

Referanse til artikkelen: Carolina Ohls (2019). Annengjøringens mekanismer og betydning – en studie av Kvalifiseringsprogrammet. *Fontene forskning*, 12(2), 18-31.

NØKKELBORD: ANNENJØRING, SOSIALT ARBEID, MINORITETSDELTAGERE, VEILEDERE OG KVALIFISERINGSPROGRAMMET



Carolina Ohls

Førstelektor, VID vitenskapelige høyskole
carolina.ohls@vid.no

Annengjøringens mekanismer og betydning

– en studie av Kvalifiseringsprogrammet

Artikkelen tar utgangspunkt i det arbeidsrettede tiltaket Kvalifiseringsprogrammet. Jeg utforsker om ulikhet, i form av kulturell annerledeshet, danner grunnlag for negativ kategorisering av minoritetsdeltagere i programmet, og hvilken betydning det eventuelt får for deres aktiveringsløp. Begrepet annengjøring (othering) er et analytisk verktøy og rammeverk for å beskrive hvordan en negativ kategorisering i ujevne maktforhold kan føre til marginalisering. Empirien er kvalitative intervjuer med veiledere og uformelle samtaler med minoritetsdeltagere i programmet. Analysen viser at ulikhet i språkkunnskaper, kultur og religionsutøvelse danner grunnlag for å annengjøre deltagerne på både system-, organisatorisk og individuelt plan. Annengjøring kan påvirke aktiveringsløpet negativt ved å bidra til reduserte arbeidsmuligheter. Artikkelen viser også hvordan annengjøring kan hindre inkludering.



Illustrasjon: Eldbjørg Ribe

deem om at alle skal være i arbeid er grunnleggende for den norske velferdsstaten, og arbeidslinja har stått sterkt i norsk velferdspolitik de siste tiårene (Hernes, 2011). Et av de praktiske tiltakene i arbeidslinja er Kvalifiseringsprogrammet som retter seg til sosialhjelpsmottagere. Programmet ble innført i 2007 og i årene 2015 til 2018 deltok omtrent 9000 personer i programmet (Brakalsvålet, 2019). De siste årene har andelen deltagere med minoritetsbakgrunn⁹ økt, og i 2018 utgjorde de mer enn femti prosent av deltagerne (Lima & Furu-berg, 2018). Økningen henger sammen med økt innvandring, og at flere personer med minoritetsbakgrunn er arbeidssøkere og mottar sosialhjelp enn i befolkningen ellers.

Generelt er arbeidsledigheten høyere blant personer med minoritetsbakgrunn (5.4 prosent), enn i den øvrige befolkningen⁹ (3.8 prosent) (SSB, 2019). Årsakene til at personer med minoritetsbakgrunn har lavere arbeidstilknytning enn den øvrige befolkningen er sammensatte; det kan være flyktningbakgrunn, kort botid i landet og at lav utdanning påvirker arbeidsmulighetene negativt (Olsen, 2019). Videre kan diskriminering på arbeidsmarkedet hemme minoritetspersoners mulighet til arbeid (Midtbøen, 2015; Birkelund, Heggebø & Rogstad, 2017; Drange & Orupabo, 2018). I denne artikkelen vil jeg særlig belyse diskriminering fordi det kan medvirke til å skille mellom «oss» og «dem». En slik dikotomisering kan føre til negativ kategorisering av personer med minoritetsbakgrunn, der ulikhet eller annerledeshet kan få et negativt innhold. Negativ tilnærming til ulikhet kan få alvorlige konsekvenser fordi personer med minoritetsbakgrunn kan føle mindre tilhørighet til samfunnet, noe som kan øke risikoen for sosial ekskludering (Richmond, 2002; Lianos, 2013).

Med dette som bakteppe vil jeg (1) utforske om ulikhet, i form av kulturell annerledeshet, danner grunnlag for en negativ kategorisering av minoritetsdeltagere, og (2) hvilken betydning det eventuelt får for deres aktiveringsløp. Det empiriske materialet bygger på kvalitative intervjuer med veiledere i programmet og uformelle samtaler med minoritetsdeltagere. For å belyse problemstillingen bruker

jeg *annengjøring* (othering) som analytisk verktøy, der «de(n) andre» er et symbolsk begrep for annengjøringen. I teoriavsnittet drøfter jeg begrepet nærmere. I korthet viser annengjøring til negativ kategorisering og til en prosess som er med på å skape et unyansert og diskriminerende skille mellom «oss» og «dem» (Lister, 2004). Annengjøring er nært beslektet med stigmatisering, og annengjøring kan forsterkes av stigmatisering av «de(n) andre» (Lister, 2004; Barter-Godfrey & Taket, 2009). Annengjøring og stigmatisering beskriver likevel forskjellige fenomener, utfra tilnærmingen til ulikhet. Ulikhet er et tvetydig, og ikke udelt negativt begrep – vi trenger ulikhet for å skape mening. Hall (1997) peker på at ulikhet gir grunnlag for utforming av språk og kultur, og hjelper oss til å utvikle en sosial identitet. Mens «de(n) andre» kan vise til ulikhet på en nøytral måte, vil stigmatisering mangle slike konnotasjoner. Gjennom å sette søkelys på annengjørende praksis kan vi motarbeide den og fremme en ikke-undertrykkende og rettighetsbasert praksis, som tar utgangspunkt i brukeres behov (Dominelli, 2002; Ife, 2012).

Kvalifiseringsprogrammet – organisatorisk ramme og tidligere forskning på programmet

Deltagelse i programmet gir rett til kvalifiseringsstønad og til en individuell plan (Sosieltjenesteloven, 2009, §35). Kommunen utbetaler kvalifiseringsstønaden månedlig, og den har preg av å være en vanlig lønn. Den individuelle planen skal ta utgangspunkt i deltagerens behov og skal skreddersys for den enkelte (Nav, 2019). Lovendringer i 2019 har ført til at programtilbudet kan inneholde ulike former for utdanning (Endringslov til Sosieltjenesteloven, 2019, §30). Den nye loven gjør det også mulig å delta i programmet i opptil to år, og deltagelse kan forlenges i inntil ett år ved særlige grunner. Tidligere varte det i 12 måneder, men kunne forlenges i opptil ett år til. Blant dem som arbeider med programmet er sosionomene i mindretall, og majoriteten av veilederne har annen faglig eller akademisk bakgrunn (Brodtkorb, 2017).

Jeg har begrenset presentasjon av tidligere forskning til studier som har satt søkelyset på veiledere og deltagere i Kvalifiseringsprogrammet. Forskning

om veiledere handler først og fremst om implementering og utfordringer knyttet til tjenestelevering. Solvang (2016) drøfter veiledernes strategier for utøvelse av skjønn. Hun finner at politiske og institusjonelle rammeverk fører til at veilederne utelukkende stiller krav om aktivering, eller tilbyr tjenester som i varierende grad samsvarer med deltagerens forutsetninger, noe som kan ha negative konsekvenser for deltagerens aktiveringsløp. Brodtkorbs (2017) analyse av individuell tilpasning av tjenester i programmet viser at veiledernes kunnskapsgrunnlag, deres verdier og erfaring får stor betydning for hvordan den individuelle planen utformes, fordi det mangler klare retningslinjer. Slik praksis kan stride mot prinsippet om brukermedvirkning. Fribergs og Elgvins (2016) studie viser at språkbarrierer, veiledernes knapphet på tid og brukernes begrensede systemkunnskap også skaper utfordringer for brukermedvirkning, spesielt i møte mellom somaliske brukere og ansatte i Nav. Sanksjonering av brukere er et omstridt tema i aktiveringsfeltet, men Terum, Torsvik og Øverbye (2017) viser at veiledere i liten grad velger å sanksjonere deltagere som bryter med de kravene som er stilt.

Tidligere forskning viser at deltagerne har sammensatte problemer, og at deres liv preges av psykiske og helsemessige utfordringer og dårlig økonomi (Schafft & Spjelkavik, 2011; Ohls, 2017). Flere studier konkluderer likevel med at deltakerne synes at programmet er meningsfullt, og at minoritetsdeltagere oppgir at de har fått bedre norskkunnskaper (Reichborn-Kjennerud, 2009; Schafft & Spjelkavik, 2011; Djuve, Nielsen & Strand, 2012). Voll (2013) viser at deltagerne mener at relasjonen til veilederne er god. Hansen (2017) konkluderer at kvinnelige deltagere synes at Kvalifiseringsprogrammet gir nye muligheter, mens mannlige deltagere derimot opplever tap av status og lav selvfølelse. Røe (2011) peker på at det er sammensatte grunner til at mange minoritetspersoner forblir langtidsledige. Det skyldes mangler i strukturene og i hjelpeapparatet, men også individuelle utfordringer, slik som svake språkkunnskaper, helseproblematikk og manglende forståelse for «norske koder».

I en studie av aktiveringstiltak rettet mot kvin-

ner med minoritetsbakgrunn har Rugkåsa (2012) tatt utgangspunkt i begrepet annengjøring. Hun kritiserer den norske velferdsstaten for å representere en enhetskultur som er lite tolerant ovenfor kulturell annerledeshet, og stiller seg kritisk til en aktiveringspraksis som har assimilerende trekk istedenfor å ha fokus på inkludering. Denne gjennomgangen av tidligere forskning viser at annengjøring fra et deltager- eller veilederperspektiv i Kvalifiseringsprogrammet er et utforsket tema.

Teoretisk rammeverk – «de(n) andre» og annengjøring

Begrepet «den andre» er et element i annengjøring, og «den andre» er langt ifra et nytt begrep. Riggins (1997, 3) skriver at allerede Platon i sin tid brukte dette begrepet for å symbolisere forholdet mellom den som observerer; Selvet og den som blir observert, «den andre». Annengjøring kan også forstås som fordommer om andre grupper, og det kan vise til et rammeverk som beskriver prosesser og forhold som reproducerer ulikhet og marginalisering på et gruppenivå (Powell & Menendian, 2016). Andre måter å forstå annengjøring på er at det dreier seg om stereotypisering (Lister, 2004), dekontekstualisering (Sidi & Krumer-Nevo 2012) og ujevne maktforhold på forskjellige nivåer (Julkunen & Rauhala, 2013).

Stereotypisering handler om diskriminerende stempling, hvor en gruppe tilskrives «tatt-for-gitt-heter» (Lister, 2004). Pickering (2001, s.72) hevder at de samme mekanismene er til stede ved annengjøring, men i mer avansert form – det dreier seg om å redusere «de(n) andre» til et distansert objekt gjennom bruk av språk og derved utøve makt og kontroll (Pickering, 2001). Dekontekstualisering innebærer at atferd blir tatt ut sin sammenheng og blir fremstilt som generelle trekk, istedenfor å bli sett på som individuell reaksjon på enkelte hendelser (Krumer-Nevo & Sidi, 2012).

Julkunen og Rauhala (2013, 117) fremhever derimot at annengjøring er et flerdimensjonalt begrep som kan skje både på individnivå, i praktisk sosialt arbeid, og i en politisk, institusjonell og profesjonell sammenheng, slik som i et velferdssystem. På makronivå

kommer annengjøring til uttrykk i form av forskjellige maktrelasjoner som ««avhengig – uavhengig» og «maktløse – mektige» og utspiller seg i en politisk sammenheng eller på andre arenaer som arbeidsmarkedet. Annengjøring på gruppenivå skjer i en kontekst av rom/sted, for eksempel i inndelinger som «privat – offentlig» eller «marginal – sentral». For å vise til ujevne maktfordel på mikronivå eller individuelt plan peker annengjøring på ulikheter, for eksempel i form av «dem – oss», «ulik – lignende» og «tilbakestående – utviklet». Nivåene har en tendens til å overlape hverandre, og de beskrevne forholdene skjer ikke utelukkende på et nivå, men kan skje samtidig på forskjellige nivåer (Julkunen & Rauhala, 2013, 117).

Ifølge Dominelli (2018) kan klasseforskjeller og etnisitet være et grunnlag for annengjøring. Konsekvenser av annengjøring er at det kan ha en marginaliserende effekt ved at dominerende grupper tar avstand fra «den andre», og velger å legge skylden på «de(n) andre» for sine egne og samfunnets problemer (Pickering, 2001). Knight (2017) viser at annengjøring bidrar til polarisering i samfunnet. Dominerende grupper kan også opprettholde annengjøringen gjennom å sette regler for atferd og gjennom andre mekanismer, som annengjørende diskurser og tolkninger (Krumer-Nevo & Sidi, 2012). En annen konsekvens av annengjøring kan være at annengjorte personer blir nektet muligheten til å definere seg selv fordi dominerende grupper gjør det på deres vegne (Pickering, 2001). Riggings (1997, s. 8) påpeker at: «To name one's Self is a human right that frequently is denied to Others».

Jeg bruker annengjøringen som et rammeverk for å vise til hvordan negativ kategorisering, i ujevne maktforhold på forskjellige nivåer vil bidra til og/eller opprettholde marginalisering. Et slikt rammeverk omfatter også ekskludering, stereotypiserende tolkninger/diskurser og dekontekstualisering. For å vise hvordan annengjøring kommer til uttrykk i Kvalifiseringsprogrammet tar jeg utgangspunkt i Julkunens og Rauhalas (2013) flerdimensjonale forståelse. På systemnivå kan annengjøring av minoritetsdeltagere komme til syne på arbeidsmarkedet, i Nav og i andre instanser. På mesonivå kan praksisen i tiltaket få annengjørende trekk gjennom at deltagerne blir «de andre» i akti-

viteter knyttet til praksisen. Dette kan også skje på individnivå, hvor veiledere direkte kan underbygge en «ulik – lik» og «oss – dem» tankegang, hvor minoritetsdeltagere kan få et negativt stempel, på grunn av klasseforskjeller og/eller etnisitet. I analysen vil jeg også trekke inn begreper som stereotypisering og dekontekstualisering for å vise til annengjøring.

Metode og data

Enkelte Nav-kontor setter ut aktiveringsvirksomhet i Kvalifiseringsprogrammet til tiltaksarrangører. Jeg har innhentet data fra ett slikt tiltak på Østlandet. Dette tiltaket er valgt fordi det er et av de største i området i antall deltagere, noe jeg så som en fordel for rekrutteringen av informanter. Datamaterialet består av semistrukturerte intervjuer med ti aktiveringsveiledere, syv kvinnelige og tre mannlige. To av de ti intervjuede veilederne hadde minoritetsbakgrunn. Åtte av veilederne hadde utdanning på bachelor- eller masternivå i samfunnsfag eller humaniora og to var utdannede sosionomer. Bortsett fra én nyansatt hadde alle relativt lang erfaring med arbeidskvalifisering. Seleksjonskriteriet for deltagelse i intervjuene var at veilederne hadde erfaring fra arbeid med minoritetsdeltagere i Kvalifiseringsprogrammet. I intervjuene spurte jeg veilederne om muligheter og begrensninger i arbeidet med minoritetsdeltagere både i og utenfor tiltaket, for eksempel i samarbeid med arbeidsgivere. Intervjuene ble gjennomført ved tiltaket og varte omtrent 60–80 minutter hver. De ble tatt opp på bånd og transkribert av forfatteren.

I tillegg til intervjuene bruker jeg materiale fra uformelle samtaler med minoritetsdeltagere. De uformelle samtaler ble gjennomført mens jeg utførte et kortvarig feltarbeid. Under fire ukers tid, et par timer om dagen, fulgte jeg et arbeidssøkeropplegg som var rettet mot en gruppe på omtrent 20 minoritetsdeltagere, fra Sør-Amerika, Asia, Afrika og Midtøsten, som deltok i aktiviteter ved det undersøkte tiltaket. I tråd med Fangens (2010) forståelse av uformelle samtaler har jeg brukt materialet fra disse samtaler for å beskrive aktiviteter ved tiltaket og for å supplere intervjumaterialet.

I tillegg til intervjuer med veiledere har jeg også

gjennomført 20 intervjuer med majoritets- og minoritetsdeltagere i programmet, som viser at deltagerne har lav livskvalitet og begrensede muligheter til økt verdighet gjennom deltagelse. Dette materialet er beskrevet i andre artikler (Ohls, 2017;2019) og inngår ikke i analysen for denne artikkelen.

Studien er begrenset av at den bare bygger på ett tiltak som tilbyr tjenester innenfor Kvalifiseringsprogrammet, og det ville ha styrket studien dersom to eller flere tiltak kunne ha blitt sammenlignet. Som Schafft og Spjelkavik (2011) peker på, er det store forskjeller mellom tiltakene i Kvalifiseringsprogrammet, og i noen kommuner fungerer tiltakene bedre enn i andre. Det er også en begrensning at bare ti ansatte ble intervjuet; flere informanter kunne gitt et mer nyansert og generaliserbart materiale (Kvale, 1996). Likevel peker materialet på viktige trekk ved Kvalifiseringsprogrammet ved å ta utgangspunkt i veileders og deltageres erfaringer (Hansen, 2019).

Etikk

Studien er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Under feltarbeidet og i uformelle samtaler med deltagerne var det etisk utfordrende at jeg ikke er helt sikker på om alle deltagerne var klar over hva min rolle som forsker innebar mens jeg fulgte med på kursopplegget. Mange trodde at jeg var lærer, og på grunn av språkutfordringer var det krevende å forklare hva forskerrollen innebar. I intervjuene med veilederne ser jeg i etterpåklokskapsens lys at jeg i større grad burde diskutert intervju-utsagn som stred med mitt eget verdigrunnlag, som for eksempel om forhold som jeg mener stred med god praksis, slik som ved negativ generalisering av minoritetsdeltagere. Sands og Krumer-Nevo (2006) bruker begrepet «problematisk informasjon» [eng. troubling information] for å beskrive slik informasjon og foreslår å ha en dialog med informantene for å bearbeide den.

Analyse

For å analysere intervjuene har jeg anvendt en fortolkende fenomenologisk analyse (interpretative phenomenological analysis). Hensikten med denne analysen er å utforske personlige erfaringer basert på

informantens oppfatning/forståelse av en hendelse og hvordan de tilskriver hendelsen mening, noe som gjøres ved å foreta en trinnsvis analyse (Smith & Osborn, 2007; Semb, Borg & Ness, 2016). Som første trinn transkriberte jeg selv materialet, noe som ga meg et godt innblikk i materialet. Deretter leste jeg transkripsjonene nøye og skrev sammendrag av alle transkripsjonene, og kodet materialet ved hjelp av programmet Atlas.ti (Atlasti.com, u. å.). Jeg organiserte kodene i overordnede og underordnede temaer og så etter sammenhenger mellom dem. Et eksempel på et overordnet tema er «minoritetskvinner og religion», med undertemaet «bruk av hijab». For å få oversikt over materialet kategoriserte jeg til slutt temaene i tabellform. Analysen viser at ulikheter som kulturell annerledeshet er forankret i kategorier som *språkkunnskaper*, *kultur* og *religionsutøvelse* og at disse personlige faktorene danner grunnlag for å annengjøre minoritetsdeltagere på makro-, meso- og mikronivå. Nivåene har en tendens til å flyte inn i hverandre, og det er vanskelig å atskille dem.

De analytiske kategoriene, språk, kultur og religionsutøvelse, danner strukturen for presentasjon av funnene, og jeg bruker sitater fra intervjuene og materiale fra de uformelle samtalene for å tydeliggjøre funnene. I analysen vil jeg også trekke inn begreper som stereotypisering og dekontekstualisering for å vise til annengjøring. I diskusjonen drøfter jeg betydningen som dette eventuelt får for minoritetsdeltageres aktiveringsløp.

FUNN

Språkkunnskaper som grunnlag for annengjøring

Jeg vil først vise hvordan språkforskjeller kan få annengjørende trekk på systemnivå, blant annet i arbeidslivets krav om språk-kvalifikasjoner. I stillingsannonser er det ofte krav til bestemte språk-kvalifikasjoner – for eksempel at jobbsøkerne må ha avlagt og bestått ulike former for språkprøver. Et eksempel på en skriftlig oppgave tilsvarende det høyeste nivået, B2, er at: «Kandidaten får presentert en problemstilling, og skal skrive om sitt syn på

saken og argumentere for det» (Kompetanse Norge, u. å). En av veilederne mente den skriftlige utformingen av disse prøvene var problematisk fordi språket i testene var utformet fra en akademisk og «vestlig» (underforstått norsk) tankegang. Hun mente denne fremstillingen ble utfordrende for minoritetsdeltagere som ikke var vant til slike formuleringer. Språket i prøvene kan underbygge en annengjørende diskurs, hvor en vestlig tankegang blir dominerende uten å ta hensyn til kulturelt mangfold. Det akademiske språket kunne bli en barriere mot å bestå testene, og dersom deltagerne ikke besto dem, ble de også diskvalifisert fra å søke en rekke jobber, blant annet i kommunal sektor. En veileder kommenterte: «*De menneskene [minoritetsdeltagerne] mister alle mulighetene sine. Ikke sant? Det er jo det store problemet*». Veilederen mente at kommunen hadde et samfunnsansvar for å integrere arbeidsledige minoritetspersoner, og at kommunene unngikk sitt ansvar gjennom å praktisere en streng språkpolitikk. En annen veileder satte følgerne av kommunenes strenge språkkrav inn i et større perspektiv:

«Det er et mareritt. Den norskprøven skaper ikke bare problemer for å få jobb eller ikke få jobb. Det skaper et skille [...] For plutselig blir det bare innvandrere og flyktninger som ikke klarer å bestå norskprøve 3 [tilsvarende B2] som jobber i de lavest betalte jobbene.»

En streng språkpolitikk kan altså bidra til annengjøring av minoritetsdeltagere. Det kan oppstå klasseforskjeller på bakgrunn av språkkunnskaper, fordi minoritetspersoner som ikke oppfyller kravene til norskkunnskaper ikke får de samme mulighetene som den øvrige befolkningen. Slik praksis kan på sikt lede til økt marginalisering. Andre annengjørende språklige faktorer på systemnivå var knyttet til Navs mangelfulle kartlegging av deltagerne. Minoritetsdeltagere med kognitive problemer som gir seg utslag i språkvansker, kan få ekstra støtte, men dersom disse språkvanskene ikke er godt nok dokumentert, får ikke deltageren slik hjelp. På sikt kan en slik praksis få en ekskluderende effekt.

I de uformelle samtalene kom annengjøring på praksisnivå (mesonivå) til uttrykk gjennom at akti-

viteter i Kvalifiseringsprogrammet kunne bidra til annengjøring på grunn av språkutfordringer. Deltagerne fikk for eksempel i oppgave å søke jobb gjennom å bruke «finn.no», noe som viste seg å være utfordrende å bruke. En deltager spurte om hjelp til å finne rett fylke eller rett søkeord. En annen deltager forklarte: «jeg vil jobbe med renhold», men viste ikke hva hun skulle krysse av for å få opp et slikt jobbtreff. Et verktøy som finn.no forutsetter en viss grad av IT-ferdigheter og norskkunnskaper. Uten at det er hensikten med disse verktøyene kan slike oppgaver forsterke en følelse av utenforskap for personer som ikke har disse ferdighetene. Språkkøvelser som var integrert i deltagerens praksisperiode var en annen kilde til frustrasjon. I en samtale med en mannlig deltager kom det fram at han hadde utført vaktmesteroppgaver for å forbedre norskkunnskapene sine, men det fantes ikke kolleger å praktisere språket med. Han oppfattet derfor praksisen som hensiktsløs og var irritert over at han ikke hadde fått mulighet til å praktisere språket. Slik praksis behøver ikke eksplisitt dreie seg om annengjøring, men på sikt kan en slik hendelse hindre følelse av tilhørighet.

Også på individnivå kom annengjøring knyttet til språklige forskjeller til uttrykk. Halvparten av veilederne brukte deltagerens språkkunnskaper for å beskrive dem, og sammen med andre egenskaper, slik som liten interesse for sosiale sammenkomster, bidro dette til en annengjort fremstilling. En veileder beskrev en av deltagerne slik:

«Han snakker dårlig norsk. Han trenger tolk. Han integreres ikke. Han snakker ikke med kolleger, han deltar ikke i sosiale sammenhenger, julebord og møter og alt dette. Siste beskjed fra sjefen: beklager, men vi kan ikke ansette en som bare går som et spøkelse her.»

Dette utsagnet kan også være et tegn på dekontekstualisering ved at deltagerens atferd blir tatt ut av sin sammenheng. Uten å undersøke de bakenforliggende årsakene til at personen ikke deltok sosialt, fremstilte arbeidsgiveren deltageren overfor veilederen på en nedvurderende måte. I dette tilfellet hadde det vært mulig å snu perspektivet og rette blikket mot arbeidsgiverens evne til å tilrettelegge for inte-

grering, i stedet for å sette søkelyset på deltageren.

Et annet eksempel på annengjøring på individnivå kom fram i uttalelsen fra en veileder i en diskusjon om ansettelse av minoritetsdeltagere: «*Da vi da har tenkt; «Unnskyld, kunne du tenkt deg den personen som en kollega av deg? Nei.» Ikke sant. [...] Det er språk, det er ditt, det er datt».* Her blir deltageren fremstilt som «den andre» som ikke passer inn i arbeidsmiljøet på grunn av mangelfulle språkkunnskaper og andre uuttalte mangelfulle egenskaper. Dette viser tydelig at annengjøringen kan ha en ekskluderende effekt.

Kultur som grunnlag for annengjøring

I intervjuene satte veilederne på forskjellige måter søkelys på deltagerens utfordringer med å tilpasse seg det norske arbeidslivet, og mente at det oftest var kulturelt forankret. Annengjøring basert på kulturell tilhørighet kom til uttrykk i ren diskriminering av enkelte etniske grupper. Ifølge en veileder ble for eksempel somaliere nedprioritert av arbeidsgivere dersom burmesiske deltagere søkte på den samme stillingen. En annen veileder viste til et eksempel på en arbeidsgiver som trakk tilbake løftet om praksisplass som følge av deltagerens etniske tilhørighet. I følge arbeidsgiveren hadde deltageren «feil etnisitet». Dette eksempelet resulterte imidlertid til at veilederne avbrøt samarbeidet med praksisstedet. Når arbeidsgivere velger å diskriminere minoritetsdeltagere, kan det være et uttrykk for annengjøring på individnivå, men det kan også være forankret i den enkelte organisasjonen eller arbeidsplassen.

Et annet eksempel på annengjøring var knyttet til normer som skiller mellom «oss» og «dem». Dette ble tydelig i en konkret arbeidssituasjon, hvor normen om en viss type arbeidsstilling skapte mismatch med en «ikke-norsk» arbeidsstilling. Veilederen illustrerte:

«Eksempelvis, i en butikk var det en [deltager] som fylte på varer, han satte seg ned på gulvet. Altså, han satte seg på rumpa, liksom på gulvet og satt i hyllene. Det gjør du ikke, ikke sant? Det er rart, rart i Norge. [...] Det er sånt da man tenker, nei, du må ikke gjøre sånn.»

Veilederen forklarte at deltageren heller burde sit-

te på knærne for å fylle varer. Jeg forstår dette som at det foreligger en norm for hvordan arbeidsoppgaver skal utføres, og at deltagerens måte å utføre arbeidsoppgaven på framsto som «rar» for veilederen. Normen, i denne sammenheng oppfattet som en «norsk arbeidsmåte», kan også være noe som arbeidsgiverne etterspør, og det blir veilederens oppgave å videreformidle arbeidsgivernes krav. Eksemplet viser samtidig en annengjørende dynamikk som «ulik – lignende», der deltagerens måte å utføre oppgaven på representerer noe som er «ulikt» i negativ forstand.

Som kontrast til disse funnene ble de minoritetsdeltagerne som etter veilederens oppfatning hadde «en norsk væremåte» og snakket godt norsk omtalt på en betydelig mer positiv måte. En deltager ble for eksempel beskrevet slik: «*Og [han] snakker veldig godt norsk.. Og har et veldig vinnende vesen. Ser på deg, glimt i øyet, spøker litt og ville ha jobb. Veldig.. hva skal jeg si? Vestlig».* Denne deltageren ble beskrevet som «vestlig», noe som denne veilederen tolket som noe positivt. Her kan også en «ulik – lignende» tankegang få betydning; vestlige kjennetegn appellerte til noe som var likt, mens det «ulike» kan symbolisere «den andre». «Vestlige» kjennetegn var ikke bare avhengig av gode språkkunnskaper; også selve væremåten utgjorde en forskjell.

I et annet eksempel ble annengjøringen knyttet til en stereotypiserende antagelse om kulturelt betinget lavt arbeidstempo. En veileder sammenlignet majoritets- og minoritetsdeltageres utfordringer på arbeidsmarkedet, og mente majoritetsdeltagere i større grad slet på grunn av psykiske utfordringer grunnet dårlige erfaringer fra arbeidslivet, mens minoritetsdeltagere i større grad hadde et lavt arbeidstempo. Han forklarte: «*Tempoet er altså ikke høyt nok. Og det møter vi veldig sjelden med norske. Så det, det må være noe sånt kulturelt betinget i det her altså».* Årsakene til et lavere arbeidstempo kan være mer komplekse enn at de bare er kulturelt betinget; for eksempel et ønske om å utføre arbeidsoppgavene mer nøyaktig, eller på grunn av fysiske hindringer. En veileder mente at fysiske problemer kunne senke tempoet og viste blant annet til at enkelte muslimske kvinner var omskårne, noe som medførte at

det var vanskelig å bevege seg fort nok. I et arbeidsliv som ofte krever et høyt tempo kan dette bli en utfordring for dem som ikke klarer av å oppfylle forventningene.

Annengjøringen som en objektiverende og stereotypiserende innstilling til minoritetsdeltagere som gruppe ble tydelig hos en veileder som generaliserte trekk ved noen deltagere til alle deltagerne. Hun forklarte: «*De [minoritetsdeltagere] er ikke vant til å måtte møte til et klokkeslett, og det å lære seg å ta bussen til riktig klokkeslett til klokken ni da, kan være en utfordring for mange.*» På den andre siden kan det å lære seg punktlighet også ses som arbeidskvalifisering, i og med at punktlighet er viktig i norsk arbeidsliv. Følgende utsagn viser også til en stereotypiserende fremstilling, her av somaliske kvinners situasjon. En veileder omtalte den slik:

«Og så har de en mystisk mann som er et eller annet sted. Men han har tre andre kvinner også. [Han] får penger fra de, de, de. Og så skal vi ha dem i jobb. Og så kommer de fra steppe-land i Somalia. Ikke sant? Så skal de snakke om kompetansenivået sitt. Og målsetting. Stakars».

Dette utsagnet viser på den andre siden også til kompleksiteten i aktiveringspraksis. Veilederne skal være empatiske og se personen i en situasjon, samtidig som de skal arbeide ut fra en forventning om at deltagerne skal komme i arbeid og bli selvforsørgende. En annen veileder viste også til somaliske kvinners situasjon, og mente det ikke var ukomplisert for dem å gå ut i arbeid. Hun forklarte:

«Er det bedre at den mammaen med syv barn tar en vaskejobb, kommer sliten hjem, og ikke kan hjelpe ungene med skolen, eller er det bedre å legge opp et opplegg så at den mammaen kan fungere til maks i det norske samfunnet, få disse syv ungene igjennom skolesystemet og gi dem en fremtid?»

Her oppstår et dilemma; dersom disse kvinnene velger å ikke jobbe er det fare for at de blir «de marginaliserte andre», mens det også er krevende for dem å kombinere yrkesliv og store omsorgsoppgaver.

Religionsutøvelse som grunnlag for annengjøring

I intervjuene fremkom annengjøringen av muslimske kvinner ved at disse kvinnene ble definert som «de andre» som ikke passet inn på arbeidsmarkedet på grunn av sin religionsutøvelse. For eksempel mente veilederne at religiøst begrunnede hindringer kunne lukke arbeidsmuligheter for deltagerne som i utgangspunktet hadde begrensede muligheter på arbeidsmarkedet på grunn av manglende utdanning eller erfaringer fra norsk arbeidsliv. En veileder var frustrert over hvordan utøvelsen av islamsk tro skapte hindringer og beskrev det slik:

«Hun sier at hun vil jobbe. Og hvis jeg spør hvilken jobb? Da sier hun butikk. Matbutikk. Og da kommer vi til intervju, så kommer hun med hindringer. At hun vil ikke jobbe med svinekjøtt. Vil ikke ha kontakt med pils og alkohol. Og da plutselig sier sjefen: 'Beklager, dette går ikke'»

Dette må ses i sammenheng med at veilederne i Kvalifiseringsprogrammet har et vanskelig mandat – de står i et krysspress mellom arbeidsgivere og Nav, som har høye krav til potensielle arbeidstakere på den ene siden, og arbeidssøkere som av ulike årsaker ikke er i stand til å oppfylle disse forventningene på den andre siden. Her kan annengjøring sees som en konsekvens av veilederes frustrasjoner knyttet til utfordringer i sin egen rolle og arbeidssituasjon. Det viser samtidig hvordan annengjøring skjer både på et individuelt plan, og samtidig er forankret i praksis og strukturer.

En annen veileder fortalte hvordan hun gikk fram for å unngå slike negative situasjoner: «*Du er kvinne [deltager] og du kan ikke ta i svinekjøtt. Ok... Så undersøker jeg. Kan du ta i med hansker? Ingenting? Absolutt ingenting? Har du prøvd det? Kjenner du noen [som bruker hansker]?*» Hun understreket at det var viktig å undersøke på en ikke-konfronterende måte om det finnes individuelle hindringer for arbeid. Hun understreket også at det var viktig å undersøke deltagerens ressurser for å finne ut av hva vedkommende mestret, og hva som var akseptabelt eller ikke.

Muslimske kvinners bruk av heldekkende plagg og hijab ble også et eksempel på hvordan disse kvinnene kom til å fremstå som «de andre». En veileder viste til et eksempel fra en barnehagepraksis. I sin omtale av en stille muslimsk kvinne med begrensede norskkunnskaper beskrev hun hennes bruk av hijab og heldekkende plagg som «fryktfremkallende hos barna» under praksisen. En slik fremstilling kan få et annengjørende innhold gjennom at deltageren blir stemplet som «fryktfremkallende» på grunn av sine klær. Løsningen ble at kvinnen skiftet fra heldekkende plagg til langt skjørt. Det kan tyde på at kvinnens kulturelle bakgrunn fikk en større betydning enn andre omstendigheter, slik som at deltageren var stille og snakket lite norsk. Det kunne ha hatt like stor innvirkning på barna, som at kvinnen brukte heldekkende plagg.

Klær ble også et tema i de uformelle samtalen med deltagerne. Det dreide seg om at «riktige klær» kunne hindre en følelse av å være «den andre». En kvinne med muslimsk pakistansk bakgrunn fortalte at hennes mann oppfordret henne til å bruk norske klær istedenfor pakistanske i arbeidsintervjuer for å «passe inn». På den andre siden kritiserte en kvinnelig muslimsk deltager muslimske menn som brukte hodeplagg, lange skjorter og løstsittende bukser under fredagsbønnen. Hun mente at det ga et ekstremt inntrykk og ønsket at de ikke brukte slike klær, fordi det kunne være med på å bidra til negativ stempling av muslimer som gruppe.

Diskusjon

Danner ulikhet, i form av kulturell annerledeshet, grunnlag for en negativ kategorisering av minoritetsdeltagere i Kvalifiseringsprogrammet?

Jeg har tatt utgangspunkt i Julkunens og Rauhalas (2013) forståelse av annengjøring som et flerdimensjonalt begrep for å diskutere annengjøring på systemnivå, praksisnivå og på individuelt nivå. Det er en fare for at en slik inndeling kan bli en teknisk presentasjon av annengjøring, men på den andre siden viser det at annengjøring er et komplekst fenomen som omfatter hele samfunnet, fra individ til strukturer.

Jeg har også brukt begreper som ekskludering, stereotypiserende tolkninger/diskurser og dekontekstualisering for å utforske annengjøring. Utfra analysen får ulikhet forankret i *språkkunnskaper, kultur, og religionsutøvelse* en negativ dimensjon og danner grunnlag for negativ kategorisering.

Tidligere forskning viser at mangelfulle språkkunnskaper kan forsterke en marginalisert situasjon gjennom å skape hindringer på arbeidsmarkedet og i møter med Nav (Røe, 2011; Elgvin & Friberg, 2016). På den andre siden peker tidligere forskning også på at deltagelse i Kvalifiseringsprogrammet kan styrke minoritetsdeltageres norskkunnskaper (Reichborn-Kjennerud, 2009; Schafft & Spjelkavik, 2011; Djuve et al., 2012). I denne sammenhengen er andre instanser/systemer/strukturer involvert, likevel kan språkkunnskaper lede til annengjøring på systemnivå. En veileder kritiserte for eksempel en institusjon som Kompetanse Norge for å utforme språkprøver på en altfor akademisk og «vestlig» måte. En slik utforming av språkprøver kan fremme en annengjørende diskurs som fremhever majoritetens dominerende stilling. Andre former for praksis eller aktiviteter i tiltaket (på mesonivå) kan også bidra til annengjøring på grunn av språkutfordringer. For eksempel krever som nevnt et søkeverktøy som finn.no, som deltagerne bruker for å finne arbeid, gode norskkunnskaper og en viss digital forståelse. For deltagere som mangler slike kunnskaper kan verktøyet i verste fall bidra til en følelse av utenforskap, dersom de ikke mestrer å bruke det. Språk som annengjørende faktor kommer også til uttrykk på et på individuelt plan. Svake norskkunnskaper synes å bidra til annengjøring ved å forsterke stereotypiske kategorier som «oss – dem». Dette blir ekstra tydelig ved at gode norskkunnskaper synes å ha en motsatt effekt.

Dominelli (2018) viser til hvordan vi konstruerer «de(n) andre» utfra ulike attributter. Min analyse viser at kultur og kulturelle attributter gjenspeiler en annengjørende dynamikk som «ulik – lignende» på et individuelt plan i møter mellom veiledere og deltagere. Jo mindre «norske» eller «vestlige» minoritetsdeltagerne virker, i desto større grad forekommer

annengjøringen. Væremåte og holdninger, i form av for eksempel «feil» arbeidsstilling kan være andre faktorer som bidrar til annengjøring og stereotyping. Som Krumer-Nevo og Sidi (2012) viser, dreier annengjøring seg blant annet om at dominerende grupper setter regler for hva som anses som «riktig» og «gal» oppførsel. I denne sammenhengen spiller arbeidsgiverne en viktig rolle, og deres krav om en spesiell ønsket væremåte blir rådende. Veilederne arbeider ut fra en systemforventning om at deltager skal komme i arbeid og bli selvforsørgende. Dette kan være utfordrende å etterstrebe fordi deltagerens livssituasjon kan være krevende å kombinere med et yrkesliv, slik som ved store omsorgsoppgaver. Denne formen for annengjøring kan forstås utfra et system- eller makroperspektiv, og er et eksempel på hvordan forhold som beskriver annengjøring overlapper forskjellige nivåer.

Annengjøringen er knyttet til en stereotypiserende antagelse om at minoritetsdeltageres arbeidstempo kan skape utfordringer på arbeidsmarkedet. Et lavt arbeidstempo blant minoritetsdeltagere ble trukket fram som årsak til at de hadde utfordringer med å finne arbeid, mens majoritetsdeltagerens hindringer blir forklart utfra et helseperspektiv. Virkeligheten er oftest betydelig mer kompleks. Denne måten å skille mellom minoritets- og majoritetsdeltagere er i tråd med fremstillingene til Jönsson (2013) og Elisassi (2015). Disse forfatterne påpeker at vi ofte bruker kultur som forklaring på minoritetspersoners sosiale problemer, og overser andre årsaker.

På individuelt plan blir minoritetsdeltagere fremstilt som «de(n) andre» i spørsmål som berører religionsutøvelse, og ved diskusjon knyttet til spesielt muslimske personers valg av klesplagg eller muslimske kvinners restriksjoner mot å håndtere svineskjøtt. Den individualiserte annengjøringen kan bero på at Nav og arbeidsgivernes krav ikke samsvarer med deltagerens bakgrunn og kompetanse. Veilederne står da i et krysspress og blir et mellomledd mellom de forskjellige aktørene.

Hvilken betydning kan annengjøringen eventuelt ha for deltagerens aktiveringsløp?

Analysen viser at annengjøring på forskjellige måter kan påvirke aktiveringsløpet negativt, og det kan bidra til å opprettholde marginalisering. Som vist tidligere, fører noen kommuner en rigid språkpolitikk. Ifølge NOU 2017:2 *Integrasjon og tillit* kan integrering motvirke sosiale problemer, som for eksempel økt ulikhet. Arbeidslivet er en sentral arena for læring av det norske språket. En rigid språkpolitikk med høye krav til språklige ferdigheter kan føre til et mer lukket arbeidsliv for folk med minoritetsbakgrunn. Kommunenes praksis kan føre til det motsatte av det som er ønskelig og bidra til økte klasseforskjeller med negative konsekvenser både for den enkelte og samfunnet som helhet. Samtidig kan urimelige språkkrav bryte med diskrimineringsloven (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, §6). Studien viser at det forekommer diskriminering av minoritetsdeltagere på arbeidsmarkedet, og annen forskning støtter opp under dette funnet (se for eksempel Birkelund et al., 2017). Diskriminerende praksis undergraver inkludering, og denne formen for strukturelt betinget annengjøring kan på sikt bidra til økt marginalisering (Richmond, 2002; Lianos, 2013). Dette kan komme til uttrykk gjennom at personer med minoritetsbakgrunn har svakere arbeidsmarkedstilknøytning enn den øvrige befolkning (SSB, 2019).

Navs kartlegging av deltagerer ser ut til å variere, og mangelfull kartlegging kan bidra til at minoritetsdeltagere ikke får de tjenestene som de har rett til. Slik praksis strider mot deltageres rett til at programmet skal være individuelt tilpasset. Hvis programmet og tiltakene ikke er individuelt tilrettelagt, kan det føre til at uhensiktsmessige tiltak blir iverksatt, og praksisen kan få en annengjørende og ekskluderende effekt. En annen følge av annengjøringen er at arbeidsgivere og veileders praksis får assimilerende trekk når de krever at minoritetsdeltagerne endrer sin kultur for å få innpass på arbeidsmarkedet. Ved en assimilerende tilnærming uteblir anerkjennelsen av kulturelt mangfold, noe som kan hindre deltagerens følelse av tilhørighet (Rugkåsa, 2012). Videre

kan slik praksis lede til at årsaker til arbeidsledighet blir individualisert, ved at veilederne setter fokus på minoritetsdeltagernes kulturelle bakgrunn, istedenfor å rette blikket mot arbeidsgivernes evne til å tilpasse arbeidsforholdene.

Det fremkom tegn på dekontekstualisering, det vil si at handlinger/fenomener blir løsrevet og tatt ut av sin sammenheng (Krumer-Nevo & Sidi, 2012). Slik annengjørende praksis er problematisk fordi de reelle underliggende hindringer til arbeid ikke blir undersøkt når fokus rettes mot enkelt-handlinger istedenfor mot helheten. Denne form for annengjøring er også noe jeg som forsker/forfatter selv kan bidra til gjennom måten jeg fremstiller materialet på. Krumer-Nevo og Sidi (2012) hevder at vi ikke fullstendig kan utviske annengjørende handlinger, men vi må etterstrebe etisk bevissthet – de argumenterer for å utøve posisjonell refleksjon. Det dreier seg om å være bevisst sin posisjon og subjektivitet, men også om å ivareta og gjenskape de forskjellige posisjone-

ne, interessene og handlingsmåtene i de feltene som analysen beskriver (Macbeth, 2001). For å unngå en annengjort fremstilling har jeg lagt vekt på å fortelle en nyansert helhet og løfte fram forskjellige perspektiver og interesser for å illustrere den prosessen som pågår. Her vil jeg også trekke fram at flere studier viser til positive resultater av Kvalifiseringsprogrammet, slik som tegn på god praksisutøvelse (Voll, 2013; Terum et al., 2017; Ohls, 2019) og at deltagerne opplever at programmet kan være meningsfylt (Reichborn-Kjennerud, 2009; Schafft & Spjelkavik, 2011; Hansen, 2016).

Selv om denne artikkelen er basert på et relativt lite materiale, kan studien forhåpentligvis bidra til en videre diskusjon om inkludering og sosialt arbeid i et mangfoldig samfunn. Her kan annengjøring fungere som et rammeverk for å belyse ujevne maktforhold og marginaliserende prosesser som hinder mot inkludering.

NOTER

- 1) SSB (2019) definerer «personer med minoritetsbakgrunn» som personer som er født utenfor Norge, og/eller norskfødte som har utenlandsfødte foreldre. Jeg bruker den samme definisjonen med mindre jeg presiserer annerledes.
- 2) Ut fra SSBs (2019) definisjon viser «øvrige befolkningen» til etnisk norske. Jeg bruker begrepene «øvrige befolkningen» og «personer/deltagere med majoritetsbakgrunn» for å vise til etnisk norske.

SUMMARY

The mechanisms and meaning of othering – a study of the Qualification Programme

A focal point for this article is the work-oriented initiative The Qualification Programme. The aim of the article is two-folded; (1) to explore if differences, in terms of cultural otherness, lead to negative categorization of participants with a minority background in the programme; (2) what consequences may this eventually have for their activation trajectory. The concept of othering is applied as an analytic tool and frame for describing how negative categorization based on unequal power relationships may reinforce marginalization. Data build upon qualitative interviews with activation workers and informal conversations with participants with a minority background in the programme. The analysis shows that differences in language skills, culture and religious practice underpin othering of participants on a macro, meso and micro level. Othering may impact negatively on the activation trajectory by reducing work possibilities. The article also shows that othering may hinder inclusion.

Key words: Othering, social work, participants with a minority background, activation workers and the Qualification Programme

REFERANSER

- Atlasti.com** (u.å.) *All-in-one QDA Software*. Hentet 1. november fra <https://atlasti.com/>
- Barter-Godfrey, Sarah & Taket, Ann** (2009). Othering, marginalisation and pathways to exclusion in health. I Ann Taket, Beth R. Crisp, Annemarie Nevill, Greer Lamaro, Melissa Graham & Sarah Barter-Godfrey (Red.) *Theorising social exclusion* (s. 166-172). London: Routledge.
- Birkelund, Gunn Elisabeth, Heggebø, Kristian & Rogstad, Jon** (2017). Additive or Multiplicative Disadvantage? The Scarring Effects of Unemployment for Ethnic Minorities. *European Sociological Review*, 33(1)17-29.
- Brakalsvålet, Torhild-Irene** (2019, 3. september). *925 millioner utbetalt til kvalifiseringsstønad*. Hentet fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/925-millioner-utbetalt-til-kvalifiseringsstønad>
- Brodtkorb, Elisabeth** (2017). *Individualisering av tjenester i et aktiveringsprogram – en studie av veilederfelleskapet i kvalifiseringsprogrammet* (Doktoravhandling, Høgskolen i Oslo og Akershus). Hentet fra https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/bitstream/handle/11250/2465797/Brodtkorb_manus.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Djuve, Ann Britt, Nielsen, Roy A. & Strand, Hege Anne** (2012). *Kvalifiseringsprogrammet og sosialhjelpsutgiftene* (Fafo-rapport 2012:63). Hentet fra https://www.fafo.no/media/com_netsukii/20290.pdf
- Dominelli, Lena** (2002). *Anti-oppressive social work theory and practice*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Dominelli, Lena** (2018). *Anti-racist social work* (4. utg.). London: Palgrave.
- Drange, Ida & Orupabo, Julia** (2018). Lær meg å bli ansettbar. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(2),111-126.
- Eliassi, Barzoo** (2015). Constructing cultural Otherness within the Swedish welfare state: The cases of social workers in Sweden. *Qualitative Social Work*, 14(4), 554-571.
- Endringslov til sosialtjenesteloven** (2019). *Lov om endringer i folketrygdloven, sosialtjenesteloven og enkelte andre lover* (LOV-2018-12-20-98). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2018-12-20-98>
- Fangen, Katrine** (2010). *Deltagende observasjon* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Friberg, Jon Horgen & Elgvin, Olav** (2016). Når velferdsstaten bryter tilliten ned: Somaliske innvandrere i møte med NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(3), s. 257-284.
- Hall, Stuart** (1997). *Representation: Cultural representations and signifying practices*. London: Sage.
- Hansen, Helle Cathrine** (2017). Recognition and gendered identity constructions in labour activation. *International Journal of Social Welfare*, 27: 186-196.
- Helle, Cathrine Hansen** (2019). *Aktivering – et komplekst felt for forskning og praksis*. *Fontene forskning*, 12(1), 4-16.
- Hernes, Gudmund** (2012). I ditt ansikts sved – eller like fint å jobbe som å danse. I Einar Øverbye & Steinar Stjernø (Red.) *Arbeidslinja* (s. 31-46). Oslo: Universitetsforlaget.
- Ife, Jim** (2012). *Human rights and social work: Towards rights-based practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Julkunen, Ilse & Rauhala, Pirkko-Liisa** (2013). Otherness, social welfare and social work – a Nordic perspective. *Nordic Social Work Research*, 3(2), 105-119. doi:10.1080/2156857X.2013.834266
- Jönsson, Jessica, H.** (2013). Social work beyond cultural otherisation. *Nordic Social Work Research*, 3(2), 159-167.
- Knight, Barry** (2017). *Rethinking Poverty. What Makes a Good Society?* Bristol: Policy Press.
- Kompetanse Norge** (u.å). *Hva betyr nivåene?* Hentet 15. oktober 2019 fra <https://www.kompetansenorge.no/prover/norskprove/resultat/#ob=24913>
- Krumer-Nevo, Michal & Sidi, Mirit** (2012). Writing Against Othering. *Qualitative Inquiry* 18(4): 299-309. / doi.org/10.1177/1077800411433546
- Kvale, Steinar** (1996). *Interviews. An introduction to qualitative research interviewing*. London: Sage Publications.
- Lianos, Michalis** (2013). *Dangerous others, insecure societies: fear and social division*. Farnham: Ashgate.
- 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>
- Lima, Ivar Andreas Åsland & Furberg, Jorunn** (2018). Hvem starter i Kvalifiseringsprogrammet og kommer de i arbeid? *Arbeid og velferd* (3), 1-22.
- Lister, Ruth** (2004). *Poverty*. Cambridge: Polity Press.
- Macbeth, Douglas** (2001). On «Reflexivity» in Qualitative Research: Two Readings, and a Third. *Qualitative Inquiry*, 7(1), 35-68. /doi.org/10.1177/107780040100700103
- Midtbøen, Arnfinn** (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56 (1), 4-30.
- Nav** (2019, 4. januar). *Kvalifiseringsprogrammet*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/Person/Flere+tema/Sosiale+tjenester/Nynorsk/kvalifiseringsprogrammet-kvp#chapter-3>
- NOU 2017:2.** (2017). *Integrasjon og*

- tillit – Langsiktige konsekvenser av høy innvandring. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2017-2/id2536701/>
- Ohls, Carolina Helena** (2017). Matters of ill-being and wellbeing in Norwegian activation policy. *Journal of Social Policy and Society*, 16(4), 593-606.
- Ohls, Carolina Helena** (2019). Dignity-based practices in Norwegian activation work. *International Journal of Social Welfare*, (0): 1-11
- Olsen, Bjørn** (2019). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2017* (SSB-rapport 2019/1). Hentet fra https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/375933?_ts=16894c09a88
- Pickering, Michael** (2001). *Stereotyping: the politics of representation*. Basingstoke: Palgrave.
- Powell, John, A. & Menendian, Stephen** (2016). The Problem of Othering: Towards Inclusiveness and Belonging. *Othering & Belonging* (1): 14-39. Hentet fra http://www.otheringandbelonging.org/wp-content/uploads/2016/07/OtheringAndBelonging_Issue1.pdf
- Reichborn-Kjennerud, Kristin** (2009). *En ny mulighet: Brukernes opplevelse av Kvalifiseringsprogrammet i NAV* (Arbeidsforskningsinstituttet Notat 11/2009). Hentet fra <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/En-ny-mulighet-brukernes-opplevelse-av-Kvalifiseringsprogrammet-i-NAV>
- Richmond, Anthony, H.** (2002). Social Exclusion: Belonging and Not Belonging in the World System. *Refuge: Canada's Journal on Refugees*, 21(1), 40 – 48. <https://refuge.journals.yorku.ca/index.php/refuge/article/viewFile/21282/19953>
- Riggins, Stephen Harold** (1997). *The Language and politics of exclusion: others in discourse*. California: Sage Publications.
- Rugkåsa, Marianne** (2012). *Likhetens dilemma: om sivilisering og integrasjon i den velferdsambisjose norske stat*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Røe, Melina** (2011). «Mange vil vi aldri greie å hjelpe». I Berit Berg, & Torunn S. Ask (Red.) *Minoritetsperspektiver i sosialt arbeid* (s. 149-165). Oslo: Universitetsforlaget.
- Sands, Roberta G. & Krumer-Nevo, Michal** (2006). Interview Shocks and Shockwaves. *Qualitative Inquiry*, 12(5): 950-971.
- Schafft, Angelika & Spjelkavik, Øystein** (2011). *Evaluering av kvalifiseringsprogrammet*. Sluttrapport (Arbeidsforskningsinstituttet, rapport 2011:4). Hentet fra <http://evalueringsportalen.no/evaluering/evaluering-av-kvalifiseringsprogrammet-sluttrapport/AFI%20Kvalifiseringsprogr%202011-4.pdf/@inline>
- Semb, Randi, Borg, Marit & Ness, Ottar** (2016). Tilpasning eller tilbaketrekning? Tilhørighetsstrategier blant unge voksne med rus- og psykiske helseproblemer. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(3), 204-220.
- Smith, Jonathan A. & Osborn, Mike** (2007). Interpretative phenomenological analysis. I Jonathan A. Smith (Red.) *Qualitative psychology: A practical guide to methods* (s. 53-80). London: Sage.
- Solvang, Ida** (2016). Discretionary approaches to social workers' personalisation of activation services for long-term welfare recipients. *European Journal of Social Work*, 20(4), 1-12. doi:10.1080/13691457.2016.1188777
- 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#KAPITTEL_4
- SSB** [Statistisk sentralbyrå], (2019, 5. mars). Innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef>
- Terum, Lars Inge, Torsvik, Gaute & Øverbye, Einar** (2017). Når vilkår og aktivitetskrav brytes. Frontlinjearbeideres tilnærming til sanksjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(3), 147-166.
- Voll, Ingrid** (2013). En relasjon i takt eller utakt? Om deltageres erfaring med arbeidsevnevurdering, graminnhold og kontaktpersoner i kvalifiseringsprogrammet i Nav. I Hans-Tore Hansen, Kjetil G. Lundberg & Liv Johanne Syltevik (Red.) *Nav – med brukeren i sentrum?* (s. 111-132). Oslo: Universitetsforlaget.