



**Johanna Efua Obilie**

---

## **Hudfargens betydning i NAV**

**Sosialarbeidernes forståelser av hudfargens betydning i møte med brukere i NAV**

**Masteroppgave i sosialt arbeid  
OsloMet – storbyuniversitetet  
Fakultet for samfunnsvitenskap**

## Forord

Masteroppgaven har gitt meg en mulighet til å fordype meg i et tema som jeg interesserer meg for både faglig og personlig. Dette har vært en spennende, utfordrende og lærerikprosess som nå er over. Mange fortjener stor takk for å ha bidratt til at jeg endelig har kommet i mål.

Først og fremst må jeg takke mine informanter. Tusen takk for at dere satt av tid til å delta på intervjuene og for å ha bidratt med kunnskap og erfaringer på feltet, på tross av det potensielt sett sensitive temaet. Stor takk til dere som hjalp med å rekruttere disse informantene!

En varm og stor takk til min veileder Marianne Rugkåsa, som har komme med gode råd, konstruktive tilbakemelding, faglig og ikke minst moralsk støtte underveis. Jeg er utrolig takknemlig for at du har vært min veileder. Jeg vil også takke Jannicke Heyerdahl-Larsen som har gjennom årene vært støttende, bidratt til mange spennende og kritiske refleksjoner. Tusen takk for støtten og motivasjon!

Takk til alle vennene mine, spesielt Fatou, Uilza, og Natalie. Takk for at dere holdt ut med meg gjennom denne berg og dalbanen. Tusen takk Natalie for din for korrekturlesing! Sist men ikke minst vil jeg takke min familie og store heilagjeng! Tusen takk mamma for at du alltid har tro på meg og for de mange beroligende samtaler. Erlend, min kjære ektefelle og bestevenn. Tusen takk for din tålmodighet og støtte gjennom hele prosessen. Tusen takk for at du er den du er! Ikke minst vil jeg si tusen takk til min kjære datter Julia som også har vært en del av denne prosessen, både innenfor og utenfor magen til mamma. Nå er mamma endelig ferdig.

Tusen takk!

Oslo, 15.05.19

Johanna Efua Obilie

## Sammendrag

Masteroppgaven handler om sosialarbeidernes forståelser av hudfargens betydning i møte med brukere i NAV. Formålet med prosjektet er å belyse *på hvilken måte forstår sosialarbeidere hudfargens betydning i møte med brukere i NAV*. Prosjektets empiriske materiale er fremskaffet gjennom semistrukturert kvalitativ intervju med åtte sosialarbeidere fra ulike NAV kontorer. Gjennom sosialarbeidernes fortellinger får vi innblikk i deres erfaringer, opplevelser og forståelser av hudfargens betydning, og hvordan dette påvirker deres sosialfaglig arbeid. På bakgrunn av sosialarbeidernes fortellinger valgte jeg å utforske og analysere noen forhold ved forståelser av hudfargens betydning: Sosialarbeiderens egne holdninger til hudfarge, kategorisering av hudfarge, hudfargens betydning i møte med brukere, personlighet og erfaringer i kommunikasjon med brukere, kulturkompetanse i møte med brukere, interseksjonalitetstenkning i sosialfaglig arbeid og refleksjon over egen praksis.

Mitt empiriske materiale viser at sosialarbeiderne har ulik forståelse av hudfargens betydning i møte med brukere i NAV. I første møte kan hudfarge ha stor betydning, men etter hvert som relasjonen utvikler seg blir hudfargen mindre relevant. Undersøkelsen avdekket at sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn har opplevd diskriminering knyttet til hudfarge, etnisitet og religion, i motsetning til sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn. Min undersøkelse viser at det er en felles forståelse blant sosialarbeiderne om at erfaringer og personlighet har størst betydning i møte med brukere. Deres holdninger og erfaringer påvirker deres forståelser, vurderinger og handlinger. Jeg finner også at sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn i større grad vektlegger andre aspekter slik som språk, kultur, religion, bakgrunn, alder, utseende generelt og nasjonalitet fremfor hudfarge. Blant sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn vektlegges hudfarge større betydning i interaksjon med aspektene språk, etnisitet og religion. Sosialarbeiderne viser tendens til at hvilke aspekter som vektlegges har sammenheng med hvilke identitetsmarkører sosialarbeideren selv innehar. Undersøkelsen finner også at sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn har en ide om at sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn er mer kulturkompetente. Noen av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn viser i undersøkelsen at det ikke alltid er tilfelle og påpeker at de opplever i større grad økt forventninger og krav fra brukere med minoritetsbakgrunn enn sine etnisk norske hvite kollegaer.

## Abstract

This master thesis is about social workers understanding of the importance of skin color in meetings with clients at The Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV). The purpose of this project is to shed light on which ways social workers understand the importance of skin color in meeting with client at NAV. The empirical material of the project is produced through semi-structured qualitative interviews with eight social workers from various NAV offices. Through social workers stories you gain insight into their experiences and understandings of the importance of skin color and how this affects their social work. Based on these stories, I chose to explore and analyse some aspects of social workers understanding of the importance of skin color: The social workers attitude to skin color, categorization of skin color, importance of skin color in meeting with the clients, personality and experience in communication with clients, cultural competence in meeting with the clients, intersectional thinking in social work and reflection on own practice.

My empirical material shows that social workers have different understanding of the importance of skin color in meeting with clients at NAV. In the first meeting skin color can be of importance, but as the relationship develops the meaning of color becomes less relevant. The study revealed that social workers with minority background have experienced discrimination related to skin color, ethnicity and religion unlike social workers with majority background. My study shows that there is a common understanding among social workers that the experiences and personality is more important in meeting with clients. Their attitudes and experiences affect their understanding, assessments and actions. I also find that social workers with a majority background emphasize other aspects such as language, culture, religion, background, age, appearance in general and nationality, rather than skin color. Among social workers with minority background, skin color is emphasized greater importance in interaction with aspects such as language, ethnicity and religion. Social workers tends to indicate which aspects that are emphasized are often related to which identity markers the social worker holds. The study also finds that social workers with majority background have an idea that social workers with minority background are more culturally competent. Some social workers with minority background point out that this is not always the case. Social workers with minority background are experiencing increasingly expectations and demands from clients minority backgrounds, than their white colleagues with majority background.

## **Innholdsfortegnelse**

<i>Forord</i> .....	<i>I</i>
<i>Sammendrag</i> .....	<i>II</i>
<i>Abstract</i> .....	<i>III</i>
<b><i>Kapittel 1: Innledning</i></b> .....	<b>1</b>
Oppgavens struktur.....	2
Presentasjon og avgrensning av problemstilling .....	2
Sosialfaglig begrunnelse for prosjektet .....	3
Forskningsbehov og relevant forskning .....	3
<b><i>Kapittel 2: Et bakgrunnsteppe for oppgaven</i></b> .....	<b>6</b>
Homogene Norge og likhetsidealet.....	6
Et mangfoldig samfunn .....	7
NAV og sosialtjenesten .....	8
<b><i>Kapittel 3: Teoretisk innfallsvinkler</i></b> .....	<b>10</b>
Den profesjonelle relasjonen.....	10
Makt og avmakt i relasjonen .....	11
Språk og makt mellom majoritet og minoritet.....	12
Kulturforståelse.....	13
Etnisitet .....	15
Etnisk minoritet .....	16
Kategorisering, stereotypisering og stigmatisering .....	16
Postkolonisme.....	18
Rasisme og diskriminering .....	19
Interseksjonalitet.....	22
<b><i>Kapittel 4: Metodologisk fremgangsmåte</i></b> .....	<b>23</b>
Vitenskapsteoretiske posisjoner.....	23
Fenomenologi .....	23
Sosialkonstruktivisme .....	23
Kritisk teori.....	24
Min forforståelse .....	25
Kvalitativ forskningsmetode.....	26
Rekruttering og utvalg.....	27
Intervjuguide og gjennomføring av intervjuene .....	29
Transkribering .....	30

Analyse.....	31
<b>Forskningsetiske overveielser .....</b>	<b>32</b>
Informert samtykke .....	33
Konfidensialitet.....	33
Konsekvens av å delta i forskningsprosjekt .....	34
Reliabilitet .....	34
Validitet.....	35
Generaliserbarhet.....	36
<b><i>Kapittel 5: Presentasjon av hovedtendenser i materialet.....</i></b>	<b>37</b>
Sosialarbeiderens forståelser .....	37
Sosialarbeiderens erfaringer.....	40
Sosialarbeiderens refleksjoner om fordeler og ulemper .....	44
Sosialfaglig yrkesutøvelse .....	46
Sosialarbeiderens håndtering av situasjoner .....	46
Arbeidsplassens håndtering av situasjoner .....	48
<b><i>Kapittel 6: Analyse av materialet.....</i></b>	<b>50</b>
Sosialarbeiderens holdninger til hudfarge .....	50
Kategorisering av hudfarge .....	53
Hudfargens betydning i møte med brukere .....	55
Sosialarbeiders personlighet og erfaringer i kommunikasjon med brukere.....	57
Kulturkompetanse i møte med brukere .....	58
Interseksjonalitetstenkning i arbeid med brukere .....	59
Refleksjon over egen praksis .....	60
Oppsummering.....	61
<b><i>Kapittel 7: Avsluttende betraktninger .....</i></b>	<b>64</b>
<b><i>Litteraturliste.....</i></b>	<b>66</b>
<b><i>Vedlegg 1.....</i></b>	<b>72</b>
<b><i>Vedlegg 2.....</i></b>	<b>74</b>
<b><i>Vedlegg 3.....</i></b>	<b>78</b>
<b><i>Vedlegg 4.....</i></b>	<b>79</b>

## Kapittel 1: Innledning

*Unnskyld! Jeg ønsker en hvit saksbehandler! Unnskyld hvem av dere er saksbehandler og bruker? Beklager skulle gjerne ha snakket med en norsk dame som hadde et nordisk navn, men regner med at du ikke er henne! Jeg hører hva du sier, men jeg vil ikke ha deg som min saksbehandler! Jeg vil bare snakke med deg «søster/brur» fordi du er mer rettferdig og forstår meg bedre, eller forresten jeg tar det tilbake, du er for streng. Du tror du er bedre enn meg. Jeg vil ha en vanlig saksbehandler! Hun ga meg avslag bare fordi jeg er svart. Saksbehandleren min er rasist. De hjelper bare sine egne og driter i oss resten!*

Kort fortalt, det var en gang en dame med afrikansk opprinnelse som flyttet til Sverige i ung alder, og deretter til Norge og tok høyere utdanning her. Hun ble ferdig utdannet sosionom og jobber nå på et NAV kontor. Hun anses å være godt integrert i samfunnets øyne, hvis man kan kalle det for det. Hun behersker det norske språket, har kompetanse, arbeidserfaring og oppfyller de kvalifikasjonene som kreves i hennes jobb, på lik linje med hennes etnisk norske hvite kollegaer. Likevel legger hun merke til at aspekter ved hennes identitet, som hudfarge har fått betydning i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere NAV. Hun reflekterte derfor ofte over dette og undret over situasjoner der de overnevnte uttalelsene var tilstede. Hun lurte på hva dette kunne komme av og om det faktisk var slik at hennes hudfarge hadde noen konkret betydning for samspill, forståelse, vurderinger og handlinger i hennes profesjonsutøvelse.

Denne sosialarbeideren er meg! På bakgrunn av egne – og andre sosialarbeidere med synlig minoritetsbakgrunn - har jeg i min masteroppgaven valgt å rette søkelys mot hvordan sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn og majoritetsbakgrunn opplever og forstår hudfargens betydning i møte med brukere i NAV. Hudfargens betydning er et sensitivt tema og i en viss grad tabubelagt. Hvordan hudfarge påvirker samhandling mellom sosialarbeider og klienter har i liten grad blitt utforsket tidligere. Denne masteroppgaven er derfor et bidrag til å øke kunnskap om dette temaet.

## **Oppgavens struktur**

Oppgaven består av sju kapiteler. Kapittel en innledes av en tekst som presenterer tema for oppgaven, etterfulgt av presentasjon og avgrensning av problemstilling, sosialfaglig begrunnelse for prosjektet, forskningsbehov og relevant forskning. Kapittel to er et bakgrunnstykke for oppgaven som gir innblikk i Norge som både et homogent og mangfoldig samfunn med sitt likhetsideal. Det redegjøres også kort for NAVs historie og sosialtjenesten i NAV. I kapittel tre gjøres det rede for teoretiske innfallsvinkler og i kapittel fire for metodologisk fremgangsmåte og etiske overveielser. Videre presenterer kapittel fem oppgavens empiriske material. I kapittel seks analyse av materialet etterfulgt av en oppsummering, før jeg til slutt avslutter oppgaven i kapittel syv med avsluttende betraktninger.

## **Presentasjon og avgrensning av problemstilling**

Prosjektets problemstilling lyder slikt:

*På hvilken måte forstår sosialarbeidere hudfargens betydning i møte med brukere i NAV?*

Bakgrunn for valgt problemstilling stammer fra den korte fortellingen ovenfor, samt min interesse for flerkulturelt arbeid, da jeg selv er født i et ikke- vestlig land og er synlig innvandrere. Med synlig innvandrere referer jeg her til en svart, eller mørkhudet person som anses både å være representant av minoritetsbefolkningen i Norge og representant for majoritetsbefolkningen gjennom en rolle som offentlig tjenesteutøver i NAV. Videre springer min interesse for dette feltet ut fra arbeid med kritisk refleksjon som metode i undervisning og i praksis (Heyerdahl- Larsen, Popova og Obilie, 2014). Dette har ført til selvrefleksjon som har bidratt til å gi meg forståelse og bevissthet om betydningen av min hudfarge i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere i NAV.

Samtidig er jeg bevisst at det også finnes andre forhold slik som alder, kjønn, språk, kultur, bakgrunn, klasse, funksjonshemming og utseende som kan påvirke møte med brukere. Alle disse aspektene påvirker hverandre og kan dermed ha betydning i møtet med brukere.

Hovedfokuset i masteroppgaven er likevel sosialarbeidernes hudfarge.

Jeg har ikke vært til stede eller observert sosialarbeidernes handlinger, og basere meg derfor på det de forteller om sine erfaringer gjennom ord. I denne sammenhengen tenker jeg at deres



forståelse av hudfargens betydning er med å påvirker deres vurderinger og handlinger. Mitt fokus er ikke å vurdere om sosialarbeiderens forståelse er «rett» eller «gal», men å belyse deres erfaringer, kunnskap og perspektiver. Det må presiseres at oppgaven ikke belyser brukernes perspektiv og deres erfaringer i møte med sosialarbeider i NAV systemet. Oppgavens problemstilling er skrevet i en norsk kontekst og er geografisk avgrenset til NAV i Norge og sosialarbeidere som jobber der. Jeg vurderer likevel at dette temaet og min analyse kan ha overføringsverdi til andre land/kontekster.

### **Sosialfaglig begrunnelse for prosjektet**

Min motivasjon for prosjektet baseres som nevnt innledningsvis, på det jeg har erfart gjennom min faglige og personlige bakgrunn. Samtidig er det ikke bare en personlig motivasjonsfaktor som utgjør prosjektet begrunnelse. Bekjempelse av urimelig forskjellsbehandling av personer på grunn av etnisitet, kultur, språk, kjønn, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, sosial, økonomisk status, funksjonsnedsettelse, religion, livssyn, politisk syn og alder er vesentlige verdier (Fo, 2015, s. 6). Utøvelse av verdien om forskjellsbehandling må oftest kombineres med skjønn og dømmekraft i sammenheng med kunnskap, juridiske regler og moralske normer (FO, 2015, s.7-9). Som sosialarbeider er man utøver av samfunnsmessig styring og kontroll, samtidig som man skal utøve medmenneskelig solidaritet og skape medvirkning. Dermed befinner sosialt arbeid seg i et spenningsfelt mellom ulike forhold og dimensjoner som sosialarbeidere må forholde seg til (Levin, 2004, s.11).

### **Forskningsbehov og relevant forskning**

Fra begynnelsen av min bachelorutdanning og senere i masterutdanning i sosialt arbeid har jeg vært interessert i og inspirert av forskning som både tematiserer både majoritetsforhold og minoritetsforhold, og ikke nødvendigvis bare det ene eller det andre. Samtidig har jeg i løpet av min utdanning og arbeidserfaring som sosialarbeider erfart at en del av forskningen rundt temaene majoritet, minoritet, kultur og etnisitet dreier seg mye om sosialarbeideres opplevelser av utfordringer knyttet til arbeid med vanskeligstilte målgrupper i samfunnet, som for eksempel etniske minoriteter. Så langt jeg har sett foreligger det mindre forskning som belyser hvordan sosialarbeideres forståelse av forhold, som for eksempel hudfarge kan påvirke deres samhandling og handling i møte med andre mennesker. Samtidig er jeg også klar over at min oppmerksomhet rettet mot sosialarbeideres forståelse av betydningen av egen hudfargen kan bidra til å forsterke en forståelse av en kategori, og dermed underkommunisere andre forhold som kan ha betydning i samhandlingen mennesker. Til tross for dette tenker jeg

at prosjektet vil kunne belyse viktigheten av bevisstgjøring av hvordan ens egen forståelse av hudfargens betydningen påvirker sosialfaglig arbeid og kan bidra til utvikling av ny kunnskap. Så langt har jeg funnet lite faglitteratur og forskning som omhandler sosialarbeidere med både minoritets- og majoritetsbakgrunn vedrørende egen forståelse av hudfargens betydning i møte med brukere i NAV. Mye av vinklingen i forskning og litteratur om etniske minoriteter handler om myndighetens forståelse av problemer knyttet til innvandringspolitikken som fører til at det etterspørres oppdragsforskning knyttet til styringsbehov (Qureshi, 2009, s. 147). I tillegg til dette har myndighetenes føringer i utdanningssystemet vært annerledes i Norge enn for eksempel i England (Østby, 2008, s. 56). I engelske utdanninger har fokuset på ulikhet, diskriminering og rasisme vært mer fremtredende enn i norske utdanninger. I England var det et uttalt mål at studentene skulle få kunnskaper om rasisme, diskriminering og ikke-undertrykkende perspektiver. I norske utdanninger var dette mindre fremtredende. Her ble hovedfokuset rettet mot flerkulturell forståelse som et av de viktigste kunnskapsmålene for studentene (Østby, 2008, s. 56).

Naushad Ali Qureshi (2009, s.147) påpeker at det finnes få studier i Norge om opplevelsene til sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn i møte med andre profesjonelle medarbeidere. Qureshi (2009, s.147) henviser til en undersøkelse om diskriminering blant sykepleiere på arbeidsplassen hvor det ble påvist at det var få ansatte som rapporterte at de ble utsatt for direkte rasisme på jobben, men mange opplevde å bli undervurdert, marginalisert, ekskludert og diskriminert. Mange sykepleiere med minoritetsbakgrunn som ble intervjuet fortalte at dersom man er svart, er en først og fremst svart. Det at man er sykepleier kommer i andre rekke. Man ble dermed ikke vurdert ut fra sin faglighet, men ut fra hudfarge. Selv om denne rapporten ikke bygger på sosialarbeideres opplevelser, er det sannsynlig at tilsvarende opplevelser forekommer i andre offentlige sektor, som blant sosialarbeidere i NAV.

Til tross for mangelfull systematisk kunnskap om sosialarbeideres erfaringer av betydningen av hudfarge i møte med brukere i NAV, finnes det forskning som berører temaet. Moses Deyegbe Kuvoame (2015) har skrevet en doktoravhandling som heter *In Search of Care How marginalised street-involved Black and minority ethnic youths tackle the psychoaffective injuries of multiple and prolonged marginality in a White workfare state*. Doktoravhandlingen omhandler svarte og minoritetsungdommer i det åpne rusmiljøet i Oslo og utfordringer de møter i hverdagen (2015, s. 10). Kuvoames doktoravhandling inneholder fortellinger fra svarte og minoritetsetniske sosialarbeideres utfordringer knyttet til arbeid med svarte og minoritetsungdommer. Utfordringene handler blant annet om det å være en svart og

minoritetsetnisk sosialarbeider i møte med disse ungdommene, og om opplevelsen av og forventninger om et ekstra ansvar utover de profesjonelle forpliktelsene (2015, s. 295-296).

Innen svensk forskning i sosialt arbeid har forfatteren Masoud Kamali (2002) utgitt boken *Kulturkompetens i sosialt arbete. Om socialarbetarens och klientens kulturella bakgrund*.

Boken er basert på en empirisk kvalitativ studie av relasjoner mellom sosialarbeidere og klienter med innvandrerbakgrunn innenfor sosialtjenesten på ulike kontorer i Sverige.

Undersøkelsen omfattet åtte svenske kommuner og totalt 117 klienter med

innvandrerbakgrunn og 50 sosialarbeidere, hvorav 23 hadde innvandrerbakgrunn (Kamali, 2002, s. 62). Studien viser til klienter med innvandrerbakgrunn sitt syn på betydningen av

sosialarbeiderens etniske bakgrunn. Det vises til både sosialarbeidere med

innvandrerbakgrunn og sosialarbeidere med svensk bakgrunn oppfatninger av klientenes

problem, arbeidskollegers ferdigheter og tilnærming. Formålet med studien er å belyse

hvilken betydning sosialtjenestens personal har for klienter, sosialarbeidere og sosialt arbeid.

Det diskuteres om antagelsen knyttet til kulturkompetanse blant sosialarbeidere med

innvandrerbakgrunn er den riktige måten å forbedre resultatet av sosialt arbeid med

innvandrergrupper (Kamali, 2002, s. 16). Kamali (2002, s. 152) hevder at man bør gå bort fra

kulturessensialistiske forestillinger, og heller fokusere på et åpent og demokratisk samfunn

som erkjenner menneskers ulikheter, knyttet til for eksempel hudfarge, religion, kultur,

etnisitet, kjønn og seksuell legning. Samtidig garantere mennesker rettferdig representasjon i

det offentlige.

Et annet forskningsbidrag som har rettet fokus både mot minoritet og majoritet innenfor dansk

kontekst, er Dorthe Staunæs (2004) i boka *Køn, etnisitet og skoleliv*, basert på feltarbeid på to

flerkulturelle barneskoler i Danmark. Her belyses hvordan kjønn og etnisitet påvirker

hverandre i elevenes identitetsutvikling og posisjonering (2004, s. 38). Staunæs fokus på

hvordan kjønn og etnisitet påvirker hverandre kan også sees i tråd med min studie, der

sosialarbeidernes fortellinger også belyser hvordan flere aspekter påvirker hverandre i deres

møte med brukere i NAV.

## Kapittel 2: Et bakgrunnsteppe for oppgaven

I dette kapittelet gir jeg et innblikk i forestillingen om Norge som et homogent samfunn, likhetsidealet og Norge som et mangfoldig samfunn. Deretter redegjør jeg for NAVs historie og sosialtjenesten. Dette som et bakgrunnsteppe for videre presentasjon og drøfting av teori og empiri.

### **Homogene Norge og likhetsidealet**

Frem til slutten av 1960-tallet før innvandringen startet for alvor, fantes det en utbredt forestilling om Norge som et homogent samfunn. Forestillingen handlet også om det homogene samfunnet som det normale, mens det som var annerledes var å anse som en trussel. Slike forestillinger har vært med å legitimere at forskjeller i tro og livsformer skulle bekjempes. I henhold til Marianne Gullestad (2002, s. 67) kan myten om det homogene Norge forstås som både sann og usann. Den er sann i den forstand at den etniske og religiøse pluralismen i Norge har vært mindre enn i mange andre land. Samtidig er den usann ved at den dekker til tidligere innvandring med tanke på samer, kvener, norske jøder, sigøynere og tattere.

Myten om homogenitet har bidratt til å skape et skille mellom «oss» som homogene og «de fremmede» som antas å være det forstyrrende elementet. Dette kan bidra til å fungere som et hinder når nye grupper skal integreres i samfunnet (Gullestad, 2002, s. 67-68). Myten om homogenitet henger sammen med likhetstankegangen i Norge (Gullestad, 2002, s. 68).

Likhetsidealet og tankegangen generelt om likhet har vært et grunnleggende element i norsk selvforståelse, politikk og institusjonsoppbygging (Rugkåsa, 2012, s. 29). Ordet likhet kan forstås på mange måter og med ulik betydning. Likhet kan bety at alle mennesker er like, i kraft av et grunnleggende universelt menneskeverd. Likhet kan også forstås som et mål i fremtiden, som at alle mennesker skal ha like muligheter, eller som sosial utjevning og resultatlikhet ved at de vanskeligstilte i samfunnet skal styrkes (Gullestad, 2002, 68).

Velferdsstaten har hatt et mål om utjevning av levekår mellom ulike samfunnsklasser og om å skape et økonomisk sikkerhetsnett for de aller svakeste i samfunnet (Gullestad, 2002, s. 69).

Forestillingen om likhet og felleskap har hatt stor påvirkning i utformingen av den norske velferdsstaten med ambisjoner om universell velferd (Rugkåsa, 2012, s. 32).

Den norske velferdsetaten karakteriseres som solidarisk og universell, der alle mennesker har de samme rettighetene til velferdsstatens goder. Menneskers rettigheter og plikter er knyttet til statsborgerskapet og tilknytningen til nasjonen. Velferdsstaten har dermed fått sin legitimitet i befolkningen gjennom de universelle rettigheter og ytelsene (Rugkåsa, 2012, s. 30).

Mange mennesker vektlegger likhet, men det betyr ikke nødvendigvis at de vektlegger de samme tingene som like eller forskjellige. For eksempel kan små nyanser når det gjelder hudfarge utgjøre en stor forskjell for noen mennesker, mens hudfarge for andre vil være irrelevant. Selv om likhetstankegangen fortsatt er gjeldende, vil forståelsen av den og når den gjøres relevant variere sosialt og forandres over tid (Gullestad, 2002, s. 72).

### **Et mangfoldig samfunn**

Selv om myten om det homogene norske samfunnet har vært fremtredende, anses Norge i dag for å være et mangfoldig, flerkulturelt samfunn. Ankomsten av flere innvandrere og flyktninger kan blant annet ses som en konsekvens av globaliseringsprosesser. Nye former for teknologi har også bidratt til å nye muligheter for flyt av personer, penger og varer (Thorbjørnsrud, 2019, s. 211-212). Samtidig møter det mangfoldige Norge i den offentlige mediedebatten, både fra politikere og sivilsamfunnet for øvrig ulike holdninger til innvandring og innvandrere. Med nåværende regjering har den politiske debatten omkring innvandringspolitikken vært preget av en retorikk som for mange kan oppleves som kontroversiell og mot likestillings- og diskrimineringslovens hensikt. I lov om likestilling og forbud mot diskriminering §1 (likestillings – og diskrimineringsloven) fremgår følgende:

Lovens formål er å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og andre vesentlige forhold ved en person. Med likestilling menes likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling forutsetter tilgjengelighet og tilrettelegging. Loven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes. (2017, § 1)

På tross av en retorisk offentlig debatt omkring innvandring, viser nyere holdningsundersøkelser om innvandrere og innvandring at folk flest er positivt til innvandrere. Det er blitt vanligere med positive enn negative holdninger til innvandrere. Blant syv av ti er det enighet om at innvandrere flest beriker det kulturelle mangfoldet i Norge i dag (Statistisk sentralbyrå, 2019, avsn. 1).

## NAV og sosialtjenesten

Det nye offentlige arbeids og velferdsforvaltning (NAV) ble offisielt etablert 01. juli 2006 etter at Bondevik II- regjeringen i mars 2005 la frem Stortingsproposisjon nr. 46 (2004–2005) ny arbeids- og velferdsforvaltning. Forslaget omhandlet samordning av Arbeidsmarkedsetaten (Aetat), trygdeetaten og sosialtjenesten. Bakgrunnen for forslaget var at det var en del brukere som opplevd å bli kasteballer mellom de ulike etatene (Regjeringen, 2017). NAV reformens mål var å få flere i arbeid, aktivitet, færre på stønad, enklere for brukere, tilpasse brukeres behov, samt en helhetlig og effektiv arbeids – og velferdsforvaltning (NOU 2004:13, s. 9).

En av de største arbeidsplassene for sosialarbeidere i Norge er i den kommunale sosialtjenesten (Røysum 2014, s. 143). Sosialarbeidere som jobber med sosiale tjenester i NAV må forholde seg til og fatte vedtak etter Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven) med følgende mandat:

Formålet med loven er å bedre levekårene for vanskeligstilte, bidra til sosial og økonomisk trygghet, herunder at den enkelte får mulighet til å leve og bo selvstendig, og fremme overgang til arbeid, sosial inkludering og aktiv deltakelse i samfunnet. (2009, §1)

Loven beskriver sosialarbeidernes samfunnsoppdrag. I tillegg er sosialtjenestens oppgave å gi opplysning, råd og veiledning som kan bidra til å løse eller forebygge sosiale problemer (2009, §17). Loven utgjør på denne måten de formelle rammene og legitimerer sosialarbeiderens virksomhet. Samtidig påvirkes sosialarbeidernes yrkesutøvelse av interne regler og policy på arbeidsplassen, samt personlige, profesjonelle verdier og erfaringer (Kjørstad, 2006, s. 382).

Sosialarbeidere som er ansatt i NAV er en del av det offentlige hjelpeapparatet som på den ene siden skal bistå brukere i tråd med lovens formål. På den andre siden besitter de samtidig en del makt i kraft av sin rolle ovenfor en del vanskeligstilte grupper i samfunnet. Gjennom sin rolle innehar de også kontroll over ressurser, definisjonsmakt til å behøvs vurdere bruker og løsningen i forhold til brukers problem (Rugkåsa, Ylvisaker & Eide, 2017, s. 27- 28).

Brukernes behov skal ligge til grunn for all sosialfaglig arbeid. I tillegg til lovens formål (jf §1) vektlegges brukernes beste, gjennom brukermedvirkning i lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven, NAV-loven) § 6. Det står i loven at «Arbeids- og velferdsetaten skal sørge for at representanter for brukerne får mulighet til å uttale seg i forbindelse med planlegging, gjennomføring og evaluering av etatens

tjenester» (2006, § 6). Dette innebærer at NAV er pålagt til å sørge for at brukerenes beste alltid er rådende i forhold som påvirker deres sak, i tillegg til å utføre forsvarlig sosialfaglig arbeid i tråd med FOs yrkesetiske grunnlagsdokument.

## Kapittel 3: Teoretisk innfallsvinkler

I dette kapittelet belyser jeg teori og forskning om den profesjonelle relasjonen mellom bruker og den profesjonelle samt makt og avmakt i relasjonen som er relevant for min studie. Videre gir jeg en kort innføring i tema som språk og makt mellom majoritet og minoritet, kategorisering, stereotypisering, stigmatisering, rasisme, diskriminering og kulturforståelse. Deretter redegjør jeg kort for teoretiske innfallsvinklene sosialkonstruktivisme, postkolonisme og interseksjonalitet som har påvirket min forståelse av temaet og arbeidet med masteroppgaven.

### **Den profesjonelle relasjonen**

En god relasjon handler om å bli sett og forstått av hverandre (Møller, 2012, s. 44). Relasjoner omfatter subjektive opplevelser av samspill med andre mennesker (Møller, 2012, s. 55). Å skape en relasjon til et annet menneske tar tid (Møller, 2012, s. 45). Når det gjelder relasjonen mellom den profesjonelle og brukere er det den profesjonelles evne til å skape og vedlikeholde utviklingsstøttende relasjoner av betydning for god profesjonalisme. Å kunne ha god relasjonskompetanse er avgjørende for kvaliteten på samhandling og tiltak, fordi den profesjonelle bidrar til å stimulere den andres evne til å lære, utvikle og uttrykke seg. Relasjonskompetanse handler om «Den profesjonelles evne til å anerkjenne og synliggjøre det andre menneskets initiativer på hans eller hennes egne betingelser, å avstemme sin egen reaksjon etter vedkommende, bevare seg selv og gi passende uttrykk for seg selv» (Møller, 2012, s. 46).

Grunntanken i relasjonskompetanse handler om å anerkjenne den andre og bevare seg selv (Møller, 2012, s. 46). Sosialarbeidere arbeider både med relasjoner og gjennom relasjoner (Levin, 2004, s. 83). I arbeid med relasjoner rettes fokuset på de ulike relasjonene brukere inngår i og deres omgivelser med andre mennesker. På denne måten kan sosialarbeideren forstå bruker i lys av dets relasjoner, som igjen blir sosialarbeiderens tolkningsredskap. Samtidig anvender sosialarbeideren også relasjoner som handlingsredskap, noe som innebærer at sosialarbeideren arbeider gjennom sin relasjon til bruker for å oppnå en endring (Levin, 2004, s. 82). I relasjonsbygging blir tillitten mellom bruker og sosialarbeideren derfor avgjørende. Tillit forstås her både som noe grunnleggende i menneskers tilværelse, og som noe profesjonsutøveren må opparbeide og gjøre seg fortjent til (Slettbø, 2012, s. 146). En



forutsetning for et godt sosialfaglig arbeid er å skape en praksis der brukeren opplever å bli møtt med forståelse for sin livssituasjon, noe som kan bidra til å skape grunnlag for tillitt (Rugkåsa et al., 2017, s. 11).

### **Makt og avmakt i relasjonen**

I den profesjonelle relasjonen og i samhandlingen mellom brukere og den profesjonelle har makt en stor innvirkning (Norvoll, 2019, s. 63). Reidun Norvoll (2019) viser til den tyske sosiologen Max Webers klassiske definisjonen av makt som «Et eller flere menneskers sjanse til å sette gjennom sin egen vilje i det sosiale samkvem, og det selv om andre deltakere i det kollektive liv skulle gjøre motstand» (Weber, referert i Norvoll, 2019, s. 64).

Sett fra Webers definisjon av makt kan makt forstås som et relasjonelt fenomen som innebærer at man forholder seg til andre samtidig som man påvirkes av andres handlinger. Makt oppstår dermed i sosiale situasjoner der mennesker har ulike interesser. Den personen som besitter mest makt i relasjonen er den som har størst sjanse for å gjennomslag for sin vilje (Norvoll, 2019, s. 64). Makt kan ut fra denne definisjonen forstås som «makt over noen andre», men kan samtidig også tolkes som «makt til å gjøre noe» som innebærer evne til å få dekket egne behov. Innenfor en slik forståelse finnes det både positive og negative sider. Den positive siden med makt handler om menneskers mulighet til å få realisert egne mål samt dekke egne behov. Den negative siden ved makt kan være maktmisbruk, undertrykkelse og krenkelse av de individene som opplever maktmisbruket (Norvoll, 2019, s. 65). Dette kan også beskrives som avmakt, og innebærer situasjoner der mennesker ikke får realisert sin vilje. Avmakten oppleves som oftest sterkest når en er i avhengighetssituasjon, hvor man er overlatt til den andre personen som rår over den mektige avgjørelsen (Norvoll, 2019, s. 79). I tillegg til å forstå makt som et relasjonelt fenomen, kan makt også forstås som et strukturelt fenomen, der maktforhold dannes som faste mønstre i samfunnets økonomiske, politiske og kulturelle oppbygging. Dette utgjør som ofte stabile sosiale ordninger som kan være utfordrende å påvirke alene, som for eksempel hierarkisk oppbygging av roller i NAV (Norvoll, 2019, s. 65).

Norvoll henviser også til den franske filosofen og idehistorikeren Michel Foucaults syn på makt. En forståelse som bygger på en mer flytende og skiftende karakter i samfunnet ved at makt utøves både i konkrete relasjoner og i sosiale situasjoner mellom mennesker. Makt blir her forstått som allestedsnærværende og dynamisk (Foucault, referert i Norvoll, 2019, s. 66).

Innenfor NAV kontekst kan både sosialarbeideres og brukeres opplevelser av makt og avmakt komme frem. Dette kan for eksempel skje i en forhandlingsprosess, der brukere kan oppleve avmakt fordi han/hun ikke oppnår sitt forventende ønske. Samtidig kan sosialarbeideren også oppleve avmakt dersom han/hun for eksempel blir møtt av negative reaksjoner, slik som negativt språkbruk fra brukers side. Det er derfor viktig å ha et bevisst forhold til maktens fremtreden og måten den utøves på, noe som kan bidra til å redusere belastningen for den som utsettes for makt (Norvoll, 2019, s. 70).

### **Språk og makt mellom majoritet og minoritet**

Språk er i endring hele tiden, bestemt av både språkinterne forhold, sosiale og politiske forhold utenfor språket selv. Språkbruk er derfor ikke bare uttrykk for tilhørighet og avstand, men kan også bidra til å danne slike forhold (Gullestad, 2002, s. 175). Måten mennesker forstår ulike begreper er avhengig av hvilken kontekst begrepene kommer frem, da konteksten har stor påvirkningskraft av ordenes betydning (Brodtkorb & Rugkåsa, 2019, s. 27).

Kommunikasjon og språk skaper selve grunnlaget for maktforhold i sosiale relasjoner, samtidig påvirkes også språket av sosiale systemer som mennesker inngår i (Norvoll, 2019, s. 65). I norsk kontekst er det den etniske norske majoriteten som har definisjonsmakt, og som avgjør i hvilken grad minoriteter skal kunne bære sin forskjellighet i det offentlige rom (Thorbjørnsrud, 2019, s. 242). «Majoritetens makt ligger i muligheten til å definere og navngi sosiale grupper, inkludert hva som er samfunnet, og hva slags enheter det består av» (Gullestad, 2002, s. 43).

Dette kan eksemplifiseres gjennom bruken av hijab. Selv om majoriteten i Norge vekteklegger retten til religionsfrihet og ytringsfrihet har det blitt fremmet forslag om forbud mot hijab i offentlig sfære. I den offentlige debatten om hijab blir muslimske kvinners egne meninger om bruk av hijab ofte mistenkeliggjort. Muslimske kvinners egne ideer om valg av bruk av hijab omdefineres av majoriteten til å handle om tvang, undertrykkelse og hjernevask. Slike debatter foregår som oftest på arenaer som organiseres ved hjelp av majoritetens spilleregler, og hvor muslimske kvinner blir nødt til å overbevise majoriteten om sin rett å bruke hijab som uttrykk for sin identitet og religion (Thorbjørnsrud, 2019, s. 242). Dette eksemplet kan illustrere hvordan grenser for normalitet og norskhet utfordres, samtidig som det belyser at det er majoritetssamfunnet som ut fra sin overordnet ståsted definerer hva som skal til for å bli en del av felleskapet (Rugkåsa, 2012, s. 54).

## Kulturforståelse

I min undersøkelse kommer sosialarbeidernes forståelse om kultur til uttrykk på forskjellige måter. Jeg anser det derfor som nødvendig å avklare hvordan jeg forstår og anvender begrepet i denne oppgaven. Ordet kultur stammer fra det latinske ordet *colere*, som opprinnelig betyr å dyrke. I den dagligdagse hverdagstalen anvendes ordet med en annen betydning. Kultur er et mangetydig begrep og kan forstås på ulike måter. For det første kan ordet kultur bety den samfunnssektoren som omfattes av den offisielle kunst og kulturpolitikken, herunder kunstverk, og historiske minnesmerker. For det andre kan kultur forstås som en livsform og handlingsmønster, som for eksempel bykultur, eller en arbeidskultur på en arbeidsplass. For det tredje kan kultur forstås som fortolkningsrammer, som handler om det man tenker, argumenterer og handler ut fra (Gullestad, 2002, s. 161).

Gullestad trekker også frem at kultur som verdimeslig tvetydig. Kultur kan noen ganger bli ansett som noe positivt og andre ganger negativt. På den positive siden kan kultur brukes for å gi en verdi med en positiv assosiasjon til for eksempel «lokalkultur», «arbeidskultur», «barnekultur» og lignende. På den negative siden kan kultur assosieres med for eksempel «grådighetskultur», «trikse- og fiksekultur» og lignende. «Fremmedkultur» er et begrep som anvendes for å fremstille innvandrere. «Vår kultur» bemerkes ikke som fremmed, men som vår, slik den kommer til uttrykk i både hverdagslivet og offisielle sammenhenger (Gullestad, 2002, s. 162).

Thomas Hylland Eriksen og Torunn Arntsen Sajjad (2015) viser til antropologen Edward Tylor sin definisjon av kultur. «Kultur, eller sivilisasjon, er den komplekse helhet som består av kunnskaper, trosformer, kunst, moral, jus og skikker, foruten alle de øvrige ferdigheter og vaner et menneske har tilegnet seg som medlem av et samfunn» (Taylor, referert i Eriksen & Sajjad, 2015, s. 35). Denne definisjonen vektlegger at forskjellene mellom mennesker er ikke medfødte men skyldes av at mennesker har levd i ulike samfunn hvor de har skaffet seg forskjellige ferdigheter og kunnskaper fra samfunnet de har levd i (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 35).

Samtidig påpeker Eriksen og Sajjad (2015, s. 37) at kultur er ikke bare noe som er lært, men som også overføres fra generasjon til generasjon, dermed får kultur også et forandringsaspekt. Thorbjørnsrud (2019) viser til antropologen Roger Keesing sin definisjon av kultur som «... et system av kunnskap, ideer, verdier, regler, som ligger bak hva vi gjør, og som uttrykkes gjennom det vi gjør» (Keesing referert i Thorbjørnsrud, 2019, s. 222). Kultur forstås her som handlingsskjemaer som innebærer ideer og verdier som mennesker tilegner seg som medlem

av en gruppe. Dette gir grunnlag til å fortolke omgivelsene og dermed skaper utgangspunkt for handling (Thorbjørnsrud, 2019, s. 222). Kultur kan også på et plan sies å være felles for en gruppe mennesker. Dette betyr at kultur kan fungere som et felles språk som kan skape tilhørighet og felleskap. Samtidig kan det innenfor slike kulturelle felleskaper være uenigheter om hva som utgjør de mest sentrale verdiene i kulturen (Thorbjørnsrud, 2019, s. 232).

I denne oppgaven forholder jeg meg til Eriksen og Sajjads forståelse om at kultur som «... det som er lært, men også det som gjør kommunikasjonen mulig» (2015, s. 45). Videre forstår jeg kultur som en dynamisk prosess som forandrer seg over tid og i interaksjon mellom mennesker, ettersom kultur ikke ville eksistert uten mennesker (Thorbjørnsrud, 2019, s. 223). Kultur er ikke noe som er, men det som gjør mennesker til et menneske (Thorbjørnsrud, 2019, s. 211-212).

I møtet mellom mennesker blir betydningen av menneskers kulturelle markører bestemt av menneskers forståelse av kultur og etnisitet. Noe som kan gi grobunn for utvikling av kategorisering til stigmatisering, stereotypisering, diskriminering og rasisme. Marianne Skytte (2008, s. 21) viser hvordan den kulturelle utviklingsprosessen kan sies å være tuftet på tre forskjellige kulturforståelser som påvirker menneskers daglige og faglige samtaler om kultur. Den første er den evolusjonistiske kulturforståelse som beskrives som en kulturell og samfunnsmessig utvikling som utvikler seg fremover. Her anses vesteuropeiske og nordamerikanske land å være på toppen i utviklingshierarkiet og har ut fra et slikt syn legitimitet til å påtvinge antatte laverestående mennesker og samfunn sine egne sosiale og kulturelle verdier, normer og tradisjoner (Skytte, 2008, s. 21-22).

Den andre forståelsen defineres som en relativistisk kulturforståelse, som kjennetegnes av å tilstrebe å forstå ulike kulturer på deres egne premisser, og at det finnes forskjellige likeverdige løsninger på menneskers utfordringer i livet. Ut fra et slikt syn måles ikke ulike samfunn etter samme målestokk, slik det gjorde ut fra et evolusjonistisk kulturforståelse. Utfordringen med den relativistiske kulturforståelsen er at den bygger på en essensialistisk kulturforståelse, som innebærer en forståelse av kulturer som mer avgrenset og lukket med egne verdier og tradisjoner, som overføres fra en generasjon til en annen. Dermed blir dette synet kritisert for å betrakte kultur som homogen, og mennesker anses å være kategorisert ut fra sin spesifikke kultur (Skytte, 2008, s. 22-23).

Den tredje forståelsen er kontekstuell kulturforståelse, der man ser på konteksten hvor de karakteristiske trekkene til etniske grupper ble skapt under konkrete sosiale, historiske og

politiske forhold. Ut fra et slikt syn er det de kulturelle trekkene som får betydning for etnisitet skilt fra hverandre i ulike grupper, ved at mennesker anvender sine trekk som forskjeller innad i gruppen (Skytte, 2008, s. 24-25).

## **Etnisitet**

Ordet etnisitet har opprinnelse fra et oldgreske *ethnikos/ethnos* som opprinnelig betydde hedninger, men som i senere tid har blitt brukt om folk eller folkeslag. Etnisitet beskrives som:

Etnisitet er opplevde kulturforskjeller som gjøres relevante (trekkes inn) i samhandling. En etnisk gruppe vedlikeholdes ved at disse kulturforskjellene (i forhold til en annen gruppe) kontinuerlig gjøres relevante. Mellom de to (eller flere) gruppene flyter det både informasjon, varer, og av og til mennesker, men det finnes også en usynlig grense mellom dem; en grense som ikke kan krysses. Denne grensen er «ryggraden» i den etniske relasjonen; det er den som holder gruppene atskilte. (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 52)

Opplevde kulturforskjeller anses som vesentlig i møtet mellom mennesker. Etnisitet innebærer subjektive forskjeller, dersom folk er overbevist om at forskjeller eksisterer. Derfor er det ikke mulig å gi en entydig objektiv definisjon av etniske grenser, det vil si grenser som danner solidaritet og gruppefølelse innad og utad i en gruppe. Ulike markører som påvirker etnisk identitet er forskjellige fra sted til sted og mellom mennesker. De ulike markørene som vektlegges defineres innenfra, samtidig som de også tilskrives utenfra. Dette får betydning for definisjon av etniske grenser og etniske grupper. Eksempler på sentrale markører kan være hudfarge, språk, dialekt, religion eller statsborgerskap. Hudfarge i kombinasjon med språk kan for eksempel definere kreolene (av afrikansk opprinnelse), religion vil kunne definere muslimene og hinduene (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 52-53).

Det finnes en utbredt forståelse om at etniske grupper handler om objektive forskjeller, og at etnisitet er viktigere jo større de kulturelle forskjellene er. I følge Eriksen og Sajjad (2015, s. 53-54) har etnisitet ofte størst betydning i forholdet mellom grupper som er mer like hverandre når det kommer til språk, kultur og skikker. Det at to grupper er kulturelt forskjellige er ikke tilstrekkelig for å skape etnisitet, da det må oppstå en kontakt mellom dem, altså samhandling, for at etnisitet skal kunne skapes (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 53-54). Etnisitet oppstår mellom grupper, som innebærer at det er relasjon mellom to eller flere grupper som danner etnisitet (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 55). Selv om etnisk identitet kan bidra til å forsterke dikotomisering av «oss» og «dem» er det nødvendig å se på dikotomisering i kombinasjon med komplementarisering. Det vil si at det vises til at folk også

har alt de andre har. Dette symboliserer forskjell men også likeverd mellom mennesker (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 55).

### **Etnisk minoritet**

«En etnisk minoritet kan defineres som en gruppe som er i mindretall i et samfunn, som er politisk relativt avmektig, og som eksisterer som etnisk kategori over en viss tidsperiode» (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 77). I Norge vises det til hovedsakelig to hovedgrupper av etniske minoriteter, nemlig urfolk i nord, det vil si samene og urbane minoriteter, innvandrere, flyktninger og deres barn. I tillegg til dette har vi de nasjonale minoritetene; Jødene, kvenene, rom, romanifolket og skogfinnene. For at en minoritet skal kunne eksistere må det ses i forhold til en majoritet og omvendt (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 77). Forholdet mellom majoritet og minoritet defineres med utgangspunkt i tilgang til politisk, økonomisk eller symbolsk makt (Bourdieu, referert i Rugkåsa et al., 2017, s. 28). I mange samfunn er det gjerne majoriteten som har definisjonsmakten og som legger premisser for samhandling, noe som ofte fører til at minoriteter må tilpasse seg majoritetens premisser og spilleregler (Rugkåsa et al., 2017, s. 28).

Som en felles betegnelse for mine informanter som har innvandrerbakgrunn har jeg i oppgaven valgt å omtale dem som «sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn». Selv om jeg er bevisst over kategorisering av minoritet og majoritet kan forsterke skille mellom «oss» og «dem», anser jeg det likevel som hensiktsmessig da formålet er å belyse hvordan sosialarbeiderens forståelser av hudfargens betydning i møte med brukere i NAV kan variere på bakgrunn av ens egen etnisk opprinnelse og hudfarge.

### **Kategorisering, stereotypisering og stigmatisering**

Kategorisering er en naturlig måte mennesker forholde seg til hverandre på. Man anvender begreper og tenkemåter som er tilgjengelig i sin sosiale og kulturelle kontekst og handler innenfor gitte rammer og strukturer. Kategorisering representerer en modell som mennesker anvender for å kunne organisere erfaringer og handlinger (Rugkåsa, 2012, s. 82). Menneskers sosiale identitet består av flere ulike kategorier som for eksempel, kjønn, alder, klasse, arbeid, og nasjonalitet. Til disse kategoriene er det knyttet ulike verdier, følelser og forventninger til hvordan mennesker skal opptre for å skape felles plattform (Skytte, 2008, s. 17).

Mennesker mottar daglig inntrykk fra omverden som de trenger å systematisere, eller kategorisere slik at det kan gi mening og dermed danne grunnlag for handling. Behovet for å skape orden, anses å være et grunnleggende menneskelig trekk. Vi tilordner våre inntrykk basert på det vi oppfatter som likheter og ulikheter. Dette innebærer at mennesker skaper kategorier av mennesker, egenskaper, ting og opplevelser ut fra en oppfatning av hva som er likt og hva som er ulikt. Menneskers evne til å kategorisere er felles, men hvilke kategorier som etableres og hvilke meningsinnhold som forbindes med disse, varierer fra samfunn til samfunn. Kategorisering foregår gjennom sosialiseringprosesser som gjør at det skapes en bestemt måte å kategorisere og dermed oppfatte omgivelsene på. Samtidig kan kategorier endres, ettersom mennesker er lærende vesener som også kan lære andre måter å oppfatte verden på (Thorbjørnsrud, 2019, s. 224).

Kategorisering fører ofte til standardisering, uavhengig av hvor forskjellige individer er så kan noen gitte fellestrekk være relevante når mennesker kategoriseres (Rugkåsa, 2012, s. 83). Gjennom kategorisering forsvinner gradvis det unike ved mennesket og forskjeller får mindre betydning (Rugkåsa, 2012, s. 84). Utfallet av kategorisering er systematisk og ikke tilfeldig. Kategoriens hensikt påvirker både hvordan kategorien skapes og kriteriene for å bli inkludert eller ekskludert fra en gitt kategori. Eksempel på dette kan være kategoriseringen av minoritetsetniske kvinner som oppstår som et resultat av samhandling mellom kvinnene og sosialarbeiderne i NAV, med tanke på deres ulike roller og erfaringer (Rugkåsa, 2012, s. 84). Den sosiale og kulturelle relasjonen mellom de som kategoriserer og de som kategoriseres påvirker hva som blir relevant og hva som får mindre betydning (Rugkåsa, 2012, s. 85).

Selv om kategorisering er en naturlig del av menneskelig tenkning, kan man dersom man ikke er oppmerksom på hvordan en kategoriserer, føre til stereotypisering, stigmatisering og diskriminering. Dette kan igjen medføre alvorlige sosiale konsekvenser (Skytte, 2008, s. 17). Dette henger sammen med det allmenpsykologiske fenomenet som innebærer at mennesker lett situasjonsforklarer atferd og handlinger hos personer de definerer seg selv i kategori med. Samtidig som man egenskapsforklarer atferd og handlinger hos personer som man definerer i en annen kategori (Skytte, 2008, s. 17). Menneskers tendens til å egenskapsforklarer, kan føre til stereotypisering. «Stereotyper er forenkling av antatte kulturtrekk ved bestemte typer mennesker, som fungerer grensesettende i forhold til dem. De er med andre ord en type sosialt effektive fordommer» (Eriksen og Sajjad, 2015, s. 56). Eksempel på typiske stereotyper er oppfatninger av at svarte menn stjeler, er farlige og voldelige. Videre kan stereotypisering lede til stigmatisering (Skytte, 2008, s. 19). Begrepet stigma betegnes

som en egenskap som dypt diskrediterende (Goffman, 2011, s. 11). Stigmatisering beskriver prosesser der mennesker blir tilskrevet bestemte negative egenskaper på bakgrunn av enkelte handlinger, fysiske kjennetegn, etnisk bakgrunn eller sosial posisjon (Skytte, 2008, s. 19).

Hvordan sosiale og kulturelle grupper kategoriseres og hvilke egenskaper de tillegges, er en konsekvens av samhandling. Samtidig får dette også konsekvens for formulering og legitimering av politisk mål og for yrkesutøvelsen. Noe som igjen kan få konsekvenser for hvordan mennesker behandles i samfunnet og i ulike systemer som for eksempel i NAV (Rugkåsa, 2012, s. 23- 24).

## **Postkolonisme**

Når det gjelder ulike kulturforståelser og måten man kategoriserer mennesker på kan dette ses i lys av postkolonisme. Edward Said betraktes som grunnlegger av den postkoloniale teoretiske posisjonen med sine studier av forholdet mellom den vestlige og den ikke-vestlige verden (Mortensen et al., 2008, s. 194). I boken *Orientalismen. Vestlige oppfatninger av Orienten* fra 1978, (oversatt til norsk i 1994), var Said opptatt av å belyse at alle akademiske studier må ses ut fra konteksten arbeidet foregår i og er en del av. I boken belyser han dette ved å vise til behovet for herredømme fra den vestlige verden (Oksidenten), herunder gjennom Frankrike og Storbritannias gjennom oppdagelsesreiser til Orienten på 1800- tallet og 1900-tallet (områder som er geografisk sett Midtøsten i dag). Orienten ble beskrevet som en mystisk, sensuell og fjern verdensdel med egne iboende kulturelle trekk som var svært annerledes enn de som eksisterte i Oksidenten (Said, 1994, s. 2-3). Maktaspektet i forholdet mellom Oksidenten og Orienten viser til dominansforholdet til ikke-vestlige land når det gjelder produksjon og overlevering av kunnskap (Said, 1994, s. 5- 6).

Postkolonialtenkning er opptatt av hvordan kolonitiden har påvirket den skeive maktfordelingen mellom den vestlige og den ikke- vestlige verden, når det gjelder økonomiske, politiske og kulturelle forhold. En grunnleggende forutsetning innenfor denne tenkningen er forståelsen av at erfaringene fra kolonitiden fremdeles påvirker mennesker og verden i dag. Videre er postkolonial teori opptatt av hvordan kolonialismen og imperialismen bygger på og utvikler seg som diskursive praksiser. Med utgangspunkt i dette skjer ikke kolonisering bare gjennom våpenmakt, økonomisk utbytting, men også gjennom ulike måter å omtale verden på (Mortensen et al., 2008, s. 194).



## Rasisme og diskriminering

Historisk sett blir rasisme ofte blitt knyttet til slaveriet og slavehandel som var en del av europeisk kolonialisme fra 1600- tallet. Sentrale ideer knyttet til rasisme var blant annet at svarte mennesker var lavtstående individer som lignet på dyr. Det ble ansett som best at de var på hvite menneskers eiendom i samfunnet (Bangstad & Døving, 2015, s. 31). Selv om Norge ikke anses å ha vært en sentral kolonimakt, eide nordmenn betydelig landområder på det afrikanske kontinentet og norske enkeltaktører og selskaper var store arbeidsgivere i flere kolonier (Kjerland & Rio, 2009, s. 6). Et eksempel på dette var Norges investering på 1900-tallet sammen med svenske forretningsfolk i handel og plantasjeforetak i den portugisiske Øst- Afrika, provinsen Mosambik, i franske Vest- Afrika og Øvre Senegal-Niger (Reiersen, 2009, s. 221). Keskinen, Tuori, Irni og Mulinari (2009) påpeker i deres bok *Complying with Colonialism: Gender, Race and Ethnicity in the Nordic Region* følgende:

This book offers analyses of the ways in which present-day Nordic countries (Sweden, Norway, Denmark and Finland in particular) are marked, both culturally and economically, by colonial relations; a fact which has material, political, and ethical consequences. (Keskinen et al., 2009, s. 16)

Selv om de koloniale båndene hos nordiske land ofte blir karakterisert som utviklingshjelp og fredsbygging istedenfor kolonismen og imperialismen, så har disse landene vært delaktige i kolonialismen gjennom deres relasjoner til stormaktene (Keskinen et al., 2009, s. 16). Selv om den tidligere raseideen om svarte mennesker kan tenkes å være utdatert og kanskje forkastelig i dag, kan et historisk tilbakeblikk gi nyttig kunnskap for en nyere forståelse av rasisme i dag. Historiske studier viser både hvordan rasistiske forestillinger kan forsvinne, hvordan de kan innta nye posisjoner, eller hvordan de fortsatt kan eksistere i nye tiders forestillinger. Videre kan det bidra til å gi innsikt i undertrykkelse som arv noen av minoritetsgrupper er bærere av. Rasistiske holdninger og ideer kan ligne noe på hverandre, uavhengig av hvilke grupper som utsettes for det, eller omhandle forestillinger om en eller flere grupper (Bangstad & Døving, 2015, s. 38).

Å gi en entydig definisjon på rasisme kan være utfordrende. Dette fordi fenomenet arter seg på forskjellige måter, rettes mot ulike grupper og fordi rasistiske holdninger forklares forskjellig på ulike steder, knyttet til ulike historisk tider (Bangstad & Døving 2015, s. 10).

Det finnes ulike grader og former for rasisme. Når det gjelder grader så kan det skilles mellom rasisme som ikke er en del av politiske bevegelser og institusjonaliserte rasisme som er

tilknyttet samfunnets strukturer, som for eksempel apartheidsystemet i Sør- Afrika, der inndeling basert på rase var en del av oppbygningen av samfunnet (Bangstad & Døving 2015, s. 11). Fenomenet rasisme kan endre karakter uten at den forsvinner. Eksempel på dette er at før i tiden var hudfarge og ideen om «barbariske villmenn» et argument i kolonitiden. I dagen norske samfunn knyttes rasisme opp mot andres kulturer og religion (Bangstad & Døving 2015, s. 11). Forståelsen av rasisme som fenomen inkluderer referanser til religion, kultur og rase (Bangstad & Døving 2015, s.12). Uavhengig av ulike måter å definere begrepet på så finnes det et felles kjennetegn. Det fokuseres på at mennesker deles inn i ulike grupper som plasseres på en skala der noen anses som bedre enn andre (Bangstad & Døving 2015, s. 12).

I USA anvendes ordet «rase» som kategori på befolkningen og denne forståelsen vektlegger at rasisme inngår i et system som opprettholder sosial urettferdighet (Bangstad & Døving 2015, s. 15). I boken *Portraits of White Racism* viser David T. Wellman (1993) at uansett rasismens historiske reise, er rasisme i dag fortsatt knyttet til raseprivilegier. Det er ikke fordommer som gjør rase til en fremtredende kategori, men heller fordi at hvite mennesker fortsetter å oppleve fordeler basert på deres posisjon ut fra rasehierarkiet. Strukturene som skiller svarte og hvite mennesker i dag er fortsatt aktuelt fordi det handler om ulikhet i tilgang til forskjellige goder i samfunnet. Eksempel på dette kan være bedre skoler, hus, helse, arbeid, og tjenester (Wellman, 1993, s. 4).

Dersom man skal kunne kalle noe for rasisme, må det være tre prosesser tilstede. Den første handler om at man deler inn en befolkning i forskjellige kategorier, der noen får negative essensielle trekk. Den andre prosessen handler om at man reduserer menneskers identitet til de gitte negative karaktertrekkene innenfor en bestemt kategori. Den tredje prosessen går ut på å anvende de negative karaktertrekkene som argument for underordning og diskriminering. Ut fra en slik prosessforståelse kan rasisme dermed tolkes som en generalisering der individer tillegges bestemte egenskaper på bakgrunn av sin tilhørighet til en bestemt gruppe. I tillegg tolkes disse egenskapene som negative slik at de utgjør et argument for å holde personer av gruppen på avstand, ved å ekskludere og diskriminere dem (Bangstad & Døving, 2015, s. 16).

Uavhengig av hvordan man velger å definere rasisme, vil forståelsen av begrepene «forskjeller» og «diskriminering» være av betydning. «Diskriminering er en form for systematisk forskjellsbehandling på grunnlag av individs eller en gruppes *medfødte* eller *ervert* karakteriska, som hudfarge, kjønn, alder, etnisk eller nasjonal bakgrunn, religion- og livssyn, seksuell orientering, funksjonsnivå eller liknende» (Bangstad & Døving 2015, s. 14).

Når forskjellsbehandling utarter seg i institusjoner basert på gruppetilhørighet, kalles dette for strukturell diskriminering. Dette kan for eksempel forekomme når politiet i en rekke land stopper og ransaker mennesker med minoritetsbakgrunn hyppigere enn andre borgere (Bangstad & Døving 2015, s. 14-15). I forskningslitteraturen benyttes også begrepet rasialisering, fremfor rasisme når slik diskriminering omtales (Bangstad & Døving 2015, s. 19-20). Begrepet rasialisering har som formål å overskride tendensen for at man legger skylden for rasisme på enkeltindiver samt en forståelse av at rasisme er involvert i en sosial praksis. Dette vil kunne medføre at fokuset endres fra enkeltindivider og over til samfunnsstrukturelle forhold (Rogstad & Midtbøen 2009, s. 9). Fordommer og rasisme kan også fremgå mellom ulike minoriteter som selv har vært utsatt for det (Bangstad & Døving 2015, 17).

Lena Dominelli (2008) skriver at «Discrimination is a small part of an oppressive system concerned primarily with access to social resources and power. Racism is a specific form of oppression that stereotypes and negatively values peoples ethnic and cultural attributes» (2008, s. 10). Ut fra denne definisjonen kan diskriminering forstås som en del av et undertrykkende system med begrenset tilgang til sosiale ressurser og makt. Rasisme derimot, kan anses som en spesifikk form for undertrykking som relateres til stereotypisering og negative vurdering av menneskers etniske og kulturelle kjennetegn.

Dominelli (2008) skiller mellom tre typer rasisme; Individuell, institusjonell og kulturell. Individuell rasisme omfatter fordommer, negative holdninger og handlinger som hindrer spesifikke kategorier av mennesker verdighet og likestilling. Den individuelle rasismen påvirkes av den kulturelle og institusjonell rasisme når det gjelder legitimitet. Institusjonell rasisme handler om rutiner for profesjonell praksis og politikk som legger føringer på tilgangen til rettigheter, ved å ekskludere noen grupper mer enn andre. De ekskluderte gruppene får gjerne selv skyld for å ha feilet innenfor systemet. Dominelli hevder at institusjonell rasisme får etnisk tolerante personer til å handle på rasistiske måter, uten å være bevisst på det selv. Kulturell rasisme består derimot av verdier, tradisjoner, ideer og normer som opptrer som spilleregler for samhandling mellom mennesker, der noen sees på som viktigere enn andre. Den institusjonelle og den kulturelle rasismen fungerer som strukturelle komponenter i den individuelle rasismen, og av hverandre. Ut fra en slik forståelse av rasisme kan man tenke at det er et komplekst og dynamisk system mellom de ulike dimensjonene (Dominelli, 2008, s. 13).

Rasisme og andre former for diskriminering i samfunnet påvirker sosialt arbeidsideologi og praksis. Det er derfor er nødvendig å tilstrebe å arbeide for en antirasistisk sosialt arbeid. Antirasistisk sosialt arbeid handler om å konfrontere rasisme innen profesjonen, og bidra til å eliminere ulikhet basert på etnisitet og andre former for undertrykking som er interagerer med etnisitet (Dominelli, 2008, s. 226).

### **Interseksjonalitet**

Interseksjonalitet har utspring i begrepet «intersection», som betyr veikryss (Mortensen et al., 2008, s. 64). Kimberlé W. Crenshaw (1991) har fått æren som den som introduserte interseksjonalitetbegrepet i sin artikkel *Mapping the Margins*. Her utforsker Crenshaw forskjellige maktforhold med utgangspunkt i kjønn og rase dimensjonen når det gjelder vold mot fargede kvinner (Crenshaw, 1991, s. 1242) Hensikten med begrepet er å belyse den gjensidige konstitueringen av sosiale kategorier, som for eksempel kjønn, seksualitet, klasse, rase og etnisitet (Mortensen et al., 2008, s. 64). Samtidig brukes begrepet til å gjenspeile sosiale kategoriers gjensidige konstruksjon og hierarkisering. Innenfor kritisk feministisk raseteori anvendes begrepet for å se hvordan rase, kjønn og klasse fungerer i relasjon til posisjonering av svarte kvinner i et system preget av hvithet, maskulinitet, patriarkat og rasialisert undertrykkelse (Staunæs, 2004, s. 26). Forståelsen av identitet som en byggeklossmodell der de ulike brikkene kan holdes atskilt er ikke forenlig med et interseksjonalistisk tenkning. Eksempel på en slik tenkning er at svarte, lesbiske kvinner ofte omtales som tredobbelt undertrykt, noe som gir et inntrykk av at alle svarte, lesbiske kvinner vil oppleve de samme maktrelasjonene på samme måte i alle situasjoner. Samtidig gir det også et inntrykk av at en kvinne inngår i atskilte underordnede maktrelasjoner til menn, en som er svart underordnede hvite, og lesbiske underordnede i forhold til heterofile. Dette bidrar igjen til å skape forventninger til at slike identiteter kan holdes separate fra hverandre og at de har et statisk preg ved at de i enhver situasjon får de samme konsekvensene. Med utgangspunkt i interseksjonalitetstenkning kan man forstå hvordan ulike aspekter ved identitet gjensidig påvirker hverandre, og hvordan de kan forsterke og svekke hverandre (Thorbjørnsrud, 2019, s. 238).

Dette var en gjennomgang av de ulike teoretiske innfallsvinklene som jeg anser som relevante og legger grunnlag for oppgaven. Videre fremgår den anvendte metodologisk fremgangsmåten i studien.

## Kapittel 4: Metodologisk fremgangsmåte

I denne delen av oppgaven vil jeg beskrive min metodologiske fremgangsmåte.

Innledningsvis gjør jeg rede for min vitenskapsteoretiske posisjon, forforståelse og valg av metode. Videre presenterer jeg intervjuprosessen, herunder rekruttering og utvalg, intervjuguide og gjennomføring av intervju, transkribering og analyse. Avslutningsvis gjør jeg noen forskningsetiske overveielser sett i lys av informert samtykke, konfidensialitet, konsekvens av deltakelse, reliabilitet, validitet og generaliserbarhet.

### **Vitenskapsteoretiske posisjoner**

Selv om jeg ikke rendyrker en bestemt vitenskapsteori, er jeg i min studie inspirert av fenomenologi, sosialkonstruktivisme og kritisk refleksjon som er tuftet på kritisk teori. I prosessen med valg av tema for masteroppgaven var min interesse for enkeltindividers opplevelser og fortolkning av ulike fenomener gjennomgående.

### **Fenomenologi**

Grunnleggeren av den fenomenologiske tilnærmingen anses å være Edmund Husserl (1859-1938) (Rendtorff, 2013, s. 259). Fenomenologien har fokus på den subjektive opplevelsen og erfaringen til den enkelte personen. Det innebærer en forståelse om at virkeligheten er slik mennesker opplever den, og tar utgangspunkt i omgivelsene til den enkelte, slik personen erfarer den (Thagaard, 2009, s. 38). Fenomenologi innenfor kvalitativ forskning handler om å forstå sosiale fenomener sett fra individers egne perspektiver og beskrive deres verden slik den oppleves fra informantenes perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45). Begrepet livsverden er sentralt innenfor denne posisjonen, og referer til den verden slik mennesker møter den i dagliglivet og hvordan den fremtrer som umiddelbare opplevelser. Forskeren vil ut fra et slikt perspektiv ha som mål å innhente mest mulig fordomsfrie beskrivelser av informantens verden slik de møter den (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 46).

### **Sosialkonstruktivisme**

Sosialkonstruktivisme er også en viktig innfallsvinkel i denne masteroppgaven. Dette perspektivet innebærer en forståelse av at den virkeligheten vi forsøker å erkjenne, er aldri selve «virkeligheten», men en fortolket utgave av en virkelighet. Ettersom fortolkninger av fenomener kan forstås som bestemte perspektiver, blir vår erkjennelse av virkeligheten ikke

et direkte bilde av en virkelighet. Dette fordi vi har vært med å påvirke og forme virkeligheten gjennom vår egen fortolkning (Rasborg, 2013, s. 403). Hovedkjernen i denne vitenskapsteoretiske posisjonen handler om at det man vanligvis betrakter som objektivt eksisterende, er sosialt konstruert (Nyeng, 2012, s. 155). Videre kjennetegnes sosialkonstruktivisme av at samfunnsmessige fenomener ikke er av evig og uforanderlig karakter, men skapt gjennom historiske og sosiale prosesser (Rasborg, 2013, s. 403). Med utgangspunkt i dette teoretiske perspektivet kan det tenkes at forståelsen av hudfarge er et sosialt konstruert fenomen, som skapes i interaksjon mellom mennesker, og påvirkes av den konteksten menneskene befinner seg i. Et eksempel på dette er at i Europa på 1700-tallet var hvit hud og ikke solbrun hud ansett som et attraktivt kjennetegn på mennesker. Hvit hud symboliserte at man tilhørte en samfunnsklasse som ikke behøvde å drive med tungt fysisk arbeid utendørs. Å ha hvitest mulig hudfarge ble anset som betydningsfullt, slik det ble tolket i denne historiske konteksten. Frode Nyeng (2012, s. 154) skriver at det å ha hvit hud uten kontekst bare er hvit hud. Dette innebærer at betydningen av en farge må ses i sammenheng med den konteksten farger eksisterer og i relasjon til andre farger, for at fargen skal få en betydning. Hvis ikke forsvinner hudfargens betydning i mellommenneskelig forhold og man vil ikke kunne bruke det som forklaring på attraktivitet og sosial status. Maktposisjonen som oppstår i interaksjonen mellom mennesker og det sosialt konstruerte fenomenet hudfarge, er sentralt i denne oppgaven.

### **Kritisk teori**

Slik det ble nevnt innledningsvis har mitt mastergradsprosjekt vært preget av mitt arbeid med kritisk refleksjon i praksis. Kritisk refleksjon springer ut fra kritisk teori som stammer fra Frankfurterkolen, og bygger på en ide om at undertrykte grupper kan frigjøre seg fra fremmedgjøringen som moderne samfunnsinstitusjoner påtvinger dem. Frigjøringen foregår gjennom kritisk praksis (Fuglsang, Olsen & Rasborg, 2013, s. 37). Kritisk teori vektlegger ideologiavsløring og et kritisk standpunkt til etablerte samfunnsstrukturer (Thagaard, 2009, s. 41). Med utgangspunkt i dette skal kritisk refleksjon bidra til frigjøring fra undertrykkende strukturer og selvundertrykkende tanker, gjennom å forstå hvordan makt og avmakt skapes i konkrete situasjoner. For å kunne gjøre dette er det viktig å forstå hvordan makt skapes og opprettholdes, samt hvordan en selv er med å påvirker makt og avmakt (Heyerdahl-Larsen et al., 2014, s. 125). Dette perspektivet har påvirket mastergradsprosjektet ved at jeg har forsøkt å analysere sosialarbeidernes forståelser i ulike sammenhenger.

## **Min forforståelse**

Å bevisstgjøre meg min forforståelse har vært gjennomgående viktig i løpet av hele prosjektet, helt fra begynnelsen med brainstorming av prosjektets formål til analyse av mitt empiriske materiale. I forkant av prosjektet hadde jeg flere runder med meg selv der jeg reflekterte rundt min egen forforståelse av hudfargens betydning. Min egen kulturelle bakgrunn og posisjon i det norske samfunnet som svart, ung, kvinne har nok influert mine oppfatninger og analyse. Jeg har derfor vært opptatt av forskeres refleksivitet som handler om viktigheten av forskeren er bevisst ulike betydninger knyttet til kjønn, alder, sosial klasse og etnisk bakgrunn for å kunne skape relevant kunnskap slik Nicole Hennem (2014, s. 1) beskriver det. Mennesker fortolker seg frem til sammenhengende mening og forståelser av utsagn og handlinger (Højberg, 2013, s. 290). Utsagn og handlinger kan forstås på mange ulike måter, og kan gi rom for misforståelser.

I følge filosofen Hans- Georg Gadamer (1900-2002) er det ikke mulig å sette til side egne forforståelser og fordommer, nettopp fordi man erkjenner og fortolker den sosiale og historiske verden gjennom sine egne forforståelser og fordommer (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 84). Fortolkning og forståelse er et av de mest grunnleggende vilkårene for menneskers tilgang til og væren i verden. Gjennom å fortolke kategoriserer vi for å skape sammenheng av en komplisert verden (Rugkåsa et al., 2017, s. 30). Gadamer anses å være representant for hermeneutikken som legger vekt på at det ikke finnes én sannhet, men at fenomener kan forstås på flere nivåer. Hermeneutikken baseres på prinsippet om at mening kun kan ses i lys av den sammenhengen det vi studerer er en del av (Thagaard, 2009, s. 39). En slik forståelse kan også belyses gjennom den hermeneutiske sirkelen som innebærer at forskning stadig er i bevegelse mellom helhet og del, mellom det som skal tolkes og den konteksten det fortolkes i, samt påvirkes av vår egen forforståelse (Johannessen et al., 2010, s. 364-365).

Gjennom oppvekst i land som Sverige og Norge er mitt inntrykk at likhetsidealet står sterkt. I ung alder blir vi ofte lært og fortalt at alle er like verdt uansett hvilken hudfarge man har. Avvik fra denne forståelsen omtales ikke i like stor grad og dermed kan et tabubelagt tema bli skapt. Å sette søkelys på sosialarbeideres forståelser av hudfargens betydning i NAV er tabubelagt. Ikke bare tabubelagt, men det kan oppleves som ubehagelig i sammenhenger man enten treffer eller møter motstand. Hudfarge er ikke et tema som omtales direkte i det offentlige rom, og særdeles ikke på NAV kontorer. Selv om man hører historier i media der

svarte og etniske minoriteter utsettes for diskriminering og rasisme i hverdagslivet, virker det som om deres historier ikke blir tatt på alvor. Dette tenker jeg er med på å vanskeliggjøre synligheten av hudfargens betydning og å snakke om det.

Jeg hadde også en forforståelse om at hudfarge har en betydning i samfunnet som påvirker menneskers forståelser og handlinger. Samtidig var jeg usikker på hvordan og i hvilken grad. Jeg hadde en forforståelse om at sosialarbeidere i NAV ikke innehar tilstrekkelig kunnskap og bevissthet rundt egne tanker og holdninger til hudfargens betydning i møte med brukere. Jeg undret meg over om og eventuelt hvordan ulike forståelser av hudfarge påvirket sosialarbeiderens kommunikasjon og samhandling i møte med brukere.

Før oppstart av intervjuene reflekterte jeg over i hvilken grad mitt personlige nærvær ville påvirke hva informantene snakket om i intervjuene, og hvordan de snakket. Mennesker oppfører seg annerledes når de vet at de blir observert, sammenlignet med hvordan de ville ha oppført seg når de ikke bli iaktatt (Fangen, 2010, s. 202). Intervjuerens innvirkning på informanter i intervjusituasjonen er nært knyttet intervjuerens tilnærming til informantene. Ytre kjennetegn som alder og kjønn, kan få betydning for hvordan forskeren oppfattes av informantene og motsatt (Thagaard, 2013, s. 88). Ettersom jeg er en svart kvinne som stiller spørsmål om hudfargens betydning til både lyshudede og mørkhudede informanter, er det sannsynlig at deres svar ble påvirket av min tilstedeværelse. Jeg undret meg over om deres beskrivelser hadde vært annerledes, dersom jeg var en hvit forsker som stilte de samme spørsmålene, eller dersom det var telefonisk intervju og de ikke visste hvordan jeg så ut.

## **Kvalitativ forskningsmetode**

Å gjennomføre en samfunnsvitenskapelig undersøkelse handler om å samle inn, analysere og tolke data (Johannessen et al., 2010, s. 99). Samfunnsvitenskapelig forskning har som hensikt å bidra med kunnskap om hvordan virkeligheten ser ut, og for å gjøre dette må man som forsker gå metodisk til verks. Begrepet metode kommer fra det greske ordet *methodos*, som betyr å følge en bestemt vei mot et mål (Johannessen et al., 2010, s. 29). Innenfor forskningsmetode skilles det ofte mellom kvalitative og kvantitative metoder av det fenomenet som undersøkes. Kvantitative metoder vektlegger utbredelse og antall, mens kvalitative metoder søker dybde og vektlegger betydning (Thagaard, 2013, s. 17). Jeg valgte en kvalitativ tilnærming i min undersøkelse og anser dette som hensiktsmessig for å besvare problemstillingen og formålet med prosjektet. Hensikten er å få tak i hvordan sosialarbeidere forstår hudfargens betydning i møte med bruker i NAV. Jeg søker med dette å få innblikk i



informantenes erfaringer og virkelighetsforståelse, samt prøver å forstå hvordan de konstruerer meninger og ser sammenhenger. Ut fra dette vurderte jeg også det som hensiktsmessig å gjennomføre semistrukturert intervju. Semistrukturert intervju handler om å fange informantens forståelser av egne perspektiver basert på temaer fra daglivet og få beskrivelser av informantens fortolkninger av det fenomenet jeg ville undersøke (Kvale & Brinkmann 2015, s. 46).

## **Rekruttering og utvalg**

Ved starten av prosjektet bestemte jeg meg for at jeg ville intervju sosialarbeidere i NAV fordi jeg tenkte at de var best egnet til å besvare det jeg ønsket undersøke. Jeg foretok en strategisk utvelgelse av informanter, det vil si utvelgelse av informanter som er typiske, og som anses kunne si noe om det fenomenet som studeres (Thagaard, 2009, s. 58). Det eneste felles grunnleggende kriteriene jeg valgte var at alle måtte være sosionomer, ansatt i NAV og ha brukerkontakt i førstelinjetjeneste. Utvalget skulle bestå av en blanding av lyshudede og mørkhudede sosialarbeidere. Det spilte ingen rolle hva slags stilling de hadde i NAV og hvilket NAV kontor de tilhørte, da målet var å få frem sosialarbeiderens varierte erfaringer og forståelser. Før jeg startet rekrutteringsprosessen sendte jeg inn søknad om godkjenning fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Database (NSD) og fikk prosjektet godkjent (jf vedlegg 1 og 2).

For å komme i kontakt med informantene brukte jeg snøballmetoden, som innebærer at man benytter seg av eget nettverk for å høre om noen i nettverket kjenner noen andre som kunne være aktuelle intervjupersoner (Johannessen et al., 2010, s.109). Jeg jobber selv i NAV og tok kontakt med kollegaer ved andre NAV kontorer, som satte meg i kontakt andre kollegaer som jeg ikke kjente. Basert på tilbakemeldinger om hvem som kunne rekrutteres, sendte jeg mail med invitasjon og la ved informasjonsarket (se vedlegg 3). Gjennom informasjonsskrivet og ved intervju ble de ansatte informert om at arbeidsted, bakgrunn og at gjenkjennbar informasjon ville bli anonymisert. Jeg rekrutterte og intervjuet totalt ni ansatte, hvorav åtte hadde sosionomutdanning, mens en ikke hadde det. Dette ble dessverre oppdaget ved endt intervju og derfor så jeg bort fra dette intervjuet.

Utvalget består av både kvinner og menn med ulike alder, etnisitet, de tilhører både majoritetsbefolkningen og minoritetsbefolkningen, og har ulike arbeidserfaringer innenfor sitt felt. Fire informanter er etnisk norske, lyshudede sosialarbeidere som tilhører

majoritetsbefolkningen. De fire andre sosialarbeiderne tilhører minoritetsbefolkningen, hvorav to av de er lysere i huden, mens de resterende er mørkere. Blant sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn var tre født og oppvokst i Norge, mens en var født i utlandet men vokst opp i Norge. Blant sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn var alle født og oppvokst i Norge. Alle har sosionomutdanning og jobber i førstelinjetjenesten, og de tilhører fem forskjellige NAV-kontorer. Utvalget er variert når det gjelder ulike stillingstype, ansettelsestid, og etnisitet. Av hensyn til personvernet og taushetsplikt beskriver jeg ikke ekte navn, hvor sosialarbeiderne jobber, stillingstype, etnisk bakgrunn, eller andre gjenkjennbare forhold.

Rekrutteringen og gjennomføringen av intervjuene tok cirka 6 måneder, dette var noe lengre tid enn jeg hadde forventet ved oppstart av prosjektet. Dette skyldtes ulike forhold som hektisk arbeidshverdag, sykefravær, og kanskje risikoen for ubehaget som kan oppstå knyttet til spørsmål om hudfargens betydning. Når det gjaldt antall informanter synes jeg det var vanskelig på forhånd å avgjøre hva som ville være tilstrekkelig antall i utvalget for å kunne besvare problemstillingen på en grundig måte.

Ettersom målet mitt var å få en grundig dybdeforståelse av sosialarbeidernes tanker, opplevelser og forståelser ønsket jeg ikke å ha stort utvalg. Jeg endte derfor opp med et utvalg bestående av åtte sosialarbeidere og jeg vurderte at dette ga tilstrekkelig informasjon for å kunne besvare min problemstilling innenfor valgt metode. Dette kalles også for metningspunkt innenfor forskningsmetode (Thagaard, 2009, s. 59). I følge Kvale og Brinkmann (2015, s. 148) er det generelt et inntrykk fra nyere intervjuundersøkelser at det ofte er en fordel å anvende et mindre antall informanter i undersøkelsen og bruke mer tid på å forberede og analysere intervjuene. Kjennetegnet ved kvalitative metoder er å prøve å få tak i mye informasjon fra et begrenset antall personer. Samtidig vil utvalgsstørrelsen sjeldent bli endelig fastsatt ved start, da det er ulikt status blant informantene i utvalget. Dette innebærer at dersom man underveis skulle oppdage at man ikke får tilstrekkelig med informasjon fra enkelte informanter kan dette kompenseres med å intervju flere til man opplever at man har fått tilstrekkelig informasjon (Johannessen et al., 2010, s. 104-105). Ut fra dette ståstedet vil jeg ikke hevde at jeg ikke ville kunne lært noe mer og nytt dersom jeg skulle ha intervjuet flere sosialarbeidere. Samtidig og underveis vurderte jeg at informantenes svar ga tilstrekkelig informasjon til å belyse min problemstilling.

## **Intervjuguide og gjennomføring av intervjuene**

Før gjennomføring av selve intervjuene utarbeidet jeg en semistrukturert intervjuguide for å få tak i sosialarbeidernes forståelser. Jeg forberedte spørsmål med formål om å få tak i sosialarbeidernes tanker, følelser, opplevelser og erfaringer omkring deres forståelser av hudfargens betydning i deres arbeid. Jeg stilte spørsmål om tanker rundt hvilke assosiasjoner de hadde til selve ordet hudfarge, hva slags type holdninger de tror at mennesker har generelt til hudfarge, hvordan de selv forholdt seg til hudfarger og hvilken betydning de tror hudfarge kan ha i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere i NAV. Disse spørsmålene opplevde jeg som meningsfulle fordi de satte i gang ulike tanker hos informantene som de nødvendigvis ikke daglig reflekterte over i sitt arbeid.

Videre utarbeidet jeg spørsmål som ga muligheten til å fortelle om eventuelle erfaringer der de hadde opplevd at deres hudfarge hadde påvirket samhandling med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere i NAV, og om de hadde opplevd noen forskjeller eller likheter i arbeid med lyshudede og mørkhudete personer. Jeg stilte videre spørsmål om hvordan ville de ha håndtert situasjoner dersom de skulle komme i kontakt med personer som ønsket, eller som ikke ønsket å samarbeide med dem på grunn av deres hudfarge. Jeg spurte også om hvordan de trodde at arbeidsplassen hadde håndtert slike situasjoner. Ved å stille slike spørsmål opplevde jeg at sosialarbeiderne kom med eksempler knyttet til erfaring på dette området, og de belyste varierte erfaringer i en profesjonell sammenheng.

Jeg stilte også spørsmål om fordeler og ulemper knyttet til det å være lyshudede eller mørkhudede sosialarbeider i møte med brukere, samarbeidspartnere i NAV, og hvordan disse fordelene og ulempene eventuelt påvirket deres sosialfaglige arbeid. Jeg spurte også om de selv hadde opplevd forskjellsbehandling i sitt yrke som sosialarbeider i NAV. Dette spørsmålet hadde jeg på forhånd tenkt spesielt nøye på hvordan jeg skulle stille, da et slik spørsmål lett kan oppleves som ubehagelig. Men i intervjusettingen så oppfattet jeg ikke at informantene syntes det var ubehagelig. Spørsmålene i intervjuguiden ble stort sett besvart, men ikke nødvendigvis kronologisk. Dette fordi jeg ønsket at hver enkelte skulle få muligheten til å dele mest mulig av sine erfaringer på de områdene de hadde mest erfaring fra, med tanke på ulik organisering på NAV kontorene.

Intervjuene ble gjennomført fra midten av mai til slutten av september 2017. De varte fra alt mellom 40 til 80 minutter. I alle intervjuene begynte jeg med å spørre om de hadde fått lest

gjennom informasjonsarket som jeg hadde sendt på forhånd. Noen hadde lest gjennom i forkant mens andre ikke. Jeg valgte derfor å gjennomgå informasjonsarket sammen med informantene for å forsikre meg om at de hadde forstått innholdet, frivilligheten og anonymisering. De ble spurt om de hadde noen spørsmål før jeg fikk deres samtykke. Ved avtale om intervju ble den enkelte gitt mulighet til å bestemme hvor og tidspunkt for å møtes. Noen av intervjuene ble gjennomført på arbeidsplassen deres, mens andre ble gjennomført i ledige rom på OsloMet. På denne måten prøvde jeg å tilrettelegge for at de selv kunne velge et møtested som de kunne oppleve som komfortable.

Under intervjuene ble det brukt båndopptaker etter samtykke fra alle informantene. Jeg valgte også underveis å notere merkbare nonverbal kommunikasjon, som for eksempel «gåsetegn», eller andre merkbare kroppsuttrykk som jeg nødvendigvis ikke ville husket på ved lydopptaket og transkribering fra tale til skrift. Dette erfarte jeg tilførte mer mening ved transkribering av intervjuene. I følge Kvale og Brinkmann (2015, s. 205) innebærer den første abstraksjonen fra lydopptaket av intervjuet, der personer er direkte fysisk tilstede noe som medfører tap av kroppsspråk. Den andre fasen av abstraksjonen er knyttet til transkribering av intervjusamtalen til en skriftlig form og medfører en ytterligere abstraksjon, da for eksempel stemmeleie og gester og åndedrett går tapt. Videre ble det i intervjusettingene brukt en del pauser og oppfølgingsspørsmål. Jeg erfarte at pausene opplevdes som nødvendig for informantene da noen av spørsmålene kunne oppleves litt sensitive. På denne måten fikk informantene tid til å tenke over det de ønsket å formidle. Når det gjaldt oppfølgingsspørsmålene valgte jeg å bruke disse når jeg opplevde at behovet for å få mer forståelse av informantenes perspektiver samt for å justere eventuelle misforståelser fra begges sider. Ved avslutning av hvert enkelt intervju spurte jeg informantene om hvordan de hadde opplevd å bli intervjuet, om det var noen spørsmålet de savnet å bli spurt om når det gjaldt prosjektets tema eller om det var noe annet de ønsket å tilføre.

## **Transkribering**

Jeg transkriberte alle intervjuene selv fordi jeg ønsket å godt bli kjent med materialet. Ved å transkribere intervjuene opplevdes det som om jeg var tilbake i intervjusettingen. Ved transkriberingen valgte jeg å notere ned alt som ble sagt ord for ord i tillegg til pauser. Jeg skilte mellom korte og lange pauser, da jeg erfarte at i intervjuet var dette med på å formidle ulike saker. Under transkriberingen anonymiserte jeg direkte gjenkjenner informasjon om informantene, brukere, kollegaene og samarbeidspartnere som ble omtalt. Ved to anledninger

under intervjuet spurte to av informantene om hvor ærlige de kunne være og om noen på kontoret ville finne ut av det som de hadde sagt. Jeg valgte her å forsikre dem om at jeg skulle anonymisere materialet grundig og fjerne gjenkjennbar informasjon slik at den eneste som ville kunne vite om det som ble fortalt var meg og dem selv. Videre under transkriberingsprosessen erfarte jeg at det muntlige og skriftlige språket var forskjellig og til tider utfordrende å gjengi. Eksempler på dette er når noen av informantene brukte slang ordene som «bruur og søster» som ikke nødvendigvis betyr biologisk sett bror og søster i denne sammenhengen.

## **Analyse**

Innenfor kvalitativ metode finnes det ulike måter å analysere data på. Før forskeren begynner med analysearbeidet må informasjonsmengden reduseres. På denne måten kan data bli håndterlig og innholdet formidles på en forståelig måte (Johannessen et al., 2010, s. 163). Å analysere betyr å dele noe opp i biter. Det forskeren undersøker består av en sammensetting av enkelte bestanddeler som han/hun prøver å avdekke for å finne budskapet eller meningen, samt å finne mønster i datamaterialet. Når informasjonsmengden først er analysert kan forskeren trekke slutninger som skal besvare problemstillingen (Johannessen et al., 2010, s. 164).

Etter å ha gjennomgått lydopptakene og transkribering av materialet, sorterte jeg dataene inn i temaer. Jeg identifiserte noen overordnede temaer og så hva de ulike informantene sa om dette. Denne metoden for analyseform omtales som temasentrert analyse og innebærer at man fokuserer på temaer som fremkommer i materialet (Thaagard, 2013, s. 181). Formålet med en slik tilnærming er å få dybdeforståelse av det enkelte tema, noe som kan oppnås ved sammenligning av informasjon fra alle informantene (Thaagard, 2013, s. 181). Jeg tok utgangspunkt i følgende tema:

- Sosialarbeiderens holdninger til hudfarge.
- Kategorisering av hudfarge.
- Hudfargens betydning i møte med brukere.
- Sosialarbeiderens personlighet og erfaringer i møte med brukere.
- Kulturkompetanse i møte med brukere.
- Interseksjonalitetstenkning i arbeid med brukere.
- Refleksjon over egen praksis.

Jeg valgte de overordnede temaene basert på informasjon gitt av informantene. Samtidig opplevde jeg at temaene bidro til å skape en oversikt som gjorde det lettere å undersøke likheter og forskjeller i informantenes svar. Temasentrerte analyser blir ofte kritisert for å ikke ha et helhetlig perspektiv når man sammenligner utsnitt av tekster fra de ulike informantene fordi utsnittene løsrives fra sin opprinnelige sammenheng (Thagaard, 2013, s. 181). Jeg har derfor forsøkt å bevare informasjonen fra hver enkelt informant i den sammenhengen som utsnittet av teksten tilhører, for å skape en helhetlig forståelse.

Ettersom kvalitativ data ikke kan tale for seg selv, må man som forsker fortolke dataene (Johannessen et al., 2010, s. 163). Å tolke betyr at forskeren setter noe inn i en større sammenheng. Forskeren ser på hvilke konsekvenser analyse og konklusjon har for det fenomenet som undersøkes. Fortolkning innebærer å få tak i underliggende meninger. (Johannessen et al., 2010, s. 164). Ettersom formålet med undersøkelsen har vært å belyse informantenes kunnskap og erfaringer knyttet til oppgavens problemstilling, anser jeg at analyseprosessen har bidratt til nettopp dette, nemlig å fremme sosialarbeidernes stemmer.

### **Forskningsetiske overveielser**

Innenfor all vitenskapelig virksomhet kreves det at forskeren forholder seg til etiske prinsipper (Thagaard, 2013, s. 24). Gjennom hele forskningsprosessen vil kontakten mellom forskeren og informanten kunne utløse etiske dilemmaer. Videre vil de ulike valgene forskeren foretar i løpet av forskningsprosjektet kunne få konsekvenser for informantene i forskningen (Thagaard, 2013, s. 24). Etikk handler om prinsipper, regler og retningslinjer for å kunne vurdere om handlinger er riktige eller gale (Johannessen et al., 2010, s. 89). Etiske overveielser oppstår når forskning direkte berører mennesker i datainnsamling og gjennom intervjuer. Etiske hensyn innebærer at man som forsker reflekterer over hvordan et tema kan belyses uten at det får uforsvarlige konsekvenser for enkeltindivider, og for samfunnet for øvrig (Johannessen et al., 2010, s. 90-91). Jeg har gjennom hele prosjektperioden vært oppmerksom på dette. I begynnelsen reflekterte jeg sammen med medstudenter og veileder om mulige konsekvenser arbeid med problemstillingen kunne få. En tanke handlet om faren ved å reprodusere og opprettholde forestillingen om og skillet mellom majoritet og minoritet. En annen etisk overveielse jeg foretok omfattet valget om å la være å intervju brukere. Ettersom ingen av informantene i mitt prosjekt er brukere, så vil deres forståelse, erfaringer og opplevelser av hudfargens betydning i møte med sosialarbeideren ikke synliggjøres i

oppgaven. Samtidig var formålet med denne oppgaven å belyse sosialarbeiderens perspektiver innen prosjektets tema og problemstilling.

Når det gjelder etiske forskningsprinsipper presenterer Tove Thagaard (2013) tre ulike hensyn forskeren må tenke gjennom: Informert samtykke, konfidensialitet og mulige konsekvenser ved deltakelse i forskningsprosjektet (2013, s. 26). Med utgangspunkt i dette vil jeg gjøre rede for hvordan jeg har tatt hensyn til dette i oppgaven.

### **Informert samtykke**

Kravet om informert samtykke handler om respekten for personens råderett over eget liv og at personen har kontroll over opplysninger som deles med andre (Thagaard, 2013, s. 26). Å gi samtykke innebærer også at det er frivillig, uttrykkelig og informert erklært fra personen det gjelder. At samtykket er informert, innebærer at de som skal delta har fått de nødvendige opplysningene om undersøkelsen (Johannessen et al., 2010, s. 96).

Alle informantene i dette prosjektet skrev under på at de ga et informert samtykke før oppstart av intervjuene. De fikk i tillegg tilsendt informasjonsskriv der samtykke kunne gis som signatur. Videre ble de gitt informasjon om bruk av lydopptak og deres rett til å trekke seg ut av prosjektet. Et etisk dilemma knyttet til informert samtykke er at informantene i prosjektet ikke er klar over hvordan forskeren skal analysere og tolke materialet på forhånd. Derfor kan det være utfordrende å gi informantene en fullstendig beskrivelse av hva deltakelsen i prosjektet vil innebære (Thagaard, 2013, s. 27). Med tanke på dette har jeg etterstrebet nøyaktighet i forhold til formidling av data. Formålet med prosjektet er å belyse informantenes perspektiv, samtidig har jeg også analysert deres utsagn for å kunne besvare problemstillingen.

### **Konfidensialitet**

Når det gjelder kravet om konfidensialitet handler dette om at forskeren ikke skal offentliggjøre data som kan avsløre deltakerens identitet (Fangen, 2010, s. 196).

Forskeren skal også vise respekt for informantenes privatliv (Thagaard, 2013, s. 28). Som forsker i dette prosjektet sørget jeg for konfidensialitet ved å informere brukeren om dette gjennom å anonymisere informantene i oppgaven ved å bruke fiktive navn (Astrid, Ida, Inger, Sara, Soroya, Jacob, Nasir og Aisha) samt unnlate opprinnelsesland, stedsnavn og andre kjennetegn som kan identifisere de. De fiktive navnene er valgt bevist da de gjenspeiler

informantenes ekte navn som var både utenlandske og norske navn. Videre har jeg oppbevart personopplysninger nedlåst og trygt og de skal annulleres etter bestått eksamen. Etske utfordringer knyttet til konfidensialitet er ofte knyttet til hensynet til deltakerens anonymitet og hensynet til å kunne fremstille data på en måte som oppfyller kravene pålitelighet og etterprøvbarehet. På den ene siden anses det metodisk riktig å presentere informanten slik informanten fremstår for forskeren. På den andre siden er det etisk sett viktig å bevare anonymiteten knyttet til informantens identitet (Thagaard, 2013, s. 29). Med utgangspunkt i dette har jeg valgt å prioritere hensynet til konfidensiell behandling av overnevnte personopplysninger, da jeg anser det som svært viktig å bevare informantenes anonymitet, med tanke på deres rolle som både offentlige tjenesteutøvere og deres private liv.

### **Konsekvens av å delta i forskningsprosjekt**

Den tredje etiske prinsippet for en etisk forsvarlig forskningspraksis er knyttet til de konsekvensene forskningen kan ha for informanten. Det er forskeren som står ansvarlig for å tenke over mulige konsekvenser av deltakelse i undersøkelsen. Forskerens etiske ansvar handler om å beskytte integriteten til informanten ved å etterstrebe at forskningen ikke medfører negative konsekvenser for de involverte (Thagaard, 2013, s. 30). Videre handler dette om fordelene informantene kan forventes å få ved deltakelse i undersøkelsen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107). I forkant av intervjuene reflekterte jeg over mulige konsekvenser for både sosialarbeidere med majoritetsbakgrunn og minoritetsbakgrunn. Med tanke på sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn var jeg særlig opptatt av å sikre meg at deres anonymitet ble bevart. Dette fordi antall sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn som er ansatt i NAV er få. Dersom for eksempel stedsnavn eller informantenes etnisk opprinnelse skulle fremkomme, ville de kunne muligvis blitt gjenkjent. For å unngå dette ble informantenes etniske navn og opprinnelsesland ikke nevnt i oppgaven.

### **Reliabilitet**

Innenfor all forskning er påliteligheten av data et grunnleggende spørsmål. På forskningsspråk omtales dette som reliabilitet, og stammer fra det engelske ordet *reliability*, som på norsk betyr pålitelighet bearbeides (Johannessen et al., 2010, s. 40). Reliabilitet handler om hvorvidt undersøkelsen er til å stole på (Nyeng, 2012, s. 105). Det er knyttet til hvor nøyaktig data er, hvilket data som anvendes, måten data samles inn på og hvordan de bearbeides (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 40). For å kunne oppnå reliabilitet vektlegges derfor



forskerens fremgangsmåter ved innsamling og analyse av datamaterialet (Thagaard, 2013, s. 194).

For å styrke forskningsprosjektets pålitelighet har jeg prøvd å beskrive forskningsprosessen ved å gi en detaljert beskrivelse av metodisk valg, analyse og teori. Videre har jeg reflektert over min egen forforståelse og har prøvd å beskrive dette ved å skille mellom informasjonen gitt fra informantene og mine egne vurderinger og tolkning av denne informasjonen. Samtidig er jeg bevisst at min forforståelse og mitt nærvær i intervju situasjonen har vært med å påvirke utvalg av teori, intervju spørsmål, måten spørsmålene ble stilt på, tolkning av data og presentasjon av datamaterialet. En mulig faktor som kan ha svekket oppgavens reliabilitet kan være fortolkningsprosessen i analysen. Nøyaktig skrevne samme ord i en utskrift kan uttrykke to helt forskjellige betydninger, avhengig av hvordan man har valgt å sette punktum og komma (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 211-212). Ettersom jeg foretok transkripsjon av opptakene, fra muntlig tale til skriftlig tekst kan det tenkes at utsagn kan ha fått en annen betydning enn hva de mente å formidle. Gjennom transkripsjon blir fortellingen fragmentert i enkeltbiter gjennom enkeltavsnitt, setninger eller ord (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 219). Som et ledd i å prøve unngå dette, transkriberte jeg intervjuene selv, og lyttet gjentatte ganger til opptakene, for å prøve å fange opp mulige feil.

### **Validitet**

Et annet viktig spørsmål innenfor forskning er hvor godt eller relevant data representerer fenomenet som studeres. Innenfor forskningslitteraturen omtales dette som validitet som stammer fra det engelske ordet *validity* som betyr gyldighet på norsk (Johannesen et al., 2010, s. 69-70). Validitet handler om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det fenomenet man undersøker (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Med tanke på å styrke validiteten i mitt prosjekt hadde jeg før oppstart og underveis lest både internasjonale og norsk relevant litteratur for å sette meg inn i temaet. Videre valgte jeg strategisk utvalg som utvalgsmetode, med åtte informanter der fire har majoritetsbakgrunn, mens de andre fire har minoritetsbakgrunn. Alle informantene er ansatte i NAV og har arbeidserfaring med både brukere og kollegaer med minoritets- og majoritetsbakgrunn. På bakgrunn av dette har jeg vurdert at alle informantene har hatt et godt utgangspunkt for å kunne fortelle om sine erfaringer og meninger knyttet forskningsprosjektet problemstilling.

## **Generaliserbarhet**

Dersom resultatet av forskningsprosjektet anses som rimelig pålitelig og gyldige, gjenstår spørsmålet om hvorvidt resultatene er generaliserbare eller overførbare (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289). Når det gjelder begrepet overførbarhet, knyttes det til vurderinger av spørsmålet om tolkninger som er basert på en enkelt undersøkelse kan overføres til andres sammenhenger (Thagaard, 2013, s. 23). I oppgaven er jeg bevisst på at informasjonen som er gitt av sosialarbeidere er basert på deres subjektive forståelser og erfaringer. Svarene er dermed preget av deres erfaringsgrunnlag, kunnskap, kulturelle briller og forforståelse. Samtidig er oppgaven også påvirket av min egen forforståelse. Jeg vurderer samtidig at resultatene i materialet vil kunne ha en overføringsverdi for andre yrkesgrupper som møter andre brukere med ulike behov ettersom hudfarge er noe som berører alle mennesker.

## Kapittel 5: Presentasjon av hovedtendenser i materialet

Undersøkelsen har som hovedmål å kartlegge sosialarbeideres forståelser om hudfargens betydning i møte med brukere i NAV. Sosialarbeidernes perspektiver kan ses lys av en strukturell kontekst, der de er offentlige ansatte i NAV og formidlere av norsk arbeids og velferdspolitik. Samtidig er sosialarbeiderne også enkeltindivider, tilhørende storsamfunnet med egne livserfaringer og opplevelser som påvirker deres rolle som sosialarbeidere i mellommenneskelige møter.

Hittil i oppgaven har jeg gjort rede for teorigrunnlaget, relevant forskning i feltet og metodologisk fremgangsmåte. I denne delen av vil jeg presentere data fra intervjuene. Dette gjøres gjennom en beskrivelse av hva informantene snakket om i intervjuene. Som nevnt tidligere spurte jeg informantene i intervju om temaer relatert til problemstillingen, samtidig som jeg åpnet for tema informantene ønsket å diskutere. Dette resulterte i følgende temaer:

- Sosialarbeiderens forståelser.
- Sosialarbeiderens erfaringer.
- Sosialarbeidernes refleksjoner om fordeler og ulemper.
- Sosialfaglig yrkesutøvelse.
- Sosialarbeidernes håndtering av situasjoner.
- Arbeidsplassens håndtering av situasjoner.

Gjennom disse temaene beskrives sosialarbeidernes forståelser, erfaringer og opplevelser om hudfargens betydning i NAV.

### **Sosialarbeiderens forståelser**

Siden prosjektet har som formål å undersøke hvordan sosialarbeiderne forstår hudfargens betydning i møte med brukere var det derfor vesentlig å kartlegge informantenes egne assosiasjoner til ordet hudfarge, holdninger rundt hudfarger, og hvordan de selv forholdt seg til dette.

Sosialarbeidernes assosiasjoner til begrepet hudfarge rommet alt fra fargen på huden, annen hudfarge enn deres egen, mørk, brun, afrikaner, svarte mennesker, hvite mennesker, familie, og til at man har forskjellige typer hudfarger. En felles forståelse blant informantene var at

alle mennesker har holdninger generelt og til hudfarger spesielt. Dette er noe som varierer ut fra hvilket samfunnet man lever i. Flere av informantene både med majoritetsbakgrunn og minoritetsbakgrunn mente at menneskers holdninger til hudfarge er erfaringsbasert og har sammenheng med tidligere erfaringer med mennesker med ulik hudfarge enn sin egen.

Nasir utrykte seg slik:

Ja, jeg tror folk har holdninger, fear og enkelt. Jeg tror visse holdninger tar de med seg tilbake til NAV. Ting de har opplevd, sett, ting de har hørt, ting de ser i media som de enten om er klar over det eller ikke tar med seg og alltid har det i bakhodet. Det er ikke alltid det er så bevisst at man tenker visse ting og noen ganger føler man kanskje litt sånn, hvorfor tenker jeg sånn. Det er på bakgrunn av ting du har sett og opplevd. Så ja, jeg tror alle har visse holdninger da. (Nasir)

I følge Aisha og Soraya er holdninger rettet mot mennesker med annen hudfarge enn seg selv ofte knyttet til negative holdninger og fordommer som innebærer at man ser ned på mennesket på grunn hudfargen og bakgrunnen. Både Jacob og Soraya mente at menneskers holdninger til hudfarge hovedsakelig var kulturelt og geografisk påvirket. «Jeg tenker at hudfarge har en kulturell bakgrunn og en kulturell forståelse i forhold til hvor man kommer fra og på en måte hvilke meningsinnhold det har hatt der du er fra, tenker jeg» (Jacob). De eksemplifiserte dette gjennom å vise til at hvithet i deres hjemland anses som den normale preferansen som skal etterstrebtes. De mente at årsaken til dette stammet fra kolonitiden, og at slik tankegang fortsatt eksisterte i mange steder i verden i dag.

To av informantene fortalte også at de har erfart at mange brukere tar med seg sine holdninger ovenfor mennesker med annen hudfarge tilbake til NAV. Dette var noe som de erfarte oftest og dukket mest opp i diskusjoner som handlet om avslag på vedtak knyttet til utbetaling av stønader.

Jeg tror jo at det er veldig mange ulike holdninger og det føler jeg at man opplever mye av med å jobbe på NAV da. Fordi at vi forvalter penger og da er det veldig sånn. Man hører ofte at våre nye landsmenn får jo bare komme de og få penger hvis vi stiller vilkår til dem, fordi vi stiller jo vilkår og det er det vi gjør. Og da er det sånn at våre nye landsmenn får bare komme å få penger, men ja gjør de egentlig det, hva mener du med det? Så det er litt sånn skal man gå inn i denne diskusjonen, fordi det er ikke noe poeng å gå inn når man sitter i en sånn rolle som det vi har, kanskje? Men så burde man kanskje gjøre det. Det er litt sånn. Så jeg tror nok at hudfarge er noe som kan spille en stor rolle for mange. (Sara)

Videre trakk også flere av informantene frem at de trodde kategorisering på bakgrunn av hudfarge er noe som ofte skjer og er vanlig fordi det en del av menneskers utseendetrekk.

Astrid utrykte seg slikt «Jeg tror at man lett kan kategorisere folk ut fra hudfarge selv om man ikke kjenner folk og det kan jo være lett at man gjør feil» (Astrid).

Når det gjaldt informantene med minoritetsbakgrunn var det enighet om at i det første møtet med bruker så vil kategorisering forekomme, ofte med utgangspunkt i tidligere erfaringer. Man kan derfor bli satt i en kategori før man ble kjent med vedkommende fordi det tilknyttet menneskers egen referanseramme.

Når det gjaldt kategorisering på bakgrunn av navn, forklarte Astrid at hun hadde erfart at noen brukere hadde reagert negativt på saksbehandlers navn dersom det var et utenlandsk navn.

Videre i undersøkelsen ble informantene spurt om deres tanker om hudfargens betydning i møte med bruker. Blant alle informantene var det enighet om at hudfarge alene ikke hadde noe å si i møte med brukere. I følge sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn hadde hele utseende mer å si enn hudfargen alene. Det var en felles forståelse om at det er trekk ved vårt utseende som kategoriseres og som vi dermed stiller forventninger ut fra. Herunder faller hudfargen som en del av mennesker utseende. Derfor vil man ifølge Inger nok kunne oppleve forskjellsbehandling på grunn av sin hudfarge. Sara var en av de som påpekte at ved første øyekast kan hudfarge ha stor betydning fordi det kan definere møtet med bruker med utgangspunkt i hva slags assosiasjoner og fordommer man innehar. Samtidig hevdet Sara også at etter hvert som relasjonen utvikler seg vil hudfarge ikke få så stor betydning allikevel.

I likhet med Sara mente også Jacob og Soroya at det først og fremst handler om personligheten og ikke hvilken hudfarge man har. Jacob påpekte derimot at hudfargen kan være med å trigge en forforståelse, men er ikke med å sette to streker under svaret.

Både Soroya og Nasir fortalte at de hadde erfart at det ikke var hudfargen alene som hadde påvirket møtet, men heller den etniske bakgrunn.

Jeg tror det har mer med etnisk bakgrunn å gjøre enn hudfarge, mener jeg da. Altså jeg kan jo bare prate for min del da jeg ville heller tenkt at man kan ha visse holdninger mot la oss si østafrikanere kontra vestafrikanere, selv om begge anses med mest svart hudfarge da. Men det er ikke sikker at alle tenker sånn da, men fra mitt ståsted så kan jeg se forskjell på vestafrikanere og østafrikanere hvis du skjønner. (Nasir)

Nasir fortalte videre at han samtidig ikke var så sikker på at hans kollega kunne se forskjellen mellom en vestafrikaner, østafrikaner og sørafrikanere, da han mente at Afrika var for mange et og det samme.

Videre fortalte Ida at hun hadde erfart at brukere ofte benyttet hudfarge sin som et argument for avslag på vedtak til innvilgelse om stønad eller andre tjenester.

Vi har jo mange samtaler med klienter der hudfargen blir et tema, på den måten at det er fordi jeg er utenlandsk typisk da. Eller fordi noen faktisk sier fordi jeg er mørk i huden og motsatt, at det er bare de som er utenlandske som får ting. Eller at hvis jeg hadde vært mørkere i huden hadde jeg fått. Men mange nevner også direkte hudfarge, som for eksempel sånn som jeg akkurat nevnte at hadde jeg hatt en mørkere hud så hadde jeg fått kommunal bolig for eksempel. Det har jeg hørt flere ganger. Når man er mørkere i huden så får man kommunal bolig. (Ida)

Samtidig trakk Ida frem at man som saksbehandler i NAV er en offentlig person og representerer et offentlig system. Dersom utfallet på et vedtak oppleves som skuffende for en bruker så vil man kunne oppleve at brukers frustrasjon personifiseres. Ida mente derfor at måten man kommuniserer med brukere når det gjelder et avslag vil kunne påvirke samarbeidet med brukeren. Inger fortalte at hun hadde blitt kalt rasist av brukere som hadde fått avslag på søknad om ulike ytelser.

### **Sosialarbeiderens erfaringer**

Når det gjelder eksempler på erfaringer der informantene har opplevd at deres hudfarge har påvirket møtet med bruker, var det nesten ingen av sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn som fortalte at de hadde opplevd dette. Det var kun Inger som fortalte at hun hadde blitt kalt rasist når hun hadde gitt avslag på søknader om ytelse. Videre kunne ingen av majoritetsinformantene vise til eksempler med erfaringer der de hadde opplevd forskjeller eller likheter i arbeid med lyshudede og mørkhudede brukere. Flertall av informantene med majoritetsbakgrunn fortalte at de mente at det ikke var noen forskjeller når det gjaldt hudfarge, men opplevde forskjeller når det gjaldt språk, kultur, religion, kjønn, bakgrunn, alder, utseende, nasjonalitet og personlige erfaringer i arbeid med brukere.

Ifølge Inger har språk og utseende større betydning enn hudfarge i møte med brukere. Inger sier at hudfarge har fått mindre betydning i løpet av årene hun har jobbet med mennesker med forskjellige type hudfarger. Inger formidlet også at det ikke er fokus på holdninger i jobben og at det er et tema man ikke setter av tid til i en hektisk hverdag.

Både Astrid og Sara trakk frem religion som en vesentlig kategori, som de mente hadde betydning i møte med brukere. I likhet med dem fortalte Soroya at også hun tenker at religion kan ha noe å si møtet med bruker.

Jeg tenker at religion i seg selv kan også ha noe si, ikke nødvendigvis et plagg men den religionen personen kommer fra. Spesielt kanskje Islam fordi det er så mye ute i media. Så mye negativt om det, så det kan også kanskje ha noe å si. (Soroya)

Både Aisha og Jacob mente at språket påvirket møtet med bruker og uttrykte følgende:

Jeg tenker egentlig språk, først og fremst. Jeg merker at hvert fall med mine kollegaer som ikke har hatt språket helt på plass, at de i større grad blir møtt med negative tilbakemeldinger fra klienter eventuelt fra andre kollegaer også som mener at de kanskje ikke er gode nok. Fordi de er ikke like gode skriftlig som kanskje andre, så jeg tenker at språket har mer å si da, enn hudfargen. (Aisha)

Nasir sa at han tror utseende, kjønn og måten man prater på har noe å si generelt i møte med mennesker «Jeg tror også at utseende har veldig mye å si. Er du litt, hva skal jeg si, litt finere ifølge samfunnets øyene så tror jeg at du har lettere å komme frem» (Nasir).

Ida fortalte videre at hun mente at kjønn hadde større betydning enn hudfarge i måten man tilnærmet seg brukere på, og at samarbeidet kunne oppleves som ulikt dersom det var en mann og kvinne, eller to kvinner i en samtale.

Når det gjaldt personlige erfaringer trakk Ida frem at alt handler om hvem du er som person, og at personlige erfaringer gjør noe med hvordan man ser ting og hvordan man møter omgivelsene. Det er med på å definere hvordan man kategoriserer og ser verden. Ida beskrev dette gjennom et sitat «We do not see things as they are, we see things as we are». Hun mente at hudfarge er en del av det absolutte, men en liten del av store bildet. I likhet med Ida fortalte Jacob også at han mente at det er personen som er av betydning i møtet, samtidig som han poengterte at hudfargen er med å trigge en forforståelse, men setter nødvendigvis ikke to streker under svaret til personen som bærer hudfargen.

Når det gjelder sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn hadde to av informantene opplevd at egen hudfarge hadde påvirket første møte med brukere. Jacob fortalte at han hadde erfart at hans kjønn sammen med hans hudfarge påvirket møte med bruker. Aisha hadde derimot først og fremst bare opplevd at hennes hudfarge ble tatt imot på en positiv måte i møte med andre afrikanske brukere. Hun fortalte at i møte med afrikanske brukerne ble hun ofte omtalt som "søster" og hun opplevde at det ble stilt krav til mer rettferdig behandling enn fra hennes hvite kollegaer.

Jeg føler veldig ofte at hvis jeg møter en med afrikansk bakgrunn, spesielt kvinner da kaller de meg søster. Og da tror jeg at de forventer mer rettferdig behandling enn hvis saksbehandler hadde vært hvit. Jeg tror at de har større forståelse for at sånn er systemet, enn at du er rasist, du er imot meg fordi jeg er svart. Så jeg tenker at, eller min opplevelse er at det er positivt ovenfor hvert fall ovenfor mørkhudete klienter fordi de blir litt sånn, oj okey, la meg høre hva du har å si. Dette stemmer sikkert det du sier siden du er som meg og forstår meg sikkert litt bedre også. (Aisha)

Videre formidlet Aisha at hun ikke hadde opplevd at hennes hudfarge hadde påvirket henne negativt i møte med brukere. Dette trodde hun kanskje kom av at hun er en afrikaner med lys hudtone som snakker flytende norsk. Hun ble også ofte blir spurt om en av foreldrene hennes er norske. Dette tenker hun kanskje er med å påvirke responsen hun får fra bruker og måten hun blir behandlet på.

Eh, jeg tror egentlig det ikke har noe særlig å si. Min erfaring er at det ikke har det. Jeg opplever ikke det som en barriere når jeg møter klienter på jobb, med kollegaer eller samarbeidspartnere. Jeg tror at noen kan bli overrasket når de møter meg og tenker at oj var det deg jeg snakket med, men tror ikke at når de møter meg at det er et problem. Det tror jeg også er knyttet til språk fordi jeg snakker som en etnisk norsk person. Men hvis jeg hadde hatt en aksent eller snakket mer gebrokkent så tror jeg at det hadde hatt mer å si enn fargen på huden. (Aisha)

Soroya og Nasir som er lysere i huden enn Jacob og Aisha, fortalte at de ikke hadde erfart at deres hudfarge fikk betydning i møter med brukere, men at det heller var deres etniske bakgrunn og religiøse hodeplagg. Nasir hadde i likhet med Aisha opplevd at det som regel ble stilt høyere krav og forventninger fra brukere med lik eller annen etnisk minoritetsbakgrunn som han, enn til andre ansatte. Nasir fortalte at han ofte ble referert til som "bruur" av brukere med minoritetsbakgrunn. Eksempel på erfaringer fra møte med samarbeidspartnere ble også trukket frem av Soraya. Hun fortalte at hun ofte hadde erfart at i det første møte med samarbeidspartnere med minoritetsbakgrunn, ble kommunikasjonen lettere fordi de "klikket bedre sammen", i motsetning med etnisk norske samarbeidspartnere. Samtidig påpekte hun at hun hadde opplevd at hennes religiøse plagg hadde større betydning enn hudfarge i det første møte med eldre etnisk norske brukere. Dette på grunn av menneskers ulike holdninger til hodeplagg, som bæres av mennesker tilhørende andre religioner enn sin egen.

Når det gjaldt erfaringer knyttet til forskjeller og likheter i arbeid med lyshudede og mørkhudede personer i NAV, varierte informantenes erfaringer. Ida mente at hennes kollegaer med minoritets- og flyktningbakgrunn ofte kunne relatere seg og forholde seg på en annen måte i møte med brukere med flerkulturell bakgrunn, enn det hun selv kunne. Jacob formidlet



at det var vanskeligere å samarbeide med kollegaer med lik hudfarge som han, samtidig som han påpekte at det nødvendigvis ikke hadde noe med hudfarge å gjøre, men heller hvilke opplevelser og verdier vedkommende har. Aisha hadde hverken opplevd forskjeller eller likheter, men trakk også frem i likhet med Jacob, at det handlet mer om personlighet enn om hudfarge.

Nasir fortalte at han hadde observert at det var forskjeller i kommentarer som ble gitt til brukere med minoritets- enn med majoritetsbakgrunn fra kollegaer med majoritetsbakgrunn.

Altså hvis det kommer en med en viss bakgrunn da med mange barn, så ja da kan det komme sånne små stikk, små kommentarer. Hvorfor skal man ha så mange barn hvis man ikke klarer å ta vare på dem... Noen ganger hørtes det ut som om de er sinte på en måte (latter). Liksom ja her er de igjen på en måte. Ja, det er aldri noen muligheter for å få jobb til denne damen som ikke har noen arbeidserfaring og som bare har vært hjemme og passet på barna sine hele livet. Altså sånne kommentarer kan komme og det kan godt hende at denne damen har vært hjemme og passet på barna hele livet, det kan godt stemme. Men at man allerede har bestemt seg at dette her vil aldri kunne gå. Det føler jeg kanskje er litt mer gjennomgående enn man liker å tro. Fra mitt ståsted så føler jeg at det er mer basert på bakgrunn til den personen. Altså hvis det hadde vært en fra majoriteten som kom med mange barn og kanskje har vært hjemmeværende hele livet, da er det liksom ikke noe, de får ikke den samme reaksjonen føler jeg. (Nasir)

Aisha trakk frem at det eneste hun opplevde som forskjell var måten man snakket til bruker med minoritetsbakgrunn kontra etnisk norske brukere. Hun hadde erfart at kommunikasjonen i større grad var mer ekte og direkte. Dette fordi hun mente at de tålte mer og var mer mottakelige for tilbakemeldinger. I følge henne er etnisk norske brukere mer opptatt av at ting skulle være profesjonelt, saklig og av sine rettigheter. Hun hadde erfart at det var mer sosialfaglig prat med fremmedspråklige eller mørkhudet personer enn med lyshudede etnisk norske brukere.

Når det gjaldt spørsmål knyttet til forskjellsbehandling i deres yrke som sosialarbeider i NAV, hadde to av fire informanter med majoritetsbakgrunn opplevd forskjellsbehandling relatert til alder, men ikke på grunn av hudfarge. Både Inger og Sara fortalte at de hadde opplevd å bli snakket til annerledes på grunn av deres alder både fra kollegaer og fra brukere. Ida og Astrid hadde derimot aldri opplevd noe forskjellsbehandling og Astrid hadde heller ikke tenkt på det.

Flere av informantene med minoritetsbakgrunn hadde derimot opplevd forskjellsbehandling på bakgrunn av etnisitet, navn og hudfarge. I følge Nasir handler forskjellsbehandling mye om hva man selv opplever og syns er forskjellsbehandling. Han fortalte at han ikke er en av dem som liker å skyldes på etnisitet, navn og hudfarge som årsak til at man blir behandlet annerledes, fordi han selv mener at det ikke alltid er tilfelle. Samtidig påpekte han også at det ikke er tvil om at forskjellsbehandling forekommer på grunn av etnisitet, navn, og hudfarge og at han selv hadde erfart det. Aisha hadde opplevd å bli forskjellsbehandlet av hvite brukere, og at det også kom an på om det var en positiv relasjon eller om det var frustrasjon inne i bildet. Når det var frustrasjon inne i bildet, opplevde hun at hun ble sett på som inkompetent av brukere på grunn av sin hudfarge. Samtidig trakk hun frem at hun syntes det var vanskelig å påpeke hva som fikk henne til å føle at det var slikt.

### **Sosialarbeiderens refleksjoner om fordeler og ulemper**

Underveis i intervjuet ble informantene spurt om det kunne være noen fordeler og ulemper ved å være henholdsvis mørkhudet og lyshudet sosialarbeider i NAV. Alle informantene med majoritetsbakgrunn mente at det kunne være like mange fordeler som ulemper ved å være mørkhudet og lyshudet sosialarbeider i NAV. Både Inger og Astrid fortalte at de antok at det ville vært enklere å bli forstått av en person som er mer lik en selv. Astrid mente også at mørkhudede sosialarbeidere kan tilføre arbeidsplassen noe annet og fortalte følgende:

Det kommer jo an på bakgrunnen, men hvis man har flerkulturell bakgrunn så tror jeg absolutt at man kanskje har en annen kultursensitivitet som man kan ta med inn. Men det kommer jo litt an på situasjonen og hvem man er tenker jeg. (Astrid)

Astrid fortalte videre at hun også hadde opplevd brukere som ønsket å snakke med saksbehandlere med samme opprinnelsesland og morsmål som seg selv. Dette mente hun var positivt for dem, å bli møtt av noen som kan samme morsmål. En slik forståelse hadde Nasir blitt møtt med av en samarbeidspartner som automatisk antok at hans flerkulturelle bakgrunn var til fordel i møte med brukere med minoritetsbakgrunn, selv om den var ulik hans egen. Noe som ikke alltid var tilfelle i Nasirs øyne.

Jacob eksemplifiserte dette gjennom å vise til erfaringer der han hadde opplevd at kollegaer hadde spurt om han kunne jobbe med "disse" brukerne, fordi de kanskje kunne relatere seg til han fordi også han var en mørkhudet person. Jacob sa at han opplevde dette som både positivt og negativt. Jacob mente at fordi han selv relaterer seg til flere kulturer, kan han med dette

finne felles verdier som gjør at han kan kommunisere på en annen måte med brukere, i motsetning til hans hvite kollegaer. Samtidig understreket han viktigheten av gjensidighet. Det burde ikke være slik at bare fordi man var mørk i huden, så skal man bare jobbe med mørke brukere. Dette kan oppleves som svært stigmatiserende og diskriminerende ovenfor brukere og sosialarbeideren.

Inger uttrykte at hun antok at en mørkhudet sosialarbeider muligens ville møte mer fremmedfrykt, fordommer og stigmatisering enn en lyshudet sosialarbeider, og at alt også er avhengig av den personen man møter. Astrid fortalte at hun mente at en fordel med å være lyshudet, var at man slapp å bli stigmatisert. Samtidig sa hun følgende:

Det kan jo hende at noen tenker at du er lys og ikke har peiling på hva jeg har vært igjennom, hvis den personen har hatt en tøff bakgrunn før de kom til Norge. Og det er jo for så vidt sant. At man ikke kan vite hva andre har opplevd i livet sitt, men det gjelder jo uansett hvor folk kommer fra. (Astrid)

Sara opplyste at i kampens hete så kunne det oppleves å være en ulempe å være lyshudet sosialarbeider i møte med brukere med minoritetsbakgrunn.

Når det gjaldt informantene med minoritetsbakgrunn mente Nasir og Jacob at uavhengig av om man var en lyshudet eller mørkhudet sosialarbeider så handlet det mer om personligheten enn om hudfargen, og at i visse tilfeller kunne det være fordeler og visse tilfeller ikke. Aisha og Soroya fortalte derimot at de mente at det kunne være en stor fordel i møte med brukere med fremmedspråklig bakgrunn, da det førte til større kulturforståelse. Når det gjaldt ulemper knyttet til det å være mørkhudet sosialarbeider i NAV fortalte Nasir og Aisha at de hadde opplevd å bli sett på som mindre seriøse og kompetente enn sine etnisk norske kollegaer også i møte med etnisk norske brukere. Aisha tolket dette med at det kunne ha sammenheng med hva man er vant til å se i NAV, og at det ikke er så mange mørkhudede sosialarbeidere som jobber i NAV. Hun mente at det var en fordel å være en lyshudet sosialarbeider da det er forenelig med forventninger til hvordan en sosialarbeider ser ut i NAV, og hva man er vant til å se. Soroya påpekte at rasistiske holdninger knyttet til hudfarge kunne vær mer fremtredende hos brukere når følelser ble trigget på grunn av avslag av søknad om ytelser fra NAV.

Nasir sa at han ønsket å tro at hudfargen ikke hadde noe å si, men i virkeligheten hadde han erfart at lyshudede etnisk norske sosialarbeidere ble tatt mer seriøst i møte med brukere og andre kollegaer.

## **Sosialfaglig yrkesutøvelse**

Informantene ble også spurt om hvordan fordelene og ulempene påvirket deres sosialfaglig arbeid med brukere. Inger mente at fordeler relatert til å være enten mørkhudet eller en lyshudet sosialarbeider vil kunne bidra til å lette arbeidet i relasjon til brukere. Ida mente at det er personligheten/egenskapene til sosialarbeideren som definerer det sosialfaglige arbeidet og ikke hudfargen. Det er ifølge henne viktig å etterstrebe det man har lært gjennom studiet om sosialt arbeid og årsaken til at man ønsket å drive med sosialt arbeid. For henne var det viktigere å tilrettelegge for åpen og en ærlig dialog i møte med brukere. Samtidig påpekte hun at ulempene relatert til hudfarge kan påvirke yrkesutøvelsen dersom man lar det gå inn på en personlig. En konsekvens av dette er at det kan påvirke kvaliteten av profesjonaliteten, noe som igjen vil kunne gå utover det sosial faglige arbeidet med brukere.

I følge Astrid kunne ulempen føre til at man ble satt i bås. For å kunne unngå dette mente hun at det er viktig å reflektere over hvem man er og hvordan man jobber uavhengig av sin hudfarge, slik at man ikke lar seg bli satt i en bås. Sara fortalte at hun opplevde at ulempene bidro til at man ble redd for å trække feil når det gjelder hvordan man ordlegger seg i møte med brukere.

I likhet med Ida, mente Jacob og Soroya også at uavhengig av fordelene og ulempene relatert til egen hudfarge er det ens væremåte som påvirker hvordan man utfører det sosialfaglige arbeidet. I følge Nasir ville negative reaksjoner knyttet til hans etniske bakgrunn påvirket han negativt i større grad dersom han var ny i jobben og fikk slike kommentarer fra brukere, enn det det gjorde nå. Aisha opplevde for eksempel at forventningene som blir stilt i møte med brukere som omtalte henne som "søster", kunne påvirke hennes sosialfaglige arbeid ved at det kunne bli utfordrende å formidle hvordan systemet faktisk fungerer i forhold til brukers forventninger. Hun fortalte at hun ofte tenker på hvordan hun kan videreformidle noe negativt eller stille krav til slike brukere.

## **Sosialarbeiderens håndtering av situasjoner**

Når det gjelder handlingsaspektet i deres sosialfaglige arbeid ble sosialarbeiderne spurt om følgende; Dersom du skulle komme i kontakt med en bruker som sa at de ikke ønsket å samarbeide med deg på grunn av din hudfarge, hvordan ville de ha håndtert dette? Ingen av

informantene med majoritetsbakgrunn hadde selv opplevd en slik situasjon eller tilsvarende. Det var kun Ida som hadde kjennskap til en kollega som hadde blitt fortalt av en etnisk norsk bruker at han ønsket en hvit saksbehandler. Inger svarte at hun ville ha syntes det var greit, og at det ikke var noe vits å gjøre noe stort ut av det. De andre informantene opplyste at de ville ha syntes at det var kjipt, men ville ha forsøkt å finne ut av hvorfor vedkommende følte det slikt.

To av informantene med minoritetsbakgrunn hadde opplevd brukere som fortalte direkte at de ikke ønsket bistand fra dem på grunn av deres hudfarge. Både Nasir og Jacob formidlet at de hadde kjennskap til flere andre kollegaer som også hadde opplevd slike situasjoner. Nasir opplyste at han håndterte situasjonen ved å informere bruker om hans rolle og arbeidsoppgaver i sosialtjenesten, og at dette var uavhengig av hans landbakgrunn. Jacob fortalte derimot at han tenkte at det var opp til bruker å bestemme om vedkommende ønsket hjelp eller ikke. Aisha sa at hun hadde erfart en tilsvarende situasjon, men var usikker på om det var hennes hudfarge eller religiøse hodeplagg, som symboliserte hvilken religion hun tilhørte, som gjorde at bruker ikke ville samarbeide med henne. Hun fortalte at hun så for seg at hun ville tatt det opp med leder og eventuelt sendt avviksmelding, selv om hun ikke gjorde det den siste gang hun opplevde det. Soraya fortalte at også hun tror at hun ville tatt det opp med sin leder, selv om hun ikke hadde opplevd en slik situasjon.

Videre ble alle informantene spurt om følgende: «Hvordan ville du håndtert en situasjon dersom du skulle komme i kontakt med brukere som kun foretrakk å samarbeide med deg på grunn av din hudfarge.»

Tre av fire informanter med majoritetsbakgrunn hadde opplevd en slik situasjon. Inger fortalte at hun hadde erfart at brukere hadde sagt at de ikke ønsket saksbehandlere med innvandrerbakgrunn, og det virket som at bruker antok at saksbehandleren hadde dårligere språk. Hun fortalte at hun mente at noen brukere er rasister på dette området. Inger mente at hun ville håndtert situasjonen ved å ikke lage noen scene, men heller ta det opp på et senere tidspunkt med sin leder. Ida fortalte at hun ville gjort akkurat det samme som i det andre caset, nemlig forsøkt å få til en samtale med brukeren for å finne ut av årsaken. Astrid hadde erfart en slik situasjon, der hun oppga en annen saksbehandlers navn da hun ble fortalt av en bruker at vedkommende ikke ønsket bistand fra denne saksbehandleren. Dette fordi vedkommende antok at saksbehandler kom fra sitt opprinnelsesland, men tilhørte et annet

område som var i konflikt med det området bruker tilhørte. I denne situasjonen sa Astrid at hun valgte å være lojal ovenfor sin kollega og poengterte til bruker at navn og opprinnelsesland ikke har noe å si når det gjelder hvordan vedkommende vil bli ivaretatt. Sara hadde ikke opplevd en slik situasjon, men sa at hun trodde at hun i ville ha prøvd å realitetsorientert vedkommende ved å si at vi lever i et samfunn hvor det er ulike hudfarger og kulturer som man må forholde seg til.

Blant de aller fleste informantene med minoritetsbakgrunn var det enighet om at de ikke hadde akseptert det. Soraya opplyste at hun syntes det var ubehagelig å ha brukere med samme landbakgrunn som henne. Dette på grunn av høyere forventninger og krav som ble stilt. Nasir fortalte at når han ble referert til som "bruur" i jobbsammenheng forsøkte han å distansere seg fra brukeren gjennom å vise at han er der for å gjøre en jobb, og ikke for å være en venn og gjøre ting enklere for brukeren. Aisha derimot opplyste at hun opplevde det som positivt når hun så at brukere med minoritetsbakgrunn ble glade for å se at det var hun som var saksbehandler.

### **Arbeidsplassens håndtering av situasjoner**

Informantene ble videre spurt om deres tanker rundt arbeidsplassens håndtering av overnevnte situasjoner. De fleste informantene mente at arbeidsplassen oppfordret de ansatte til å sende avviksmelding og at brukere i slike tilfeller ville blitt kontaktet av ledere. Flere av informantene med majoritetsbakgrunn mente at slike saker ville blitt tatt på alvor på deres arbeidsplass. I likhet med disse fortalte Jacob at hudfarge som argument ikke ville blitt tatt hensyn til når det gjeldt bytte av saksbehandler. Slike hendelser tas på alvor med debriefing og oppfølging i etterkant på kontoret. Soraya mente også at det generelt oppfordres til å sende avviksmelding, men på grunn av stort arbeidspress og manglende kapasitet fører det ofte til mangel på tid til å sende slike avviksmeldinger. Nasir formidlet at han aldri hadde opplevd at slike hendelser tas opp på arbeidsplassen fordi man ikke anser slike saker som et problem. I følge Nasir henger dette sammen med ansattes og kontorets terskel når det gjelder trusler. Aisha opplevde også at det var motstand på henne arbeidsplass for å ta opp slike saker, fordi man tenker at det egentlig ikke er et problem.

Sosialarbeidernes tanker om arbeidsplassens håndtering av slike situasjoner, viser til at det finnes ulike forståelser av hudfargens betydning i Nav, som også påvirker arbeidsplassen håndtering av slike saker og arbeidskultur.



## Kapittel 6: Analyse av materialet

I dette kapittelet vil jeg analysere materialet som ble presentert i forrige kapittel i lys av relevant teori for å drøfte sosialarbeiderens opplevelser og forståelser av hudfargens betydning i møte med brukere. Jeg har valgt å fokusere på noen av de gjennomgående temaene som ble vektlagt av informantene. Kapittelet avsluttes med en oppsummering.

### **Sosialarbeiderens holdninger til hudfarge**

Holdninger er en sentral del av menneskers individualitet (Bohner & Wänke, 2002, s. 5). Holdninger bidrar til å gi enklere struktur for organisering og håndtering av menneskers komplekse omgivelser (Bohner & Wänke, 2002, s. 6). I den hermeneutiske forståelsen vektlegges det at mennesker lever i en og samme verden og befinner seg i en historisk, kulturell og sosial kontekst. Det er ut fra denne verden, eller konteksten, våre holdninger og forforståelser skapes og danner grunnlaget for vår forståelse av ulike fenomener (Thomassen, 2006, s. 86). Noen av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn mente at holdninger skapes av erfaringer og at holdninger er kulturelt og geografisk påvirket. Dette ble eksemplifisert gjennom fortellinger om at i deres hjemland verdsettes hvithet, fordi det er assosiert med det normale og vakreste blant mennesker. Holdninger rettet mot mennesker med annen hudfarge blir ofte knyttet til negative holdninger som innebærer at man ser ned på mennesker på grunn av deres hudfarge. Dette kan handle om at normen til hud generelt er knyttet til lys hudfarge. Forståelsen av hvithet som en overordnet posisjon, kan også ses i sammenheng med normative forestillinger og tattforgittheter i et samfunn (Bye, 2011, s. 39). Dette innebærer oppfatninger om hva som anses å være det beste, og som dermed regulerer menneskers handlinger og vurderinger (Rugkåsa et al., 2017, s. 29) Samfunnet tilbyr ulike bilder av hva som er normalt og hva som er avvikende eller annerledes (Mattsson, 2015, s. 152).

I Alastair Christies (2010) studie om *Whiteness and the politics of 'race' in child protection guidelines in Ireland*, diskuteres det hvordan svarte og andre etniske minoritetsgrupper representeres i nasjonale retningslinjer og i tre anmeldelsesrapportene; *Children First, National Guidelines for the Protection and Welfare of Children*. Artikkelen belyser hvordan rase forblir navnløs i barnevernspolitik og i praksis i Post- Celtic Tiger, Irland. Det argumenteres for at identifisering av spesielle behov underbygger dominans av hvithet blant irisk sosialarbeidere og er noe som anses som en universell norm i all barnevernspraksis



(Christie, 2010, s. 199). Svarte og minoritetsetniske barn, omsorgspersoner og foreldre blir ofte rasialisert opp mot sosiale problemer i forbindelse med barns velferdspolitik. En mulig konsekvens av dette blir at sosialarbeidere i sitt arbeid med å løse sosiale problemene, bidrar til å opprettholde og styrke rasialiseringsprosesser (Christie, 2010, s. 200). Rasialisering, eller strukturell diskriminering som det også kalles, innebærer at rasismen er vevet inn i lands institusjoner og samfunnsstrukturer. Denne formen for rasismen synliggjøres ikke gjennom en eksplisitt ideologi, men er ubevisst og uttrykkes gjennom kategoriseringer av «oss» og «de andre» (Rogstad og Midtbøen, 2009, s. 3). Slike rasialiseringsprosesser kan også ses i sammenheng med Saids (1994) analyse av dominansforholdet og vestlige oppfatninger av Orienten (Said, 1994, s. 5-6). Ut fra dette er det derfor viktig at sosialarbeidere engasjerer seg kritisk mot profesjonelle retningslinjer, for å kunne forstå hvordan rasepolitikk og rasialisering av barn og omsorgsgivere inntreffer, og hvordan hvithet forblir normen i barnevernets vurderinger (Christie, 2010, s. 201). Dette tenker jeg også gjelder for sosialarbeidere i NAV, som bistår ulike målgrupper og foretar sosialfaglig vurderinger i sitt arbeid med brukere.

Sosialarbeidere påvirkes av samfunnets normative forestillinger om hva som er riktig og hvordan ting bør være. Gjennom sin rolle er man også en del av en dominerende institusjon som klassifiserer mennesker og praksiser (Rugkåsa et al., 2017, s. 29-30) Disse forestillingene kan igjen påvirke sosialarbeidernes forforståelse i møter med brukere. På en slik måte kan dette bidra til at sosialarbeidere i mange situasjoner tar for gitt sine egne praksiser og normer, som igjen blir en målestokk for hva som anses å være riktig sosialfaglig arbeid. Med utgangspunkt i dette kan det bidra til å gi en forståelse av hvorfor sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn i denne studien ikke vektla hudfargens betydning i like stor grad som sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn. Å kunne se og forstå sin egen posisjon utenfra som hvit sosialarbeider i NAV, tilhørende storsamfunnet kan være vanskelig ettersom deres hudfarge er naturalisert i samfunnet som man er en del av. Å prøve å forstå og sette ord på hudfargens betydning vil kunne være utfordrende dersom man selv ikke er bevisst betydningen av ens egen hudfarge. Dette kan henge sammen med selvfølgeligheten omkring lys hudfarge. Ved å akseptere denne selvfølgeligheten, undergraver man betydningen av andres hudfarge (Bye, 2011, s. 39).

I likhet med sosialarbeidere er brukere også en del av storsamfunnet og de påvirkes av samfunnets normative forestillinger. Forekomsten av negative holdninger blant etnisk norske

brukere ovenfor brukere med minoritetsbakgrunn ble trukket frem. Det ble også trukket frem forekomsten av negative holdninger blant brukere med minoritetsbakgrunn ovenfor sosialarbeidere med majoritetsbakgrunn. Sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn forklarte at disse negative reaksjonene gjerne oppstod i diskusjoner i forbindelse med avslag på vedtak om stønad eller andre tjenester. Dette kan ha sammenheng med at brukere som får avslag på søknader ofte uttrykker sterk misnøye mot sosialtjenesten, mens positive utfall ofte endrer brukeres holdninger (Kamali, 2002, s. 83). På en annen side kan det være utfordrende for sosialarbeidere å skille mellom negative holdninger og frustrasjon som er rettet mot en selv eller mot NAV systemet. Sosialarbeideren er i tråd med sin rolle representant for et system som er ansvarlig for å bistå vanskeligstilte grupper og deres behov. Brukeren er derimot ikke i kraft av sin rolle forpliktet til å forstå at bistanden de mottar ikke er gitt personlig fra sosialarbeideren, men fra et offentlig velferdssystem som NAV.

Det kan også tenkes at forekomsten av negative holdninger i diskusjoner bidrar til å skape en type forestilling om at sosialarbeidere må tåle negative holdninger og frustrasjon, fordi det er en del av jobben. Noen av sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn mente at det var viktig å ikke ta brukeres negative holdninger og frustrasjon personlig, da det kan gå utover kvaliteten på profesjonaliteten. Samtidig påpekte en sosialarbeider med minoritetsbakgrunn at negative holdninger relatert til hans etniske bakgrunn, påvirket han mer før når han var ny i jobben, enn nå. I denne sammenhengen vil det å se bort fra negative holdninger rettet mot hudfarger kunne bidra til å bagatellisere konsekvensen av de negative holdningene. En mulig konsekvens av dette kan være opplevelse av resignasjon og avmakt. Resignasjon innebærer at man har akseptert at noe er tapt (Lavik, 2009, s. 313). Opplevelsen av at noe er tapt henger nært sammen med opplevelsen avmakt. Avmakt oppstår som oftest når man befinner seg i en avhengighetssituasjon, der andre personer har mest makt (Norvoll, 2019, s. 79). Selv om sosialarbeidere i dette tilfelle ikke befinner seg i en direkte avhengighetssituasjon til bruker, kan det imidlertid tenkes at de opplever å være i en avmaktssituasjon innenfor de strukturelle rammene de inngår i.

Videre er det interessant å vurdere hvorvidt brukere bør holdes ansvarlig for sine negative holdninger som ytres i møte med sosialarbeideren, eller om det er sosialarbeidere som har ansvar for å bekjempe slike holdninger. I følge det yrkesetiske grunnlagsdokumentet for sosionomer (FO, 2015, s. 6) er sosialarbeidere forpliktet til å utføre sosialfaglig arbeid i tråd med anerkjennelse av ulikhet og ikke diskriminerende praksis. I likhet med dette fremgår det

i National Association of Social Workers (NASW) Code of Ethics, at en av de viktigste verdiene i sosialt arbeid er å bekjempe og utfordre sosial urettferdighet (NASW, 2017, s. 5). På en annen side viser sosialarbeidernes erfaringer at i praksis er det utfordrende å vite hvordan man skal håndtere diskusjoner der negative holdninger ytres, med tanke på ivaretagelse av brukers forståelse, samt forsvar av andre brukere med annen hudfarge. Ohnstad (2014, s. 31) påpeker at i profesjonelle samtaler er det ikke uvanlig at man distanserer seg fra ubehaget, ved at man for eksempel omtaler bruker som ubehagelig, eller ved å kategorisere bruker slik at det blir lettere for sosialarbeideren. Dette bidrar til å skape ytterligere avstand, som igjen kan fungere som en slags beskyttelse mot avmakt. Videre kan dette henge sammen med ubehaget til sosialarbeideren, når det gjelder konflikt mellom ivaretagelse av brukers perspektiv som utfordrer systemet, gjeldende normer og regler (Ohnstad, 2014, s. 22).

### **Kategorisering av hudfarge**

I følge flere av sosialarbeiderne i undersøkelsen anses kategorisering på bakgrunn av hudfarge som vanlig fordi det er en del av menneskers utseendetrekk. Ved første øyekast vil hudfarge kunne ha stor betydning for møtet, med tanke på hvilke assosiasjoner og fordommer man har med seg. Videre påpekes det av en av sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn at kategorisering på bakgrunn av hudfarger lett kan føre til feilantagelser og at man blir satt i bås. Kategorisering er noe vi alle gjør og har sammenheng med å skape en oversikt i en sammensatt verden (Rugkåsa et al., 2017, s. 30). Mye av sosialarbeideres arbeid i NAV innebærer å vurdere, dokumentere og representere brukere og deres behov. I sosialt arbeid er det behov for å skape kategorier for å få forståelse av hvem man jobber med (Mattsson, 2015, s. 41). Det finnes for eksempel områder som fattigdom, rusmisbruk og kriminalitet. Disse områdene omfatter brukere som kategoriseres som fattige, rusmisbrukere eller kriminelle. På en annen side vil sosialarbeiderens kategorisering få konsekvenser for utfallet av brukerens status og rettigheter (Rugkåsa et al., 2017, s. 32). Konsekvenser av kategoriseringsprosesser kan føre til at sosialarbeideren i liten grad forholder seg til hele personen og deres helhetlige virkelighet, men heller ser dem i lys av systemets kategorier (Brodtkorb & Rugkåsa, 2019, s. 30). Et eksempel på dette kan være samfunnets bilde av innvandrerkvinnen, som bygger på en forestilling om at hun er arbeidsløs, isolert og ensom, uten utdanning og med en stor familie å ta hånd om. Denne formen for stereotypisering av innvandrerkvinner som undertrykt og fastlåst i en tradisjonell kvinnerolle bygger på en systematisk usynliggjøringsprosess som undergraver den faktiske situasjonen for innvandrerkvinner (Mattsson, 2015, s. 28). I en slik

sammenheng kan det imidlertid tenkes at selv om sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn også representerer majoriteten gjennom sin rolle, vil samfunnets bilde av en innvandrerperson påvirker hvordan sosialarbeideren blir møtt av brukere og kollegaer.

En av sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn ytret bekymring knyttet til det å trække feil når det gjelder hvordan man ordlegger seg i samhandling med brukere med minoritetsbakgrunn. Dette kan ses i sammenheng med frykten for å bli stemplet som rasist. Frode Helland (2014, s. 108) hevder at det å bli kalt en rasist er en ren fornærmelse som tas høyst personlig og vekker stor motstand. Samtidig påpeker han at rasistiske ytringer ikke tas på alvor (2014, s. 108). Dette kan stemme overens med en av sosialarbeidernes erfaringer om at hun ikke tar det å bli kalt rasist på alvor. Dette fordi hun kun hadde erfart dette i sammenheng når hun hadde gitt brukere avslag på søknader om ytelse. Det er i relasjon til hverandre at kategorier skapes og at man blir til den andre (Mattson, 2015, s. 152). Man egenskapsforklarer ofte atferd og handlinger hos mennesker man definerer i en annen kategori enn seg selv (Skytte, 2008, s. 17). Det at den andre skapes og at man skal lære om den andre, kan bidra til ytterligere stigmatisering, ved at det som er annerledes blir gjort til en egenskap ved den andre (Ohnstad, 2014, s. 23). I denne sammenhengen kan det tenkes at sosialarbeideren egenskapsforklarer brukerens utsagn ved å skylde på brukerens manglende forståelse av regler og av NAV systemet. På denne måten kan sosialarbeideren distansere seg fra anklagen om å være rasist, noe som igjen vil kunne føre til at en ikke ser eller anerkjenner eventuelle rasistiske praksiser.

I tillegg til kategorisering på bakgrunn av hudfarge, ble også negativ kategorisering på grunn av ansattes utenlandske navn av etnisk norske brukere trukket frem av sosialarbeidere med majoritetsbakgrunn. Arfinn H Midtbøen og Jon Rogstads (2012, s. 9) har i en studie funnet at sannsynligheten for å bli innkalt til et jobbintervju reduseres i gjennomsnitt 25 prosent dersom søker har et utenlandsk navn, sammenlignet med søkere med majoritetsbakgrunn. Dette kan betraktes som institusjonell rasisme, uavhengig av om det er intendert eller ikke fra arbeidsgivers side (Dominelli, 2008, s. 13). Som tiltak mot diskriminering og rasisme på arbeidsmarkedet oppfordres det ofte i utlyste stillingsbeskrivelser på NAV og Oslo kommunes hjemmeside at alle kvalifiserte personer søker, uavhengig av alder, funksjonsevne, kjønn, seksuell orientering, religion eller etnisk bakgrunn. I sammenheng med dette kan det tenkes et slikt tiltak mot diskriminering forhindrer ikke diskriminering på bakgrunn av navn i rekrutteringsprosesser. Samtidig som det vises til at navnets rolle er av betydning i

mellommenneskelige relasjoner. Noe som igjen vil kunne påvirke brukerens holdninger, kategoriseringsprosesser og måten man velger å forholde seg til sosialarbeidere med utenlandsk navn.

### **Hudfargens betydning i møte med brukere**

Flere av sosialarbeiderne mente at ettersom hudfarge er en del av vårt utsende så vil hudfargen ved første øyekast kunne ha stor betydning for møtet, med tanke på hvilke assosiasjoner og fordommer man innehar. Mange vil derfor kunne oppleve forskjellsbehandling på grunn av sin hudfarge. Begrepet forskjellsbehandling blir ofte forbundet med diskriminering. Diskriminering innebærer systematisk forskjellsbehandling på grunn av menneskers karakteristika som hudfarge, etnisitet, alder og navn (Bangstad & Døving, 2015, s. 14). I likestillings- og diskrimineringsloven fremgår det at diskriminering på grunn av blant annet etnisitet, herunder nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk er forbudt (2017, § 6). Loven skiller mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling. Direkte forskjellsbehandling innebærer at personen blir behandlet dårligere enn andre blir, eller ville ha blitt i en tilsvarende situasjon (2017, § 7). Med indirekte forskjellsbehandling menes at enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil medføre at noen personer stiller dårligere enn andre (2017, § 8).

I henhold til loven, kan det sies at flere av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn har opplevd brudd på likestillings- og diskrimineringsloven. Flere oppga at de hadde opplevd forskjellsbehandling på grunn av deres etnisitet og hudfarge. Noen hadde opplevd å bli sett på som mindre kompetente enn deres etnisk norske kollegaer og brukere. I motsetning til sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn hadde ingen av sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn tenkt eller opplevd diskriminering på grunn av sin hudfarge i møte med brukere. Det eksisterer noen bestemte forestillinger om hvem som jobber i NAV og hvordan gode sosialarbeidere skal være (Rugkåsa et al., 2017, s. 29). Med tanke på dette vil sosialarbeidere med annen hudfarge ikke befinne seg innenfor denne normalitetsgrensen. Hvithet problematiseres vanligvis ikke innenfor analyser av sosialpolitikken. Så lenge rasespørsmål ikke adresserer hvite mennesker, vil hvithet forbli en ubestridt norm. Dette medfører at mennesker som definerer seg selv som hvite kan anta at de kan snakke på vegne av alle, i tro om at hvithet er ikke en bestemt rase. Ettersom hvithet ikke anses som farge fører dette til at alle andre farger anses som avvik, fra det forstås som normalt, nemlig hvithet (Christie, 2010, s. 202)

Det fremgår av sosialarbeidernes fortellinger at det kan være utfordrende å gjenkjenne og navngi at diskriminering har skjedd. Dette kan ha sammenheng med diskriminering ofte blir forbundet med tabu og i tråd med det norske likhetsidealet. Likhetsidealet er grunnleggende i all norsk selvforståelse, politikk og institusjonsoppbygning (Gullestad, 2002, s. 71). Bye (2011, s. 38) påpeker at ethvert tema som majoriteten vegrer seg mot å prate om, på sikt vil resultere i politisk, fysisk og mental undertrykking. Unnfallenhet virker derfor mot sin hensikt og man forsterker på den måten majoritetens posisjon gjennom å unngå å snakke om minoriteten. Ut fra dette kan det tenkes at diskriminering og rasisme tåkelegges i det norske samfunn, i lys av majoritetens normalitetstenkning hvor middelklassens livstil og verdier historisk sett har vært representert (Rugåsa, 2012, s. 38). Dersom man unnlater å snakke om hudfargens betydning vil en mulig konsekvens være at det blir vanskeligere for mennesker å få synliggjort sine opplevelser av diskriminering og rasisme i omverdenen. Hverdagsrasisme er noe mange opplever, men er noe som allikevel er vanskelig å få dokumentert og analysert (Gullestad, 2002, s. 37).

Blant sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn var det ingen som hadde opplevd brukere som hadde fortalt at de ikke ønsket å snakke med dem på grunn av deres hudfarge. Flere av sosialarbeiderne hadde derimot blitt fortalt av brukere at de fortrakk å snakke med dem på grunn av deres hudfarge. For noen hang dette sammen med antagelser om at minoritetsarbeiderne hadde dårligere språk, og at noen brukere også var rasister. Når det gjaldt sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn var det derimot flere som hadde blitt fortalt av brukere at de ikke ønsket å snakke med dem på grunn av deres hudfarge, etniske, eller religiøse bakgrunn. Sosialarbeidernes ulike handlingsmåter i disse situasjonene varierte. Det omfattet å la være å si fra, finne motet til å si fra, realitetsorientere brukere, forsvare sin rolle og bevise sin kompetanse, ta det videre med sin leder og eventuelt sende avviksmelding. Et avvik i denne sammenhengen forstås som feil ved eller manglende etterlevelse av rutiner, prosedyrer, lover eller avtaler (Wergeland & Nordberg, 2016, s. 42). Selv om de aller fleste mente at slike hendelser bør tas på alvor på arbeidsplassen, mente imidlertid flere av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn at slike hendelser aldri ble tatt opp på arbeidsplassen fordi man anså ikke det som et problem. Dette kan ha sammenheng med at det er majoriteten som har definisjonsmakt til å definere hva som er stort nok problem og eventuelle løsninger (Gullestad, 2002, s. 43).

## Sosialarbeiders personlighet og erfaringer i kommunikasjon med brukere

Blant samtlige sosialarbeiderne var det enighet om at personlighet og personlige erfaringer har stor betydning i møte med brukere og påvirker ens forståelse, vurdering og handlinger. Sosialarbeidere har ulike forforståelser, alt avhengig av deres personlige erfaringer, sosiale og kulturelle bakgrunn, og det som tilegnes gjennom utdanning og arbeidspraksis (Brodtkorb & Rugkåsa, 2019, s. 28). Man tolker erfaringer og sammenlikner disse med den aktuelle situasjonen man befinner seg i (Levin, 2004, s. 58). Med utgangspunkt i dette kan det tenkes at sosialarbeidernes personlighet og erfaringer er med å skape deres profesjonelle relasjonskompetanse. Utvikling av relasjonskompetanse er en av de viktigste komponentene innenfor profesjoner som forholder seg til samtaler om kompliserte, sammensatte og ofte følelsesmessig belastede problemer. Det handler om å møte bruker med åpenhet og respekt der en etterstreber å få frem deres syn på situasjonen og prøver å leve seg inn i deres opplevelse (Killén, 2012, s. 28).

For å kunne utvikle god relasjonskompetanse er språket en viktig del av kommunikasjon med brukere. Det vi tenker og måten vi tenker på blir formidlet gjennom vår språkbruk (Salole, 2018, s. 94). Aisha som er en av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn, hevdet at dersom språket ikke var på plass blant hennes kollegaer, ble de i større grad møtt med negative reaksjoner fra både brukere og andre kollegaer. Ut fra dette kan språk betraktes som makt. Kommunikasjon og språk skaper grunnlag for maktforhold i de sosiale relasjoner mennesker er en del av, samtidig som språket også påvirkes av de sosiale systemer mennesker inngår i (Norvoll, 2019, s. 65). Maktstrukturer fungerer som krefter i et samfunn og skaper kategorier og grupper som blir hierarkisert i forhold til hverandre. Maktstrukturene ligger utenfor oss og påvirker en på strukturelle nivåer i samfunnet. Samtidig opprettholdes og påvirkes de av oss gjennom våre institusjoner, våre handlinger og tanker (Mattson, 2015, s. 35). Det er gjennom språket at man kan opprettholde og gi næring til den allerede skjeve maktstrukturen mellom hvite og brune som eksisterer i Norge og i verden i dag (Bye, 2011, s. 39). Når man tillater, og omtaler, at en bestemt lys farge kalles *hudfarge*, reproducerer vi negative tanker, holdninger, fordommer og stereotypier. Kategoriseringen av «vi» og de «andre» opprettholdes gjennom språket (Bye, 2011, s. 39). Ut fra dette vil bevisstgjøring av eget språkbruk og kommunikasjonsform være viktig i samhandling og i møte med bruker.

## **Kulturkompetanse i møte med brukere**

Flere av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn kommenterte at i kommunikasjon med brukere med minoritetsbakgrunn ble det ofte stilt høyere krav og forventninger til dem. Deres erfaringer er gjenkjennelig med funn gjort i Kamalis (2011, s. 87) studie, hvorav 96 ut av 177 brukere fortrakk å ha svenske sosialarbeidere fremfor sosialarbeidere med innvandrerbakgrunn. Dette på grunn av blant annet forestillinger om at svenske sosialarbeidere kunne loven bedre, overholdt taushetsplikten bedre og kjente samfunnet bedre. I likhet med Kamalis studie ble det i Kuvoames studie også påpekt at sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn opplevde at det ble stilt andre forventninger til dem enn til deres hvite kollegaer (Kuvoame, 2015, s. 296).

Videre opplevde noen av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn i mitt studie at kommunikasjonen med fremmedspråklige brukere og kollegaer var lettere. Årsaken til dette kan være relatert til tanken om at sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn forstår brukere bedre (Kamali, 2011, s. 94). Denne forståelsen kan også ses i lys av begrepene kulturkompetanse og kultursensitivitet. Mens kulturkompetanse ofte handler om å tilegne seg faktakunnskaper om andres kulturelle tradisjoner (Williams, 2006, s. 210), innebærer kultursensitivitet, forståelse, respekt og følsomhet for både egne og andres verdier og kulturelle preferanser (Qureshi, 2009, s. 209).

Både kulturkompetanse og kultursensitivitet er begreper som i forskjellige kontekster beskriver idealer for hvordan sosialarbeidere skal forstå og samhandle med mennesker men annen kulturell bakgrunn (Rugkåsa & Ylvisaker, 2018, s. 204). I mange nordiske land anses kulturkompetanse som løsningsstrategi for håndtering av utfordringer knyttet til innvandrere. Denne løsningen stammer fra en ide om at det foreligger kulturelle forskjeller som trengs å bli oversatt for å oppnå god samhandling mellom institusjoner og borgere. I dag er det primært sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn som naturlig forventes å inneha og sørge for kulturell kompetanse (Gruber, 2016, s. 90).

Sabine Gruber (2016, s. 89) hevder at kulturkompetanse er nesten eksklusivt tilskrevet ansatte med innvandrerbakgrunn og at posisjonen som kulturell kompetent er tvetydig. På den ene siden innebærer posisjonen ekspertise, og på den andre siden er den omringet av mistanken om å ikke være profesjonell. Dette kan ses i sammenheng med erfaringene til sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn, som opplevde å bli forstått som kulturkompetente av sine



kollegaer. På den andre siden innebar dette også behov for å opptrå profesjonell nok og unngå mistenkeliggjøring når de for eksempel ble omtalt som «brur» og «søster» i møte med brukere.

Charlotte Williams og Haluk Soydan (2005, s. 915) beskriver hvordan sosialarbeidere i Danmark, Tyskland og Sverige belager seg på kulturspesialister, kulturell matching, mens i Storbritannia har sosialarbeiderne en tendens til å stole på sin egen profesjonelle kunnskap og ekspertise når det gjelder kulturkompetanse. En sentral kritikk mot kulturkompetansediskursen er at begrepene ofte fører til en endimensjonal og essensialistisk forståelse av og tilnærming til andre mennesker (Rugkåsa & Ylvisaker, 2018, s. 210). Utfordringen med ideen om kulturellkompetanse er at det ikke bare anvendes som strategi for håndtering av utfordringer relatert til innvandring. Kulturellkompetanse knyttes også til et mål om å handle annerledes. Dette fører ofte til at ansatte med minoritetsbakgrunn som beskrives å inneha kulturkompetanse posisjoneres utenfor felleskapet. Selv om de inkluderes i organisering av arbeidsoppgavene, befinner de seg samtidig i marginaliserte posisjoner innad i organisasjonen (Gruber, 2016, s. 98).

Med utgangspunkt i dette kan det tenkes at ekspertkunnskap som kulturkompetanse, strider mot moderne sosialt arbeid og teori hvor det fokus på at sosialarbeidere skal få kunnskap fra sine brukere og ikke ha kunnskap om de på forhånd. Å lytte til den enkelte brukeren gir kunnskap om hvordan den sammensatte livssituasjonen er, forstås og fortolkes, noe som igjen vil kunne bidra til høyere grad av medvirkning. Dette vil også kunne gi rom for å utforske hvordan komplekse forhold som kultur, kjønn, klasse og etnisitet spiller inn og former den enkeltes liv (Rugkåsa & Ylvisaker, 2018, s. 210).

### **Interseksjonalitetstenkning i arbeid med brukere**

I tillegg til hudfargen ble andre sosiale faktorer som språk, kultur, kjønn, bakgrunn, alder, utseende, nasjonalitet, etnisk bakgrunn og religion også trukket frem av sosialarbeiderne. Hvilke sosiale aspekter som vektlegges hos hver enkelt sosialarbeider er individuelt og kan forstås ut fra hvilken posisjon man befinner seg i samfunnet. Dersom man ikke berøres av kategorier som anes å være privilegerte i samfunnet man lever i, vil man kanskje ha begrenset tilgang til å kunne forstå betydningen av andre mindre privilegerte kategorier som påvirker menneskers handlinger og muligheter. Vi inngår på denne måten i institusjonelle og strukturelle sammenhenger som igjen påvirker våre representasjoner. Sosialarbeiderens tanker

og handlinger påvirkes dermed av samfunnets rådende diskurser om ulike sosiale faktorer (Rugkåsa et al., 2017, s. 69). I tillegg vil sosialarbeidere ved hjelp av interseksjonalitetstenkning kunne ha mulighet til å prøve å forstå den sosiale kompleksiteten og samspillet mellom de ulike sosiale kategoriene (Gressgård, 2013, 65). Samtidig vil sosialarbeidere ved hjelp av et slikt perspektiv kunne motvirke diskriminerende praksiser gjennom å se alternativer i praksisutøvelsen (Alseth & Flem, 2017, s.193).

### **Refleksjon over egen praksis**

Det fremgår av oppgavens empiri at sosialarbeiderne innehar forskjellige forståelser om hudfargens betydning i møte med brukere i NAV. Det stor enighet om at hudfarge alene ikke har betydning i møte med brukere. Hudfargen anses for noen å være en del av det absolutte, men for andre det bare en liten del av det store bildet. Det er med å trigge en forforståelse, men setter nødvendigvis ikke to streker under svaret til personen som bærer hudfargen, slik Nasir sier det. Deres forståelser danner grunnlaget for deres sosialfaglige arbeid. Refleksjoner over hvem man er og hvordan man jobber blir forstått som avgjørende for deres arbeid.

En av sosialarbeiderne uttrykte følgende :”We do not see things as they are, we see things as we are”. For å kunne oppnå god profesjonell utvikling er det viktig med kunnskaperferingssøkende holdning hos de profesjonelle. Dette innebærer at kunnskapen som erverves gjennom teoretisk skoleing og erfaring bearbeides kontinuerlig gjennom aktiv bevisstgjøring av egne tanker, følelser, sanser, som en del av refleksjon men også i dialogen (Bergheim, 2014, s. 52). Mangel på holdningsarbeid i arbeidshverdagen, tidspress, effektivitet, høyt arbeidstempo og arbeidspress på NAV ble påpekt i intervjuene. Anita Røysum (2014, s. 157) problematiserer at sosialfaglige perspektiver har blitt nedprioritert ved en del NAV kontorer. En konsekvens av dette er at det skapes lite rom for kritisk refleksjon for sosialarbeiderne, noe som kan skape ubehag og lojalitetsdilemma mellom brukerens behov, sosialarbeidernes verdier og systemets krav. Kritisk reflekterende praksis over eget arbeid innebærer sammenhenger mellom konteksten arbeidet utføres i og arbeidet som utføres. Dette er av stor betydning for forståelse av forholdet mellom sosialfaglig arbeid, egne verdier og egen praksis. Samtidig vil refleksjon over egen maktutøvelse og egen avmakt i lys av strukturelle og organisatoriske forhold ha stor betydning i sosialfaglig arbeid (Heyerdahl et al., 2014, s. 139). Kritisk refleksjon oppfordrer sosialarbeidere til å utforske og identifisere ulike forhold som påvirker egen praksis og hvordan forholdene også påvirker politiske, organisatoriske, kulturelle og personlige situasjoner (Rugkåsa & Ylvisaker, 2018, s. 228).

I sammenheng med kritisk refleksjon vil dekonstruksjon av egne tanker være et viktig ledd. Menneskers tenkning domineres av språk og derfor er det viktig med dekonstruksjon av diskurser for å avdekke kontekstuelle, marginaliserte meninger og dominerende tenkninger (Fook, 2002, s. 13). Roberta G Sands og Kathleen Nuccio (1992, s. 491) beskriver dekonstruksjon som en måte å analysere tekst som er sensitiv til kontekstuell dimensjoner og marginaliserte stemmer. Ved dekonstruksjon av tekst tar man ikke for gitt konstruksjonene som ble brukt. Istedenfor ser man det i forhold til sosiale, historiske og politiske kontekster. Dekonstruksjonen identifiserer skjevheter og problematiserer disse. Gjennom dekonstruksjon destabiliseres den angitte sosiale orden. Med utgangspunkt i dette kan det tenkes at sosialarbeideren gjennom dekonstruksjon får muligheten til å plukke sin praksis fra hverandre, og på den måten kanskje oppdage det man tar for gitt og deretter prøve å forstå og utøve annerledes praksis. Ettersom kategorisering, holdninger, diskriminering og rasisme er innbygd i all praksis og politikk, er det viktig at sosialarbeidere utvikler ulike måter å kritisere egne retningslinjer og praksiser på. Samtidig som de bevisstgjøres at de er posisjonerte når det gjelder deres hudfarge og etnisitet (Christie, 2010, s. 213). Med utgangspunkt i dette kan kritisk refleksjon som tilnærming med hjelp av dekonstruksjon som verktøy, bidra til økt bevissthet over egen praksis og strukturelle sammenhenger. Dette kan også bidra til antirasistisk sosialt arbeid, som videre vil kunne lede til konfrontasjon og bekjempelse av rasisme i sosialfaglig arbeid (Dominelli, 2008, s. 226).

## **Oppsummering**

I denne oppgaven har jeg med utgangspunkt i empirien diskutert oppgavens problemstilling, *på hvilken måte forstår sosialarbeidere hudfargens betydning i møte med brukere i NAV?* Ved å følge sosialarbeidernes fortellinger om hvordan de forstår, erfarer og opplever hudfargens betydning i møte med bruker, har deres forståelser blitt belyst. Følgende områder som er vektlagt og analysert i oppgaven er; sosialarbeidernes holdninger til hudfarge, kategorisering av hudfarge, hudfargens betydning i møte med bruker, sosialarbeiderens personlighet og erfaringer i kommunikasjon med bruker, kulturkompetanse i møte med bruker, interseksjonalitetstenkning i sosialfaglig arbeid og refleksjon over egen praksis. I det følgende vil jeg oppsummere studiens hovedfunn.

Når det gjelder sosialarbeidernes forståelser av holdninger til hudfarge viser studien at det er felles forståelse av at holdninger er noe alle mennesker har om hverandre. Noen av

sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn mente at mennesker ofte blir sett ned på dersom de har en annen hudfarge enn hvit, og at slike holdninger er kulturelt og geografisk betinget. Noen av sosialarbeiderne hadde erfart at mange brukere bringer med seg negative holdninger til både sosialarbeidere og brukere med minoritetsbakgrunn og majoritetsbakgrunn til NAV. Dette gjaldt særlig i diskusjon knyttet til vedtak om avslag på ytelser fra NAV. I forbindelse med dette viser studien at noen av sosialarbeiderne mente at det var viktig å ikke la seg påvirke av de negative holdninger som blir ytret. Samtidig påpekte en annen av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn at negative holdninger rettet mot hans etniske bakgrunn var noe som gjorde inntrykk på ham, men mindre nå enn da han var ny i jobben. Det fremgår også at det i praksis kan være utfordrende å vite hvordan man skal håndtere samtaler der negative holdninger ytres. Samtidig opprettholde profesjonalitet, arbeidsstedets normer, og vern mot diskriminering av offentlige ansatte.

Jeg finner også at det er en gjennomgående forståelse blant alle sosialarbeiderne om at kategorisering på bakgrunn av hudfarge er vanlig. Samtidig erkjenner noen av sosialarbeidere med majoritetsbakgrunn at kategoriseringen lett kan føre til feilantagelse. Noen er også bekymret for å ordlegge seg, eller gjøre feil som kan medføre rasiststemplet. Studien viser også at det forekommer kategorisering av sosialarbeidere gjennom dere utenlandske navn fra etniske norske brukere, og at dersom språket ikke er godt nok vil sosialarbeiderne i større grad oppleve negative reaksjoner.

Videre viser studien at det finnes ulike forståelser av hudfargens betydning i møte med brukere. Sosialarbeiderne er enige om at hudfarge ved første øyekast vil kunne ha stor betydning i møtet med brukere, med tanke på holdninger, kategoriseringsmønster, og erfaringer de har med seg. Samtidig viser studien at det er en forskjell når det gjelder erfaringer og kunnskap om betydningen av egen hudfarge i møte med bruker. Flesteparten av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn hadde opplevd forskjellsbehandling på grunn av deres hudfarge og etniske bakgrunn, i motsetning til sosialarbeidere med majoritetsbakgrunn som ikke hadde erfart dette. Samtidig fremgår det gjennom deres fortellinger at det er utfordrende å navngi at forskjellsbehandling har skjedd. Sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn vektlegger i større grad sosiale faktorer som språk, kultur, religion, kjønn bakgrunn, alder, utseende generelt, og nasjonalitet fremfor hudfarge. Blant sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn har hudfarge større betydning i relasjon med andre sosiale kategorier som språk, etnisk bakgrunn og religion. Noen hadde opplevd at deres hudfarge har påvirket

møtet med bruker negativt, mens andre hadde positive erfaringer. Studien viser hvilke sosiale aspekter som vektlegges hos sosialarbeiderne har sammenheng med hvilke identitetsmarkører man innehar og samfunnets oppfatning av disse. I tillegg viser studien at flere aspekter som påvirker samtidig i interaksjon mellom sosialarbeideren og bruker i NAV.

Ingen av sosialarbeiderne med majoritetsbakgrunn hadde opplevd brukere som hadde fortalt at de ikke ønsket å snakke med dem på grunn av deres hudfarge, men heller det motsatte. Når det gjaldt sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn hadde flere opplevd å bli fortalt av brukere at de ikke ønsket å snakke med dem, på grunn av deres hudfarge, etniske og religiøse bakgrunn. Studien viser at sosialarbeidernes handlinger i disse situasjonene varierte. Noen lot være å si fra, noen turte å si fra, noen realitetsorienterte brukere, noen forsvarte sin rolle og kompetanse, noen tok det videre med sin leder mens andre mente at de ville sendt avviksmelding. Selv om mange mente at slike situasjoner bør ta alvorlig på arbeidsplassen hadde flere sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn opplevd at slike hendelser aldri ble tatt opp på arbeidsplassen. Dette fordi man ikke anså det som et problem.

Studien viser også at det er enighet blant alle sosialarbeiderne om at personlighet og personlige erfaringer er av størst betydning og at det påvirker forståelse, vurdering og handlinger i møte med bruker. Det fremgår videre at sosialarbeidere med majoritetsbakgrunn har en forestilling om at kommunikasjonen mellom sosialarbeidere med minoritetsbakgrunn og brukere med flerkulturell bakgrunn er lettere. De anså dem som mer kulturkompetente. Noen av sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn var i enig i dette. Samtidig påpekte de at de ofte opplevde at de ble stilt høyere krav og forventninger til, i motsetning til deres etnisk norske kollegaer.

Avslutningsvis påpekes det av sosialarbeiderne at refleksjoner over hvem man er som sosialarbeider og hvordan man jobber er avgjørende for deres arbeid. Samtidig vises det gjennom sosialarbeidernes fortellinger at mangel på holdningsarbeid, tidspress, effektivitet og arbeidspress i arbeidshverdagen bidrar til at refleksjon over egen praksis nedprioriteres.

## Kapittel 7: Avsluttende betraktninger

Jeg innledet masteroppgaven med noen korte settinger som belyste mine egne erfarte opplevelser av hudfargens betydning i møte med brukere i NAV. Som sosialarbeider ansatt i NAV, er man del av det offentlige tjenesteapparatet som skal bistå brukere ofte i en sårbar situasjon i tråd med lovens formål. Sosialarbeidere skal ansettes på bakgrunn av sine kvalifikasjoner og personlig egnethet. Hudfargen til sosialarbeideren skal ikke være et tema og skal heller ikke ha noe betydning i arbeid med brukere. I tråd med dette finnes det vern mot diskriminering i form av lovverk, som skal beskytte mennesker mot diskriminering på bakgrunn av blant annet hudfarge. I tillegg står likhetsidealet som nevnt tidligere fortsatt sterkt i majoritetssamfunnet i Norge i dag. Ut fra dette kan det tenkes at en slik oppgave som dette, om hudfargens betydning i møte med brukere i NAV ikke er nødvendig, fordi hudfarge i ideelt sett skal ikke ha betydning. Denne undersøkelsen viser midlertidig noe annet og at det er et gap mellom idealer og realiteten.

Resultatet av undersøkelsen viser at det foreligger ulike forståelser av hudfargens betydning i møte med brukere. Sosialarbeidernes fortellinger belyser både negative og positive erfaringer knyttet til dette tema. Vektlegging av hudfargens betydning er ulik mellom sosialarbeidere med majoritetsbakgrunn og sosialarbeiderne med minoritetsbakgrunn. Dette kan tenkes å ha sammenheng med at hvithet som posisjon fortsatt ikke problematiseres tilstrekkelig innenfor sosialpolitikken og i samfunnet for øvrig (Christie, 2010, s. 2012). Dette kan føre til manglende kunnskap om betydning av egen posisjon som hvite sosialarbeidere, tilhørende den majoritetsnormative diskursen samt diskurser om andre hudfargers posisjoner. Videre må det trekkes frem at det å snakke om hudfarge for mange er fortsatt et tabubelagt og følsomt tema. Det er en identitetsmarkør som man ikke kan forandre på.

Med utgangspunkt i dette tenker jeg at så lenge man ikke anerkjenner og snakker åpent om hudfargens betydning i mellommenneskelige relasjoner, vil det være umulig å avsløre ulike diskriminerende og rasistiske diskurser. Å klare å utfordre majoritetens definisjonsmakt som definerer at hudfarge ikke har noe betydning krever først og fremst mot. Slik det ble diskutert tidligere er sosialarbeidere i kraft av sin rolle forpliktet til gjennom det yrkesetiske grunnlagsdokumentet, å bekjempe diskriminerende praksis (FO, 2015, s. 6). Jeg vil argumentere for at bekjempelse av diskriminerende holdninger og praksis må gjøres både av

hensyn både til brukere og sosialarbeidere. Bekjempelsen bør foregå med mål om å avdekke og endre diskurser på praksisnivå og på strukturelle nivåer. Dette kan gjøres gjennom bruk av kritisk refleksjon i utdanning og praksis og ved å innta et interseksjonalistisk perspektiv på menneskers livssituasjon. På denne måten kan vi bidra til bekjempelse av rasisme i sosialt arbeid.

## Litteraturliste

- Alseth, A. K. & Flem, A. L. (2017). Sosialarbeiderdanning i et mangfoldig studiefellesskap – en ressurs for barnevernet?. *Norges barnevern*, 2017 (03), 186-205. Hentet fra [https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/66990186/tnb\\_2017\\_03\\_pdf.pdf](https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/66990186/tnb_2017_03_pdf.pdf)
- Bangstad, S. & Døving, C. A. (2015). *Hva er rasisme*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bergheim, B. (2014) Ubehaget som kunnskapskilde. I A. Ohnstad., M. Rugkåsa & S. Ylvisaker (Red.), *Den tause kunnskapens ubehag*. (36- 53). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Bohner, G. & Wänke, M. (2002). *Attitudes and Attitude Change*. East Sussex, England: Psychology Press.
- Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (2019). Sosiologiske og sosialantropologisk tenkemåter. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn: Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (3. utg., s. 11-39).
- Bye, L. E. (2011). Kan du sende meg hudfargen?. *Første steg: tidsskrift for førskolelærere*, 2011(2), 38-40. Hentet fra [https://www2.utdanningsforbundet.no/upload/Tidsskrifter/Forste%20steg/FS\\_2-11/1/Fs\\_2\\_2011\\_38-40.pdf](https://www2.utdanningsforbundet.no/upload/Tidsskrifter/Forste%20steg/FS_2-11/1/Fs_2_2011_38-40.pdf)
- Christie, A. (2010). Whiteness and the politics of 'race' in child protection guidelines in Ireland. *European Journal of Social Work*, 2010 (2), 199-215. Hentet fra <https://doi.org/10.1080/13691451003690858>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*.1991. (6), 1241- 1299. Hentet fra [https://www.jstor.org.ezproxy.hioa.no/stable/1229039?sid=primo&origin=crossref&seq=2#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org.ezproxy.hioa.no/stable/1229039?sid=primo&origin=crossref&seq=2#metadata_info_tab_contents)
- Dominelli, L. (2008). *Anti-racist social work* (3. utg.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Eriksen, T.H. & Sajjad, T. A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis* (6.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon* (2.utg.). Bergen: Fagforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Fellesorganisasjonen. (2015, 28. november). Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Hentet fra



[https://www.fo.no/getfile.php/13117351548957631/Dokumenter/Din%20profesjon/Br  
osjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf](https://www.fo.no/getfile.php/13117351548957631/Dokumenter/Din%20profesjon/Br<br/>osjyrer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf)

- Fook, J. (2002). *Social work: Critical theory and practice*. London: Sage.
- Fuglsang, L., P.B. Olsen & K. Rasborg (Red.). (2013). *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne: På tværs af fagkulturer og paradigmer*. Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Goffman, E. (overs. 2011). *Stigma. Den avvikandes roll och identitet* (3.utg., R. Matz, Overs.). Stockholm: Norstedts.
- Gressgård, R. (2013). Interseksjonalitet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2013 (01), 64-67. Hentet fra [https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/59610279/tfk\\_2013\\_01\\_pdf.pdf](https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/59610279/tfk_2013_01_pdf.pdf)
- Gruber, S. (2016). Cultural competence in institutional care for youths: Experts with ambivalent positions. *Nordic Social Work Research*, 2016 (2), 89- 101. Hentet fra <https://doi-org.ezproxy.hioa.no/10.1080/2156857X.2015.1109541>
- Gullestad, M. (2002). *Det norske dett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Helland, F. (2014). Rasisme uten rasister i Norge. *Agora*, 32 (3/4), 108-143. Hentet fra [https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/66779416/agora\\_2014\\_03-04\\_pdf.pdf](https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/66779416/agora_2014_03-04_pdf.pdf)
- Hennum, N. (2014). The Aporias of Reflexivity: Standpoint, Position, and Non- normative Childhoods. *Journal of Progressive Human Services*. 2014 (1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/10428232.2014.855983>
- Heyerdal-Larsen, J., Popova, B & Obilie, J. (2014). Å møte ubehaget gjennom kritisk refleksjon. I A. Ohnstad., M. Rugkåsa & S. Ylvisaker ( Red.), *Ubehaget i sosialt arbeid*. (124-140). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Hylland, T. & Sajjad, T, A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Oslo: Gyldendal.
- Højberg, H. (2013). Hermeneutikk. I L. Fuglsang., P. B. Olsen & K. Rasborg (Red.), *Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne. På tværs af fagkulturer og paradigmer*. (s. 289- 324). Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Johannessen, A., Tufte, P. A & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (4. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kamali, M. (2002). *Kulturkompetens i sosialt arbete. Om socialarbetarens och klientens kulturella bakgrund*. Stockholm: Carlsson Bokforlag.

- Keskinen, S., Tuori, S., Irni, S., & Mulinari, D. (2009). Complying with colonialism: Gender, race and ethnicity in the nordic region. I Keskinen, S., Tuori, S., Irni, S., & Mulinari, D (Red.), *Postcolonialism and the Nordic Model of Welfare and Gender*. (s.16-46). Ashgate Publishing Ltd.
- Killén, K. (2012). *Profesjonell utvikling og faglig veiledning: et fellesfaglig perspektiv: helhetsperspektiv, relasjonskompetanse, refleksjon, mentalisering*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kjerland, K. A. & Rio, K. M. (2009). Kolonitid. Nordmenn på eventyr og big business i Afrika og Stillehavet. I K. A. Kjerland & K. M. Rio (Red.), *Kolonitid. Nordmenn på eventyr og big business i Afrika og Stillehavet*. (s. 5-9). Oslo: Scandinavian Academic Press/ Spartacus Forlag AS.
- Kjørstad, M. (2006). Between professional ethics and bureaucratic rationality: the challenging ethical position of social workers who are faced with implementing a workfare policy. Mellom profesjonsetikk og byråkratisk rasjonalitet: Sosialarbeideres utfordrende etiske posisjon ved iverksetting av arbeidslinjen. *European Journal of Social Work*, 8 (4), 381-398. <https://doi.org/10.1080/13691450500314459>
- Kuvoame, M. D. (2015). *In Search of Care How marginalised street-involved Black and minority ethnic youths tackle the psychoaffective injuries of multiple and prolonged marginality in a White workfare state* (Doktoravhandling). Universitetet, Oslo.
- Kvale, Steinar & Svend Brinkmann. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Lavik, N. J. (2009). Resignasjon. *Kirke og kultur*, 114 (4), 310-314. Hentet fra [https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/38886936/kok\\_2009\\_04\\_pdf.pdf](https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/38886936/kok_2009_04_pdf.pdf)
- Levin, I. (2004). *Hva er sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (LOV-2017-06-16-51). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Mattsson, T. (2015). *Interseksjonalitet i sosialt arbete: Teori, refleksjon och praxis*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Mortensen, E., Egeland, C., Gressgård, R., Holst, C., Jegerstedt, K., Rosland, S. & Sampson, K. (2008). *Kjønnsteori*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Møller, L. (2012). *Anerkjennelse i praksis- om utviklingsstøttende relasjoner*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

- National Association of Social Workers. (2017). Code of ethics of national association of social workers. Hentet fra 08.august 2018 fra <https://socialwork.sdsu.edu/wp-content/uploads/2011/09/NASW-Code-of-Ethics2017.pdf>
- NAV-loven. (2006). Lov om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven (LOV-2006-06-16-20). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2006-06-16-20>
- Norvoll, R. (2019). Makt og avmakt. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn: Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (3. utg., s. 63-95). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- NOU 2004:13. (2004). *En ny arbeids- og velferdsforvaltning. Om samordning av Aetats, trygdeetatens og sosialtjenestens oppgaver*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/f3e300bbb0f4a369e9dba41fd54e97d/no/pdfs/nou200420040013000dddpdfs.pdf>
- Nyeng, F. (2012). Nøkkeltbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Ohnstad, A. (2014). Ubehaget som kunnskapskilde. I A. Ohnstad., M. Rugkåsa & S. Ylvisaker (Red.), *Ubehaget i sosialt arbeid*. (s. 19- 35). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Qureshi, N. A.(2009). Sosialt arbeid og sosialarbeidernes utfordring i et mangfoldig samfunn. *Sosialt arbeid. Tilbakeblikk-utfordringer-visjoner, 2009* (50), 136-156. Hentet fra [http://m.fo.no/getfile.php/133507-1263994650/06%20Profesjonene/Sosionomene/Jubileumsskrift\\_Qureshi.pdf](http://m.fo.no/getfile.php/133507-1263994650/06%20Profesjonene/Sosionomene/Jubileumsskrift_Qureshi.pdf)
- Rasborg, K. (2013). Sosialkonstruktivismen i klassisk og modern sociologi. I L. Fuglsang., P. B. Olsen & K. Rasborg (Red.), *Videnskapsteori i samfundsvidenskabene. På tværs af fagkulturer og paradigmer*. (s. 403- 438). Fredriksberg: Samfundslitteratur.
- Reiersen. E. (2009). Skandinavisk entreprenør og investorer i det koloniale Afrika, 1911-1948. Deltakelse i kolonisering gjennom handelsselskap og kapitalsterke nettverk. I K. A. Kjerland & K. M. Rio (Red.), *Kolonitid. Nordmenn på eventyr og big business i Afrika og Stillehavet*. (s. 5-9). Oslo: Scandinavian Academic Press/ Spartacus Forlag AS.
- Regjeringen. (2017, 10. januar). Bakgrunnen for NAV-reformen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/pensjon-trygd-og-sosiale-tjenester/nav-reformen/Bakgrunnen-for-NAV-reformen/id606533/>

- Rendtorff, J.D. (2013). Fænomenologien og dens betydning. I L. Fuglsang., P. B. Olsen & K. Rasborg (Red.), *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene. På tværs af fagkulturer og paradigmer.* (s. 259- 288). Fredriksberg: Samfundslitteratur
- Rogstad, J. & Midtbøen, A. H. (2009). *Rasisme og diskriminering: Begreper, kontroverser og nye perspektiver.* Oslo: Norges Forskningsråd.
- Rogstad, J. & Midtbøen, A. H. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (ISF rapport 2012). Hentet fra [https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177445/R\\_2012\\_1\\_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177445/R_2012_1_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Rugkåsa, M. (2012). *Likhetens dilemma. Om sivilisering og integrasjon i den velferdsambisiøse norske stat.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Rugkåsa, M., Ylvisaker, S. & Eide, K. (2017). *Barnevern i et minoritetsperspektiv. Sosialt arbeid med barn og familier.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Rugkåsa, M. & Ylvisaker, S. (2018). Kultursensitivitet. I T.A. Ask & S. B. Eide (Red.), *Barnevernets begreper- i bevegelse* (s. 200- 214). Oslo: Gyldendal
- Rugkåsa, M. & Ylvisaker, S. (2018). Resisting neoliberal change in social work education. I M. K. Kamali & J. H. Jönsson (Red.), *Neoliberalism, Nordic welfare states and social work: current and future challenges* (s. 226- 237). New York: Routledge
- Røysum, A. (2014). Ubehaget ved å forenkle det komplekse. I A. Ohnstad, M. Rugkåsa & S. Ylvisaker (Red.), *Ubehaget i sosialt arbeid* (s.141-159). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Said, E. (1994). *Orientalismen. Vestlige oppfatninger av Orienten.* (A. Aabakken, Overs.). Oslo: Cappelens Forlag AS. Hentet fra [https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2017052307187?page=7](https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2017052307187?page=7)
- Salole, L. (2018). *Identitet og tilhørighet. Om ressurser og dilemmaer i en krysskulturell oppvekst.* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Sands, R.G., & Nuccio, K. (1992). Postmodern Feminist Theory and Social Work. *Social Work.* 1992 (6), 489-494. Hentet fra <https://search-proquest-com.ezproxy.hioa.no/docview/215268407/fulltextPDF/BDB29500A8624B97PQ/1?accountid=26439>
- Skytte, M. (2008). *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid praksis* (2.utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Slettbø, Å. (2012). En fenomenologisk inngang til profesjonsetikken Tillit i praksis – forutsetning eller fortjeneste?. *Nordisk sygeplejeforskning*. 2012 (2), 145-155. Hentet fra [https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/54517175/nsf\\_2012\\_02\\_pdf.pdf](https://www-idunn-no.ezproxy.hioa.no/file/pdf/54517175/nsf_2012_02_pdf.pdf)
- Sosialtjenesteloven. (2009). Lov om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (LOV-2009-12-18-131). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2009-12-18-131>
- Statistisk Sentralbyrå. (2019, 25. mars). Folk flest er positivt innstilt til innvandrere. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/folk-flest-er-positivt-innstilt-til-innvandrere>
- Statistisk Sentralbyrå. (2019, 25. mars). Folk flest er positivt innstilt til innvandrere. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/folk-flest-er-positivt-innstilt-til-innvandrere>
- Staubæs, D. (2002). *Køn, etnisitet og skoleliv*. Fredriksberg: Forlaget Samfundslitteratur.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Thorbjørnsrud, B. (2019). Kulturelle fortolkningsrammer. I E. Brodtkorb & M. Rugkåsa (Red.), *Mellom mennesker og samfunn: Sosiologi og sosialantropologi for helse- og sosialprofesjonene* (3. utg., s. 211-250). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Wellmann, D.T (1993). *Portraits of white racism*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wergeland, E. & Norberg, P. (2016). *Verneombudet* (4. utg.). Oslo: Gyldendal arbeidsliv.
- William, C. C. (2006). The epistemology of cultural competence. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 2006 (2), 209- 220. Hentet fra <https://journals-sagepub-com.ezproxy.hioa.no/doi/pdf/10.1606/1044-3894.3514>
- Williams, C., & Soydan, H. (2005) When and How Does Ethnicity Matter? A Cross-National Study of Social Work Responses to Ethnicity in Child Protection Cases. *The British Journal of Social Work*, 2005 (6), 901-920. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch281>
- Østby, L. (2008). Rasisme eller kultur? Perspektiver i utdanning av sosialarbeidere i Norge og England. *Fontene forskning*.2008 (1), 49-61. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/98855/Rasisme%20eller%20kultur.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## Vedlegg 1

English text below

### BEKREFTELSE PÅ ENDRING

Vi viser til statusmelding mottatt: 29.06.2018.

Personvernombudet har nå registrert ny dato for prosjektslutt 15.05.2019.

Det legges til grunn at prosjektopplegget for øvrig er uendret.  
Ved ny prosjektslutt vil vi rette en ny statushenvendelse.

Hvis det blir aktuelt med ytterligere forlengelse, gjør vi oppmerksom på at utvalget vanligvis må informeres ved forlengelse på mer enn ett år utover det de tidligere har blitt informert om.

Ta gjerne kontakt dersom du har spørsmål.

Vennlig hilsen,  
Lasse André Raa - Tlf: 55 58 20 59  
Lasse.Raa@nsd.no  
Personvernombudet for forskning,  
NSD – Norsk senter for forskningsdata AS  
Tlf. direkte: (+47) 55 58 21 17 (tast 1)

---

### AFFIRMATION

Referring to status report received 29.06.2018.

The Data Protection Official has registered that the project period has been extended until 15.05.2019.

We presuppose that the project otherwise remains unchanged.

Please note that in case of further extensions, the data subjects should usually receive new information if the total extension exceeds a year beyond what they previously have received information about.

Do not hesitate to contact us if you have any questions.

Best regards,  
Lasse André Raa - Phone number: 55 58 20 59  
Lasse.Raa@nsd.no  
the Data Protection Official for Research,  
Norwegian Centre for Research Data  
Phone number (switchboard): (+47) 55 58 21 17 (enter 1)

## Vedlegg 2

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



Vår dato: 05.04.2017      Vår ref: 53054 / 3 / IJJ      Deres dato:      Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 16.02.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

*53054                                      Hudfargens betydning i sosialt arbeid sett fra sosialarbeiderens ståsted*  
*Behandlingsansvarlig              Høgskolen i Oslo og Akershus, ved institusjonens øverste leder*  
*Daglig ansvarlig                      Marianne Rugkåsa*  
*Student                                      Johanna Obilie*

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

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

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, [http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2018, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Ida Jansen Jondahl

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*



Kontaktperson: Ida Jansen Jondahl tlf: 55 58 30 19  
Vedlegg: Prosjektvurdering  
Kopi: Johanna Obilie Johanna\_gifty@hotmail.com



## Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 53054

### FORMÅL

Formålet med prosjektet er å belyse ulike sider av hudfargens betydning fra sosionomens ståsted i NAV. Hovedfokuset vil være rettet mot sosionomers erfaringer og opplevelser rundt det å være synlig innvandrere med en annen hudfarge enn majoriteten og som offentlig ansatte i NAV.

### INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

### SENSITIVE OPPLYSNINGER

Det behandles sensitive personopplysninger om etnisk bakgrunn eller politisk/filosofisk/religiøs oppfatning.

### TAUSHETSPLIKT OG TREDJEPERSON

I informasjonsskrivet blir det opplyst om at studenten ikke skal søke om dispensasjon fra taushetsplikten, og at du ikke er ute etter informasjon om brukere, kolleger eller samarbeidspartnere. Personvernombudet anbefaler i tillegg at prosjektleder tar dette opp med informantene i forbindelse med intervjuet. Forsker og informant har et felles ansvar for at det ikke kommer taushetsbelagte opplysninger inn i datamaterialet. Forsker må stille spørsmål på en slik måte at taushetsplikten kan overholdes. Det må utvises varsomhet ved bruk av eksempler, og vær oppmerksom på at ikke bare navn, men også identifiserende bakgrunnsopplysninger må utelates, f.eks. alder, kjønn, tid, sted og eventuelle spesielle hendelser/saksopplysninger. Personvernombudet forutsetter at det ikke innhentes personopplysninger om noen av klientene, og at taushetsplikten ikke er til hinder for den behandling av opplysninger som finner sted.

Vi anbefaler også at du i forkant av intervjuet snakker med informantene om at de ikke skal navngi eller på annen måte identifisere tredjepersoner som ikke deltar, som kolleger eller samarbeidspartnere.

### INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at student og veileder følger Høgskolen i Oslo og Akershus sine rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

#### PROSJEKTLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektlutt er 30.06.2018. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger somf.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

## Vedlegg 3

### **Forespørsel om deltakelse i et prosjekt om hudfargens betydning i profesjonsutøvelsen i sosialt arbeid i NAV**

Jeg er en student som studerer master i sosialt arbeid ved Høgskolen i Oslo og Akershus, og driver nå med min avsluttende masteroppgave. Hovedfokuset i mitt prosjekt er rettet mot sosionomers erfaringer med å jobbe som offentlige ansatte i NAV med minoritetsbakgrunn og majoritetsbakgrunn. Jeg ønsker å få innsikt i hvordan sosionomer ser på fenomenet hudfarge og hvordan de tror at det kan ha betydning i deres profesjonsutøvelse.

For å kunne finne ut av dette, har jeg ønske om å intervju 6-10 lyshudede og mørkhudede sosionomer i NAV. Intervjuet vil ha form av en ustrukturert samtale. Samtalen vil omhandle sosionomenes fortellinger, erfaringer og refleksjoner rundt deres tanker om hudfargens betydning i deres yrkesutøvelse. Det vil bli stilt oppfølgingsspørsmål i forhold til fortellingene, og dersom ikke alle temaene blir dekket gjennom fortellingene så kommer jeg til å stille flere spørsmål til slutt.

Jeg kommer til å anvende båndopptaker og ta notater underveis i intervjuet. Intervjuet vil vare cirka 1-1,5 time, tid og sted avtales sammen. Det er frivillig å delta og du har anledning til å trekke deg når som helst underveis, uten å komme med begrunnelse. Dersom du trekker deg og ikke ønsker å delta vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert og slettet.

Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i selve masteroppgaven. Opplysningene skal anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2018. Når det gjelder fortellinger om brukere, kollegaer og samarbeidspartnere kommer jeg ikke til å søke om dispensasjon fra taushetsplikten, fordi jeg ikke er ute etter informasjon om brukere, kollegaer eller samarbeidspartnere som kan gjøre dem gjenkjennbare.

Dersom du har lyst å delta på intervjuet, er det fint om du kan skrive under vedlagt samtykkeerklæring og sende det i retur til meg. Interesse kan meldes per e-post eller telefon, og jeg tar med denne samtykkeerklæringen til intervjuet.

Hvis du har noen spørsmål kan du ringe til meg på 93210854 eller sende en e-post til Johanna\_gifty@hotmail.com. Min veileder er Marianne Rugkåse ved Høgskolen i Oslo og Akershus. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Med vennlig hilsen  
Johanna Obilie  
Christoffer Hellumsvei 12  
0951 Oslo

Samtykkeerklæring: Jeg har mottatt skriftlig informasjon og ønsker frivillig å delta i studien.

Signatur.....Telefonnummer.....

## Vedlegg 4

### Intervjuguide

#### Bakgrunn:

- Hva slags utdanning har du?
- Hvor tok du din utdanning fra?
- Hvor kommer du fra?
- Hva slags arbeidserfaring har du?
- Hvilken stilling har du og hva innebærer det?
- Hva var motivasjonen din for å bli sosialarbeider og jobbe i NAV?
- Hvor lenge har du jobbet her?

#### Hudfarge:

- Når jeg nevner ordet hudfarge, hva er det første du assosierer det med?
- Hva slags type holdninger tror du at mennesker har til hudfarge?
- Hvordan forholder du deg til hudfarge?
- Hvilken betydning tror du at hudfarge kan ha i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere?

#### Erfaringer:

- Kan du fortelle om en erfaring der du opplevde at din hudfarge påvirket samarbeidet med brukere, kollegaer og samarbeidspartner?
- Kan du sammenligne saker der du jobbet med lyshudede brukere, kollegaer og samarbeidspartner med saker der du jobbet med mørkhudede brukere, kollegaer og samarbeidspartner? Hva opplevde du gikk bra og dårlig?
- Har du opplevd å bli forskjellsbehandlet i ditt yrke som sosialarbeider på NAV?
- Dersom du skulle komme i kontakt med personer som ikke ønsker å samarbeide med deg på grunn av din hudfarge, hvordan ville du ha håndtert dette?
- Dersom du skulle komme i kontakt med personer som kun foretrekker å ha snakke med deg på grunn av din hudfarge, hvordan ville ha håndtert dette?
- Har du sett eller hørt om andre som har opplevd tilsvarende situasjoner nevnt ovenfor?
- Hvordan opplever du at din arbeidsplass håndterer slike saker? Finnes det rutiner knyttet til slike hendelser? Tror du at slike saker blir varslet? På hvilken måte? Hva tror du konsekvensen av dette kan være?

#### Fordeler og utfordringer med hudfarge i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere:

- Hvordan tror du at din hudfarge kan påvirke samarbeidet med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere?
- Kan det være en fordel å være en mørkhudet sosialarbeider i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere? Hvordan?
- Kan det være en utfordring å være mørkhudet sosialarbeider i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere? Hvordan?

- Kan det være en fordel å være lyshudet sosialarbeider i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere? Hvordan?
- Kan det være en utfordring å være lyshudet sosialarbeider i møte med brukere, kollegaer og samarbeidspartnere? Hvordan
- Hvordan tror du disse utfordringene og fordelene kan påvirke yrkesutøvelsen?

**Andre forhold:**

- Kan du beskrive andre forhold enn kategorien hudfarge, som du tror kan ha betydning i møte med brukere, kollegaer, og samarbeidspartnere?

**Utdypende spørsmål underveis:**

- Kan du utdype dette mer?
- Kan du komme med flere eksempler på dette?
- Kan du spesifisere dette mer?
- Hvordan opplevde du det?
- Hva tenkte du på det tidspunktet?
- Hva følte på det tidspunktet?
- Mulige konsekvenser at dette?
- Tenker du at det kan være det samme som for eksempel (Rasisme, kategorisering, diskriminering etc?)

**Avslutningsvis:**

- Har du noen spørsmål? Noe mer du ønsker å tilføre?