undersøkelsen, kunne jeg for eksempel ha presentert resultatene av analysen for enkelte av deltakerne slik at de kunne kommet med kommentarer. Dette kunne ha korrigert for valg jeg har foretatt som eventuelt har vært påvirket av mitt eget ståsted og forforståelse, men som jeg har forklart i en annen sammenheng, ble dette et valg hvor jeg måtte ta hensyn til den begrensede tiden jeg hadde til å gjennomføre prosjektet.

Det faktum at jeg gjorde undersøkelsen med et stipend fra IMDi og skulle levere rapporten til dem etter undersøkelsen, kan regnes som en kompliserende faktor. Jeg opplevde nok en viss lojalitet til IMDi og informantene, og jeg ønsket å være konstruktiv og løsningsfokusert i min studie. Jeg har derfor gjort en innsats for å beholde en viss distanse til materialet slik at jeg kan få belyst problemstillingen på en tilstrekkelig måte. At jeg hadde en konkret analysemetode å hente inspirasjon fra hjalp i dette arbeidet.

## **Kapittel 6**

### **INTERVJUENE – RESULTATER OG DRØFTING**

Med utgangspunkt i problemstillingen vil jeg nå ta for meg de 7 intervjuene jeg har gjennomført. Jeg vil trekke ut informasjon som kan være med å belyse hvordan minoritetsrådgivernes arbeidsform legger til rette for at regjeringens intensjoner i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 skal kunne følges opp. For å gjøre dette tar jeg utgangspunkt i en liste på fem punkter som IMDi (2009) har laget. Disse punktene utgjør hovedtrekkene for hva minoritetsrådgiver skal gjøre. Først vil jeg derimot gi et eksempel på hvordan jeg har gått fram for å fortette mening fra intervjuene slik at jeg kunne presentere dem her. Dette følger altså i stor grad Malteruds ([1996] 2003) analyseform, med noen tilpasninger som følge av undersøkelsens oppbygning og formål:

Etter å ha kodet materialet ut fra fem koder (de fem arbeidsoppgavene) samlet jeg altså alle meningsbærende enheter med lik farge i separate dokumenter. De meningsbærende enhetene kunne bestå av alt fra noen få ord til hele setninger. Jeg ville så forsøke å abstrahere og hente ut

mening av de samlede meningsbærende enhetene. Dette innebar at jeg måtte finne ulike nyanser som kunne beskrive forskjellige meningsaspekter innenfor koden (Malterud ([1996] 2003). Etter gjennomlesning av kode «Rådgivning og oppfølging av elever» satt jeg blant annet igjen med meningsbærende enheter som «Kultur blir oversett», «Vanskelig å ta kontakt» og «Minoritetsrådgiverne fyller hull i hjelpeapparatet». På bakgrunn av meningsbærende enheter som disse laget jeg så en subgruppe som tok for seg de spesielle behovene for denne gruppen av ungdommer. Jeg fant videre grunnlag for fire nye subgrupper i materialet, og da disse var utarbeidet la jeg foreløpig bort resten av materialet og konsentrerte meg om subgruppene. Deretter ville jeg fortette innholdet i den første subgruppen ved å utvikle et kunstig sitat som var forankret i data og som bar med seg det konkrete innholdet i de meningsbærende enhetene. Dette kunne jeg gjøre ved å omsette det til en mer generell form. For eksempel:

«Jeg observerer at elevers kulturelle bakgrunn ofte blir oversett eller blir overfokuseret på i møtet med det offentlige. Det opplever jeg som problematisk i et samarbeid. Jeg oppfatter at disse problemene er vanskelige å snakke om med voksne fordi de fort kan feiltolkes uten kulturell kunnskap. Jeg kan ivareta en rolle som andre i hjelpeapparatet eller skolen ikke kan og kan gi et tilpasset tilbud til disse ungdommene som jeg ser de har behov for.»

I det siste trinnet ønsket jeg å rekontekstualisere og sammenfatte det jeg hadde funnet. Dette gjorde jeg ved å lage en innholdsbeskrivelse av kodegruppene hvor hver av subgruppene fikk et eget avsnitt. Ord eller uttrykk fra de meningsbærende enhetene ble gjerne brukt i denne teksten. Et eksempel:

«Mange av informantene opplever at kultur blir oversett i møtet mellom ungdommer og hjelpeapparatet. En minoritetsrådgiver hadde opplevd at en offentlig hjelper hadde sagt mens foreldrene var tilstede at hun ønsket å samtale med ungdommen alene. Hun følte at den offentlige hjelperen ikke hadde kunnskap om jentas kultur da hun ikke forsto at foreldrene da ville forsøke å påvirke ungdommen i forhold til hva hun fikk snakke med hjelperen om. Slike hendelser mente hun kunne gjøre det vanskelig for minoritetsungdom å ta kontakt senere. I mitt materiale var det flere av informantene som fortalte at minoritetsrådgiverne hadde en arbeidsform hvor kulturkunnskap og kulturforståelse var viktig og at de dermed fylte et «hull» i det eksisterende hjelpeapparatet...»

Ut fra en slik sammenfatning kunne jeg så finne noen sitater som kunne illustrere meningsinnholdet jeg ønsket å formidle og eventuelt utvikle nye begreper som overskrifter for subgruppene. Samtidig sjekket jeg om jeg kunne finne sammenheng mellom innholdsbeskrivelsene hva de enkelte informantene hadde sagt ved å gå tilbake til originalutskriftene.

## 6.1 Arbeidsoppgave 1: Rådgivning og oppfølging av enkeltelever

### 6.1.1 En viktig del av hjelpetilbudet: Representerer ungdommen og kan følge opp

Flere av informantene påpeker at de ser på tilbudet minoritetsrådgiverne bistår med som viktig for de som står i fare for eller har blitt utsatt for tvangsekteskap og vold i nære relasjoner. Noe av det som gjør dette tilbudet viktig og annerledes er at minoritetsrådgiverne har muligheten til å representere ungdommenes synspunkt og følge opp behovene deres på en måte som få andre i hjelpeapparatet har mulighet til. En minoritetsrådgiver sier:

«Jeg har følelsen av at jeg har en litt sånn freelance-stilling i forhold til dem (sosialrådgiverne, min anm.). Jeg er mye friere i forhold til hva jeg tar på meg og ikke tar på meg. Og så har jeg fått en del av de elevene som krever tettere oppfølging. De har ikke tid.»

At arbeidsformen gir rom for en slik fleksibilitet er en av hovedfaktorene for at dette er mulig å få til. Som utgangspunkt for arbeidet er det nødvendig oppnå en relasjon til ungdommene. Det kan ta lang tid å komme tett nok inn på ungdommene til å prate om slike problemer. Mange er i utgangspunktet redde for å inkludere personer utenfor familien i hvordan de har det. Ofte risikerer de represalier og tap av ære hvis noen finner ut at de har involvert andre voksne. Det er derfor ikke uvanlig at minoritetsrådgiverne bruker mye tid på å bli kjent med ungdom før problemstillinger som dreier seg om ekteskap og tvang kommer fram.

Minoritetsrådgivernes ressursbruk på arbeid med ungdom ses ofte i skarp kontrast til situasjonen for de ordinært ansatte sosialrådgiverne eller spesialpedagogene på skolene. Utsagn som «De har jo så mye å gjøre. De er fullstendig overarbeidet!» var ikke sjeldent å høre om rådgivernes mulighet til å følge opp elevene slik minoritetsrådgiverne har gjort, slik som intensjonen er at de skal når prosjektet er ferdig. Dette føyer seg inn i rekken av argumenter for at ordningen anses som viktig for denne gruppen ungdommer. En minoritetsrådgiver forteller at hun er den som bestiller tolk når det er nødvendig på skolen. Skolen mener tolketjenester er for dyrt til at det blir brukt regelmessig. Det kan virke som om informantene vurderer at arbeidsformen til minoritetsrådgiverne gjør at de kan bidra med viktige elementer i arbeidet som andre deler av hjelpeapparatet mangler kapasitet eller mandat til å gjøre. Dette omfatter blant annet langsiktig oppfølging og individuell kjennskap til enkeltindividene.

### 6.1.2 Tilpasset gruppens behov

På ulike måter uttrykte informantene at ungdom som opplever tvangsekteskap, eller lever med

trusler om tvangsekteskap, er en gruppe som har et stort behov for hjelp på individnivå. De har også behov for et hjelpeapparat med kunnskap om kultur og tradisjoner i de enkelte landene. En minoritetsrådgiver sier:

«Jeg tror at man skulle fortsatt å ha en minoritetsrådgiver ved skolene, fordi det er så fort gjort å bare overse alle de småproblemene som minoritets elever har. Man blir behandlet likt, man skal være like.»

Enkelte har opplevd at kontakt med ungdommene tidlig i hendelsesforløpet kan være nok til å avverge en akutt situasjon. Da kan minoritetsrådgiverne bidra med veiledning i hvordan prate med egen familie om ekteskap, tradisjoner og rydde i tanker og begreper. Dette gjør ungdommene bevisste på sin egen situasjon og ansvarliggjør dem samtidig i forhold til de valgene de må ta. I enkelte tilfeller har derimot familiene kommet så langt i ekteskapsprosessen når problemene blir kjent for minoritetsrådgiverne at det er nødvendig med øyeblikkelig hjelp. De må da sørge for at ungdommen ikke blir fraktet ut av landet eller ikke lider under vold i hjemmet. Ungdommene kan oppleve dramatiske og opprivende begivenheter i sin nærmeste familie og nettverk. Derfor har de også et stort behov for individuell veiledning og oppfølging. Minoritetsrådgiverne kan bidra med dette ut fra sin arbeidsform. Flere av informantene gir uttrykk for at det eksisterende hjelpeapparatet ikke har et dekkende tilbud å stille opp med i forhold til disse oppgavene. Mye på grunn av at en tilgang til tjenestene deres ofte krever et vedtak før de kan iverksettes.

Jeg får inntrykk av at minoritetsrådgiverne har en arbeidsform som har gode premisser for å arbeide individuelt med ungdom som kan bli eller har blitt utsatt for tvangsekteskap og relaterte problemstillinger. Særsilt gjelder dette i forhold til den kunnskapen om kulturen deres, nærheten til ungdommene og tilgangen til det utvidete hjelpeapparatet. Kunnskapen om hvordan har man mulighet til å hente fra ulike fagretninger og instanser.

### 6.1.3 Kontaktetablering

Minoritetsrådgiverne gir uttrykk for at det kan være en utfordring å komme i kontakt med akkurat de ungdommene som hjelpen og veiledningen deres er rettet mot. Foruten den forhåndsgitte strategien med å jobbe mot frafall hadde minoritetsrådgiverne prøvd ut ulike strategier for å oppnå kontakt, gjøre seg synlig for ungdommene og for systemet rundt slik at de kan videreføre saker til minoritetsrådgiverne når de fanger dem opp.

Jeg kan ikke finne noen klar enighet blant informantene i forhold til hvordan dette best kan skje,

men nettopp dette er jo deler av hva prosjektet har som mål å utforske og utvikle metoder på. Noe som er interessant, er hva slags egenskaper informantene anser som viktig i forhold til å kunne oppnå kontakt med ungdommene. En av de intervjuede framhevet at det å være litt «kompis» var en nyttig strategi for å komme i posisjon til å prate om mer personlige forhold enn det rent skolefaglige. I andre sammenhenger ble det nevnt at minoritetsrådgiverordningen kan skyldes store deler av sin suksess på grunn av deres nærhet til miljøene hvor ungdommene oppholder seg. Det å henvende seg til en hjelper utenfor skolen medfører så mange negative konsekvenser, som fravær og ikke minst oppmerksomhet på problematikken fra venner og bekjente, at nærhet i kontaktetableringsfasen ble et viktig poeng. Det kommer ellers til uttrykk hos flere informanter at personlige egenskaper og hva slags arbeidsstil de føler seg komfortabel med har vært med på å avgjøre hva slags framgangsmåter de har valgt i kontaktetableringsfasen. Noen opplever det naturlig å sette seg ned blant en gjeng ungdommer og prate om alt mellom himmel og jord. Andre er mer komfortable med en-til-en-samtaler og unngår derfor den typen kontaktetablering. Jeg får inntrykk av at informantene også i forhold til kontaktetablering mener arbeidsformen til minoritetsrådgiverne legger gode premisser for å kunne utvikle dette arbeidet videre.

#### 6.1.4 Saksmengde

Jeg ønsket å ta opp temaet med antall saker minoritetsrådgiverne hadde jobbet med i løpet av perioden på skolen. Det var til dels store forskjeller i svarene. Som eksempel på to ytterpunkter kan vi se på disse kommentarene:

«... veldig få saker, men mye forebygging og arbeid mot frafall.»

«... jeg har utrolig mange saker (...), mellom 30 og 40, tror jeg.»

Slike forskjeller var ikke uvanlige. I etterkant av spørsmålet fortsatte derimot flere uoppfordret med å forklare hvorfor de hadde så få eller så mange saker og hvorfor det var så stor forskjell på saksmengde mellom de enkelte minoritetsrådgiverne. En av disse forskjellene dreide seg om ulikheter mellom situasjonen i storby og ikke storby. For eksempel sier en minoritetsrådgiver: «Jeg jobber jo utenfor Oslo (...) og der er det mye mindre antall (...) så jeg jobber litt annerledes enn de som jobber i Oslo.» Foruten at det var forskjellige måter å jobbe på kan man også få et inntrykk av at enkelte minoritetsrådgivere ser på det å jobbe i konkrete saker med tvangsekteskap som det arbeidet deres egentlig handler om. De ga uttrykk for at de nærmest hadde dårlig samvittighet for at de ikke få jobbet nok med tvangsekteskap. Fra mitt perspektiv ga dette et inntrykk av at de forebyggende og kunnskapsutviklende sidene av arbeidet mot tvangsekteskap

av enkelte ble litt devaluert i forhold til å jobbe i de mer «action-pregede» sakene. Det ble mer en ting man gjorde fordi det ikke var nok tvangsekteskap å jobbe med. På en annen side kan dette også være et resultat av hvordan jeg stilte spørsmålet. At jeg viste interesse for nettopp antallet saker kan jeg ha påvirket deres følelser rundt temaet.

Likevel synes jeg det er interessant at enkelte stiller spørsmål ved om regjeringen hadde brukt så mye penger på dette prosjektet hvis de hadde den kunnskapen de har i dag. Spesielt i forhold til hvor lite direkte arbeid med tvangsekteskap minoritetsrådgiverne har på ulike skoler. Andre er igjen veldig tydelige på at noe av det viktigste arbeidet de gjør er det forebyggende, nettverksarbeid og kompetanseheving i systemet slik at de kan håndtere henvendelser om tvangsekteskap. At det eksisterer så store forskjeller side om side kan være en effekt av at arbeidsformen er såpass fleksibel, som jeg tidligere har vært inne på som noe overveiende positivt. I denne sammenhengen kan det virke som om fleksibiliteten kan være kjernen til usikkerhet når det gjelder følelsen av verdi av eget arbeid. Når noe kan tallfestes, er det som kjent mye lettere å dokumentere at man gjør noe riktig. Her handler det på en måte mer om verdiskaping og å legge igjen noen gode rutiner i systemet ved ordningens slutt.

#### 6.1.5 Skolekultur

Gjennom intervjuene fikk jeg et inntrykk av at det også er utfordringer ved å ha sitt arbeidssted på en skole. Flere gir uttrykk for at arbeidet til minoritetsrådgiverne må gjøres på skolens premisser, men at det eksisterer en skolekultur og -språk som kan være vanskelig å komme på innsiden av. En minoritetsrådgiver sier:

«(...) jeg kommer utenfra og skal lære meg skolen, på en måte. Jeg må også tilpasse meg skolespråket. Så jeg har brukt tid på det og på hvordan jeg kan snakke om dette så de skjønner hva jeg prater om.»

Det var viktig å ha lærerne, rådgiverne og administrasjonen på med seg på laget, så å si. Minoritetsrådgiverne er nemlig helt avhengige av å få opplysninger fra disse om bekymringer og spørsmål som dukker opp for å komme i kontakt med elevene. I enkelte tilfeller var det skoler med flere hundre elever på ulike avdelinger, og det ble påpekt at man som enkeltperson ikke kan forvente å avdekke alle saker alene. Ulike strategier ble brukt for å holde denne kontakten med de ansatte. Å gjøre seg selv tilgjengelig for personalet for eksempel i storefri på lærerværelset eller andre steder var en måte å gjøre dette på. Mye tid går selvfølgelig med på dette, og det kan være en ulempe.

En minoritetsrådgiver mente på den andre siden at storefri var det tidspunktet man virkelig hadde mulighet til å komme i kontakt med elevene og brukte derfor aldri denne tiden på å være sammen med personalet. Hun mente at man burde gjøre det mer klart for skolene at man ikke var en del av deres kultur og oppgaver, men at de hadde sin egen agenda som de var nødt til å overholde. Dette gjorde hun på sin egen skole ved å si klart i fra, helt fra begynnelsen, hvor mandatets grenser gikk og satte fortsatt tydelige grenser for hva hun kunne delta i og ikke. Hun ønsket for eksempel ikke å motta mailer med intern informasjon eller liknende, av den grunn at dette ikke angikk hennes arbeidsforhold. Hennes primære samarbeidspartnere var hjelpeapparatet utenfor skolen. Dette kunne blant annet være barnevernet, NAV eller politiet.

De aller fleste minoritetsrådgiverne deltok likevel i enkelte møter eller samarbeidsfora på skolen som egentlig ikke inngikk i mandatet deres å delta i, og i enda større grad tidlig i prosjektperioden:

«Jeg ble inkludert i altfor mange arbeidsgrupper som hadde med minoritets elever å gjøre. Og jeg sa ja til alt i begynnelsen, for å komme inn. Og så klarte jeg gradvis å konsentrere meg om kjerneområdet for jobben. Men jeg er fortsatt med i to-tre utvalg som ikke har direkte med mandatet mitt å gjøre. Fordi man ønsker ikke å føle seg irrelevant i skolen.»

Det var altså viktig for dem å komme på innsiden av skolekulturen. Så godt som alle opplevde at skolene hadde store forventninger til hva de kunne bidra med i forhold til den generelle minoritetsbefolkningen og ønsket at de skulle delta mer aktivt i skolens generelle tilbud. Også i forhold til undervisning og andre aktiviteter. Fire av fem opplever at skolene har blitt for dårlig informert og forberedt på hva minoritetsrådgivernes arbeidsoppgaver går ut på. I tillegg til at det kan virke som om skolene har hatt problemer med å forstå minoritetsrådgivernes begrensede mandat til å arbeide med tvangsekteskap, kan det virke som om det å komme på innsiden av skolekulturen har ført til at flere av minoritetsrådgiverne bruker mye tid på å rettfærdiggjøre sin egen eksistens for medarbeiderne på skolene.

På mange måter synes jeg det uttrykker litt av den utfordrende situasjonen flere er i med å finne sin rolle på skolen i forhold til det eksisterende systemet. Som minoritetsrådgiveren over også påpekte, så vil man ikke føle seg irrelevant i skolesystemet. Dersom man ikke da har et godt nettverk av andre samarbeidspartnere utenfor, kan det bli mer naturlig å søke mot skolen og det skolefaglige for å finne et utgangspunkt for arbeidet. Man kan uansett se for seg at de ulike alternativene gjør noe med arbeidsformen. Det kan virke gunstig å gjøre det tydeligere for både skolen og minoritetsrådgiverne hva man forventer av hverandre.

## 6.2 Arbeidsoppgave 2: Danne elev- og foreldrenettverk

Her skal jeg se nærmere på hvordan arbeidsformen til minoritetsrådgiverne legger til rette for å kunne danne elev- og foreldrenettverk. Først litt om bakgrunnen for at denne arbeidsoppgaven tillegges minoritetsrådgiverne. Frafall fra videregående skole er stort blant minoritets elever. Som et eksempel gjennomførte kun 44 % av minoritets elevene i 2001-kullet videregående opplæring på normert tid, og bortimot 30 % av elevene sluttet underveis. Regjeringen antar at en del av årsakene til dette frafallet kan være relatert til tvangsgifte og ekstrem kontroll. Å aktivisere elever i grupper rundt temaer som kjønnsroller, samlivsformer, valgfrihet, likestilling, tradisjoner, rettigheter og lovgivning tror man derfor kan ha en forebyggende effekt, ved at ungdommene senere kan bli i stand til å stå i mot et eventuelt press mot ekteskap. I det forebyggende arbeidet regner regjeringen det også som nødvendig å opprette samarbeid og dialog med foreldrene i forhold til tvangsgifte og frafallsproblematikk. Minoritetsrådgivernes oppgave i dette er blant annet å utvikle gode former for kommunikasjon mellom skolen og foreldrene (IMDi 2008). Hvordan har dette fungert for minoritetsrådgiverne i praksis og hvordan legger arbeidsformen deres til rette for dette arbeidet?

Tre av minoritetsrådgiverne fortalte at de hadde dannet elev- eller foreldrenettverk av forskjellige slags. En hadde startet en guttegruppe, en hadde startet en jentegruppe og den siste hadde prøvd å starte en gruppe for mødre og deres døtre. Blant de to som hadde startet jente- og guttegrupper var det enighet om at dette var en fin måte å komme i kontakt med ungdommene på. Ungdommene var åpne, og de kom fort inn på temaer som kontroll og temaer relatert til tvangsekteskap. En minoritetsrådgiver sa:

«Jeg tenker at hvis du har guttegrupper og jentegrupper så gjør du terskelen lavere for noen å komme og spørre. Og så kan man jo diskutere temaer som kan virke forebyggende. (...) Jeg synes det har fungert veldig bra med kontakten. Nå har vi kommet inn på dette med kontroll allerede. Det gikk veldig fort.»

Begge så mulighetene som lå i metoden. Man kunne på denne måten komme inn på mange ulike temaer på en ufarlig og udramatisk måte. I tillegg har man mulighet til å møte elever som ikke nødvendigvis er utsatt for tvangsekteskap eller vold i nære relasjoner, men som kan komme til å stå for noen verdier som voksne som gjør at de kan si nei til å både kontrollere og bli kontrollert. Holdningsendring var derfor et viktig stikkord for arbeidet med disse gruppene. En av minoritetsrådgiverne hadde et sterkt fokus på den demokratiske ideen og opplevde at det fort ble en trend i guttegruppen at det skulle være et demokrati. Hun argumenterte med at siden tvang og demokrati er motsatte verdier, kunne dette muligens gjøre at gruppemedlemmene senere kunne stå i mot tvang:



«Det er de (guttene, min anm.) som kan si nei en gang. Nei til å kontrollere søstera si. Kanskje de kan være en slags endringsagenter. Jeg vet ikke hvor mye holdningskampanjer fungerer, men jeg tror at *relasjoner*, og det å sitte sammen med andre gutter og høre på andre gjør at de tenker over det.»

Avhengig av tema og gruppe, kunne for eksempel helsesøster eller ansatte fra miljøgruppen på skolen også delta på gruppene fra tid til annen. Disse ressurspersonene kunne bidra med kunnskap og erfaring innen et antall temaer som var relevante for gruppene. De ble et viktig supplement til minoritetsrådgiverne. Minoritetsrådgiverne er plassert på skolene, med den nærheten til elevene det innebærer. De har direkte kjennskap og kunnskap til viktige ressurspersoner. Dette gjør at arbeidsformen til minoritetsrådgiverne virker tilsynelatende godt tilpasset for arbeid med grupper og nettverk for elever. Men hva tenker minoritetsrådgiverne om hvordan arbeidsformen legger til rette for nettverksarbeid med foreldre? Minoritetsrådgiveren som startet mor- og dattergruppen forteller at det hadde vært en del problemer i forhold til å starte en slik gruppe. Ett av problemene bestod i at det var et lite oppmøte:

«Jeg prøvde å starte en mor- og dattergruppe, og da var hensikten å få elever herfra til å delta sammen med mødrene sine. Det gikk ikke. Jeg fikk med en del mødre, men det var fra ungdomsskolealder via [fylke]-prosjektet. Problemet var at en del av de ungdommene der var så aktive at de ikke hadde tid til å komme. Det var bare mødrene som kom.»

Noe av hensikten ble dermed borte i og med at hensikten var å få til en dialog mellom generasjonene. Mødrene skulle få muligheten til å si litt om hva de var bekymret for, mens døtrene skulle få muligheten til å presentere sitt syn på det livet de lever. Kanskje kunne dette bringe dem nærmere en forståelse for hverandre. Minoritetsrådgiveren hadde senere en mulig forklaring på hvorfor det var så dårlig oppmøte på disse gruppene. Hun pekte på at en del av disse jentene lever et «dobbeltliv». Med dette mener hun muligens at de presenterer en side av sitt liv hjemme hos foreldrene og lever ut en helt annen side med venner og på skolen. Denne siden er ofte mer liberal og «norsk» i forhold til hva foreldrene kunne akseptert. Enkelte er derfor redde for hvordan foreldrene vil reagert på noe de har gjort som kunne kommet fram i disse gruppene. I lys av hva som tidligere har blitt beskrevet av konsekvenser som kan bli satt i verk overfor oppførsel foreldrene ikke aksepterer, virker dette som en begrunnet bekymring.

Ved bruk av tolk og etablering av møtepunkter forsøker flere minoritetsrådgivere å sette fokus på relasjonen mellom skolen og foreldre. Foruten det forebyggende perspektivet på foreldrearbeid er det av åpenbare grunner ikke lagt til rette for at minoritetsrådgiverne skal opprette kontakt med foreldrene ved bekymring i konkrete saker. Det blir påpekt at et slikt samarbeid ville være høyst

problematisk. Minoritetsrådgiverne har ikke noen vedtaksmyndighet i disse sakene og en eventuell kontakt ville måtte inkludere et tett samarbeid med barnevernet eller politiet i forkant for å avklare sikkerheten til ungdommen i det en slik kontakt blir opprettet. Representantene for nettverkene var også tydelige på at dette var oppgave som ikke burde ligge til minoritetsrådgivernes arbeidsbeskrivelse, men at dette var barnevernets og politiets ansvarsområde. I tillegg vil en slik kontakt også kunne gjøre rollen til minoritetsrådgiverne uklare i forhold til ungdommene og samarbeidspartneres roller. Flere av minoritetsrådgiverne ga uttrykk for at de synes temaet med foreldrearbeid var vanskelig å forholde seg til. En minoritetsrådgiver sa:

«Vi skal også ha foreldresamarbeid og styrke foreldresamarbeidet. Det synes jeg er problematisk. Vi skal gjøre så mange ting som er så vanskelige. Jeg må ærlig innrømme at det ikke er der hovedfokuset mitt er. Men jeg har jo hatt samarbeid med foreldre, merkelig nok, etter at en sak er meldt. De har kommet for å kjeft på meg og har vært kjempesinte, men så har det gått litt tid og så har de funnet ut, når jenta har vært tilbakeført, at de kan samarbeide med meg likevel. Da kan vi samarbeide om skole og tilrettelegging.»

Flere uttrykte i likhet med henne at de synes det kreves mye av dem i forhold til arbeidsoppgaver som er svært vanskelige å gjennomføre. Arbeidsformen til minoritetsrådgiverne trer derfor fram som strategisk og funksjonell i forhold til dannelsen av ulike nettverk for elever. Når det gjelder foreldrenettverk får jeg på den andre side inntrykk av at grensen er nådd for flere i forhold til hvor mye minoritetsrådgiverne kan forholde seg til av oppgaver når det kun er en person som ofte skal ivareta flere saker parallelt.

### **6.3 Arbeidsoppgave 3: Heve kompetansen på sine arbeidsplasser**

Før jeg går nærmere inn på hvordan arbeidsformen til minoritetsrådgiverne legger til rette for å heve kompetansen på arbeidsplassene deres mener jeg det er relevant å se nærmere på hva minoritetsrådgiverne selv legger i det at de skal «heve kompetansen» og hvordan de mener dette kan gjøres. Jeg gikk tilbake til intervjuene mine og det var noen punkter som utkrystalliserte seg:

1. Mye av kunnskapen de ønsker å lære bort er såkalt taus kunnskap, jfr. Michael Polanyi (2001). Minoritetsrådgiverne forsøker å lære bort det å ha «følehorn» for spesielle saker slik at de blir plukket opp og kan sluses videre i systemet. Dette gjelder både for lærerne og rådgiverne på skolene. Hvordan kan de gjøre det?
2. Flere hadde visjoner om at det å «løse saker sammen med» var en god måte å heve den praktiske og teoretiske kunnskapen på skolen på og at det kunne være med på å utvikle disse følehornene.

3. Mange av informantene opplevde at minoritetsrådgiverne hadde fått en rolle som «informasjonsbank». Spesielt gjelder dette for nettverkene, hvor minoritetsrådgiverne bidrar med informasjon fra IMDi om relevant statistikk og mer spesifikk kunnskap om tvangsekteskap og æresrelatert vold.
4. Når minoritetsrådgiverne deltok på møter og i arbeidsgrupper på arbeidsplassen, kommer det fram at flere ser på seg selv som en representant for «minoritetsperspektivet». De ser det som sitt ansvar å ha et spesielt fokus og omsorg for de sakene som dreide seg om minoritetslever. De spurte oppfølgingsspørsmål om relevante saker og ønsket å følge opp videre for å undersøke om det kunne ligge noe mer «bak overflaten», dvs. problemer relatert til tvangsekteskap og æresrelatert vold. Dette mente de kunne være med på å øke bevisstheten og kunnskapen om denne typen saker.
5. Flere av minoritetsrådgiverne hadde selv undervist lærere og rådgivere på skolene i grunnleggende kunnskap om tvangsekteskapsproblematikk og æresrelatert vold. En hadde også tatt med ansatte på kurs i forbindelse med kompetansehevingstiltak fra nettverkene.

I forhold til disse metodene for å heve kompetansen ble det også tydelig at det var en del utfordringer og temaer til ettertanke informantene kunne trekke fram. Jeg skal videre gå igjennom noen av de subgruppene som viste seg i materialet.

### 6.3.1 Grunnleggende kunnskap vs. kunnskap for viderekomne

Et begrep som gikk igjen blant flere, var at de ønsket å «legge igjen noe» på skolene når prosjektperioden var over og minoritetsrådgiverne forsvant. Jeg antar at dette innebærer alt av rutiner, kunnskap og erfaringer som minoritetsrådgiverne har bidratt med på skolene. Dette kan virke som et moderat mål i forhold til de ressursene som bli lagt ned i dette prosjektet. Likevel kan det kanskje være et uttrykk for noen av de utfordringene minoritetsrådgiverne har opplevd i forbindelse med kompetansehevingstiltakene de har arbeidet med i løpet av perioden. En minoritetsrådgiver mente at: «Skolene vet ekstremt lite om tvangsekteskap og minoritetsproblematikk. De har kanskje større behov for å vite mer om tverrkulturelt arbeid på et grunnleggende nivå.» Og en annen at: «Målsetningen er at kompetansen skal være god på skolene. Det er en lang vei å gå, vil jeg si.» En tredje sier i tillegg: «Den (ordningen, min anm.) har ikke blitt utformet slik at skolen har klart å nyttiggjøre seg den».

Et stort antall slike utsagn kan si noe om at arbeidsformen på mange måter har mangler i forhold

til å kople seg opp mot skolen når det gjelder å øke nivået på kunnskapen innad i organisasjonen. Som vi har sett har arbeidsformen vist seg å være godt tilpasset andre typer oppgaver som minoritetsrådgiverne utfører selv og i samarbeid med andre samarbeidspartnere. Det kan likevel virke som om det mangler en kopling til skolens egne ansatte som gjør at kunnskapen får et rom også hos dem. Noen av informantene ga uttrykk for at lærernes egen interesse for tematikken hadde mye å si for hvor langt man kunne komme med kunnskapsheving. En sa også at det ofte var de som visste mest fra før av som gjerne ville lære mer om dette temaet. På mange måter kan man si at dette støtter ideen om at man må ha et grunnlag av basiskunnskaper før man kan se relevansen av de mer spesifikke temaene. De må ha noe å bygge på, noe å kunne feste denne ekspertkunnskapen på. Representantene for nettverkene har virkelig sett alvorret i dette. Begge nettverkene har omfattende kursvirksomhet for flere hundre kommunalt ansatte i temaer som vold i nære relasjoner, æresrelatert vold og liknende. Den ene minoritetsrådgiveren som hadde fått delta i dette var også svært positiv til denne framgangsmåten og kunne melde at de hadde et helt spesielt samarbeidsklima i den aktuelle byen mellom relevante samarbeidspartnere etter det felles kunnskapsløftet.

### 6.3.2 Ikke «en av oss»

Gjennomlesningen av intervjuene har også gjort meg oppmerksom på hyppig ordbruk som: «De ser alt relatert til fag». Dette fokuset på *de* om både rådgiverne og lærerne er ganske vanlig blant minoritetsrådgiverne. Det kan muligens gi en indikasjon på at flere minoritetsrådgivere ikke opplever helt å bli tatt inn i varmen på arbeidsplassene sine eller at de selv ønsker å opprettholde en viss distanse. En minoritetsrådgiver fortalte om hvordan hun hadde forsøkt å få delta på møter med det sosialpedagogiske teamet på skolen, men hun ble bare invitert med én gang i måneden sammen med helsesøster. Hun opplevde dette som altfor lite til å kunne være en del av et sosialpedagogisk team. Som en naturlig samarbeidspartner med forhåpninger om at disse skulle bli hennes nærmeste kollegaer, var hun tydelig skuffet over dette utfallet.

Det kan jo være flere årsaker til at det har blitt slik, men noe som er litt interessant i kjølvannet av disse observasjonene er å se på hva minoritetsrådgiverne representerer i et skolesystem. Ved å ha Bourdieus (Bourdieu og Wacquant 1995) teori om felt i bakhodet kan man kanskje tenke seg at det her er snakk om at minoritetsrådgivernes kunnskap (kapital) oppleves som lite relevant, eller kanskje også truende. Kanskje hadde rådgiverne som ikke ønsket denne minoritetsrådgiveren velkommen, behov for å skjerme seg selv og sitt arbeid for disse nye impulsene. Dersom minoritetsrådgiverne derimot var ansatt i de videregående skolene ville de

kanskje lettere blitt oppfattet som en naturlig del av teamene. Men dette ville antakeligvis også forutsette at de hadde noenlunde det samme fokuset for oppgavene sine. Slik som rådgiverne kan sies å ha en støttefunksjon i forhold til lærerne og til undervisningsformålet, ville minoritetsrådgiverne nok også måtte innfinne seg med en slik rolle dersom de hadde skolene som sin arbeidsgiver.

### 6.3.3 Et endringsperspektiv

I og med at minoritetsrådgiverne har en annen arbeidsgiver enn fylkeskommunene, representerer de også kanskje noe annet for skolen. De er representanter for et eksternt statlig organ med et klart formål. Nemlig å endre og forbedre en del eksisterende praksiser i skolesystemet. Bare ved å være tilstede minnes man liksom på at man gjør noe galt - noe som må endres. På en måte blir minoritetsrådgiverne både en kontrollør og en lærer for lærerne. Dette er en konstruksjon som muligens vil være uvant for lærere og rådgivere med mye erfaring og kompetanse i å undervise og veilede. Dette vil igjen kunne ha betydning for hvor godt minoritetsrådgiverne har kunnet gå inn med tiltak for å heve kompetansen i forhold til de ulike gruppene som jobber på skolene.

En minoritetsrådgiver har riktignok kommentert at hun gradvis har funnet sin rolle på skolen og at samarbeidet fungerer bra. Som grunnlag for å si dette trekker hun blant annet fram at «det har blitt tatt opp problemstillinger som tradisjonelt sett ikke har hørt hjemme i hverdagen på skolen» og «Skolen var veldig ivrig i dette tilfellet i forhold til prosjektet». Dette viser at det er store forskjeller mellom de ulike skolene i forhold til hvordan de enkelte minoritetsrådgiverne har blitt møtt og hva slags forventninger det har blitt stilt til dem. For denne minoritetsrådgiveren vil det antakeligvis ha vært en helt annen situasjon med å gjennomføre tiltak for å heve kompetansen enn for flere av de andre. Likevel legger jeg merke til hvordan hun oppfatter skolen som en bærer av denne tydelige tradisjonen. Tidligere har ikke tradisjonen innebåret at man tok opp problematikk av denne typen. Et slikt synspunkt stemmer godt overens med hva de andre minoritetsrådgiverne har sagt. Hva kan dette skyldes?

Dersom jeg for eksempel skulle se slike endringen i disse yrkesgruppenes oppgaver fra et profesjonsteoretisk perspektiv, ville man kanskje se det som naturlig, tradisjonelt sett, at endring i profesjoners prioriteringer og opplæring ville komme som et krav fra bestiller (Staten). I form av for eksempel endringer i utdanningen til de profesjonelle som skal utføre oppdraget. Eller som et internt kunnskapsløft i de aktuelle institusjonene, hvor profesjonen ser at de trenger å utvide sin kunnskap for å løse samfunnsoppgaven sin. Så kommer de kanskje med et krav om

videreutdanning eller kursing. Dette gir også mer mening i form av at profesjonene forvalter en kunnskap og et samfunnsoppdrag. Forankringen av prosjektet i IMDi er kanskje også noe som kan ses på som en utfordring i den forbindelse. Tradisjonelt sett har ikke IMDi noen forbindelse til profesjonsorganisasjonene hvor lærere har sin tilknytning. I prosjektet med minoritetsrådgivere i skolen virker det som om man har gått litt utradisjonelle veier for å heve kompetansen i skolene, og at det muligens kan ha vært med på å gi en litt dårlig start til dette prosjektet.

#### **6.4 Arbeidsoppgave 4: Utvikle rutiner for forebygging og håndtering av tvangsekteskap**

I dette kapittelet går jeg inn på hvordan arbeidsformen til minoritetsrådgiverne ligger til rette for å innarbeide rutiner for forebygging og håndtering av tvangsekteskap på sine arbeidsplasser og opp mot sine samarbeidspartnere. Når det gjelder utvikling av rutiner virker det som at minoritetsrådgiverne er på forskjellige stadier i gjennomføringen av denne arbeidsoppgaven. I forbindelse med utenlandsreiser for elevene nevner en minoritetsrådgiver at det har blitt utarbeidet rutiner for å avdekke planer om planlagte ekteskap mens eleven er i utlandet. En annen minoritetsrådgiver nevnte at de på hennes skole har innført en rutine om at minoritetsrådgiveren blir med på første samtale med oppfølgingstjenesten hver gang en minoritetselev blir skrevet ut av skolen. Da kan de avgjøre om dette er noe som kan omhandle tvangsekteskap. Hos en annen minoritetsrådgiver, som har samarbeidet tett med et av nettverkene, kommer det fram at de i hennes nærmiljø har kommet et godt stykke på vei i å utvikle rutiner for forebygging og håndtering av tvangsekteskap. Rutinene er spesielt aktuelle i forhold til samarbeid med det eksterne hjelpeapparatet: Hvilke samarbeidspartnere som har en rolle i sakene, når de skal kontaktes og i forhold til samarbeidsformer. Ulike rutiner er altså utviklet, men jeg kan ikke gå inn på alle som er nevnt. Jeg skal istedet gå inn på noen generelle punkter som jeg har festet meg ved i intervjuene i forhold hva som er viktig når man utvikler slike rutiner og hvordan minoritetsrådgivernes arbeidsform legger til rette for dette.

##### 6.4.1 Slusing

Flere av informantene er opptatt av hvordan man kan overføre kunnskapen de har opparbeidet seg til skolene, gjennom blant annet å lage rutiner for å forebygge og håndtere konkrete saker som gjelder tvangsekteskap. En minoritetsrådgiver sier i den forbindelse at man ikke kan forvente at skolene skal overta alle minoritetsrådgivernes oppgaver idet de går ut av skolene: «De skal ikke drive den veiledningen vi har drevet. Det har de ikke kapasitet til i systemet sitt.

(...) De skal attpåtil undervise, så de har ikke ressurser til det.» Videre kommer det fram at det blir viktig å innarbeide rutiner i forhold til når saker skal sendes videre til for eksempel barnevern og politi, såkalt slusing:

«(...) jeg har min rolle. De kan ikke bli blåkopier av meg. Det vi må bli veldig gode og presise på, er hva skolen skal kunne. Hva er godt nok for en skole å kunne? Hvor langt skal de gå og når skal de sluse? Det må vi bli klare på. Skolen har sluset videre i mange år, men vi må også be dem å legge merke til disse sakene. Rus, atferd og så må vi *også* tenke æresvold.»

Rutinene minoritetsrådgiverne skal lage bør inneholde klare henvisninger til når dialog mellom ulike instanser skal finne sted og hvordan dette skal skje. Ut fra dette virker det som om minoritetsrådgivernes arbeidsform legger godt til rette for å utforske og utvikle rutiner. De har tid og mulighet til å prøve ut ulike former for samarbeid med skoler og andre relevante deler av hjelpeapparatet. En tett dialog med for eksempel politi, barnevern og NAV vil likevel være avgjørende i arbeidet med rutinene. Det må tidlig klargjøres hva slag behov de ulike instansene har i forhold til ansvar, tidsfrister og fordeling av roller.

En av informantene påpekte viktigheten av at det ikke blir innført for mange rutiner. Hun mente det viktigste var at man visste hvem man skulle spørre når man kom til kort med en problemstilling. Dette kan også støtte det jeg skrev tidligere i forhold til at det er lite realistisk å forvente at skolene skal overta minoritetsrådgivernes arbeid i sin helhet. Det har de ikke kapasitet til i for eksempel rådgiverordningens nåværende form. Men ved hjelp av noen klare rutiner for slusing og noen dedikerte kontaktpersoner kan man kanskje klare å øke antallet som får hjelp fra en voksen med problemene sine.

Ved å ha en minoritetsrådgiver på skolene som har hatt spesifikt ansvar for minoriteter, tvangsekteskap og ekstrem kontroll gir informantene tilbakemelding om at det har blitt synliggjort hull i systemet. De gjør dem oppmerksom på hva som må forbedres og hvilke rutiner som må på plass. En forutsetning for at dette kan skje er at fenomenforståelsen er på plass og at man kjenner samarbeidspartnerne sine, sier flere av informantene. Selv om rutiner for slusing innføres kreves altså fortsatt en grunnleggende forståelse for vold i nære relasjoner og æreskulturer. Dette kan også være en av grunnene til at en representant fra ett av nettverkene mener at: «(...) når vi ser hvor komplekse disse sakene er synes jeg det er underlig at man trekker seg ut og overlater det til skolene.» Selv om rutiner for slusing blir opprettet på skolene, er kunnskapen og innfallsvinkelen til minoritetsrådgiverne tydeligvis et viktig tilskudd i forbindelse med å ta rutinene i bruk.

#### 6.4.2 Lokalt utgangspunkt og bruk av mellompersoner

At det er nødvendig med en god tilknytning til det lokale trer fram som et tema i mange sammenhenger, også i forbindelse med utvikling av rutiner. Flere informanter gir uttrykk for at nye rutiner og arbeidsoppgaver bør utvikles med utgangspunkt i de lokale forholdene ved skolene og nærmiljøene. En minoritetsrådgiver opplever det som at man mister den «røde tråden» i hjelpetilbudet dersom rutiner blir innført fra administrative nivåer som er langt fra den hverdagen de som skal hjelpe, lever i. Det kan altså virke som om forankringen i det lokale gjør at man lettere kan identifisere seg med beskrivelser og erfaringer som ligger til grunn for de nye rutinene. En annen grunn er at det gjennom arbeidet med å utvikle rutiner i en lokal setting bygges tillit til både enkeltpersoner og kjeder av samarbeidspartnere som er viktige for å kunne innarbeide flerpersonsrutiner (kapittel 4.1.3 og 4.1.4). Minoritetsrådgiverne har muligheten til å fungere som mellompersoner for skolene og hjelpeapparatet. Dermed kan de være med på å bygge opp tilliten mellom blant annet barnevernet, politiet og NAV. Dette kan igjen gjøre samhandlingen mellom institusjonene mer rutinepreget. Grimen (2008) gir uttrykk for at denne tilliten er helt nødvendig for å få til effektive rutiner mellom ulike instanser og systemer. Betydningen av dette kan for eksempel overføres til det å melde saker til barnevernet eller å samtale med politiet ved mistanke om at sikkerheten til en ungdom er truet.

Arbeidsformen til minoritetsrådgiverne kan, hvis den bidrar til dette samarbeidet og denne tilliten, være et positivt innslag i forhold til å innføre rutiner på skolen og mellom skolen og resten av hjelpeapparatet. Jeg vil også trekke en linje fra minoritetsrådgivernes rolle til rollen nettverksrepresentantene har. Disse har også fungert som mellompersoner og med det kunnet opparbeide en tillit mellom de ulike delene av nettverket. Sjansen er altså stor for at de enkelte delene av nettverket også stoler på de som mellompersonen stoler på, og dette legger til rette for flerpersonsrutiner. Det innebærer at informasjon effektivt og uten betydelige anstrengelser overføres mellom ulike ledd uten at den må kontrolleres for hvert nye ledd den overføres til. Dette kan også sammenliknes med det Judy A. Kokkinn (1998) beskriver som en oversetterrolle. Hun bruker Seltzer, M. m.fl. (1995) når hun sier at profesjonelle i visse situasjoner kan få denne rollen som oversetter mellom parter hvor kommunikasjonen er vanskelig eller brutt. Bruddet kan komme av at det eksisterer ulike logikker og forståelser som må forenes for at de ulike partene skal forstå hverandre. Gjennom tilliten til de enkelte partene kan minoritetsrådgiverne få en slik oversetterrolle som letter samarbeidet for alle parter. Jeg vil derfor anta at det vil være positivt også for skolene å ha en medarbeider med en slik utadrettet funksjon i sitt system. Dette legger



minoritetsrådgivernes arbeidsform til rette for i dag.

#### 6.4.3 Beredskap

Beredskap handler i denne sammenheng om at man må ha et tilgjengelig hjelpetilbud for dem som oppsøker hjelp. Særlig gjelder dette på skolene. Dette punktet henger sammen med flere av de andre punktene, men jeg tar det med fordi det kan virke grunnleggende i forbindelse med å etablere rutiner for å forebygge og håndtere tvangsekteskap. Flere har påpekt at når man innfører nye rutiner eller aktiviteter med et fokus på tvangsekteskap og liknende, øker også sjansen for at elever tar kontakt med de voksne dersom de sliter med dette. En minoritetsrådgiver sier for eksempel: «(...) hvis du har guttegrupper og jentegrupper gjør du terskelen lavere for noen å komme og spørre.» For å kunne ivareta de som tar kontakt med spørsmål om hjelp på bakgrunn av nye rutiner virker det naturlig at man først må ha kunnskapen og beredskapen til å ivareta ungdommene. Dette blir kanskje først og fremst et spørsmål om i hvilken rekkefølge tiltakene og rutinene skal settes i verk. Minoritetsrådgivernes arbeidsform tillater dem å ivareta denne beredskapen per i dag. Spørsmålet er om beredskapen er godt nok innarbeidet i skolens rutiner til at den ivaretas etter at minoritetsrådgiverne har forlatt skolene. Vi har sett at ulike profesjoner kan ha ulike prioriteringer ut fra sine samfunnsoppdrag og mål (Eriksen og Molander 2008). Dette fører også til at organisasjonene først og fremst bruker ressurser på det som må til for å oppnå disse målene. Muligens kan dette bidra til at en beredskap for å ivareta ungdom som opplever tvangsekteskap blir prioritert mindre enn planlagt fordi dette er oppgaver som organisasjonene ikke blir målt på. Dersom dette er tilfellet bør nok rutinene som innføres i første omgang fokusere på slusing av sakene til deler av hjelpeapparatet som har en bedre beredskap til å ivareta elevene. Så får man kanskje heller lage en langtidsplan på når og hvordan nye rutiner for beredskap skal innføres i tråd med at kunnskapen øker.

Jeg mener at arbeidsformen til minoritetsrådgiverne på mange måter legger til rette for å opparbeide en beredskap for problematikk som gjelder tvangsekteskap på skolene og i nærmiljøene. Med deres nærhet til de aktuelle stedene hvor rutinene skal iverksettes kan minoritetsrådgiverne være med å utvikle rutinene ut fra de lokale forholdene. De kan følge opp og eventuelt bidra med kunnskapsheving og støtte der man ser at rutiner ikke er etablert. Deretter kan de bidra til at institusjonene gradvis blir mer selvdrevne i forhold til å ivareta elevenes spesielle behov, samarbeide med andre og sluse videre der det er nødvendig. Likevel blir det tydelig at rutinene for beredskap må ta utgangspunkt i målsetninger som allerede er forankret i organisasjonene for at de skal ha effekt på tilbudet til ungdommene som opplever

tvangsekteskapsproblematikk.

## **6.5 Arbeidsoppgave 5: Bidra til tettere samarbeid mellom skole, offentlig hjelpeapparat og frivillige organisasjoner**

Dette kapitlet tar for seg hvordan minoritetsrådgivernes arbeidsform legger til rette for å styrke samarbeidet mellom skolene og hjelpeapparatet. Gjennom intervjuene har jeg fått inntrykk av at dette er en krevende del av arbeidet som utføres på ulike måter avhengig av personlig stil og kunnskap. Det stilles krav til den enkelte når det gjelder å skape kontakter og gå inn i ulike profesjonelle samarbeidsformer og -arenaer. En av nettverksrepresentantene illustrerer hensikten med å inngå i slike samarbeidsformer på denne måten: «Dypest sett tenker jeg at våre brukere, enten de henvender seg på den ene eller den andre måten, har krav på å møte et kompetent og samordnet hjelpeapparat.» Selv denne enkle setningen gir oss et inntrykk av hvor omfattende dette arbeidet er: Kompetanse og samarbeid går hånd i hånd. Ved å se nærmere på det arbeidet som har blitt gjort av nettverkene ser man at det er lagt ned betydelige ressurser for å bidra til et tettere samarbeid mellom deltakerne i hjelpeapparatet og institusjoner som ivaretar barn og unge på ulike arenaer. Videre vil jeg ta for meg noen punkter som også har blitt utarbeidet gjennom analyse av intervjuene. Jeg mener i denne sammenhengen at det er relevant å referere til noen erfaringer fra nettverksrepresentantene som en referanseramme for det arbeidet minoritetsrådgiverne skal gjøre, i og med at disse arbeidsformene har enkelte likhetstrekk.

### 6.5.1 Signaleffekt og handlingsrom

En nettverksrepresentant nevnte at en av suksessfaktorene for nettverket har vært at lederen har hatt et tett samarbeid og en tett plassering opp mot ledelsen i de aktuelle organisasjonene hvor nettverket er forankret. I det minste i en startfase har dette vært viktig. Hun mente at dette ga en signaleffekt om at prosjektet er prioritert, men at det også hadde betydning i forhold til effektiviteten i den daglige driften av nettverket. Man kan se for seg at det er en fordel å være forankret nært de som tar beslutningene når man skal handle raskt i enkeltsaker. Også hvis man skal få med seg organisasjonen på nye samarbeidsformer og rutiner med andre institusjoner. Nå er det ikke meningen at minoritetsrådgiverne skal være nettverksledere. Likevel kan det være relevant å gjøre en sammenlikning av disse med utgangspunkt i plasseringen til minoritetsrådgiverne i forhold til nettverkslederne ut fra hva slags oppgaver de har i sin arbeidsbeskrivelse. Nettverkslederen har hatt en tydelig strategi og en kapital, for å bruke Bourdieus (Bourdieu og Wacquant 1995) begrep, i det feltet hun ønsket å yte sin påvirkning over. Kapitalen kan som tidligere nevnt være representert ved ulike ting avhengig av feltet den gjør seg

gyldig i. For eksempel kan det være at hennes arbeid og myndighet (for deltakerne i feltet) er forankret i ansette samfunnsinstitusjoner som politiet og kommunen. Eller muligens på bakgrunn av hennes kulturelle kapital ved at hun har en ansett utdanning eller erfaring. Gjennom denne kapitalen og strategien har hun fått en mer eller mindre naturlig myndighet til å samordne arbeidet mellom deltakerne i nettverket, som vel ingen vil protestere på at hun har. Hun har en symbolsk makt, som materialiserer seg som en signaleffekt.

For minoritetsrådgiverne er ingen situasjon lik, alle har hvert sitt utgangspunkt. Enkelte har mer eller mindre kapital enn andre og slik vil det alltid være. Men når representanten snakker om signaleffekten ved lederens plassering, kan man tenke seg at minoritetsrådgivernes også vil kunne merke en eventuell slik signaleffekt, eller mangel på signaleffekt, når det gjelder å bidra til tettere samarbeid mellom institusjoner. En minoritetsrådgiver sa:

«Det som har vært dumt fysisk her er at jeg fikk kontor i andre etasje, mens resten av administrasjonen og rådgiverne sitter i femte etasje. (...) Det var for det første ikke plass oppe, og så er det miljøgruppa som jobber her nede. Så tanken var vel at jeg skulle jobbe litt mer som dem.»

Jeg mener det er grunn til å tro at plasseringen i andre etasje ikke bare er en rent fysisk plassering i lokalet, men også en symbolsk handling som indikerer hva slags handlingsrom hun er tiltenkt i institusjonen. Hun oppfatter selv at skolen ser på henne som en miljøarbeider i stor grad. En grunn til dette kan være at hun disponerer en annen kapital enn det institusjonen anser som naturlig for en som skal fungere som talerør for skolen i samarbeid med andre. Hennes mulighet til å påvirke skolens samarbeid med eksterne institusjoner i hjelpeapparatet antar jeg også vil bære preg av dette. Hun vil muligens ha vanskeligheter med å oppnå troverdighet i samarbeidet alene fordi hun ikke har tilstrekkelig støtte i skoleorganisasjonen. Som en nettverksrepresentant sier det:

«... så er det koblingen til minoritetsrådgiveren, som egentlig ikke har noen portefølje. Det er personen som kommer, som skal jobbe ved en eller to skoler. Hun rapporterer til et statlig system, jobber på en fylkeskommunal del og skal sørge for at det skjer noe i kommunene. Den er ikke helt enkel. (...) Hadde jeg vært den minoritetsrådgiveren hadde jeg tenkt «hjelp!». Så hadde jeg tenkt at jeg måtte skaffe meg samarbeidspartnere fortere enn svint.»

Det er ikke nødvendigvis så ille at minoritetsrådgiverne ikke har noen muligheter til å bidra til et tettere samarbeid, men det illustrerer kanskje at enkelte har problemer med å se det naturlige i minoritetsrådgivernes rolle i dette arbeidet ut fra deres plassering i systemet.

### 6.5.2 Relevans = ansvar?

Det er interessant å se nærmere på hvem nettverksrepresentantene opplever som relevante å ha med i et samarbeid mot tvangsekteskap. Jeg mener dette kan fungere som en indikasjon på hvem kommunene oppfatter som sentrale å samarbeide med innen det aktuelle feltet. Deretter kan jeg se på hvordan minoritetsrådgivernes arbeidsform legger til rette for bidra til et tettere samarbeid med disse. En nettverksrepresentant svarer på spørsmål om hva som definerer en god samarbeidspartner for henne:

«De vi trenger som samarbeidspartnere, er de som håndhever lovverket vårt. For de ivaretar de menneskerettighetene vi alle har. Så det er de offentlige – politi og kommunale tjenester (...) For oss har det vært viktig at de som har tiltakene er de som skal ha kunnskapen, fordi de da kan gi en trygghet og tillit når noen kommer og ber om hjelp. Når du kommer til det offentlige og opplever at du blir ivaretatt og forstått kan vi så gå til de frivillige organisasjonene og fortelle om det arbeidet vi gjør (...))»

Først er det altså viktig at de som håndhever loven har et godt samarbeid. Med andre ord de som har en juridisk forpliktelse eller et ansvar i saken. Dette ansvaret innebærer å ivareta ungdommenes grunnleggende rettigheter og behov for sikkerhet gjennom saksforløpet. Disse samarbeidspartnerne vil antakeligvis i stor grad være profesjonelle yrkesutøvere som arbeider i for eksempel politiet, barnevernet eller i NAV. Når dette samarbeidet er på plass, oppfattes det som viktig å koble seg opp mot andre institusjoner og tjenester; offentlige og private. Nettverksrepresentanten nevner videre at blant annet skoler og barnehager er viktige å samarbeide med fordi det er i disse institusjonene man møter de unge hver dag. For minoritetsrådgiverne kan det derfor virke som at det er de aktuelle profesjonene som i første omgang trengs å koples opp mot skolen. Videre sier hun om minoritetsrådgivernes rolle i dette arbeidet i dag:

«Minoritetsrådgiverne er de som følger opp *før* og trygger dem (ungdommene, min anm.) på at man tar kontakt med politi og barnevern. Denne tryggheten og tilliten. (...) De har også vært enormt viktig i forhold til når man har startet en sak, hvor kanskje politi og andre er inne, med å gi råd og veiledning. Også til politiet. Hvem gjør hva. Men rolleavklaringen er viktig for de skal ikke gå inn og ta andres oppgaver.»

Det kan se ut til at det er viktig at noen som tar seg av den kontakten med ungdommen som leder fram til et eventuelt samarbeid og det arbeidet som skjer en-til-en i relasjon med ungdommen underveis i saken. Dette kan ha noe med at det oppleves vanskelig for en ungdom å stå alene i denne kontakten med ulike deler av hjelpeapparatet. Som jeg har beskrevet tidligere har alle profesjonene ulike samfunnsoppdrag (Eriksen og Molander 2008) og får ulike roller ut fra hva slags relasjon de har til de ulike ungdommene (Måseide 2008). I tillegg har vi sett at symbolske handlinger og kontekstavhengig språk (Måseide 2008) kan gjøre en relasjon til hjelpeapparatet

svært ulik ut fra hvilken yrkesgruppe ungdommen samhandler med. Man kan derfor tenke seg at denne oversetterrollen til minoritetsrådgiverne kan gjøre seg gjeldende her også. Det kan være i forbindelse med å knytte tettere kontakter mellom ungdommen og hjelpeapparatet eller i forbindelse med å bearbeide inntrykk fra hjelpeapparatet til ungdommen og omvendt. Jeg får inntrykk av at minoritetsrådgivernes arbeidsform legger godt til rette for denne kontakten med ungdommen. Andre informanter verdsetter også denne delen av arbeidet til minoritetsrådgiverne høyt. Jeg mener at denne delen av arbeidet kan bidra til et tettere samarbeid i hjelpeapparatet. Minoritetsrådgiverne vil antakeligvis ha muligheten til å koble inn hjelpeapparatet tidligere enn hvis for eksempel ungdommen selv ventet med å kontakte politiet når det hadde oppstått en krisesituasjon og hun trengte øyeblikkelig hjelp. Dette vil igjen føre til at samarbeidspartnere får anledning til å møtes, planlegge og de kan gjennomføre arbeidet på en mer koordinert og samstemt måte. Nå skal jeg gå over til å se på mulighetene for å overføre elementer fra denne delen av jobben til skolene.

### 6.5.3 Overførbarhet

Minoritetsrådgiverne har en arbeidsform som skiller seg ut fra mange av de andre samarbeidspartnerne sine arbeidsformer. De har i utgangspunktet ikke en permanent institusjonstilknytning i lokalmiljøet. Derfor har de heller ikke krav på å kunne bruke av skolens ressurser (Molander og Terum 2008). De har heller ikke et klart lovgrunnlag for å ta ansvar i sakene (jfr. Eriksen og Molander 2008). Naturlig nok får de da også en annen rolle i samarbeidet enn de andre delene av hjelpeapparatet. Jeg mener det blir viktig å vurdere dette arbeidet med opp mot hva slags oppgaver skolen kan ivareta når minoritetsrådgiverne ikke er tilstede. Det har tidligere kommet fram at skolene ikke uten videre kan overta minoritetsrådgivernes utadrettede eller individrettede oppgaver. Hva er det da man kan forvente at skolene samarbeider med hjelpeapparatet om i framtiden? En minoritetsrådgiver sier:

«(...) vi har snakket om at barneverntjenesten kanskje skal komme på skolen vår hver fjerde-femte uke på møte med de pedagogiske rådgiverne hvor man kan drøfte saker. Ikke nødvendigvis bare minoriteter, men alle sakene hvor man tenker på om det er barnevern eller ikke, for å få et ansikt og bli kjent.»

Et tettere samarbeid i framtiden vil muligens måtte innebære at samarbeidspartnerne kommer til skolene. Skolene og rådgiverne har nemlig ikke ressurser til å drive utadrettet virksomhet i like stor grad som minoritetsrådgiverne. Kontakten kan muligens ellers måtte bestå av telefonsamtaler, e-post eller liknende. Når flere også gir inntrykk av at det kan være vanskelig å komme i kontakt med for eksempel barnevernet, på grunn av stor trafikk på telefon, kan det virke

litt bekymringsfullt. Hva er det egentlig som blir igjen av det arbeidet minoritetsrådgiverne gjør for å bidra til et tettere samarbeid?

Det kan virke som om arbeidsformen til minoritetsrådgiverne har mange gode forutsetninger for å bidra til tettere samarbeid når de selv er tilstede. Spesielt i de sammenhengene hvor det allerede eksisterer et nettverk å tre inn i. Flere informanter gir uttrykk for bekymring i forhold til denne arbeidsoppgaven. Ofte mangler de svar på hvordan et tettere samarbeid kan komme i gang uten for eksempel en ekstra ressurs som kan ha fokus på andre oppgaver enn det faglige på skolen. Jeg får derfor inntrykk av at minoritetsrådgivernes arbeidsform har gode forutsetninger for, og gjør en spesielt viktig jobb med, å følge opp skoleungdom i møtet med hjelpeapparatet. Men forutsetningene i arbeidsformen ligger kanskje ikke så godt tilrette for å bidra til et tettere samarbeid med mer langvarig effekt etter prosjektperiodens avslutning.

Dette kan ha noe å gjøre med at minoritetsrådgivere ikke har mulighet til å kreve at skolene forbedrer seg på utvalgte områder. De har heller ingen myndighet til å pålegge yrkesgruppene på skolene ekstra arbeidsoppgaver. Som nettverksrepresentantene opplever det er det også viktig at det er noen som har et spesielt ansvar for å ivareta slike nettverk og kontakter. Noen som bidrar til at de enkelte blir sett og som ivaretar de enkeltes behov for å overholde respektive lovverk, frister og faglig skjønn i samarbeidet. Igjen kan man se at dette kanskje er snakk om en type oversetterrolle (Kokkinn 1998) som nettverksrepresentanten etterlyser mellom partene i samarbeidet. Dersom et slikt samarbeid vurderes som en nødvendighet på flere skoler kan det derfor virke som en nødvendighet å tillegge dette mer oppmerksomhet i seg selv. Det kan for eksempel gjøres ved å ha en nettverksleder som har forankring i en lokal offentlig institusjon eller i et allerede eksisterende voldsforebyggende tiltak, som en SLT-koordinator eller liknende.

## **Kapittel 7**

### **DRØFTING OG KONKLUSJON**

Jeg har foretatt en studie med følgende problemstilling: «På hvilken måte legger arbeidsformen til minoritetsrådgivere til rette for at regjeringens intensjoner i Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 skal kunne følges opp?» I Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007) legges det vekt på at tvangsekteskap er et alvorlig samfunnsproblem.

Regjeringens fremste målsetting med Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 er å forhindre at ungdommer blir utsatt for tvangsekteskap. Med dette understrekes det offentlige ansvar i forhold til en løsning av problemet. Som Karita Bekkemellem poengterer i innledningen til handlingsplanen kreves det en bred tilnærming av strategier og tiltak for å kunne bekjempe tvangsekteskap. Handlingsplanens tiltak retter seg derfor inn mot ulike strukturelle nivåer. Også i tiltak 4 i handlingsplanen, om å etablere en ordning med minoritetsrådgivere, finner man også intensjoner for arbeidsformen som retter seg mot ulike nivåer:

- *Individ*: I handlingsplanen finnes en intensjon om at minoritetsrådgivernes arbeid skal ha et individrettet fokus som må ses i sammenheng med elevers mulighet for å kunne gjennomføre videregående opplæring. Dette inkluderer også arbeid med elever som har lite norskkunnskaper og kort botid i Norge
- *Lokalmiljø*: I sitt arbeid skal minoritetsrådgiverne arbeide systemrettet. De kan etablere avtaler med aktuelle samarbeidspartnere på alle nivåer: Fra kommunalt til statlig nivå og i forhold til frivillige organisasjoner.
- *Samfunn*: En hovedmålsetting for regjeringen er å forankre arbeidet i det offentlige hjelpeapparatet. Minoritetsrådgiverne er ansatt i IMDi og bidrar med førstehåndsinformasjon og tallmateriale som på benyttes i utarbeiding av videre tiltak og handlinger innenfor de åtte departementene som er med i samarbeidet om Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011.

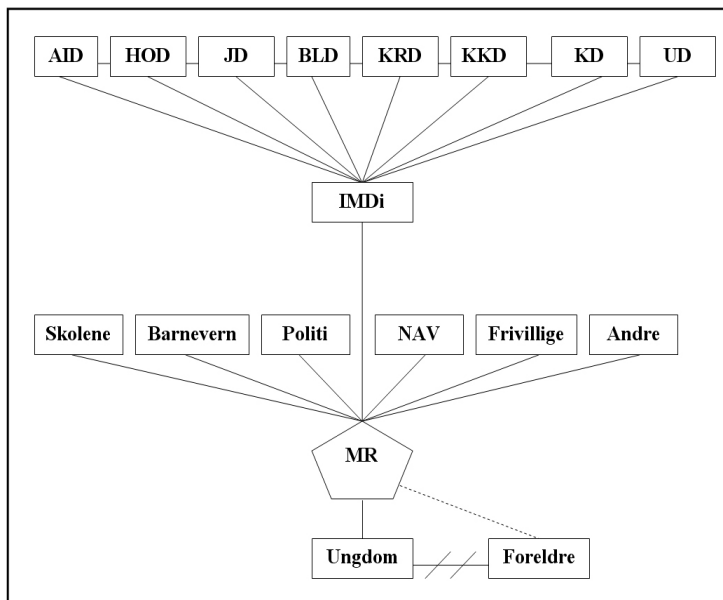
Minoritetsrådgiverne startet sitt arbeid i juni 2008. Arbeidet har omhandlet både strukturelt arbeid, forebyggende arbeid og arbeid med enkeltsaker på de ulike nivåene. Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007) poengterer at gode forebyggende strategier er en viktig del av arbeidet. Her er informasjonsarbeid og holdningsskapende arbeid viktig. Hvis man skal kunne bekjempe tvangsekteskap gir også handlingsplanen uttrykk for at det er en helt grunnleggende forutsetning å få til et koordinert samarbeid mellom skolen og det kommunale hjelpeapparatet. Blant annet gjennom å øke kompetansen om tvangsekteskap i skolen (BLD 2007).

### **7.1 Strukturelle funn**

Til å begynne med tenkte jeg at denne konklusjonen kunne framstilles forholdsvis systematisk og skjematisk. Nettopp fordi minoritetsrådgivernes arbeid i teorien foregikk på disse ulike nivåene. Det skulle vise seg å være mer komplisert enn som så: Minoritetsrådgivernes arbeidsform er etter min oppfatning i praksis umulig å dele i uavhengige deler. Alle delene er tett knyttet sammen og

det er nettopp gjennom denne formen jeg mener den får sin viktigste funksjon. Ved hjelp av illustrasjonen under skal jeg i de neste delkapitlene forklare hva jeg mener med dette.

Illustrasjonen viser minoritetsrådgivernes rolle i en sak som for eksempel dreier seg om en akutt trussel om tvangsekteskap:



Figur 7.1: Figuren illustrerer minoritetsrådgiverne (MR) sin rolle som «oversetter» mellom departementene, IMDi, hjelpeapparatet, skolene og ungdommen med familie.

Strekene mellom de ulike instansene er ikke retningsbestemt, fordi informasjon går begge veier, bortsett fra mellom ungdom og foreldre hvor kommunikasjonen ofte er brutt. Illustrasjonen tar kun for seg minoritetsrådgivernes relasjoner til de profesjonelle og til ungdommen som er involvert i saken. Den viser ikke relasjonene de andre organisasjonene har til ungdommen.

### 7.1.1 Minoritetsrådgiverne i rollen som oversettere

Av undersøkelsen har vi sett at minoritetsrådgiverne ofte ser på seg selv som representanter for ungdommenes synspunkter. Informantene sier at arbeidet til minoritetsrådgiverne er viktig fordi det er tilpasset ungdomsgruppens behov. Spesielt innenfor det jeg tidligere kalte for skolekulturen, som har sitt særskilte fokus på skolefag og allmenndannelsen. Gjennom teorien ville jeg vise at møter med ulike slike kulturer ikke bare er et relevant tema innenfor skoleorganisasjonene, men også i forhold til andre organisasjoner som ungdommen trenger å samarbeide med. Gjennom profesjonsteorien ville jeg vise til noen karakteristiske trekk ved profesjoner og profesjonelle organisasjoner. De preges blant annet av de bruker særegne symbolske handlinger og kontekstavhengig språk (Måseide 2008), at de kan ha særegne ressurser eller kunnskap knyttet til organisasjonen (Svensson 2008) og at de er gitt et samfunnsoppdrag



(Eriksen og Molander 2008). Dette gjør at ungdommene må forholde seg til ulike grenser og krav i møtet med hver av de ulike organisasjonene. Dette kan føre til misforståelser og forvirring avhengig av på hvilket nivå den enkelte er i forståelsen av hva som forventes av dem. Jeg har også ønsket å illustrere at de ulike profesjonenes handlinger må forstås innenfor ulike rammer (Måseide 2008), eller forventninger, som regulerer deres legitimitet som profesjonelle. Som for eksempel at lærere er gruppeledere som antakeligvis må opprettholde en viss avstand og respekt for å kunne gjøre sitt arbeid for alles beste. En barnevernarbeider har sin legitimitet i å ha et fokus på barns velferd og ville nok mistet sin legitimitet dersom hun engasjerte seg sterkt i foreldrenes samlivsproblematikk eller mentale problemer.

De ulike profesjonenes rammer setter noen grenser som kan være vanskelige å forholde seg til for en som ikke kjenner systemet. Minoritetsrådgiverne har derimot større forutsetninger for å forstå disse rammene, profesjonsesifikt symbolsk språk og handlinger. Ved hjelp av illustrasjonen ønsker jeg å vise at minoritetsrådgiverne derfor ofte tar en rolle som oversetter mellom hjelpeapparatet og ungdommene. Minoritetsrådgiverne står i en posisjon hvor de kan forklare betydningen av de ulike handlingene og språkene for ungdommen. De kan si ut det viktigste i budskapet og jobbe med ungdommen i forhold til dette. Den andre veien er det også sannsynlig at minoritetsrådgiverne fungerer som en oversetter fra ungdommens hverdagspråk til profesjonenes fagspråk. Minoritetsrådgiverne kjenner systemet, hva de enkelte organisasjonene har behov for å vite og kan bidra til at informasjonen kommer fram til de ulike delene av systemet på en måte som de profesjonelle har nytte av.

Kokkin (1998) bruker Seltzer m.fl. (1995) når hun beskriver noe av den samme funksjonen hos økonomiske rådgivere. I hennes tilfelle oversetter rådgiverne fra bankers og kreditors språk til vanlig språk som klienten forstår og omvendt. Som utgangspunkt hadde man observert at gjeldsrammede og kreditorer ofte havnet i en låst situasjon i forhold til hverandre. De gjeldsrammede inntok en passiv holdning til problemet på grunn av liten forståelse for språk og handlinger fra kreditorene, og kreditorene trakk seg unna et samarbeid på grunn av den gjeldsrammedes passivitet. Gjennom samtaler med bankene og kreditorene kunne rådgiveren hjelpe til å fortolke forskjellige aspekter ved den gjeldsrammedes atferd. Det kan for eksempel være ulike krisereaksjoner. Dette førte til en mer positiv innstilling fra kreditors side. Ved å oversette brev fra banker og kreditorer til vanlig språk unngikk man at de gjeldsrammede inntok en passiv og tilbaketrukket posisjon. De kommunikative konfliktene ble derfor mindre og relasjonen mer stabil (Kokkin 1998).

Jeg mener at minoritetsrådgivernes arbeidsform i stor grad legger til rette for en slik rolle som oversetter i møtet med skolens og hjelpeapparatets krav og forventninger til ungdommen. I like stor grad mener jeg den er til støtte for hjelpeapparatet med å forklare ungdommens atferd, deres opplevelse av situasjonen og bekymringer de eventuelt måtte ha i forhold til å motta hjelp. Jeg mener denne funksjonen vil kunne bidra til at flere av regjeringens intensjoner for ordningen med minoritetsrådgivere vil kunne utføres på en god måte som gagnar alle parter. Siden minoritetsrådgiverne tar en slik rolle som oversetter mener jeg det legges til rette for at hjelpeapparatet kan trekkes inn i arbeidet på et tidligere tidspunkt. Minoritetsrådgiverne bidrar til ungdommens forståelse av problematikken og kan trygge dem på at for eksempel barnevern og politi må kobles inn i saken. Dette kan nok ha en god forebyggende effekt i tillegg til at man kan bidra til å løse et akutt behov. Det akutte behovet kan raskt utvikle seg til å bli et mer alvorlig problem dersom ungdommene ikke forstår alvorligheten i saken og hvilke alternativer de har for å få hjelp. Man kan også se for seg at bistanden til å forstå det norske hjelpeapparatet bidrar til å inkludere ungdommene inn i det norske samfunnet ved at ungdommen blir forklart og vist hvordan systemet fungerer og samarbeider.

#### 7.1.2 Like barn leker best?

Hvis vi ser tilbake på illustrasjonen over har minoritetsrådgiverne fått en annerledes form enn de andre. Med dette ønsker jeg å symbolisere noe som flere informanter har gitt uttrykk for, nemlig at minoritetsrådgiverne har hatt vanskeligheter med å finne sin naturlige plass i skolestrukturen og i samarbeidet med hjelpeapparatet. *Arbeidsformen* deres har sider ved seg som er vanskelige å få til å passe sammen med de andre delene av puslespillet, så å si. De skal samarbeide med foreldre, mens nettverksrepresentantene signaliserer at dette ikke er noe de burde arbeide med. De skal heve kompetansen på skolene, mens vi har sett at kunnskapen ofte kan oppleves for avansert i forhold til hva skoleprofesjonene trenger for å nå deres egne mål innen institusjonen (jfr. Svensson og Karlsson 2008). Rådgiverne og lærerne signaliserer også at de ikke har tid til ekstra oppgaver, så arbeid med nye rutiner og økt samarbeid med eksterne samarbeidspartnere kan derfor oppleves vanskelig. Representantene fra nettverkene ser svært positivt på minoritetsrådgivernes arbeid med å avdekke og følge opp ungdommene, men de er også er redde for at de skal trå over en grense og overta oppgaver som bør ivaretas av profesjonene. Jeg har vist at de profesjonelle har et legitimt krav om kontroll over sitt virksomhetsområde fordi tjenestene deres er regulert ved norsk og internasjonal lovgivning (Eriksen og Molander 2008). Dette kan de kreve på bakgrunn av den tilliten staten og vi som brukere har til at de besitter den

beste tilgjengelige kompetansen til å ivareta de spesifikke samfunnsoppgavene (Grimen 2008).

Minoritetsrådgiverne har arbeidsoppgaver som på mange måter overlapper eller involverer seg i andre yrkesgrupper og profesjoner sine arbeidsoppgaver. I Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011 (BLD 2007) finnes derimot en intensjon om at minoritetsrådgiverne skal bidra til at disse yrkesgruppene kan løse enkelte av sine arbeidsoppgaver på en bedre og mer hensiktsmessig måte. Til gode for minoritetsungdom som er utsatt for tvangsekteskap. Dette bidrar nok til at minoritetsrådgiverne kan komme tett nok innpå de enkelte profesjonene og yrkesgruppene at de kan få denne rollen som oversetter. De har kjennskapen og relasjonene til de enkelte i organisasjonene til å gjøre dette. Likevel bør man nok være observant på at minoritetsrådgiverne trer inn i et felt (Bourdieu og Wacquant 1995) hvor de representerer noe annet enn en vanlig samarbeidspartner. De representerer IMDi, et statlig direktorat, i dette samarbeidet. Antakeligvis oppleves de heller ikke som likeverdige samarbeidspartnere i forhold til andre. Dette kan bidra til at minoritetsrådgiverne kommer i en posisjon hvor deres meninger og handlinger vektlegges først og fremst på grunn av dette. Dermed kan de også få en uforholdsmessig makt over meningsdannelsen i relasjonen. Det kan også skje at deres meninger blir spilt på sidelinjen. De kan miste makt over meningsdannelsen i feltet på bakgrunn av mangel på bakkekontakt eller anerkjennelse av de verdiene (kapitalen) som er viktig i feltet. Det kan virke som om det siste er tilfellet i forhold til arbeidet på skolene, hvor det på mange måter har blitt klart at dette arbeidet ikke vies oppmerksomhet nok i flere ledd. Dette kan være et argument for at arbeidsformen til minoritetsrådgivere ikke legger så godt til rette for kompetanseheving og samarbeidsprosjekter i forhold til skolene i sin nåværende form.

### 7.1.3 Et ressursperspektiv

Gjennom oppgaven har jeg villet vise at lærerne og de andre yrkesgruppene minoritetsrådgiverne samarbeider med sannsynligvis har et ønske om å gjøre en lik fordeling av ressurser ut fra gruppens totale behov. Ressurser kan være lærerens eller rådgiverens tid og oppmerksomhet fordelt på hele klassen. Minoritetsrådgiverne fordeler derimot sine ressurser på bakgrunn av status (jfr. Elster 1990). Kriteriene for å motta ressurser fra minoritetsrådgiverne er å innfri noen spesifikke krav om bakgrunn og problemstilling. Når ungdommene først har fått tilgang til disse ressursene, er tilgangen relativt fri fram til problemet er løst. Hvordan vil det påvirke minoritetsrådgivernes mulighet til å lage rutiner og heve kompetansen på skolene? Både lærere og rådgivere har i stor grad et likhetsprinsippet for fordeling av ressurser. Dersom minoritetsrådgivernes betydningsfulle rolle som oversetter og andre oppgaver skal bli ivaretatt av

skolene i framtiden, vil jeg anta at for eksempel rådgiverne ville måtte endre noe på sitt fokus. Det måtte kanskje først og fremst skje en endring fra det sterkt skolefaglige fokuset til et mer helhetlig fokus. Et fokus som også ivaretar de utadrettede relasjonene til hjelpeapparatet.

Lederen for forebyggingsenheten ved IMDi uttalte at det ikke har vært regjeringens intensjon å gjøre minoritetsrådgiverne til en ny profesjon. Likevel representerer arbeidsformen til minoritetsrådgiverne en ny form for yrke i et hjelpeapparatet som i all hovedsak består av profesjoner. At mange opplever at minoritetsrådgivernes mandat og rolle sender ut uklare signaler, kan ha sin opprinnelse i at de krysser noen grenser i forhold til hva man anser for å være profesjonenes virksomhetsområder og ressurser (jfr. Svensson 2008). Selv om profesjonene i dag ikke har den nødvendige kompetansen til å ivareta alle sidene av dette arbeidet vil de kunne øke kompetansen på disse områdene via tradisjonelle former for kunnskapsheving i profesjonene. Dette kan skje måter som er mindre truende, gjennom for eksempel endringer i pensum for lærerutdanningen, internopplæring og kursing (jfr. Svensson 2008).

## **Kapittel 8**

### **AVSLUTTENDE REFLEKSJONER**

Det har vært en spesiell erfaring å gjøre denne studien. Mange av utfordringene til minoritetsrådgiverne har vært gjenkjennelige for meg på bakgrunn av min egen erfaring fra sosialt arbeid. Samtidig har minoritetsrådgiverne representert noe helt nytt og interessant når det gjelder å ivareta utsatte grupper i samfunnet. Ordningen med minoritetsrådgivere går snart inn i sitt siste år før den utfases. Det gjør det desto mer spennende å få bidra med en studie som dette. Temaet er aktuelt, og jeg er spent på hvordan resultatene fra studien blir mottatt. Jeg har studert arbeidsformen til minoritetsrådgiverne på nært hold i samarbeid med informantene. Gjennom intervjuene har jeg fått ta del i deres entusiasme for prosjektet, men også deres bekymringer. Jeg håper denne studien kan bidra til en større forståelse og interesse for arbeidet mot tvangsekteskap. I tillegg håper jeg at den kan bidra til drøfting og refleksjon rundt hvordan arbeidet mot tvangsekteskap kan utformes framover i samarbeid med de lokale aktørene i hjelpeapparatet.

### **8.1 Temaer som ikke er behandlet – videre studier**

Av ulike grunner er det enkelte viktige spørsmål som ikke har funnet veien inn i denne studien. Jeg kunne for eksempel i større grad ha fokusert på informantenes egne refleksjoner rundt makt og dominansrelasjoner i samarbeidet med andre. Det kunne også vært nyttig å se nærmere på om spesifikk erfaring, utdanning og verdigrunnlag hemmer eller fremmer mestring i arbeidsformen til minoritetsrådgiverne.

Dersom man velger å gå videre ut fra funnene i denne studien, mener jeg det kan være gunstig å fortsette de delene av prosjektet som har med den individuelle kontakten med ungdommene i skolene å gjøre. Som en type aksjonsforskning eller utviklingsprosjekt på linje med minoritetsrådgivernes arbeid i skolene i dag. Ordningen med minoritetsrådgivere har avdekket viktig kunnskap, og det kan synes tidlig å trekke minoritetsrådgiverne ut av skolen på dette tidspunktet. Samtidig virker det gunstig om minoritetsrådgiverne fikk en sterkere lokal forankring, enten som en ressurs til lokalmiljøet eller som en ressurs til en spesifikk institusjon. Funnene har vist at forankring i en institusjon setter noen grenser, men at den også åpner for dører til ressurser man ellers ikke har tilgang til.

## LITTERATURLISTE

Barne- og likestillingsdepartementet 2007. *Handlingsplan mot tvangsekteskap 2008-2011*. Publikasjon Q-1131 B.

Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet 2010. *Handlingsplan mot tvangsekteskap. Halvårsrapport pr. Mars 2010*.

<http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Tvangsekteskap/Rapporttvev10nett.pdf>, lastet ned 08.2010.

Bokmålsordboka. «Anakronisme.» Sist oppdatert 28. juli 2008.

<http://www.dokpro.uio.no/perl/ordboksoek/ordbok.cgi?OPP=anakronisme&bokmaal=S%F8k+i+Bokm%E5lsordboka&ordbok=bokmaal&alfabet=n&renset=j>

Bredal, A. og Skjerven L.S. 2007. *Tvangsekteskapsaker i hjelpeapparatet. Omfang og utfordringer*. Oslo: Senter for kvinne- og kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.

<http://www.regjeringen.no/upload/BLD/Tvangsekteskap/Tvangsekteskap%20i%20tjenesteapparatet%20anja%20bredal.pdf>, lastet ned 09.2010.

Bourdieu, Pierre og Loïc J.D. Wacquant 1993. *Den kritiske ettertanke. Grunnlag for samfunnsanalyse*. Oversatt av Bjørn Nic. Kvalsvik. Gjøvik: Det Norske Samlaget. Opprinnelig publisert som *Réponses. Pour une anthropologie réflexive* (Paris: Seuil, 1991).

Bergem, Knut V. og Beate Ekeløve-Slydal 2009. Moderne kritikk. I *Menneskerettigheter – en innføring*, red. 3. utgave. Bergem, Knut. V., Beate Ekeløve-Slydal og Gunnar M. Ekeløve-Slydal, Oslo: Humanist Forlag.

*Den europeiske menneskerettskonvensjonen av 1950*.

<http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/005.htm>, lastet ned 08.2010.

Ekeløve-Slydal, Gunnar M. 2009. Menneskerettigheter i Norge. I *Menneskerettigheter – en innføring*, red. 3. utgave. Knut V. Bergem, Beate Ekeløve-Slydal og Gunnar M.

Ekeløve-Slydal. Oslo: Humanist Forlag.

Elster, Jon 1990. Lokal rettferdighet: Hvordan institusjoner fordeler knappe goder. *Nytt Norsk Tidsskrift* 4/1990 nr. 7, s. 325-337.

Eriksen, Erik Oddvar og Anders Molander 2008. Profesjon, rett og politikk. I *Profesjonsstudier*, red. Anders Molander og Lars Inge Terum. Oslo: Universitetsforlaget.

Eriksen, Thomas Hylland & Torunn Arntsen Sørheim 2006. *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. 4. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

*FNs barnekonvensjon av 1989.*

<http://www.fn.no/FN-informasjon/Konvensjoner-og-erklæringer/Menneskerettigheter/FNs-konvensjon-om-barnets-rettigheter-Barnekonvensjonen> , lastet ned 08.2010.

*FNs konvensjon om samtykke til ekteskap av 1962.*

<http://translate.google.no/translate?hl=no&sl=fr&tl=no&u=http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refworld/rwmain%3Fpage%3Dsearch%26docid%3D456d89064>

*FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter av 1966.*

<http://www.fn.no/FN-informasjon/Konvensjoner-og-erklæringer/Menneskerettigheter/FNs-konvensjon-om-sivile-og-politiske-rettigheter>, lastet ned 08.2010.

*FNs verdenserklæring om menneskerettigheter av 1948.*

<http://www.fn.no/FN-informasjon/Konvensjoner-og-erklæringer/Menneskerettigheter/FNs-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>, lastet ned 8.2010.

*FNs kvinne-diskrimineringskonvensjon av 1979.*

<http://www.fn.no/FN-informasjon/Konvensjoner-og-erklæringer/Menneskerettigheter/FNs-kvinnekonvensjon>, lastet ned 08.2010.

Grimen, Harald 2008. Profesjon og kunnskap. I *Profesjonsstudier*, red. Anders Molander og Lars Inge Terum. Oslo: Universitetsforlaget.

- Halkier, Bente 2002. *Fokusgrupper*. Roskilde: Samfundslitteratur og Roskilde Universitetsforlag.
- Hennum, Ragnhild 2008. Straffeloven § 222 – bestemmelse om tvangsekteskap. I *Integreringskart 2008. Tvangsekteskap – en kunnskapsstatus*. IMDi-rapport 6-2008.
- Holst, Catherine 2008. Helen E. Longino. I *Kjønnteori*, red. Ellen Mortensen, Catherine Egeland, Randi Gressgård, Catherine Holst, Kari Jegerstedt, Sissel Rosland og Kristin Sampson. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Politidirektoratet og Utlendingsdirektoratet 2008. *Arbeid mot tvangsekteskap – en veileder*. Oslo.
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet 2009. *Minoritetsrådgivere*.  
<http://www.imdi.no/no/Tvangsekteskap/Minoritetsrådgivere/>, lastet ned 08.2010.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Jan Thorsvik 2007. *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Kristoffersen 2007. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Justis- og politidepartementet 2008. *Faktaark om barnehus*.  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/pressemeldinger/2008/barnehus-blir-landsdekkende.html?id=502154>, lastet ned 08.2010.
- Justis- og politidepartementet 2009. *Justisministerkonferanse om vold i nære relasjoner*.  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/tema/kriminalitetsbekjempelse/vold-i-nare-relasjoner/justisministerkonferanse-om-vold-i-nare-.html?id=549867>, lastet ned 08.2010.
- Kokkin, Judy A.1998. *Profesjonelt sosialt arbeid*. Oslo: Tano Aschehoug
- Krogstad, Bente 2010. Konfliktrådets rolle i flerkulturell konfliktmegling. Tvangsekteskap – et spørsmål om ære. *Opp og avgjort* 1/2010



Kvale, Steinar og Svend Brinkmann 2009. *Interviews. Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. 2. utgave. Los Angeles: Sage Publications, Inc.

*Lov om barneverntjenester* (barnevernloven – bvl).

[http://lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19920717-100.html&emne=barnevernlov\\*&](http://lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-19920717-100.html&emne=barnevernlov*&), lastet ned 8.2010.

*Lov om straff* (straffeloven – strl).

[http://lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-20050520-028.html&emne=straffelov\\*&](http://lovdata.no/cgi-wift/wiftldles?doc=/app/gratis/www/docroot/all/nl-20050520-028.html&emne=straffelov*&), lastet ned 8.2010.

Lynggård, T. L. 2009. *Tvangsekteskap på norsk. Mediedekning i tre aviser 2005-2008*.

Masteroppgave i journalistikk. Oslo: Universitetet i Oslo.

Malterud, Kirsti [1996] 2003. *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Oslo:

Universitetsforlaget.

Molander, Anders og Lars Inge Terum 2008. Profesjonsstudier – en introduksjon. I

*Profesjonsstudier*, red. Anders Molander og Lars Inge Terum. Oslo: Universitetsforlaget.

Måseide, Per 2008. Profesjonar i interaksjonsteoretisk perspektiv. I *Profesjonsstudier*, red.

Anders Molander og Lars Inge Terum. Oslo: Universitetsforlaget.

Perrow, Charles 1970. *Organizational Analysis: A Sociological View*. London: Tavistock

Publications.

Polanyi, Michael 2001. *Den tause dimensjonen. En introduksjon til taus kunnskap*. Oslo:

Spartacus forlag.

Seltzer, Michael, Vidar Hjelmtvedt, Anbjørg Ohnstad, og Marianne Neverland Ranger 1995.

*Økonomisk veiledning ved sosialkontor*, HiO, avd. Ø.K.S., Rapport nr. 95:3.

Steen-Johnsen, Kari og Hilde Lidén 2009. *Evaluering av handlingsplan mot tvangsekteskap*.

*Første delrapport, juni 2009.*

<http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/2009/2009-009> , lastet ned 08.2010.

Steen-Johnsen, Kari, Hilde Lidén og Monica Five Aarset 2010: *Handlingsplan mot tvangsekteskap: Evaluering av utvalgte tiltak. 2. delrapport, juni 2010.*

<http://www.samfunnsforskning.no/nor/Publikasjoner/Rapporter/2010/2010-007>, lastet ned 08.2010.

Solli, Susann M. 1998. Bourdieu og konstruksjonen av forskningsobjektet. I *Modernitet – refleksjoner og idébrytninger*, red. Elisabeth L'Orange Furst og Øystein Nilsen. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.

Svensson, Lennart G. 2008. Profesjon og organisasjon. I *Profesjonsstudier*, red. Anders Molander og Lars Inge Terum. Oslo: Universitetsforlaget.

Wikan, Unni 2003. *For ærens skyld: Fadime til ettertanke*. Oslo: Universitetsforlaget.

**VEDLEGG 1**  
**(Til minoritetsrådgivere)**

**Informasjonsskriv om intervjuundersøkelse**

**Mastergradsstudie i sosialt arbeid**

Som mastergradsstudent på Høgskolen i Oslo, avdeling for samfunnsfag, ønsker jeg som ledd i min mastergradsstudie å foreta en intervjuundersøkelse hvor minoritetsrådgiveres arbeid i den videregående skole er tema. Minoritetsrådgiverne sitter selv på den beste kunnskapen i forhold til sitt arbeid og derfor inviteres du til å delta på dette intervjuet.

**Masteroppgaven har som arbeidstittel:** «Sammenhenger mellom målsetning og praksis i IMDi's arbeid mot tvangsekteskap»

Formålet med studien er å få økt kunnskap om minoritetsrådgiveres arbeid mot tvangsekteskap og om de praktiske forholdene rundt arbeidet deres. Jeg er interessert i hva slags rolle minoritetsrådgiverne har på arbeidsplassen, arbeidsvilkårene deres, og hvordan minoritetsrådgiverne tenker rundt mandatet for arbeidet sitt. For å gjøre dette ønsker jeg å intervju noen minoritetsrådgivere som arbeider i videregående skoler og noen samarbeidspartnere til minoritetsrådgivere. Jeg kommer til å bruke båndopptaker under intervjuene og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en og en halv time.

Det er frivillig å delta på intervjuet. Du har mulighet til å trekke deg når som helst i prosessen uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle data som gjelder deg selv bli slettet umiddelbart. Alle opplysninger anonymiseres og behandles konfidensielt. Ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Når oppgaven er ferdig vil opptak og all informasjon fra intervjuene slettes. Dette vil senest være i utgangen av 2010. Det ferdige produktet vil bestå av en monografi på 60-70 sider.

Dersom du har mulighet for å delta i denne undersøkelsen er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og leverer den til meg når vi møtes.

Skulle du lure på noe angående prosjektet, ta gjerne kontakt med meg:

Kjetil Krosser Gjerberg

Tlf.:

Mail:

## VEDLEGG 2

(Til nettverksrepresentantene)

### Informasjonsskriv om intervjuundersøkelse

#### Mastergradsstudie i sosialt arbeid

Som mastergradsstudent på Høgskolen i Oslo, avdeling for samfunnsfag, ønsker jeg som ledd i min mastergradsstudie å foreta en intervjuundersøkelse hvor Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) arbeid mot tvangsekteskap er tema. Særsilt er jeg interessert i arbeidet som gjøres av og med minoritetsrådgivere i lokalmiljøene.

**Masteroppgaven har som arbeidstittel:** «Sammenhenger mellom målsetning og praksis i IMDi's arbeid mot tvangsekteskap»

Formålet med studien er å få kunnskap om det målrettede arbeidet som gjøres mot tvangsekteskap i lokalmiljøer hvor det finnes en minoritetsrådgiver. Gjennom prosjektet med å ha minoritetsrådgivere i videregående skoler ønsker IMDi å spre informasjon om tvangsekteskap og utforske nye samarbeidsformer og strategier mot tvangsekteskap. Kunnskap oppnådd gjennom prosjektet skal samles og videreformidles. Minoritetsrådgiverne har mange samarbeidspartnere. Deres erfaringer fra samarbeidet og deres metoder for arbeid mot tvangsekteskap er også en del av denne viktige kunnskapen. Derfor inviteres du til å delta i dette prosjektet.

Jeg kommer til å bruke båndopptaker under intervjuene og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en og en halv time. Det er frivillig å delta på intervjuet. Du har mulighet til å trekke deg når som helst i prosessen uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle data som gjelder deg selv bli slettet umiddelbart. Alle opplysninger anonymiseres og behandles konfidensielt. Ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Når oppgaven er ferdig vil opptak og all informasjon fra intervjuene slettes. Dette vil senest være i utgangen av 2010. Det ferdige produktet vil bestå av en monografi på 60-70 sider.

Dersom du har mulighet til å delta i denne undersøkelsen er det fint om du kan skrive under på samtykkeerklæringen som ligger vedlagt og levere den til meg når vi møtes. Skulle du lure på noe angående prosjektet, ta gjerne kontakt med meg:

Kjetil Krosser Gjerberg

Tlf.:

Mail:

## VEDLEGG 3

### Samtykkeerklæring

Jeg samtykker i å delta i en undersøkelse om minoritetsrådgiverordningen i den videregående skole.

Jeg har lest skriftlig informasjon om undersøkelsen.

Jeg er kjent med at deltakelsen er frivillig, og at jeg kan trekke meg fra undersøkelsen når som helst i løpet av prosjektperioden.

Jeg kjenner til at forskeren har taushetsplikt i tråd med gjeldende lovverk og at opplysninger jeg gir vil bli anonymisert.

---

Sted/Dato

---

Underskrift

**VEDLEGG 4**  
**(Til minoritetsrådgivere)**

**Intervjuguide/samtaleguide**

*Innledningsvis*

- I. Alder
- II. Kjønn
- III. Profesjon
- IV. Hvor lenge jobbet som MR?
- V. Kan du kort forklare hvorfor du valgte å jobbe som MR?
- VI. Hvor mange saker har du arbeidet med i løpet av den siste fulle måneden/hele perioden?

*Forventninger til arbeidet*

- I. Kan du fortelle litt om hvilke forventninger du hadde til arbeidet da du startet som MR?
- II. Hvordan opplever du at disse stemmer overens med den faktiske arbeidssituasjonen?
- III. Du startet i en stilling som aldri har eksistert tidligere. Hvordan forberedte du deg til stillingen?
- IV. Hadde du erfaringer fra liknende arbeid tidligere?
- V. Hva var likt/ulikt i arbeidsmåte?

*Møtet med arbeidsplassen og arbeidsplassens forventninger*

- I. Kollegaer har mye å si for trivsel og fagutvikling. Hvordan ble du mottatt da du først begynte?
- II. Var arbeidsplassen lagt til rette for ditt arbeid? Eksempel?
- III. Hva slags inntrykk fikk du av dine medarbeideres forventninger til deg da du startet?
- IV. Føler du at dine medarbeidere hadde et realistisk bilde av hva du kunne bidra med?
- V. På hvilken måte har forventningene endret seg med tiden?

*Samarbeidspartnere*

- I. Hvem er dine viktigste samarbeidspartnere?
- II. Hva slags rolle har MR'en(e) i det faglige arbeidet rundt ungdommene i forhold til de andre ansatte på arbeidsplassen din? Eksempel?
- III. På hvilken måte er du involvert i samtaler/samarbeid med familiemedlemmer?

Eksempel?

### *Arbeidets målsetninger*

- I. Hvordan reflekterer du rundt målsetningen for arbeidet ditt?
- II. Er målsetningen tydelig for dine samarbeidspartnere og deg selv?
- III. På hvilken måte tenker du at Plattform- og strategidokumentene fra forebyggingsenheten (IMDi) dekker behovet ditt som «rettesnor» i det praktiske arbeidet?
- IV. Kan du fortelle om en konkret situasjon der du følte at arbeidet som MR virkelig har hatt betydning i arbeidet mot tvangsekteskap?
- V. Kan du fortelle om en konkret situasjon der du følte at arbeidet som MR ikke har hatt noen betydning i arbeidet mot tvangsekteskap?
- VI. På hvilken måte har du hatt mulighet til å påvirke utformingen av rollen som MR på skolen?

### *Arbeidets mandat*

- I. Kan du beskrive på hvilken måte MR'enes mandat påvirker ditt daglige arbeid?  
Eksempel?
- II. Får du ofte faglige spørsmål som ikke ligger til ditt arbeid å svare på? Eksempel?
- III. Har du hatt vanskeligheter i forhold til det å avgrense rollen din som MR? Hvordan har du eventuelt håndtert dette?

### *Arbeidets form (tilpasset livsformsintervju)*

- I. Jeg er nysgjerrig på hvordan en vanlig dag på jobb ser ut for deg. Kan du fortelle meg hvordan dagen din var i går? Start på morgenen fra du kom på jobb. (Oppfølgingsspørsmål underveis: Hva skjedde da? Hvem tok du kontakt med? Hvordan løste du det? Hva slags konsekvenser fikk det? Hvem kunne du spørre om råd? Etc.)

## VEDLEGG 5

(Til nettverksrepresentantene)

### Intervjuguide/samtaleguide

#### *Innledningsvis*

- I. Alder
- II. Kjønn
- III. Profesjon
- IV. Arbeidssted

#### *Organisasjonens arbeid mot tvangsekteskap*

- I. Kan du fortelle litt om din organisasjons arbeid mot tvangsekteskap?
- II. På hvilke arenaer er det mest naturlig at din organisasjon deltar i arbeidet mot tvangsekteskap?
- III. Overlapper din organisasjons arbeid mot tvangsekteskap andre organisasjoners arbeid mot tvangsekteskap? På hvilken måte?
- IV. Kunne arbeidet vært organisert annerledes for å nå mennesker med informasjon og hjelp mer effektivt?

#### *Samarbeidspartnere*

- I. Hva definerer en god samarbeidspartner for deg i arbeidet mot tvangsekteskap?
- II. Hvem ser du på som dine viktigste samarbeidspartnere?
- III. På hvilken måte samarbeider dere i løpet av en arbeidsdag/-uke?
- IV. Hvem organiserer samarbeidet? Hvorfor?
- V. Er det andre du kunne tenke deg å samarbeide med som dere ikke samarbeider med i dag? Hvorfor?
- VI. Kan du forestille deg hvordan dette samarbeidet eventuelt kunne komme i gang?

#### *Samarbeid med minoritetsrådgiver*

- I. Hvordan ble du kjent med at det fantes en minoritetsrådgiver i ditt lokalmiljø?
- II. Ved hva slags type saker eller forespørsler er det vanligst at dere har kontakt?



III. I hvilken grad er det naturlig for deg å ta kontakt med minoritetsrådgiveren dersom du blir involvert i en sak hvor tvangsekteskap og ekstrem kontroll er en viktig problemstilling og vedkommende er elev i den videregående skole?

IV. Hvem er det ellers naturlig for deg å kontakte med spørsmål som gjelder tvangsekteskap og ekstrem kontroll?

V. På hvilken måte er disse relevante samarbeidspartnere i forhold til en minoritetsrådgiver

VI. Dersom man skulle omorganisert ordningen med minoritetsrådgivere i dag, på hvilket nivå og i hvilken organisasjon ville du tenke det var naturlig at minoritetsrådgiveren arbeidet ut fra? Hva slags mandat ville det vært naturlig at minoritetsrådgiveren hadde?

#### *Eksempel fra samarbeid*

I. Kan du gi et konkret eksempel på en sak der du og minoritetsrådgiveren samarbeidet?

II. På hvilken måte hadde samarbeidet innvirkning på ditt videre arbeid med saken?

III. Hva gjorde eventuelt samarbeidet godt/dårlig?

IV. Hva kunne vært gjort annerledes?