



**Aalborg Universitet**

**AALBORG UNIVERSITY**  
DENMARK

## **Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk uden for arbejdsmarkedet i Vejle**

Breidahl, Karen Nielsen

*Publication date:*  
2007

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Breidahl, K. N. (2007). Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk uden for arbejdsmarkedet i Vejle: - ressourcer, fremtidsperspektiver og barrierer. Vejle: Videnscenter for Integration.

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- ? Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- ? You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- ? You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk uden for arbejdsmarkedet i Vejle

- ressourcer, fremtidsperspektiver og barrierer



Rapport: Karen Nielsen Breidahl  
Omslag: Mirsada Oprasic  
Videnscenter for Integration • April 2007

Forord og resumé .....	4
1. Baggrund og formål .....	7
2. Begrebsafklaring, lovgivning og metode .....	11
2.1 Baggrundsoplysninger i forhold til lovgivningen .....	11
2.1.1 Integrationsloven – kort præsentation.....	11
2.1.1.1 Ny Chance. Til Alle.....	12
2.1.2 Matchgruppeinddelingen .....	13
2.2 Empowerment .....	16
2.3 Kulturforståelse.....	17
2.3.1 Kulturel identitet .....	18
2.3.1.1 Kulturel identitet over for arbejdsidentitet.....	21
2.3.2 Geert Hofstedes kulturdimensioner .....	22
2.3.2.1 Dimensionen magtdistance .....	24
2.3.2.2 Dimensionen kollektivism/individualisme.....	26
2.3.2.3 Dimensionen maskulinitet kontra femininitet.....	28
2.3.2.4 Dimensionen struktureringsbehov/usikkerhedsundvigelse.....	30
2.4 Metodeovervejelser.....	32
2.4.1 Kontakten til informanterne .....	32
2.4.2 Informanter – karakteristik .....	33
2.4.2.1 Del 1: Kvinderne uden for arbejdsmarkedet samt mændene .....	34
2.4.2.2 Del 2: Informanter med kendskab til problematikken .....	35
2.4.3 Dokumentationsproblematikker.....	36
3. Del 1: Kvinderne uden for arbejdsmarkedet – ressourcer, ønsker og fremtidsperspektiver .....	37
3.1 Indledende karakteristik af gruppen.....	37
3.1.1 Uddannelse.....	37
3.1.2 Sprogniveauet .....	38
3.1.3 Opholdsgrundlag.....	38
3.1.4 Antal år i Danmark.....	39
3.1.5 Børn og ægtefælle .....	39
3.1.6 Helbredsforhold – oplevelse af sygdom og dennes indvirkning på arbejdsevnerne .....	40
3.1.7 Arbejdserfaring – deltagelse i aktivering og praktik.....	40
3.1.8 Oprindelse i hjemlandet .....	41
3.1.9 Opsamling – stratificering og opdeling i grupper .....	41
3.2 Kvindernes kendskab til det danske arbejdsmarked .....	43
3.3 Besiddelse af ressourcer – hvad er du god til?.....	48
3.4 Hvor motiverede er kvinderne for at arbejde? .....	52
3.4.1 Hvad er motivation og hvordan måles den? .....	53
3.4.2 Hvad giver kvinderne udtryk for?.....	54
3.5 Arbejdssituationen – hvad skal der til for at opnå arbejdsmarkedstilknytning?.....	57
3.6 Sammenhængen mellem familie – og arbejdsliv .....	60
3.7 Holdninger til forskellige typer af jobs og brancher.....	62
3.7.1 Fysisk hårdt arbejde .....	63
3.7.2 Rengøring.....	64

3.7.3 Pædagog og butiksassistent.....	65
3.7.4 Social- og sundhedsassistent.....	65
3.7.5 Opsamling – forskellige typer jobs .....	66
3.8 Hvad er en god tilværelse?.....	67
3.9 Fremtidsperspektiver?.....	68
3.10 Hvilken indsats efterspørger kvinderne? .....	70
3.11 Hvad mener kvinderne om deres mænd i relation til kvindernes arbejdsmarkedstilknytning? .....	73
3.12 Mænd med anden etnisk baggrund og deres vinkel på problematikken.....	76
3.12.1 Indledende karakteristik af mændene .....	77
3.12.2 Hvad forklarer ifølge mændene den svage tilknytning til arbejdsmarkedet blandt kvinderne?.....	78
3.12.3 Mandens rolle og arbejdsfordeling mellem kønnene.....	80
3.13 Opsamling på del 1 .....	83
4. Del 2. Barrierer og løsninger – diskussion og kortlægning .....	87
4.1 Indledende præsentation af barrierer .....	87
4.2 Barrierer og tilhørende løsningsforslag på individniveau i relation til kvindernes arbejdsmarkedstilknytning .....	89
4.2.1 Kultur, religion og traditioner .....	90
4.2.1.1 Sammenhængen mellem kultur, religion og traditioner i relation til kvindernes arbejdstilknytning .....	90
4.2.1.2 Opfattelsen af religiøse forskrifter .....	92
4.2.1.3 Familienormer og traditioner .....	98
4.2.1.4 Kvinderollen og manderollen – relationen mellem kønnene i familier med anden etnisk baggrund .....	103
4.2.1.5 Modsætningen mellem land og byområder i relation til traditioner .....	105
4.2.2 Barrierer der knytter sig til ressourcer .....	106
4.2.2.1 Kvindernes manglende uddannelse og arbejdserfaring .....	106
4.2.2.2 Manglende kendskab til samfundet og arbejdsmarkedet .....	107
4.2.2.3 Sprogbarrierer .....	108
4.2.2.4 Manglende selvtillid og tro på fremtiden – usikkerhed og modløshed... ..	109
4.2.3 Manglende motivation eller lyst til at arbejde .....	110
4.2.4 Helbredsforhold og opfattelsen af sygdomsrisici .....	111
4.3 System- og samfundsmæssige barrierer og tilhørende løsningsforslag .....	115
4.3.1 Sagsbehandlingen – manglende ressourcer .....	116
4.3.2 Interaktionsproblemer i mødet mellem klient og sagsbehandler .....	117
4.3.3 Barrierer knyttet til aktivering og praktik .....	120
4.3.4 Mentorordninger .....	123
4.3.5 Uddannelsesproblematikker.....	124
4.3.6 Forskelsbehandling på arbejdsmarkedet – oplevelse af diskrimination .....	125
4.3.7 Manglende netværk og kontakt til det danske samfund.....	127
4.4 Opsamling på del 2 .....	129
5. Del. 3 Kvantitativ analyse af sammensætningen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle.....	132
5.1 Kort præsentation af datamaterialet .....	133
5.2 Indledende karakteristik af kvinderne.....	133

5.3 Kryds på baggrund af nationalitet og forsørgelsesgrundlag .....	141
5.4 Kryds på baggrund af matchgruppe og henvendelsestidspunkt.....	147
5.5 Kryds på baggrund af barselsperioder og sygeperioder.....	149
5.6 Kryds på baggrund af antal aktiviteter og danskniveau.....	152
5.7 Kryds på baggrund af alder.....	153
5.8 Opsamling del 3 .....	155
6. Konklusion og anbefalinger til den fremtidige beskæftigelsesindsats i Vejle.....	156
7. Referencer .....	161
Bilag - interviewguides .....	164

## Forord og resumé

Formålet med undersøgelsen er at få viden om og indsigt i ressourcer, fremtidsperspektiver og barrierer blandt gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund uden eller med ringe tilknytning til arbejdsmarkedet i Vejle. Denne viden og indsigt skal danne baggrund for udvikling af metoder og redskaber til fremme af kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen giver ikke det totale og sande billede af problematikken, men den bidrager med ”et løft af sløret”.

Ideerne bag undersøgelsen, herunder det valgte perspektiv, er initieret på baggrund af ideer fra Videnscenter for Integration og Vejle Jobcenter. Den oprindelige baggrund for undersøgelsen var den lave beskæftigelsesfrekvens blandt kvinder med anden etnisk baggrund generelt samt en erkendelse af, at det er meget begrænset, hvad systemet i Vejle ved om den forholdsvis store gruppe af kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet - en viden der er vigtig for at kunne leve op til kravene i *Ny Chance. Til Alle*. Endvidere var der fra idémagernes side enighed om, at en forudsætning for, at kvinderne kan få en tilknytning til arbejdsmarkedet, er, at man tager udgangspunkt i de ressourcer, de besidder frem for udelukkende at koncentrere sig om barrierernes begrænsninger.

Da konceptet var færdigudviklet blev det Lokale Beskæftigelsesråd i Vejle ansøgt om økonomisk støtte til undersøgelsen. Sidst i oktober 2006 besluttede det Lokale Beskæftigelsesråd at yde denne støtte, hvilket Vifin hermed takker og kvitterer for.

Undersøgelsen er både målrettet den del af kommunerne, der beskæftiger sig med integration og beskæftigelse, samt alle dem der ønsker at få et indblik i kvinder med anden etnisk baggrund og de problematikker, der knytter sig til denne gruppe.

De mange informanter har været essentielle for undersøgelsen – og uden dem var undersøgelsen ALDRIG blevet gennemført.

Derfor skal alle informanterne: kvinder og mænd med anden etnisk baggrund på og uden for arbejdsmarkedet, Den afghansk- danske Venskabsforening, Den arabiske Forening og den sunnimuslimske Imam, tolke, sagsbehandlere, jobkonsulenter, sundhedsplejersker, have en stor tak, fordi vi måtte bruge deres tid og trække på deres viden Herudover en tak til Produktionshuset fordi vi måtte prøve at være i aktivering og gennemføre interviews på Sverigesvej 4.

Selvom det for læseren kan virke hårdt at komme igennem rapportens mange sider, vil vi alligevel anbefale, at man tager den lange vej. Det skyldes, at hele pointen og baggrunden for undersøgelsen er at få en indsigt i kvindernes perspektiver samt få et nuanceret indblik i de mange barrierer og løsninger. En sådan indsigt kan ikke opnås ved at læse et resume. Dog kan de, som ønsker at komme hurtigt igennem, læse opsamlinger, der kommer fortløbende, samt den afsluttende konklusion med tilhørende anbefalinger.

Undersøgelsen af ”Kvinder med anden etnisk uden for arbejdsmarkedet i Vejle – ressourcer, fremtidsperspektiver og barrierer” er gennemført af stud. scient. adm. Karen Nielsen Breidahl som led i hendes praktikophold på Videnscenter for Integration. Udviklingskonsulenterne Helene Mørk og Johanne Jensen har været sparringspartnere igennem processen og har haft ansvaret for undersøgelsen.

Undersøgelsen indeholder følgende:

**Kvalitativ** interviewundersøgelse blandt kvinder med anden etnisk baggrund, som bor i Vejle, og som står uden for arbejdsmarkedet. I denne fase er der særlig fokus på kvindernes ressourcer, fremtidsperspektiver og mulig medindflydelse. Herudover indgår mænd med anden etnisk baggrund.

**Kvalitativ** interviewundersøgelse af eksisterende barrierer, der påpeges at have betydning for kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er særlig fokus på, hvordan disse barrierer kan afhjælpes.

**Kvantitativ** undersøgelse af sammensætningen af gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, som bor i Vejle og står uden for arbejdsmarkedet.

God læselyst



# 1. Baggrund og formål

Kvinder med anden etnisk baggrund er i de senere år kommet mere og mere i offentlighedens søgelys, hvilket bl.a. kan relateres til, at der er kommet opmærksomhed på gruppens lave erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens, samtidig med at ledigheden er faldet og manglen på arbejdskraft steget. På trods af den stigende opmærksomhed er situationen stadig den, at erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen er langt lavere blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande end for personer med dansk oprindelse, selvom både erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen er steget betydeligt for førstnævnte i de senere år<sup>1</sup>. Som det fremgår af nedenstående, er det især kvinder fra ikke-vestlige lande, der står uden for arbejdsstyrken<sup>2</sup>.

På Landsplan	Erhvervsfrekvens			Beskæftigelsesfrekvens		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
<b>Indvandrere<sup>3</sup> i alt</b>	64,6	52,8	58,6	58,7	47,2	52,9
Vestlige lande	67,9	60,5	64,1	65,0	57,5	61,2
Ikke-vestlige lande	63,0	48,9	55,9	55,7	42,1	48,8
<b>Efterkommere<sup>4</sup> i alt</b>	68,6	66,9	67,8	65,1	63,0	64,1
Vestlige lande	75,7	74,2	75,0	72,7	70,8	71,8
Ikke-vestlige lande	65,5	64,0	64,8	61,9	59,9	60,9
<b>Personer med dansk oprindelse</b>	81,1	75,4	78,3	78,6	72,4	75,5

Kilde: Danmarks Statistik 2006

<sup>1</sup> Til sammenligning var erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen i 2000 på henholdsvis 41,3 og 34,4.

<sup>2</sup> Dvs. at de ikke modtager kontanthjælp eller anden form for understøttelse, og at de derfor heller ikke er omfattet af nogen form for arbejdsmarkedsforanstaltninger.

<sup>3</sup> En indvandrer er en person født i udlandet og bosiddende i Danmark. Ingen af forældrene er danske statsborgere eller født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen også som indvandrer

<sup>4</sup> En efterkommer er en person født i Danmark. Ingen af forældrene er danske statsborgere og tillige født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

I Vejle ser det dog lidt anderledes ud, da både erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen var betydeligt højere end på landsplan for kvinder for ikke-vestlige lande i 2006

Vejle	Erhvervsfrekvens			Beskæftigelsesfrekvens		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
<b>Indvandrere i alt</b>	70,7	59,6	65,3	61,7	47,2	54,7
Vestlige lande	72,2	67,8	70,0	69,7	65,0	67,4
Ikke-vestlige lande	70,3	57,7	64,2	59,9	43,0	51,8
<b>Efterkommere i alt</b>	69,1	58,2	63,6	63,9	54,1	59,0
Vestlige lande	85,2	66,7	75,9	77,8	59,3	68,5
Ikke-vestlige lande	62,9	54,9	58,9	58,6	52,1	55,3
<b>Personer med dansk oprindelse</b>	82,2	76,2	79,2	79,8	73,1	76,4

Kilde: Danmarks Statistik 2006

De hårde facts om gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet, der fremgår af ovenstående tabeller, er én ting – men hvad ved man ellers om denne gruppe? Hvilke ressourcer besidder gruppen, hvilke ønsker og fremtidsperspektiver har kvinderne for sig selv og arbejdsmarkedet, og hvad ved de om det danske arbejdsmarked?

Disse områder synes der kun i et begrænset omfang at være kendskab til, hvilket rejser spørgsmålet om, hvorvidt et bedre kendskab til og en bedre forståelse af kvinderne vil kunne styrke deres tilknytning til det danske arbejdsmarked?

Selvom kendskabet synes begrænset, er det dog ikke ensbetydende med, at der ikke er gennemført undersøgelser om problematikken, da kvinderne uden for arbejdsmarkedet med anden etnisk baggrund har været genstand for diverse undersøgelser i de senere år (se bl.a. LG Insight 2004; LG Insight 2005; Rosdahl 2006; Dahl & Jacobsen 2005). Ofte har der i højere grad været fokus på barrierer frem for ressourcer og potentialer, og kvindernes *egen* vinkel på problemstillingen har sjældent været udgangspunktet.

For at svare på nogle af de ubesvarede spørgsmål og imødekomme det manglende kendskab, der generelt synes at knytte sig til gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund, specielt dem uden for arbejdsmarkedet, vil det i denne undersøgelse blive undersøgt nærmere, hvad der karakteriserer denne gruppe – med særligt fokus på gruppens egne holdninger og fremtidsperspektiver. Der vil blive lagt vægt på kvindernes egen tilgang til problemstillingen, hvilket også har haft betydning for den metodiske fremgangsmåde.

Udover kvindernes egen vinkel på problemstillingen vil det empiriske materiale i undersøgelsen bestå af kvantitative oplysninger om gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle samt interviews og samtaler med en lang række informanter med kendskab til problemstillingen fra forskellige vinkler.. Med det formål at få flere vinkler og at få nuanceret debatten, vil undersøgelsen søge en afdækning og diskussion af eksisterende barrierer og tilhørende løsninger, der knytter sig til kvindernes arbejdsmarkedstilknytning.

Undersøgelsen bygger på en holdning om, at forudsætningen for at få flere kvinder i arbejde er, at man reelt ved noget om gruppen. Netop det manglende kendskab er et problem for integrationsindsatsen i kommunerne, hvilket specielt er blevet aktuelt som følge af reformen *Ny Chance. Til Alle*. Baggrunden for, at der blev taget initiativ til undersøgelsen, var da også et ønske fra Jobcenter Vejle om at få et bedre kendskab til gruppen – med det sigte at få et bedre grundlag for at igangsætte beskæftigelsesrettede initiativer målrettet kvinderne.

Samtidig har det i sig selv været meget interessant at få nogle af kvinderne med anden etnisk baggrund i tale og få deres perspektiver frem i lyset. Gruppen bliver sjældent inddraget i den offentlige debat, og de blander sig sjældent, hvorfor det eksisterende kendskab til kvinders situation og holdninger er meget begrænset.

Håbet med denne undersøgelse er derfor, at kendskabet til kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet i Vejle bliver lidt bedre, og at rapporten kan bidrage med konstruktivt input til den kommende integrations – og beskæftigelsesindsats i Vejle.

### **Rapporten er inddelt i følgende tre dele:**

- **Del 1:** Karakteristik, ressourcer, fremtidsperspektiver og forslag til fremtiden med udgangspunkt i udtalelser fra kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet. Hvad ved kvinderne om arbejdsmarkedet, hvilke muligheder vurderer de selv, de har i relation til arbejdsmarkedet, og hvad er mændenes indstilling?
- **Del 2:** Beskrivelse og diskussion af eksisterende barrierer og tilhørende løsningsforslag, der synes at knytte sig til kvindernes begrænsede arbejdsmarkedstilknytning med udgangspunkt i forskellige informanternes vurderinger – herunder kvinder på og uden for arbejdsmarkedet, tolke, sagsbehandlere, jobkonsulenter, sundhedsplejersker m.fl.
- **Del 3:** Kvantitativ analyse af sammensætningen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle, der var tilknyttet integrationsafdelingen i oktober 2006, bl.a. med fokus på aldersfordelingen, forsørgelsesgrundlag, matchgruppeinddelingen, barsels- og sygeperioder mm.

Inden del 1 påbegyndes, vil forskellige aspekter og baggrundsoplysninger, som knytter sig til emnet, blive beskrevet nærmere.

For nemheds skyld vil ”kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet” i de fleste tilfælde blot blive betegnet som ”kvinder” i det følgende.

## **2. Begrebsafklaring, lovgivning og metode**

### ***2.1 Baggrundsoplysninger i forhold til lovgivningen***

I de senere år er der kommet en lang række tiltag på integrationsområdet, som har betydning for kommunernes integrationsindsats og rammevilkår og dermed også for integrationsindsatsen i Vejle. Følgende afsnit vil give et overblik over lovgivningen på integrationsområdet samt de aktuelle tiltag og regelsæt. I denne sammenhæng vil Vejle Kommunes integrationsindsats i relation til kvinder med anden etnisk baggrund kort blive omtalt..

#### **2.1.1 Integrationsloven – kort præsentation<sup>5</sup>**

Nyankomne flygtninge og indvandrere er de første tre år omfattet af Lov om integration af udlændinge i Danmark, som hører under Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Det er kommunerne, der har ansvaret for integrationsindsatsen over for nyankomne. Integrationsloven henviser til de samme redskaber, som beskrives i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, når det gælder integrationen af indvandrere og flygtninge med opholdstilladelse på arbejdsmarkedet.

Målet for integrationsindsatsen er formelt, at nyankomne udlændinge får mulighed for at udnytte deres evner og ressourcer med henblik på at blive deltagende og ydende medborgere på lige fod med samfundets øvrige borgere. Integrationsindsatsen skal derfor bidrage til, at en nyankommen udlænding sikres mulighed for deltagelse på lige fod med andre borgere i samfundets politiske, økonomiske, arbejdsmæssige, sociale, religiøse og kulturelle liv samt bidrage til, at nyankomne udlændinge hurtigst muligt bliver selvforsørgende gennem beskæftigelse, og for det tredje bibringe den enkelte udlænding en forståelse for det danske samfunds grundlæggende værdier og normer.

---

<sup>5</sup> Nedenstående er hentet fra Bekendtgørelse af lov om integration af udlændinge i Danmark (integrationsloven) LBK nr. 316 af 28/04/2003

### **2.1.1.1 Ny Chance. Til Alle.**

*Ny Chance. Til Alle.* er et tiltag fra 2005, som opstiller en række nye krav til indvandrere og kommunerne. Dette tiltag var bl.a. baggrunden for denne undersøgelse. Tiltaget rummer flere indsatser, hvorfor det skal understreges, at der er i denne sammenhæng fokuseres på beskæftigelsesrettede indsatser.

*Ny Chance. Til Alle.* er den overordnede betegnelse for regeringens integrationsplan fra 2005. Den indbefatter, at kommunerne i perioden 1. juli 2006 til 30. juni 2008 skal foretage en ny behandling af en sag, henviser til et job eller give tilbud med henblik på beskæftigelse, hvis en person ikke inden for det seneste år har modtaget et tilbud om dette.

Målgruppen er personer, der er omfattet af loven om aktiv beskæftigelsesindsats, og derfor også personer, der modtager kontant- eller starthjælp. Kommunerne får tilskud til sagsbehandlingen (Kilde: [www.nychance.dk](http://www.nychance.dk)).

300 timers-reglen er et element i ovenstående integrationsindsats og blev indført 1. april 2006. Reglen gælder for ægtepar, som sammenlagt har modtaget kontanthjælp i 2 år, og hvor den ene eller begge modtager kontanthjælp. Reglen betyder, at kontanthjælpen til en ægtefælle falder bort, hvis den pågældende ægtefælle ikke opfylder kravene om arbejde. Der er to niveauer:

- Fra 1. april 2007 skal hver ægtefælle have haft 150 timers almindeligt arbejde inden for de sidste 12 måneder.
- Fra 1. april 2008 skal hver ægtefælle have haft 300 timers almindeligt arbejde inden for de sidste 24 måneder.

I almindeligt arbejde ligger der, at der skal være tale om almindelig, lønnet arbejde uden løntilskud. Kontanthjælpsmodtagere i aktivering, ulønnet praktik, sprogskole o. lign. bliver derfor også ramt af 300 timers-reglen.

## 2.1.2 Matchgruppeinddelingen<sup>6</sup>

Matchgruppeinddelingen vil her kort blive præsenteret, da den har betydning for kommunernes rammevilkår og visitationsmetoder. Endvidere giver fordelingen et billede af, hvor meget potentiale der er i kontanthjælpsgruppen i relation til arbejdsmarkedet. Der vil i undersøgelsen blive refereret til matchgruppeinddelingen, bl.a. i forbindelse med den kvantitative del.

Matchkategorierne er dækkende for følgende karakteristika:

- Matchgruppe 1: Umiddelbar match – matcher arbejdsmarkedets krav ved at have gode faglige kvalifikationer og ikke helbredsmæssige og/eller sociale problemer.
- Matchgruppe 2: Høj grad af match – matcher kravene i væsentlig grad, men har færre faglige kvalifikationer. Har ikke helbredsmæssige og/eller sociale problemer.
- Matchgruppe 3: Delvis match – kan varetage almindeligt ufaglært arbejde, men har ingen særlige faglige kvalifikationer.
- Matchgruppe 4: Lav grad af match – kan ikke umiddelbart klare almindeligt job, hvilket kan bero på problemer som sygdom, manglende danskundskaber, alvorlige misbrugsproblemer og meget andet.
- Matchgruppe 5: Ingen match – har aktuelt ingen anvendelig arbejdsevne, hvilket kan bero på samme problemer som ovenstående match 4, men i et større omfang.

Er man i matchgruppe 1-3, står man til rådighed for arbejdsmarkedet og skal være tilmeldt Arbejdsformidlingen.

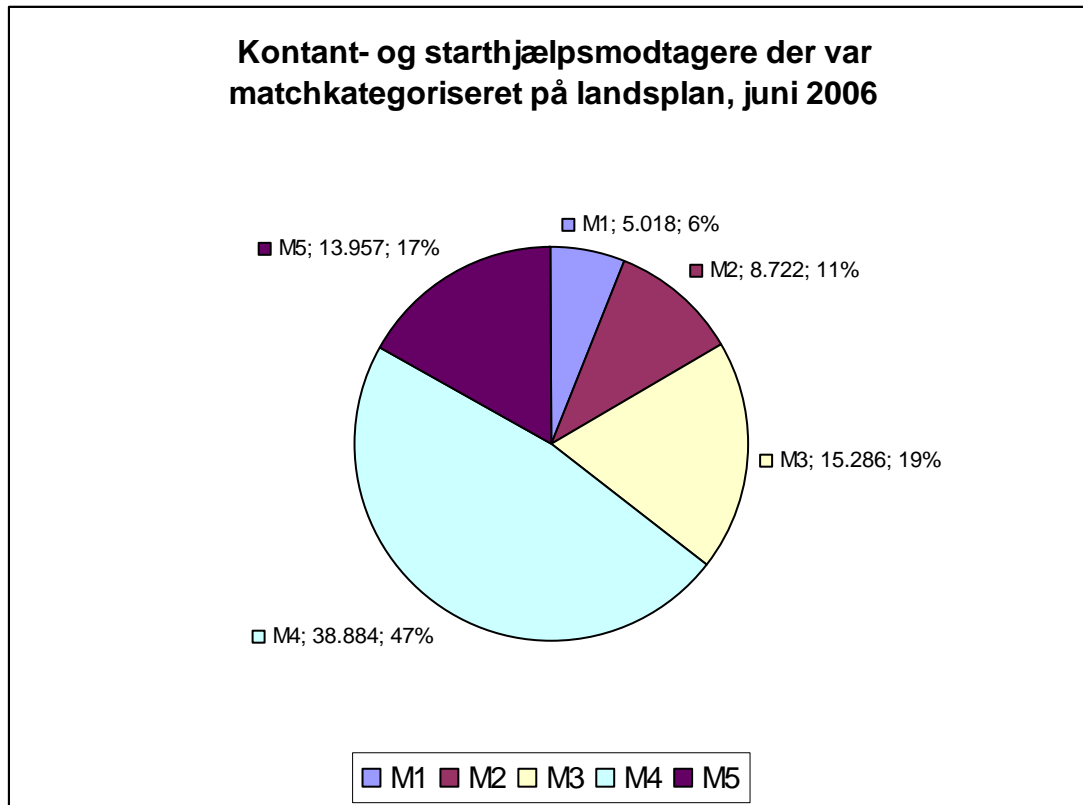
Det er primært kontanthjælpsmodtagere, der bliver visiteret til en matchgruppe, samt dem, der modtager supplerende kontanthjælp. Selvforsørgende er ikke i målgruppen.

---

<sup>6</sup> Nedenstående er hentet fra Bekendtgørelse om visitation og det individuelle kontaktføreløb. BEK nr. 1101 af 16/11/2004 (Historisk).

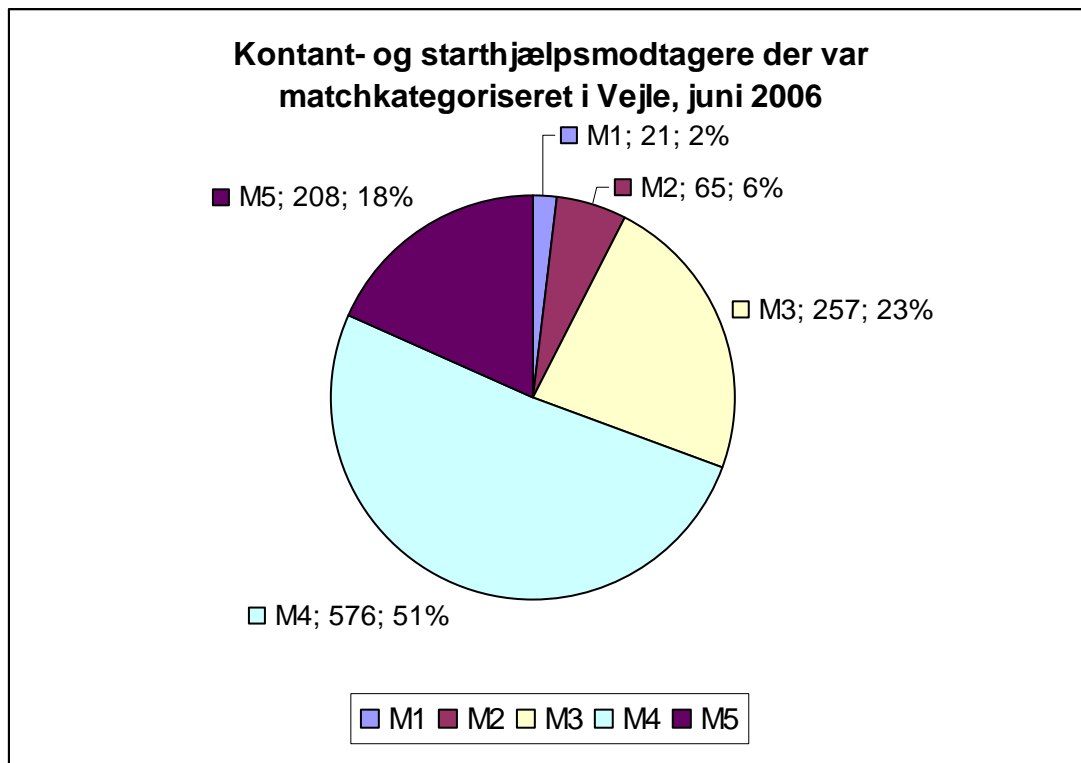
Nedenstående tabeller angiver fordelingen inden for matchkategorierne for alle kontanthjælpsmodtagere i Danmark og herefter Vejle.

**Tabel 1.3**





Tabel 1.4



Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen, [www.ams.dk](http://www.ams.dk)

Fordelingen i Vejle stemmer overens med den generelle fordeling på landsplan, hvor størstedelen befinder sig i matchgruppe 4. Fordelingen fra Vejle adskiller sig dog fra den på landsplan ved, at der er en mindre andel placeret i matchgruppe 1 og 2. I del 3 bliver matchgruffordelingen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle præsenteret.

## **2.2 Empowerment**

Empowerment indgår som den bagvedliggende tilgang i undersøgelsen. Dette begreb er efterhånden blevet en gængs betegnelse, der indeholder flere definitioner, hvorfor en præcisering er nødvendig.

Empowerment betyder direkte oversat at bemyndige eller sætte i stand til, hvorfor det er et begreb, der sætter fokus på de processer, hvorigennem mennesker bliver i stand til at modvirke afmagt og afhængighed. Hvis dette mål skal realiseres, skal der ske en ændring i magtbalancen.

Udgangspunktet for at en ændring i magtbalancen kan finde sted er, at målgruppen, i denne sammenhæng kvinderne<sup>7</sup>, selv er med til at definere egne behov og løsningsstrategier inden for en overordnet ramme, og at disse behov og løsningsstrategier kommer frem i lyset og bliver italesat. Dette skal bidrage til, at kvinderne selv tager ansvar for deres fremtid og bliver bevidste om egne behov. Formidling i sig selv er dog ikke tilstrækkeligt, hvis målsætningen om en ændring i magtbalancen skal realiseres, da en konkret udmøntning er nødvendig. Dette betyder, at systemet<sup>8</sup> skal tage udgangspunkt i kvindernes formidling og benytte den i praksis, så systemet kan opnå indsigt og viden om målgruppen.

Denne undersøgelse vil tage første skridt (formidlingen) – men det andet skridt (ændringen i magtbalancen) afhænger af, hvordan indholdet og resultaterne beskrevet i rapporten benyttes i en videre sammenhæng.

---

<sup>7</sup> Primært dem uden for arbejdsmarkedet – men også dem på arbejdsmarkedet kan have en vigtig indsigt.

<sup>8</sup> Systembetegnelsen er bred og benyttes i en lang række sammenhænge –. I nærværende sammenhæng skal begrebet forstås som dem, der forvalter lovgivningen, forvalter den offentlige sektor, og som ofte er uddannede professionelle.

## 2.3 Kulturforståelse

Kulturbegrebet skal i denne undersøgelse indgå som en bagvedliggende forståelsesramme, med det formål at afhjælpe at vores kulturelle selvforståelse og dennes betydning for opfattelsen af andre kulturer bliver styrende for undersøgelsens resultater. Det er vigtigt at være bevidst om, hvilken betydning kulturbegrebet tillægges, da der er tale om et flertydigt begreb med flere definitioner, der rummer delvist modstridende forståelser. Dette kommer f.eks. til udtryk i sondringen mellem det beskrivende og komplekse kulturbegreb<sup>9</sup>, som er eksempler på to modstridende forståelser. Formålet med denne undersøgelse er ikke at afdække forskellige forståelser af begrebet, men begrebets flertydighed er vigtigt at have med i betragtning.

Én ting er begreber og teoretiske forståelser af kultur – noget helt andet er folks egen forståelse og kulturens praktiske betydning for den enkeltes hverdag. I det følgende vil førstnævnte blive præsenteret og diskuteret, og i del 1 og 2 vil kulturens praktiske betydning for kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet komme mere i spil.

For at skabe en overordnet indsigt i kulturbegrebet vil en forståelse, der i de senere år har været udbredt enighed om, blive præsenteret, da den indfanger nogle vigtige aspekter:

- Kultur er en fælles livsform, forstået på den måde at mennesker med fælles kultur forstår omverdenen på samme måde.
- Kultur er ikke medfødt, men noget man bevidst eller ubevidst tillærer sig gennem opvæksten og samværet med andre.

---

<sup>9</sup> Det beskrivende kulturbegreb forsøger at forklare folks handlinger ud fra deres kulturelle baggrund, f.eks. ved at finde fællestræk og forklaringer på kulturen. Eksempler kan være at forklare kønsroller, familiemønstre eller hvorfor kvinder går med tørklæde. Det komplekse kulturbegreb er opstået som en kritik af ovenstående og forstår derimod kultur som en række sociale konstruktioner, hvorfor kultur opfattes som et produkt af den menneskelige tankegang. Kultur er derfor ikke statisk, men noget, der defineres løbende gennem praksis, dvs. gennem følelser, holdninger og ny viden (Jensen 2000).

- Kultur er ikke statisk, men ændrer sig over tid og er dynamisk – da verden er i konstant forandring.
- Kultur kan komme til udtryk på forskellige måder, og det er forskelligt, hvad der symboliserer forskellige kulturer

(Rasmussen & Bank-Mikkelsen 2005; Pedersen & Selmer 1992; Gullestrup 1992).

Det, der især er centralt i ovenstående forståelse, er, at kultur ikke skal opfattes som et statisk og uforanderligt fænomen, men derimod noget, der er i konstant forandring, og som udvikler sig i samværet med andre individer. Disse pointer er vigtige at have med i betragtning, da det kan være problematisk, og ikke mindst ukonstruktivt, at forklare individers adfærd udelukkende på grundlag af kulturel baggrund. Det forsimples problemstillingen og gør ”os” til passive tilskuere. I stedet skal der tages udgangspunkt i, hvordan kvinderne interagerer med det danske samfund, og hvilken betydning det kan få for deres *kulturelle identitet* og endelig, hvilken betydning den kulturelle referenceramme spiller ind på individets møde med det danske samfund.

For at indfange disse aspekter vil begrebet den *kulturelle identitet* samt *Geert Hofstedes kulturdimensioner*, som knytter sig til nationale kulturers værdisystemer, blive inddraget. De to begreber er beskrevet i nedenstående.

### **2.3.1 Kulturel identitet**

Kulturel identitet kan forstås på flere måder, da det er en samlet betegnelse for mange forskellige identiteter: etnisk identitet, social identitet, kønsidentitet m.fl. (Hall m.fl., 1992; Jensen, 1998). Kulturel identitet kan derfor karakteriseres som kontekstafhængig og situationsspecifik, således at en person kan opleve sig som tilhørende flere forskellige fællesskaber og skifte væremåde, når vedkommende bevæger sig fra en kontekst til en anden – den kulturelle identitet skabes derfor i relationen til andre mennesker.

Når man er i et samfund, hvor en anden kultur gør sig gældende, får tilhørsforholdet til andre med samme kulturelle referenceramme større betydning. Kulturel identitet kan

derfor defineres som en fælles forståelse af, at noget bestemt karakteriserer en gruppe, og gør den forskellig fra omverdenen. Grænserne for identiteten har et foranderligt og flydende indhold, men der er et fast udgangspunkt. Det, der er inden for grænserne, er det ”kendte” og det udenfor det ”ukendte”. Det, der bestemmer grænsernes placering, er relationen til andre og interaktion med andre mennesker, da kulturel identitet konstrueres i relationen til og i kommunikationen med andre<sup>10</sup>.

For at forstå det nye, man møder i et andet samfund, er det nødvendigt at forstå det, man har indeni, og dermed kernen i egen kultur, hvilket også gør sig gældende i forhold til arbejdsmarkedet. Hvis man ikke bevarer en form for kulturel tydelighed og har et fast holdepunkt, kan det være svært at overleve som gruppe, hvilket kan resultere i rodløshed, Derfor bliver danskernes normer heller ikke bare overtaget ureflekteret. (Pedersen & Selmer 1992)<sup>11</sup>.

Nogen gange undrer man sig over, hvorfor ”fremmede” bliver ved med at holde fast i kulturelle normer fra hjemlandet, også selvom de har været i Danmark i mange år. Dette opfattes i nogle kredse som udtryk for en manglende lyst til at blive integreret. Ud fra begrebet om den kulturelle identitet kan det, at man holder fast i kulturelle normer, også opfattes som en form for ”overlevelsesstrategi”. Problematikken i forhold til arbejdsmarkedet afhænger i højere grad af, hvor grænserne indenfor den kulturelle identitet placerer sig og hvordan de flytter sig i mødet med det danske samfund end det i sig selv at holde fast i bestemte normer.

Der er to centrale pointer med begrebet kulturel identitet – hvilket også er baggrunden for, at det inddrages i denne sammenhæng. For det første er den kulturelle identitet ikke

---

<sup>10</sup> Den kultur, der opstår i et nyt land, kan også betegnes som diaspora-kultur, hvilket indbefatter, at nye kulturelle normer opstår i spændingsfeltet mellem oprindelses- og værtskultur (Schmidt 2002). Der foregår en form for spejlvending og kontrast, hvor den nye kulturelle identitet hverken minder om majoritetens eller den, man kommer fra. Kultur kan ikke overleve individuelt, hvorfor man er nødt til at søge sammen, hvilket kan være med til at forklare, hvorfor etniske grupper søger sammen, specielt i store byer.

<sup>11</sup> Den kulturelle identitet ændrer sig løbende, men vil nok aldrig blive som majoritetssamfundet. Det er især interessant at se nærmere på, hvordan kulturel identitet ændrer sig i samspillet med omverdenen, hvorfor det interkulturelle aspekt er centralt, hvis man ønsker at give kvinderne en tilknytning til arbejdsmarkedet. Vi kan ikke bare gå ud fra, at ”de” tænker ligesom ”os”, og de kan ikke betragtes som en homogen gruppe, da den kulturelle identitet kan variere, også inden for de enkelte grupper (Pedersen & Selmer 1992).

statisk, men ændrer sig over tid – hvorfor der er tale om en tilvænningsproces.

Vigtigheden af dette er blevet understreget flere gange i interviewene med informanterne. F.eks. har flere af de kvinder, der har været i Danmark i længere tid, nemmere ved at sætte sig ind i danske forhold og det danske arbejdsmarked, hvorfor vores spørgsmål også nemmere blev forstået, end tilfældet var for de informanter, der har været i landet i færre år. Forskellen grundede ikke i lysten til at arbejde, men derimod i kendskabet til det danske arbejdsmarked.

For det andet formes den kulturelle identitet i mødet med omverdenen. Derfor kan den kulturelle identitet både udvikle sig i en positiv og negativ retning i et arbejdsmarkedsperspektiv. Hvordan den kulturelle identitet ændrer sig over tid, afhænger af, hvordan samspillet mellem ”os” og ”dem” udarter sig samt af hvordan kvindens øvrige familie integreres. Hvis manden har et godt fodfæste på arbejdsmarkedet, kan det styrke kvindens indsigt og omvendt – specielt børnenes møde med samfundet spiller en afgørende rolle. Det tager tid at ændre den kulturelle identitet, og omfanget af denne ændring afhænger af flere faktorer.

Vigtigheden af at tage højde for det ”kendte” i den kulturelle identitet kommer bl.a. til udtryk i forbindelse med relationen familie - arbejdsliv. Nogle af kvinderne peger på, at de gerne vil arbejde, men at det skal være foreneligt med deres traditioner og kultur – bl.a. det at bære tørklæde og tid til at passe børn. Mulighederne for at det kan forenes, afhænger også af indsigt i, hvordan begge aspekter kan kombineres. Denne proces kan derfor også hjælpes på vej, ved at kendskabet til arbejdsmarkedet øges. Hvis kvinderne først opnår tilknytning til arbejdsmarkedet, er der stor chance for, at kendskabet for alvor øges.

### 2.3.1.1 Kulturel identitet over for arbejdsidentitet

Det er vigtigt ikke at forveksle begreberne kulturel identitet og arbejdsidentitet, da førstnævnte henviser til et fælles tilhørsforhold sammen med andre og dækker over flere forskellige identiteter, hvorimod arbejdsidentitet knytter sig til den enkeltes relation til arbejdslivet.<sup>12</sup>

Langt de fleste besidder en form for kulturel identitet, der udvikler sig inden for en bestemt kontekst, hvorimod alle ikke nødvendigvis har en arbejdsidentitet. Der er ikke tale om, at graden af kulturel identitet falder i takt med, at arbejdsidentiteten stiger – derimod kan graden af arbejdsidentitet stige i takt med, at grænserne indenfor den kulturelle identitet flytter sig, hvilket er den centrale pointe i denne sammenhæng.

I debatten om, hvorfor mange kvinder med anden etnisk baggrund står uden for arbejdsmarkedet, bliver mangel på arbejdsidentitet fremhævet som en barriere (LG Insight 2005). Samtidig peger flere undersøgelser på, at arbejdsidentiteten er kommet til at fylde mere og mere i danskernes selvforståelse. Det kommer til udtryk ved, at det ikke er løn og pligt, der får folk til at arbejde – det er derimod selvudvikling, samarbejde, selvrealisering, selvudfoldelse og generelt individuelt betonedede faktorer, som har betydning. Samtidig viser komparative sammenligninger, at danskere er det folkefærd, som i højeste grad svarer ja til, at de gerne vil arbejde, selvom de ikke behøvede penge (Jensen, Andersen & Breidahl 2006). Endelig har Danmark til sammenligning med andre lande en høj erhvervsfrekvens – både blandt mænd og kvinder – en af de højeste i verden (se bl.a. tabel 1.1 og Jensen, Andersen & Breidahl 2006)

Den høje grad af arbejdsidentitet blandt danske kvinder betyder, at forskellen bliver mere markant, når man sammenligner med kvinder med anden etnisk baggrund bosiddende i Danmark jf. tabel 1.1. Gennemsnittet i beskæftigelsesfrekvensen for kvinder er markant lavere i Europa, da den ligger på 55,1 – specielt de sydeuropæiske lande hiver

---

<sup>12</sup> I industrisamfundet talte man dog om, at arbejdsidentiteten knyttede sig til en fællesskabsfølelse – hvilket specielt kom til udtryk som solidaritet inden for arbejderklassen.

gennemsnittet ned. Derfor må det formodes, at kontrasten mellem kvindernes erhvervsfrekvens i andre lande er mindre markant.

Inden konklusioner om arbejdsidentitet drages, er det dog værd at overveje, hvad arbejdsidentitet er for en størrelse, og hvad der ligger til grund for, at den enkelte besidder en høj grad af arbejdsidentitet.

Arbejdsidentitet vedrører kort fortalt, i hvilken grad borgeren identificerer sig med det at have et arbejde. Hvordan ser den enkelte sig i relation til arbejdsmarkedet, kan han/hun forestille sig at være tilknyttet arbejdsmarkedet og forsørge sig selv osv. Endvidere knytter arbejdsidentiteten sig til forskellige varianter af, hvad den enkelte vægter højt i arbejdslivet. Derfor kan der skelnes i forhold til graden af arbejdsidentitet samt varianten. Identitet er ligesom kultur et meget omfangsrigt begreb, hvorfor der ikke vil være en dybereliggende diskussion her.

En forudsætning for, at man kan identificere sig med det at have et arbejde, er som udgangspunkt, at man har et kendskab til arbejdsmarkedet og ligeledes er bevidst om egne ønsker og behov. I del 1 vil der løbende være fokus på kvindernes arbejdsidentitet – eller mangel på samme. Samtidig vil der være fokus på, hvad de fremhæver som vigtigt ved et arbejde.

### **2.3.2 Geert Hofstedes kulturdimensioner**

Geert Hofstedes kulturdimensioner er anvendelige i denne sammenhæng, da der er tale om nogle lettilgængelige dimensioner, som kan benyttes til at forstå forskelle og ligheder mellem kulturelle værdisystemer, og hvilken betydning disse kan få for kulturmødet<sup>13</sup> (Hofstede 2006). Endvidere er de inddraget som et praktisk redskab, der kan benyttes til

---

<sup>13</sup> Kulturdimensionerne er udviklet på baggrund af observationer i erhvervslivet, med det formål at få en forståelse af, hvorfor personer fra forskellige lande agerer forskelligt. Denne kulturforståelse lægger sig op af det beskrivende kulturbegreb, hvilket den er også er blevet kritiseret for fra flere sider, specielt i forskningsmæssige sammenhænge. Som nævnt suppleres dimensionerne med en anden, mere kompleks tilgang, hvilket skulle afhjælpe dette problem. Desuden er det den praktiske anvendelse, der her er afgørende.



at forstå personer fra andre kulturer samt vejlede ud fra dette kendskab. Hertil skal det selvfølgelig tilføjes, at ikke alle forskelle mellem kulturer er et kulturelt anliggende.

Hofstede skelner mellem fire dimensioner, som er beskrevet i nedenstående: Magtdistance, kollektivism/individualisme, maskulinitet/femininitet samt struktureringsbehov/usikkerhedsundvigelse. Det er vigtigt at understrege, at dimensionerne ikke illustrerer et modsætningsforhold mellem f.eks. vestlige og ikke-vestlige lande, da f.eks. Tyskland og Danmark i nogle af dimensionerne fremstår som meget modsætningsfulde, på trods af at landene geografisk ligger tæt på hinanden. I denne sammenhæng er selve placeringen af de enkelte nationaliteter ikke så afgørende, men nærmere bevidstheden om, at der kan være forskel på, hvad der præger forskellige personers forestillinger og daglige færden.<sup>14</sup>

Forskellige kritikpunkter har været rettet mod Hofstedes kulturdimensioner – de mest centrale vil kort blive omtalt i nedenstående.

Der er blevet sat spørgsmålstegn ved, om Hofstedes dimensioner betragter kultur som et statisk fænomen eller ej, hvilket er et vigtigt kriterium at tage højde for, jf. vægten på forandring i begrebet kulturel identitet. Efter nærlæsning af Hofstedes egen beskrivelse synes svaret at afhænge af, hvordan dimensionerne benyttes, da Hofstede selv understreger kulturers dynamiske karakter. Flere af de eksisterende kritikpunkter er da også i højere grad møntet på *andres* brug af Hofstedes begreber end tilgangen i sig selv. Herudover er det i brugen af kulturdimensionerne vigtigt at være opmærksom på nedenstående kritikpunkter:

- Dimensionerne illustrerer en overforsimplet virkelighed – i forsøget på at generalisere glemmes det, at individer er alt for komplekse størrelser til at kunne blive klassificeret inden for fastlagte dimensioner.

---

<sup>14</sup>Geert Hofstede fremhæver selv, at hans dimensioner lægger sig op af kulturel relativisme, hvori ligger, at en kultur ikke kan vurderes som værende bedre eller dårligere end andre. Dimensionerne skal hjælpe med til at forstå baggrunden for forskellige synspunkter.

- I forsøget på at klassificere kulturer inden for dimensionerne kan man komme til at overse, at andre faktorer end netop kultur kan være afgørende – f.eks. social baggrund, køn, uddannelse og land-by-modsætningen.
- Dimensionerne bygger på et empirisk grundlag, der er tilrettelagt og analyseret ud fra en vestlig tankegang om andre kulturer, hvilket kan have betydning for dimensionernes karakter samt udvælgelsen af disse.

Med kritikpunkterne i mente vil de fire dimensioner blive præsenteret og konkretiseret i nedenstående.

### **2.3.2.1 Dimensionen magtdistance**

Inden for denne dimension skelnes der mellem stor og lille magtdistance, hvori ligger, hvordan magtforskelle accepteres blandt medlemmer i et samfund. Magtdistancen kommer forskelligt til udtryk i praksis, alt efter om den relateres til familieregi eller virksomhedsniveau. Hovedessensen er, om der er accept af, at magten er ulige fordelt.

I familieregi kommer stor magtdistance til udtryk ved, at børnene forventes at være lydige over for deres forældre, samtidig med at der igennem hele tilværelsen er respekt for de ældre familiemedlemmer – respekt for de ældre er en grundlæggende dyd. Der tilskyndes ikke direkte til selvstændighed i opdragelsen. Ovenstående betyder, at der eksisterer en form for afhængighedsforhold til forældrene. Omvendt forventes det, at børnene forsørger forældrene, når de bliver gamle.

En lille magtdistance kommer i familieregi til udtryk ved, at børn tidligt behandles som ligeværdige, og samtidig har forældre det mål at gøre børnene mest muligt selvstændige. Adfærden inden for familien og respekten over for andre afhænger derfor ikke af alder eller status. Det at være uafhængig opfattes som et ideal, hvorfor forældrene ikke skal forvente hjælp fra børnene, når de bliver gamle, i tilfælde af arbejdsløshed eller lignende situationer.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> I forhold til denne sondring understreger Hofstede, at forældrenes samfundsklasse og uddannelse også spiller en vigtig rolle inden for denne dimension.

På arbejdspladsen kommer en stor magtdistance til udtryk ved, at underordnede og overordnede betragter hinanden som ulige. Desuden forventes de underordnede at få besked fra overordnede om, hvad der skal laves. Der er store lønforskelle, og cheferne har meget autoritet. Hvis der derimod er en lille magtdistance, betragtes over- og underordnede som nogenlunde jævnbyrdige, hvorfor organisationer er forholdsvis decentraliserede, lønforskellene er forholdsvis små, og medarbejderne arbejder i vid udstrækning i selvstyrende grupper (Hofstede 2006: 55-88).

Et eksempel på forskellen i magtdistancen og dennes betydning for kulturmødet kan komme til udtryk i mødet på en arbejdsplads mellem personer, der har forskellige udgangspunkter på dimensionen magtdistance. En medarbejder, der orienterer sig ud fra en stor magtdistance, er måske vant til at få afgrænsede og klart definerede arbejdsopgaver, da vedkommende ikke er opdraget til at tage initiativet selv. For en anden medarbejder, med udgangspunkt i en lille magtdistance, der er vant til at arbejde i selvstyrende grupper, kan denne opførelse give negative associationer, og vedkommende vil måske tænke, at den anden medarbejder er uengageret og doven. Denne forskel kan få negativ betydning for stemningen på en arbejdsplads og måske ligefrem forhindre arbejdsmarkedstilknytning for den medarbejder, der orienterer sig anderledes end flertallet.

Det at have respekt for de ældre og drage omsorg for børnene i samfund med stor magtdistance kan i mødet med individualistiske samfund få negativ betydning – specielt hvis storfamilien er blevet amputeret som følge af migration. Dette kan bl.a. have betydning i forhold til sygdom, hvor man i hjemlandet ofte spurgte de ældre til råds. Denne rådgivning vil mangle, når familien er splittet, hvilket kan resultere i en følelse af magtesløshed.

### 2.3.2.2 Dimensionen kollektivism/individualisme

I denne dimension sondres der mellem individualistiske og kollektivistiske kulturer, hvori ligger, om den enkelte opfatter sig selv som individ eller gruppe, og hvilken betydning det har for den måde, man agerer på i forskellige sammenhænge.

I individualistiske kulturer tænkes der i ”jeg-form”. Det vil sige, at det enkelte individs frihed prioriteres højt, og den enkelte borger har det formål at realisere sig selv.

Endvidere forventes den enkelte at tage vare på sig selv og de tætteste familierelationer, hvorved ansvaret begrænser sig til de nærmeste.

I familieregi kommer de individualistiske kulturtræk til udtryk ved, at det at sige sin mening er meget vigtigt, og konfrontation opfattes som gavnlige. Derfor er det at have en personlig mening noget, man opmuntres til igennem opvæksten. Materielle goder betragtes desuden som noget individuelt, næsten også for børn, hvorfor det ikke forventes, at man deler med andre end den nærmeste familie.

På arbejdspladsen kan den individualistiske orientering komme til udtryk ved, at medarbejdere forventes at handle i overensstemmelse med egne interesser. Endvidere opfattes ansættelser gennem familieforbindelser ofte som uønskede, hvorfor forholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder er en form for forretningsaftale. Det er legitimt at skifte arbejde, fordi man er utilfreds med arbejdsforhold, og det støder ikke arbejdsgiverne personligt, da forholdet er et professionelt anliggende.

Inden for den kollektivistiske kultur gør udvidede familiestrukturer sig ofte gældende frem for kernefamilien, som vi kender i Danmark, og der tænkes i ”vi-form”. Familien betyder generelt meget, hvorfor gruppens interesser sættes over ens egne. Det er vigtigt at opretholde harmoni i gruppen, både i familien og det sociale miljø generelt, og den enkeltes loyalitet i gruppen har større prioritet end den enkeltes uafhængighed. Derfor undgår man også helst direkte konfrontation, og ordet ”nej” benyttes sjældent. Endvidere eksisterer personlig mening i princippet ikke, da den i højere grad er forudbestemt af gruppen. Loyaliteten er meget vigtig, hvorfor ressourcerne også er fælles, hvis det bliver

nødvendigt. For eksempel hvis medlemmer af familien er uden arbejde, forventes det, at de brødfødes af de andre. Til sammenligning med Danmark er det forhold, at man brødføder sine nærmeste efterhånden et sjældent fænomen.

Som tidligere nævnt er danskere præget af en høj grad af arbejdsidentitet – hvorfor arbejdet og de pligter, der følger med, til tider betyder mere for identiteten end familien.

Forpligtelserne over for familien har høj prioritet inden for de kollektivistiske kulturer, hvorfor familiehøjtider er meget vigtige og noget, der kommer før arbejdet. Det kan skabe misforståelser i et land som Danmark, der vurderes som værende orienteret mod det individualistiske, f.eks. kan det at man holder fri på grund af en børnefødselsdag være ensbetydende med at svigte sine pligter, hvorimod det i en kollektivistisk optik opfattes som nødvendigt og som en pligt over for familie.

På arbejdspladsen kan den kollektivistiske orientering komme til udtryk ved den måde, hvorpå arbejdsgivere ansætter medarbejdere, idet en arbejdsgiver principielt ikke ansætter en medarbejder udelukkende på baggrund af kvalifikationer, men nærmere som et ”gruppemedlem”. Forholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder er moralsk, og der er gensidige forpligtelser. Det personlige forhold går forud for opgaven i kollektivistiske kulturer, hvorimod opgaven går forud for personlige forhold i individualistiske kulturer (Hofstede 2006: 90-130).

Forskellen på, om man orienterer sig ud fra den individualistiske eller kollektivistiske ende af kulturdimensionen, kan på flere forskellige fronter få betydning for kulturmødet i arbejdsmarkedsregi.

Det mest oplagte eksempel i denne sammenhæng er forskellen på, hvordan man som husmoder prioriterer familie- og arbejdsliv i forhold til hinanden. Denne problematik vil blive taget op senere, her skal det blot nævnes, at kvinder fra kollektivistisk orienterede samfund i højere grad lægger vægt på familiedelen, hvilket kan problematisere en integrering af arbejdslivet i kvindernes tilværelse. Derfor går det personlige forhold i høj grad forud for opgaven hos denne gruppe.

Personer der orienterer sig ud fra kollektivistisk ende af dimensionen og som befinder sig i Danmark kan blive forvirret over, hvem der er garanten for det sociale sikkerhedsnet. I kollektive samfund udgør familien ofte et vigtigt sikkerhedsnet i tilfældet af social nød på den ene eller anden måde. Den danske velfærdsstat er skruet sammen på en helt anden måde, da sikkerhedsnettet i vid udstrækning er et offentligt anliggende og bygger på en anden form for solidaritet end den som familien er eksponent for.

I samfund som det danske er det vigtigt, at der er en overensstemmelse mellem rettigheder og pligter, hvis det hele skal løbe rundt. Hvis man ikke er bevidst om dette, kan det måske også være svært at forholde sig til, hvorfor det er så vigtigt at bidrage til samfundets bord, og hvorfor man måske i højere grad end i andre landet bliver set ned på eller stigmatiseret, hvis man modtager fra det offentligt men ikke igennem livsforløbet også bidrager.

Man skal ikke langt væk for at disse forskelle observeres, da der inden for Europa er store forskelle landene i mellem på dette område. De skandinaviske velfærdsstater inddrager i mindre grad familien i tilfælde af social nød end tilfældet er i de sydeuropæiske lande. Dermed kan der være god grund til at lægge vægt på og få oplyst, hvilke forudsætninger den danske velfærdsstat bygger på.

### **2.3.2.3 Dimensionen maskulinitet kontra femininitet**

I denne dimension skelnes der mellem, om et samfund i abstrakt forstand er præget af mændenes eller kvindernes normer. Den afgørende forskel er, at i maskuline kulturer vægtes kønsforskelle og konkurrencementalitet høj, mens der i feminine kulturer er mindre kønsforskelle og mere fokus på omsorg og støtte.

I feminine kulturer er solidaritet vigtig, og de stærke hjælper de svage. Herudover prioriteres mennesker og nære forhold højt. Begge forældre beskæftiger sig med følelser og medmenneskelige forhold. Ligestilling mellem kønnene på alle niveauer i samfundet er vigtig. I maskuline kulturer er der derimod meget fokus på konkurrence i forholdet mellem mennesker, og der er generelt sympati for den stærke. Herudover er materiel succes og fremskridt noget, der prioriteres meget højt.

I familielivet er det i maskuline kulturer kvinderne, der tager sig af følelser, hvorimod mændene har fokus på kendsgerninger og er ambitiøse. I feminine kulturer er det derimod forventningen, at begge køn er beskedne, og begge skal tage sig af bløde og medmenneskelige forhold.

På arbejdspladsen kan forskellen komme til udtryk ved, at ledelsen er præget af intuition og konsensus i feminine kulturer og derimod af beslutsomhed og aggressivitet i maskuline. Konflikter løses ved kompromis og forhandling i feminine og i maskuline ved at den stærkeste vinder. I feminine kulturer sker belønning efter lighedsprincippet, og i maskuline efter retfærdighedsprincippet.

I feminine kulturer er mere fritid vigtigere end mere i løn, hvilket er omvendt i maskuline kulturer (Hofstede 2006: 131-178).

Når det kommer til arbejdsdelingen i hjemmet, synes Danmark at placere sig i den feminine ende, da begge forældres roller minder om hinanden, og der er ikke nævneværdige forskelle på, hvem der skal være omsorgsfulde, og hvem der skal være ”hårde”. Hvis man kommer fra samfund, hvor denne arbejdsdeling er mere udpræget og dermed mere maskulint orienteret, kan denne forskel have betydning. Arbejdsdelingen i maskuline samfund kan knyttes til begreberne ”indenrigsminister” og udenrigsminister” som bliver introduceret senere.

Sondringen mellem feminine og maskuline kulturer kan sammenkædes med den førnævnte sondring kollektivistiske/individualistiske, da forskellen i begge på mange områder kommer til udtryk via arbejdsdelingen mellem kønnene.

### 2.3.2.4 Dimensionen struktureringsbehov/usikkerhedsundvigelse

I denne dimension sondres der mellem, i hvor høj grad individer er sikkerhedssøgende eller risikotagende. I forhold til førstnævnte er et stort struktureringsbehov nødvendigt, hvorimod det er modsat, hvis man i højere grad er risikotagende.

En stærk usikkerhedsundvigelse kan komme til udtryk ved et ønske om, at hverdagen på alle niveauer ønskes struktureret, for at undgå usikkerhed. Svag usikkerhedsundvigelse kan derimod komme til udtryk ved, at den enkelte er parat til at tage risici eller måske ligefrem opsøger risici.

Svag usikkerhedsundvigelse er i familieregi forbundet med en afslappet tilgang til tilværelsen, hvor stressniveauet er lavt, og hvor der er forholdsvis løse regler for børn. Til sammenligning er stressniveauet højt ved stærk usikkerhedsundvigelse, og der er en frygt for ukendte risici, hvorfor reglerne for børn er strengere. Det, der er anderledes, opfattes generelt som farligt, og flertydighed kan afføde ængstelse og usikkerhed.

På virksomhedsniveau kan forskellen komme til udtryk ved, at der ved svag usikkerhedsundvigelse er flere jobskift, kortere ansættelsesforhold og få regler. Til sammenligning kommer stærk sikkerhedsundvigelse til udtryk ved færre jobskift og lange ansættelsesforhold. Medarbejderen har brug for regler og en indre trang til at arbejde hårdt. Nøjagtighed og formalisering vægtes højt, og medarbejderne motiveres af tryghed, værdsættelse og tilhørsforhold (Hofstede 2006: 179-222).

Hvilken konsekvens kan forskelle på graden af usikkerhedsundvigelse have på kulturmødet i det danske samfund?

Hvis personer, der er vant til at have et stort struktureringsbehov, møder det danske aktiveringssystem, kan det have nogle konsekvenser for deres oplevelse af usikkerhed i tilværelsen. Aktivering og virksomhedspraktik er karakteriseret ved, at man som deltager må tage en dag ad gangen – måske er deltagelse en vej til en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, måske ikke. Som person med dansk oprindelse kan det også være svært



at tackle den usikkerhed, der er forbundet med aktivering, men hvis man kommer fra samfund, hvor risici så vidt muligt undgås, kan det at deltage i aktivering eller virksomhedspraktik opleves som mere frustrerende.

Som det vil blive understreget senere i rapporten, er det derfor vigtigt, at borgeren får indblik i, hvad det vil sige at være i aktivering/virksomhedspraktik, og at det samtidig bliver gjort klart, hvad den enkelte kan forvente og bliver vurderet ud fra. Desuden skal man være opmærksom på formuleringer som ”hvis du klarer det godt, vil du komme i arbejde”. For hvad er godt nok, og er det at gøre sit yderste nok? Dette skal ses i sammenhæng med, at flertydighed kan afføde ængstelse og usikkerhed i kulturer med høj usikkerhedsundvigelse.

## **2.4 Metodeovervejelser**

I det følgende beskrives og diskuteres de metodeovervejelser, der er knyttet til undersøgelsen.

### **2.4.1 Kontakten til informanterne**

Undersøgelsens metodiske fremgangsmåde følger det overordnede formål om at få kvindernes vinkel på problemstillingen, samt deres fremtidsperspektiver, frem i lyset. Det har i den forbindelse været afgørende at få et tillidsforhold til informanterne (kvinderne uden for arbejdsmarkedet), således at de indgik i interviewene ad frivillighedens vej og ikke af frygt for sanktioner. Den såkaldte ”sneboldemetode” er blevet benyttet til at få kontakt til informanterne, dvs. kontakten er knyttet igennem netværk og ”døråbnere”.

Sneboldemetoden medfører nogle faldgrubber, som det er vigtigt at være opmærksom på.

De områder man skal være opmærksom på er bl.a. at:

- Bestemte typer af informanter kan rekrutteres og tegne billedet af ”virkeligheden”.
- Man kan komme i kontakt med ressourcestærke kvinder frem for resourcesvage – eller omvendt. For at afhjælpe dette har vi været bevidste om forholdet mellem de kvantitative oplysninger og informanterne, hvilket også vil blive beskrevet kort nedenfor.
- Det tager lang tid at skabe tillidsforholdet, hvilket har haft en konsekvens for det antal af respondenter, det har været muligt at skabe kontakt til.

Generelt har det været svært at få kontakt til gruppen, da mange unddrog sig at deltage af frygt for vores hensigter, inden vi fik mulighed for at fortælle dem om undersøgelsen.

Specielt frygten for at få frataget kontanthjælpen, ved at sige noget upassende, skræmte mange. Eksistensen af denne frygt viser i sig selv noget vigtigt om kvindernes syn på den situation, som de befinder sig i. Endvidere kan det ikke udelukkes, at den megen fokus, der har været på gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund, har skræmt dem. Mange

har ikke oplevet denne interesse for dem, siden de kom til Danmark, og er derfor undrende over for det pludselige skift.

Selvom fremgangsmåden kan være problematisk pga. ovenstående faldgruber, er der ingen tvivl om, at fordelene ved, at der har eksisteret et tillidsforhold, har opvejet disse. Hvis tiltroen til vores hensigter ikke var til stede, kunne vi have risikeret, at informanterne blot havde svaret, hvad de troede, vi ønskede at høre, i frygt for sanktioner. Alt i alt har det været det hele værd, da der trods alt var mange informanterne, som valgte at indgå, og som vi fik et opbygget et tillidsforhold til.

Ud over ”sneboldemetoden” er kontakten til nogle af informanterne knyttet gennem Produktionshuset, hvor tre kvinder er blevet interviewet i forbindelse med deres deltagelse i aktiveringsprojektet. I forbindelse med disse interviews har der også været tale om et fortrolighedsforhold, da der blev gennemført feltarbejde i Produktionshuset forinden. Flere af de informanter, der var kontakt til i forbindelse med feltarbejdet, er ikke blevet interviewet, bl.a. fordi de ikke havde lyst til at deltage i et formelt interview, men i stedet er der foregået mere uformelle samtaler om problematikken, hvor flere aspekter i relation til deres situation er blevet vendt.

## 2.4.2 Informanter – karakteristik

I tabel 2.1 er kvinderne på kontanthjælp i Vejle fordelt på nationalitetsbaggrund (de største grupperinger).

<b>Tabel 2.1. Kontanthjælpsmodtagere fordelt på nationalitet</b>	
<b>Nationalitet</b>	<b>Procent (N)</b>
<b>Irak</b>	22,8 (52)
<b>Afghanistan</b>	13,6 (31)
<b>Statsløs</b>	12,7 (29)
<b>Bosnien Hercegovina</b>	10,5 (24)
<b>Jugoslavien</b>	6,1 (14)
<b>Dansk statsborger (Libanon)</b>	5,3 (12)
<b>Østafrika</b>	5,3 (12)
<b>Andre nationaliteter</b>	23,7 (54)
<b>Total</b>	100 (228)

Af tabellen fremgår det, at især fire nationaliteter er repræsenteret i gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle på kontanthjælp: irakere (22,8%), afghanere (13,6%), statsløse (12,7%) og bosniere (10,5%). Herefter følger nogle mellemstore grupper bl.a. bestående af jugoslavere (6,1%) libanesere med dansk statsborgerskab (5,3%) samt østafrikanere (5,3%).

De fire største grupperinger har været udgangspunktet for udvælgelsen af informanter til den kvalitative del af undersøgelsen. Der er en lang række nationaliteter på kontanthjælp i Vejle, som kun består af en eller to kvinder, hvorfor de som gruppe har været mindre relevante at afdække i denne undersøgelse (er lagt i sammen i kategorien ”Andre nationaliteter”). Udvalget af informanter afspejler ikke præcist den faktiske fordeling, da kvinder fra f.eks. Syrien og Tyrkiet også indgår som informanter, selvom kun en mindre del fra denne gruppe er på kontanthjælp i Vejle.

#### **2.4.2.1 Del 1: Kvinderne uden for arbejdsmarkedet samt mændene**

I del 1, hvor kvinderne uden for arbejdsmarkedet samt mænd med anden etnisk baggrund er inddraget, er empirien primært indsamlet gennem dybdegående interviews og en mindre del gennem feltarbejde, jf. ovenstående. I analysen bliver der primært refereret til førstnævnte.

I alt er der interviewet 18 kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet: 3 irakere, 2 bosniere, 6 libanesiske palæstinensere, 2 syrere, 2 tyrkere og 3 afghanere. 15 af kvinderne er i aldersgruppen 26-35 år, og de resterende er i de to ældste aldersgrupper 46-44 år og 56 – 66 år. De fleste interviews er gennemført i januar og februar 2007. Herudover har der gennem feltarbejdet været kontakt til 3 arabisktalende kvinder.

Antallet af kvinder, som indgår i undersøgelsen, svarer til lidt under 10% af dem, der var på kontanthjælp i Vejle i oktober 2006 jf. tabel 2.1.

Selve udvalget af kvinder er nogenlunde repræsentativt, da de største grupperinger på kontanthjælp i Vejle er repræsenteret. Det kan diskuteres, i hvor høj grad der kan

generaliseres på baggrund af antallet, da der er mange kvinder, vi ikke har været i forbindelse med. Da målet ikke er generaliserbar viden men derimod dybdegående indsigt i kvindernes perspektiver, er selve antallet ikke så afgørende, hvorfor kvaliteten af det empiriske materiale heller ikke skal vurderes ud fra antal.<sup>16</sup>

Nogle nationaliteter er bedre repræsenteret end andre, hvilket primært beror på, at nogle grupper har været nemmere at få kontakt til end andre. Samtidig kan brugen af den såkaldte ”sneboldemetode” have spillet en rolle, da nogle nationaliteter havde repræsentanter, der kunne vise videre til andre informanter, mens det ikke var tilfældet for andre nationaliteter. Denne forskel kan måske hænge sammen med, i hvor høj grad nationaliteterne er organiseret og har talsmænd.

I forhold til mændene med anden etnisk baggrund er der i alt interviewet 4 – hvoraf 2 er palæstinensere, 1 afghaner og 1 fra Tyrkiet. I forhold til udvælgelsen af mænd har der mest været fokus på at få enkelte repræsentanter fra forskellige grupperinger i tale – specielt dem som på den ene eller anden måde har haft kendskab til andre mænd fra samme etnicitet eller på anden måde har særlig kendskab til problematikken. I samtalerne med mændene er der også i højere grad blevet lagt vægt på, hvad mænd generelt mener – så de ikke kun taler for sig selv.

Det har ikke været nemt at få kontakt til alle mændene. Specielt de Irakiske mænd har vi ikke haft mulighed for at få i tale. Det kan derfor ikke udelukkes at der er nogle skævheder i forhold til repræsentativiteten.

De emner, der skulle afdækkes i interviewene i del 1, fremgår af bilag.

#### **2.4.2.2 Del 2: Informanter med kendskab til problematikken**

I denne del, hvor fokus er på barrierer og løsninger, er der både inddraget ressourcestærke kvinder med anden etnisk baggrund, repræsentanter fra ”systemet” samt andre informanter med kendskab til problematikken. I del 2 vil der ligeledes blive suppleret

---

<sup>16</sup> Disse kriterier gælder også for del 2.

med oplysninger med informanterne fra del 1 (kvinderne uden for arbejdsmarkedet samt mændene).

Af øvrige informanter der skal indgå i del 2 er der i alt interviewet 17: 2 jobkonsulenter samt 1 praktikant, 2 sagsbehandlere, 1 Imam samt dennes hustru, 7 kvinder med anden etnisk baggrund. Kvinderne fordeler sig på: 2 iranske, 2 palæstinensiske, 1 afghansk og 1 tyrkisk (i uddannelse).

3 af kvinderne er desuden tolke, og herudover indgår der en mandig tolk.

Der er blevet lagt vægt på, at spektret af informanter i del 2 er bredt, så barriererne kan vurderes fra flere forskellige perspektiver – systemniveauet og kvinderne selv. Der er dog tale om et meget omfattende felt, hvorfor det ikke har været muligt at afdække alle de perspektiver og de problemstillinger, der gør sig gældende på området, bl.a. er virksomhedsvinklen og arbejdsgivernes perspektiv ikke inddraget i denne undersøgelse. Dette er en mangel, da dette felt uden tvivl er vigtigt at få afdækket.

De emner, der skulle afdækkes i interviewene i del 2, fremgår af bilag x.

### **2.4.3 Dokumentationsproblematikker**

De fleste af interviewene/samtalerne er ikke optaget på bånd og transskriberet, selvom det er en gængs metode i forbindelse med den kvalitative metode. Dette er et bevidst valg, som beror på, at en psykolog med anden etnisk baggrund og med speciale i eksilpsykologi har frarådet anvendelse af båndoptager, da det at optage en samtale på bånd, kan vække dårlige minder relateret til forhørssituationer, og i værste fald føre til *flash back* for interviewpersonen. For at kompensere for dette er der lavet referat af interviewene umiddelbart efter, og de involverede informanter har fået tilbud om at læse de pågældende referater igennem.

### **3. Del 1: Kvinderne uden for arbejdsmarkedet – ressourcer, ønsker og fremtidsperspektiver**

Følgende afsnit tager udgangspunkt i interviewene med kvinderne uden for arbejdsmarkedet, med særlig fokus på deres kendskab til arbejdsmarkedet, besiddelse af ressourcer og motivation samt fremtidsperspektiver. Inden disse emner behandles, er der i nedenstående en nærmere beskrivelse af, hvad der karakteriserer kvinderne på baggrund af en række parametre. Denne karakteristik munder ud i en stratificering af kvinderne i seks grupper. Denne opdeling af kvinderne er vigtig i forhold til videre brug i analysen, da netop forskelle og ligheder kvinderne imellem er vigtige at tage i betragtning i forhold til at forstå og perspektivere kvindernes udtalelser.

#### ***3.1 Indledende karakteristik af gruppen***

##### **3.1.1 Uddannelse**

Det er begrænset, hvor mange formelle ressourcer kvinderne besidder, hvilket også synes at have betydning for deres fremtidsudsigter og ønsker til fremtiden.

Bortset fra to<sup>17</sup> har ingen af kvinderne en videregående uddannelse, da de fleste har folkeskole fra hjemlandet, som højeste fuldførte uddannelse (5-6 år). To af kvinderne er i gang med VUC (9. klasse), og har planer om efterfølgende at tage en videregående uddannelse, og en af kvinderne har det, der svarer til gymnasialt niveau fra hjemlandet. Det at kvinderne generelt har få formelle ressourcer, er dog ikke ensbetydende med, at de i almindelighed er ressourcesvage, hvorfor det er vigtigt at skelne mellem formelle og uformelle ressourcer, hvilket vil blive uddybet senere.

Hertil skal tilføjes, at flere af kvinderne kom til Danmark i en ung alder, hvilket kan have begrænset deres uddannelsesmuligheder i hjemlandet. Dog giver flere udtryk for, at de formodentlig heller ikke havde fået en uddannelse i hjemlandet, da der var begrænsede muligheder for dette.

---

<sup>17</sup> En af kvinderne har en lang videregående uddannelse og en anden har en kort videregående uddannelse.

### 3.1.2 Sprogniveauet

Der er stor forskel på informanternes sprogniveau, hvilket bl.a. synes at knytte sig til, hvor lang tid de har været i Danmark. Ca. halvdelen af kvinderne havde i interviewene/samtalerne svært ved at udtrykke sig på dansk, hvilket betød, at det var nødvendigt at benytte tolk. Det er samtidig tydeligt, at flere af kvinderne var lidt flove over deres danskkundskaber, hvorfor tolke også til tider blev benyttet i interviewsituationen, selvom det egentlig ikke var nødvendigt.

Flere af kvinderne har gennemført eller er ved at gennemføre Danskuddannelse 2 og en mindre del Danskuddannelse 1 og 3. Herudover er der flere, som kom til Danmark, inden sprogundervisning blev et lovkrav, og niveauerne blev indført. Dem, der er vokset op i Danmark, eller kom til landet, inden de blev 18 år, har ikke været tilknyttet selve sprogundervisningen på sprogskolen.

### 3.1.3 Opholdsgrundlag

Ca.  $\frac{3}{4}$  af de interviewede kvinder er flygtninge,  $\frac{1}{4}$  er familiesammenført og 2 født i Danmark. Stort set alle de kvinder, der er familiesammenført, er gift med mænd, der er flygtninge. Der er stor forskel på, hvor meget gruppen med flygtningebaggrund giver udtryk for at være mærket af krigen. For nogle er det tydeligt, at det har og har haft betydning for deres manglende arbejdsmarkedstilknnytning, bl.a. to af kvinderne understreger dette. Generelt var det begrænset, hvor meget problematikken blev fremhævet i interviewene, og ikke alle brød sig om at snakke om denne periode af deres liv.



### **3.1.4 Antal år i Danmark**

Størstedelen af kvinderne har været i Danmark siden starten af 1990'erne.

De bosniske kvinder har været i Danmark siden 1992, hvoraf flere år gik med at bo på asylcenter. De fleste af de palæstinensiske kvinder har været i Danmark siden starten af 1990'erne, mens et par stykker kom i 1980'erne. To af de irakiske kvinder har været i Danmark i 5-7 år, og den sidste iraker kom til landet i starten af 1980erne.

De afghanske kvinder har været i Danmark siden midten af 1990'erne, og nogle af dem sidst i 1990'erne. Den ene syrer kom i starten af 1990'erne, hvorimod den anden har været i Danmark i få år. De tyrkiske kvinder er født i Danmark, men er begge gift med mænd fra Tyrkiet, der er kommet til landet i løbet af de sidste 5 år.

### **3.1.5 Børn og ægtefælle**

Med undtagelse af to er alle kvinderne gift og har børn – antallet af børn varierer fra 2 til 9. Mange af børnene er i folkeskolealderen eller derunder, hvorfor børnetemaer generelt fyldte meget i interviewene/samtalerne.

¼ af kvinderne har mænd, der går hjemme pga. sygdom eller ledighed generelt, hvorfor nogle af kvinderne på daværende tidspunkt havde og formodentlig stadig har udsigt til at blive ramt af 300 timers-reglen. Ca. ¾ af kvindernes ægtefæller er på arbejdsmarkedet – ordinært eller i løntilskud.

### **3.1.6 Helbredsforhold – oplevelse af sygdom og dennes indvirkning på arbejdsevnerne**

Sygdomsproblematikken synes at have betydning for ca. ¼ af kvinderne, da de fremhæver, at sygdom, af den ene eller anden karakter, er en del af deres tilværelse. I denne rapport refereres der ikke til objektive kriterier for sygdom, men til kvindernes egen opfattelse af problematikken.

Der knytter sig ikke nogen fælles karakteristik til de kvinder, der føler sig syge.

Problematikken går på tværs af nationalitet, arbejdserfaring, sprog, antal børn osv.

### **3.1.7 Arbejdserfaring – deltagelse i aktivering og praktik**

I forhold til arbejdserfaring er det vigtigt at skelne mellem den, der opnås i forbindelse med et ordinært arbejde, og den, der opnås ved at deltage i aktivering og praktik.

Størstedelen af kvinderne har ingen arbejdserfaring fra det ordinære arbejdsmarked – hverken fra hjemlandet eller i Danmark, da mange har været hjemmegående, siden de forlod folkeskolen. Kun tre af kvinderne skiller sig ud i forhold til dette, da to har været på arbejdsmarkedet i hjemlandet og en har haft ordinært arbejde i Danmark, hvorfor hun på flere parametre adskiller sig fra de andre.

Stort set alle kvinderne har deltaget i aktivering eller i praktik i en kortere eller længere periode, bortset fra de tre kvinder, der er vokset op i Danmark. Den største del af kvinderne har været tilknyttet aktiveringsprojektet på Produktionshuset, enten i selve produktionen eller i tøjsorteringsprojektet, hvorfor de fleste kender dette sted. Herudover har flere deltaget i forskellige sprojekter hos AOF.

Ca. ½ af kvinderne har prøvet at være tilknyttet forskellige praktikforløb på virksomheder. De, som har deltaget i praktikforløb, adskiller sig fra de andre, ved at de typisk har været i landet i flere år end dem, der ikke har været i praktik.

### **3.1.8 Oprindelse i hjemlandet**

Blandt kvinderne kan der skelnes mellem dem, der er vokset op i landområder, byområder og i flygtningelejre.

De palæstinensiske kvinder er alle opvokset i flygtningelejre. Af de resterende er ca. halvdelen vokset op i landområder, bl.a. afghanerne og nogle irakere. Herudover er der en mindre del, som er vokset op i byområder. I rapporten vil der blive henvist til denne land-by-modsætning.

### **3.1.9 Opsamling – stratificering og opdeling i grupper**

På baggrund af ovenstående karakteristik synes de kvinder med anden etnisk baggrund, der indgår i undersøgelsen, at adskille sig fra hinanden på en lang række parametre. Dette understreger vigtigheden af ikke at omtale kvinderne som en homogen gruppe med ensartede ønsker, muligheder og behov. Tværtimod synes der at være grobund for at nuancere omtalen af denne gruppe samt differentiere mellem forskellige karakteristika.

For at kunne tage højde for de indbyrdes forskelle i analysen i del 1 er der i nedenstående foretaget en stratificering af gruppen af kvinder på baggrund af informanternes karakteristika.

Umiddelbart synes det mest oplagt at stratificere kvinderne på baggrund af nationalitet, men da der er store indbyrdes forskelle på tværs af denne faktor, ville det være misvisende. I stedet er de stratificeret ud fra karakteristika, som alder, opholdsgrundlag, kvalifikationer mm. Herudover knytter stratificeringen sig til, hvorvidt kvinderne har problemer ud over ledighed.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Det skal understreges, at denne stratificering ikke har noget at gøre med matchgruppeinddelingen, der benyttes i administrativt regi.

For at sløre informanternes identitet er henvisninger til nationalitet så vidt muligt undladt igennem del 1..

De seks grupper er karakteriseret ved følgende:

- Gruppe 1 består af 3 yngre kvinder sidst i 20'erne. De mestrer alle sproget og er opvokset, men ikke alle født, i Danmark. Alligevel står de uden for arbejdsmarkedet og giver udtryk for en vis magtesløshed over for denne position. Generelt har de ikke nævneværdige problemer ud over ledighed. De har ikke nogen arbejds erfaring – hverken fra det ordinære arbejdsmarked eller aktivering og praktik, men til gengæld har den ene en længerevarende uddannelse og en anden en kort videregående uddannelse. Den ene af kvinderne har børn.
- Gruppe 2 består af tre yngre kvinder først i 30'erne. De har alle været i Danmark i mindre end 5 år) og giver udtryk for, at de har svært ved at forstå dansk. De har ingen uddannelse og heller ingen arbejds erfaring fra det ordinære arbejdsmarked, men har flere gange deltaget i aktivering og praktik. De er alle raske og har ikke nævneværdige problemer ud over ledighed. Alle kvinderne har forholdsvis små børn; antallet varierer fra 2 til 4.
- Gruppe 3 består af tre kvinder, hvoraf to er midt i 30'erne og den tredje først i 40'erne. De har været i Danmark i 15-20 år, har et forholdsvis højt dansk niveau, og to af dem har konkret arbejds erfaring. Herudover har de alle prøvet at deltage i aktivering og praktikforløb. Generelt har de ingen problemer ud over ledighed. Kvinderne har 4 - 6 børn. Alle tre kvinder har dansk statsborgerskab. Udover deres egen situation refererede kvinderne i denne gruppe også til andre kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet.
- Gruppe 4 består af to kvinder – begge er i midten af 30'erne. De har været i Danmark mellem 15 og 20 år og har et forholdsvis højt dansk niveau. De har ingen arbejds erfaring fra det ordinære arbejdsmarked, men har flere gange

deltaget i aktivering og praktik. De har ingen nævneværdig uddannelse eller kvalifikationer. Begge fremhæver sygdomsproblemer, som de mener hæmmer deres tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorfor de giver udtryk for at have problemer ud over ledighed.

- Gruppe 5 består af tre kvinder mellem 30 og 40 år. De har været i Danmark mellem 7 og 11 år. De har svært ved at mestre sproget og har ingen uddannelse eller arbejdserfaring fra det ordinære arbejdsmarked. De har prøvet at være i aktivering et par gange. Den ene har helbredsproblemer – men de to andre giver udtryk for at være sunde og raske. De er alle gift og har forholdsvis mange børn – mellem 7 og 9.
- Gruppe 6 består af tre kvinder. De er placeret i samme gruppe, fordi de alle befinder sig i 50'erne. To af kvinderne har aldrig været på arbejdsmarkedet, mens den tredje har været på arbejdsmarkedet i hjemlandet – men ikke siden hun kom til Danmark. De er alle gift og har børn.

I gennem analysen i del 1 vil der blive henvist til disse kategorier – men kvinderne omtales som én samlet gruppe i de situationer, hvor der er fællestræk. Inden for de seks grupper er der også indbyrdes forskelle, hvorfor inddelingen ikke skal opfattes som alt for fast. På centrale områder i relation til arbejdsmarkedet minder de om hinanden, men på andre områder er der ingen fællestræk.

### **3.2 Kvindernes kendskab til det danske arbejdsmarked**

Kvindernes motivation, ønsker, fremtidsperspektiver og arbejdsidentitet synes at hænge sammen med, hvilket kendskab de har til arbejdsmarkedet og til udearbejdende kvinder med dansk og anden etnisk baggrund. Derfor vil dette emne blive taget op indledningsvist, hvor det bl.a. vil blive diskuteret, hvad der kan påvirke den enkeltes kendskab.

Kendskabet til arbejdsmarkedet kan påvirkes af flere forskellige forhold, bl.a. arbejdserfaring fra det ordinære arbejdsmarked, deltagelse i aktivering og praktik, oplysninger fra andre bekendte på arbejdsmarkedet osv.

I forhold til sidstnævnte skal det nævnes, at informationen fra andre både kan være fremmende og hæmmende for kvindernes holdning til arbejdsmarkedet. Hvis dem, der formidler, er glade for deres situation og henviser til positive eksempler, kan det være fremmende for holdningen og lysten til selv at finde et arbejde. Hvis dem, der formidler derimod har mange dårlige erfaringer, kan det tværtimod afskrække kvinderne og i nogle tilfælde være med til at opbygge stereotype forestillinger om bestemte brancher. Kvinderne refererede bl.a. til andres negative oplevelser i forhold til det at bære tørklæde på arbejdspladsen, hvilket havde en afskrækkende virkning. Derfor er det vigtigt at forholde sig til, hvad der reelt bliver formidlet til kvinderne.

Generelt synes kvinderne at være præget af et manglende kendskab til, og fortrolighed med, det danske arbejdsmarked. Dette kom bl.a. til udtryk ved, at flere havde svært ved at svare på spørgsmål vedrørende arbejdsmarkedet og ligeledes havde svært ved at forholde sig til sin fremtidige position på arbejdsmarkedet. Med andre ord er der for manges vedkommende tale om kvinder, som stort set ikke identificerer sig med det at have et arbejde og forsørge sig selv. Som tidligere nævnt er en forudsætning for at have en arbejdsidentitet, at man har et kendskab til, hvad det vil sige at være på arbejdsmarkedet. Hvis det ikke er tilfældet, er grundlaget for en arbejdsidentitet ikke til stede.

På trods af det begrænsede kendskab, der synes at være gældende, er der store indbyrdes forskelle kvinderne imellem. Endvidere er der blandt kvinderne forskel på, hvor mange kvinder med anden etnisk baggrund på arbejdsmarkedet, de kender, og dermed på hvor mange rollemodeller de har at forholde sig til og evt. blive inspireret af.

Det er kvinderne i gruppe 1 og 3, som i sammenligning med de andre grupper giver udtryk for det største kendskab til arbejdsmarkedet, hvilket for gruppe 1 formentlig kan

sammenkædes med, at de er født og opvokset i Danmark, samtidig med at de har forholdsvis mange kvalifikationer.

Gruppe 3 har været i Danmark i en del år, samtidig med at de har gode sprogkunderskaber. To af kvinderne fra denne gruppe har endvidere konkret arbejds erfaring – en fra Danmark og en fra hjemlandet. Specielt den kvinde, der har haft arbejde i Danmark, synes at have et stort kendskab til arbejdsmarkedet. De to andre går på VUC og møder derfor andre kvinder, med dansk eller anden etnisk baggrund, som udvider deres kontantflade og informationsmuligheder.

Et andet forhold, der synes at have betydning for dennes gruppes relativt gode kendskab til arbejdsmarkedet, er, at deres ægtefæller har haft fast arbejde i flere år. Herudover kan det nævnes, at kvinderne i gruppe 3 alle har dansk statsborgerskab, hvilket måske kan have betydning for deres måde at orientere sig på.

Selvom kvinderne i gruppe 3 har et grundlæggende kendskab til arbejdsmarkedet, er dette kendskab alligevel forholdsvis snævert, idet deres kendskab stort set er begrænset til pædagogområdet. Dette har formodentlig sammenhæng med, at de alle har arbejdet eller været i praktik som pædagogmedhjælper. Herudover synes nogle af deres udtalelser omkring f.eks. flere typer af jobs at bygge på gætteri og stereotype forestillinger. Ud over deres ægtefæller kender de også nogle kvinder på arbejdsmarkedet – men ikke mange.

Efter gruppe 3 er kvinderne i gruppe 4 dem, som synes at have det største kendskab til arbejdsmarkedet. Kendskabet er oparbejdet gennem deltagelse i aktivering og praktik, samtidig med at begge har været bosat i Danmark i en del år. Specielt deres deltagelse i praktik har betydet, at de har fået et kendskab til forskellige områder, som køkkenarbejde, pædagogområdet, butiksassistent, rengøring osv.

De oplevelser, de refererer til i den forbindelse, synes primært negative, bl.a. mislykkede forsøg på at søge arbejde, ubehagelige oplevelser i forbindelse med praktikken, uoverensstemmelser med tidligere sagsbehandlere osv. De giver også udtryk for en frustration over, at de ikke har overblik over forskellige love, regler osv.

For denne gruppe synes deres kendskab ikke at være nogen fordel, da det i højere grad har afskrækket dem end givet dem smag for det at være udearbejdende. Hertil skal tilføjes, at de godt nok har et vist kendskab, men at det ligesom tilfældet er for gruppe 3, er forholdsvist snævert.

De kender andre kvinder på arbejdsmarkedet, og dem refererede de stolt til, så den negative omtale var i højere grad forbundet med deres egen situation og ikke andres oplevelser.

Gruppe 2 har et forholdsvis begrænset kendskab til arbejdsmarkedet, hvilket de også er bevidste om og finder hæmmende for deres muligheder. Den ene af kvinderne i denne gruppe søger flittigt oplysninger og spurgte også til flere forhold, f.eks. muligheder for at melde sig ind i en A-kasse og finde jobopslag på nettet, hvilket vidner om, at hun har ”huller” i kendskabet.

På trods af det begrænsede kendskab har kvinderne i denne gruppe forholdsvis klare planer om, hvad de gerne vil med deres fremtid i relation til arbejdsmarkedet, hvilket vil blive uddybet senere. Deres viden om arbejdsmarkedet er for to af kvindernes vedkommende knyttet til det, de har lært i forbindelse med aktiveringsprojektet på Produktionshuset, dvs. lagerarbejde. De kvinder, som de fremhævede, at de kendte på arbejdsmarkedet, arbejdede ligeledes med lager/fabriksarbejde.

Kvinderne i gruppe 5 synes generelt at have et begrænset kendskab til arbejdsmarkedet og andre kvinder på arbejdsmarkedet, og det var specielt denne gruppe, der havde svært ved at forholde sig til spørgsmål vedrørende arbejdsmarkedet, aktivering/praktik osv. Derimod arbejder deres mænd, hvorfor de ikke er helt afskåret fra den virkelighed. Det manglende kendskab synes at afspejle sig i deres arbejdsidentitet, da den stort set er ikke-eksisterende – det var meget svært for dem at se sig selv på arbejdsmarkedet, både i et kort og et langt perspektiv. Forklaringen på, at kvinderne i gruppe 5 har svært ved at identificere sig med arbejdsmarkedet, er måske, at de hverken i deres hjemland eller i Danmark har haft noget at gøre med arbejdsmarkedet og derfor i størstedelen af deres liv ikke har skullet forholde sig til det.



Den ene af kvinderne fra gruppe 6 har været på arbejdsmarkedet i hjemlandet, og havde derigennem arbejdserfaring, men ikke noget kendskab til arbejdsmarkedet i Danmark. Hun kender både mange, som er på arbejdsmarkedet, og en del, som søger arbejde igen og igen uden resultat. Derfor refererede hun til mange negative historier og synes generelt at have en opfattelse af, at det er svært at forene det at have anden etnisk baggrund med det danske arbejdsmarked. De to andre fra denne gruppe har aldrig været på arbejdsmarkedet og deres kendskab synes meget begrænset.

På baggrund af interviewene kan der ikke med sikkerhed svares på, hvorfor der er forskel på kvindernes kendskab og relation til arbejdsmarkedet, og hvilken betydning det har for deres fremtidsperspektiver, opfattelse af egne ressourcer, arbejdsidentitet osv. Det kunne dog tyde på, at det at have været i Danmark mange år, kvalifikationer, arbejdserfaring og sprogniveau, fremmer kendskabet. For nogle af grupperne synes der at være en sammenhæng mellem kendskabet og graden af arbejdsidentiteten – men ikke for alle. Det blev også tydeligt, at et kendskab, der er oparbejdet gennem negative oplevelser, bestemt ikke er nogen fordel for fremtidsperspektiver.

Manglende kendskab til andre kvinder på arbejdsmarkedet knytter sig også til problematikken vedrørende manglende netværk og forbindelseskanaler til arbejdsmarkedet. Mange har ikke konkrete kontakter, der kan hjælpe dem i arbejde, hvilket også må formodes at hæmme deres muligheder for arbejdsmarkedstilknytning. Denne barriere bliver uddybet i del 2.

Da mange af kvinderne har mænd, der er på arbejdsmarkedet, er det også interessant med et indblik i, hvorvidt de får information fra deres ægtefælle. Dette spørgsmål fik vi desværre ikke stillet alle kvinderne, men hos dem, vi gjorde, tydede det ikke på at være tilfældet – inden for hjemmets fire vægge er arbejdslivet ikke så interessant kønnene imellem. Hvis de får information fra andre, er det primært andre kvinder. Så hvis de ikke kender andre kvinder på arbejdsmarkedet, får de meget begrænset information. Mange har ikke tilstrækkelige kompetencer til at søge informationer gennem aviser, Internettet osv.

### **3.3 Besiddelse af ressourcer – hvad er du god til?**

Det næste emne, der vil blive diskuteret, er kvindernes egen opfattelse af, hvilke ressourcer de besidder. Vi har allerede præsenteret ressourcer som uddannelse og kvalifikationer, der er almindelig kendt og ofte nødvendige for at kunne begå sig på det danske arbejdsmarked. Disse vil i den resterende del af undersøgelsen blive betegnet som formelle ressourcer eller kvalifikationer. Hvis kvinderne skal ind på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt at anvende en bredere ressourceprofil, hvorfor der i denne sammenhæng vil blive skelnet mellem formelle ressourcer (kvalifikationer), uformelle ressourcer (bløde og uformelle kompetencer) og psykologiske ressourcer (selvtillid og selvværd).

De uformelle ressourcer kan defineres som dem, der ikke nødvendigvis kommer til udtryk via uddannelse, kvalifikationer osv., der er snarere tale om ”skjulte ressourcer”, som der ikke nødvendigvis er bevidsthed om i det danske samfund, og som ikke i sig selv er målrettet arbejdsmarkedet. Eksempler på denne type ressourcer er syning, børnepasning, omsorg, rengøring, personlighed, charme og meget mere. De uformelle ressourcer er forholdsvist løst defineret, da de kan vedrøre mange forskellige forhold og er ikke nødvendigvis kendt på forhånd. Det afgørende spørgsmål i denne sammenhæng er, om disse ressourcer kan overføres til arbejdsmarkedet?

Endelig er der de psykologiske ressourcer, som dækker over selvtillid, tro på fremtiden og sig selv og lignende.

Ud over disse typer af ressourcer kan der skelnes mellem kvindernes reelle ressourcer over for den enkeltes kendskab til, bevidsthed om og tro på disse. Hvis de ikke ved, at de kan noget og at de faktisk har nogle kompetencer, der kan være nyttige på arbejdsmarkedet, vil ressourcerne forblive usynlige og i værste fald forsvinde. Dermed kan manglen på psykologiske ressourcer betyde, at de formelle eller uformelle ressourcer mindskes.

Det gælder desuden, at den enkeltes sprogniveau kan påvirke alle typer af ressourcer i en positiv eller negativ retning. Hvis en kvinde kun kan forstå og tale arabisk i Danmark, er det i princippet lige meget, hvor mange ressourcer hun så end besidder, da de ikke kan benyttes i praktik. Hvis den enkelte kvinde ikke kan begå sig på dansk eller ikke stoler på sine evner, kan det have en meget hæmmende indvirkning på de formelle, uformelle og psykologiske ressourcer og ikke mindst ”tilvænningshastigheden”, jf. begrebet om kulturel identitet.

Alle varianter er vigtige at have med i betragtning, hvis det skal lykkes at få en større andel af kvinderne ind på arbejdsmarkedet<sup>19</sup>. Det er også et forhold, som kvinderne uden for arbejdsmarkedet selv peger på – især dem, der er bevidste om egne mangler i forhold til formelle ressourcer.

Med ovenstående varianter og forbehold i mente vil kvindernes oplevelse af egne ressourcer blive beskrevet og diskuteret i nedenstående.

Flere af kvinderne havde under interviewene svært ved at forholde sig til egne ressourcer og præferencer, hvilket synes at indikere, at det ikke er noget, de tænker så meget på, eller som præger deres daglige overvejelser. Hvis de aldrig har været på eller i nærheden af arbejdsmarkedet og deres identitet ikke er knyttet til at arbejde, må sådanne overvejelser formodes at være begrænsede. Især dem, der kommer fra landområder, og som praktisk talt aldrig har været på en arbejdsplads, har svært ved at forholde sig til spørgsmål om ressourcer.

Forud for interviewene var vi bevidste om, at der kunne være tale om manglende bevidsthed om deres ressourcer i tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor spurgte vi indledningsvist i interviewene til deres oplevelse af ressourcer *generelt*, da det måske lå dem mere på sinde og ligeledes kunne være med til at indlede samtalen.

---

<sup>19</sup> Matchgruppeinddelingen er ikke inddraget i denne sammenhæng, selvom det også er en opdeling, der på en måde knytter sig til ressourcer. Her er der dog specifikt tale om det, der matcher arbejdsmarkedet, hvorfor det ikke må forveksles med ovenstående definitioner.

Gruppe 3 kunne nævne deres ressourcer med det samme – uden særlig megen tøven. De ressourcer, de fremhæver, er børnepasning, omsorg, strukturering af hjemmearbejdet o. lign. En af kvinderne har tidligere, inden hun kom på kontanthjælp, haft flere forskellige slags job – bl.a. som pædagogmedhjælper, hvilket udvidede hendes resourceprofil markant. Kvinderne i gruppe 3 udstrålede en vis selvtillid, hvilket indikerer en besiddelse af psykologiske ressourcer.

Kvinderne i denne gruppe er bevidste om, at manglende uddannelse er et problem for deres arbejdsmarkedstilknytning og for deres besiddelse af ressourcer, derfor vil de også meget gerne have en uddannelse, da det er der, de ser mulighederne i fremtiden. Det at læse videre ser de ikke som en let ting, da de fremhæver, hvor hårdt det vil være – specielt i forhold til at få indpasset familielivet.

Dermed synes denne gruppe at besidde flere uformelle ressourcer samt psykologiske. Herudover har de i tankerne reelle muligheder for at forbedre deres formelle ressourcer.

Gruppe 1 synes at besidde en del formelle ressourcer, og på dette område minder de i store træk om jævnaldrende kvinder med dansk oprindelse. Derimod synes deres psykologiske ressourcer at være meget begrænsede og deres tro på, at de kan finde et arbejde er ligeledes begrænsede. Ifølge dem selv hænger dette sammen med, at de ikke føler, de kan bruge det, de har lært, da ingen (efter eget udsagn) har interesse i at ansætte dem – hvilket de langt hen ad vejen opfatter som diskrimination. Kvinderne i gruppe 1 er klar over, hvad de er gode til, og hvor de kan bruge deres ressourcer. Måske netop derfor er deres frustration i sammenligning med de resterende kvinders meget eksplicit.

Det, der specielt hæmmer kvinderne i gruppe 1, er manglen på psykologiske ressourcer.

To af kvinderne i gruppe 2 har ingen formelle ressourcer, men de har til gengæld troen på, at det er muligt at få et arbejde, og at de har en fremtid på arbejdsmarkedet, hvilket var en klar indikation af, at de besidder psykologiske ressourcer. De ser deres ressourcer i forhold til at kunne håndtere lager- eller fabriksarbejde, hvilket de som tidligere nævnt har lært i forbindelse med deres deltagelse i aktiveringsprojektet på Produktionshuset. Den tredje kvinde i gruppe 2 har det, der svarer til en gymnasial uddannelse fra hjemlandet. Hun giver ligeledes udtryk for at være meget selvsikker og har troen på, at

hun har en fremtid på arbejdsmarkedet. Alle kvinderne i denne gruppe fremhævede uformelle ressourcer som madlavning, børnepasning osv.

Som tidligere nævnt har denne gruppe ikke været i Danmark i særligt mange år, hvilket også kommer til udtryk i deres dansksproglige niveau, hvilket må formodes at hæmme opfattelsen af deres ressourcer på nuværende tidspunkt. Sproget samt formelle ressourcer synes derfor at være dennes gruppes største ressourcemæssige begrænsning.

Gruppe 4 har ingen nævneværdige formelle ressourcer. Den ene kvinde fremhæver uformelle ressourcer som madlavning, børnepasning og meget mere, hvilket også er det, hun har beskæftiget sig med i tidligere praktikforløb. Den anden kvinde i gruppen brugte en del tid på at overveje, hvad hun egentlig kan. Til sidst endte hun med at fremhæve uformelle ressourcer, som knytter sig til det at være husmor og strukturere hverdagen. For begge er det tydeligt, at de psykologiske ressourcer er begrænsede, hvilket synes at hæmme deres muligheder på arbejdsmarkedet.

Gruppe 5 er den gruppe, der til sammenligning med de andre, har flest problemer med at forholde sig til egne ressourcer. Som tidligere nævnt har de ingen formelle ressourcer, og de uformelle ressourcer nævner de ikke mange af – hvilket kan bero på den begrænsede besiddelse af arbejdsidentitet samt mangel på arbejdsmarkedskendskab. På baggrund af interviewet er det svært at udtale sig om deres psykologiske ressourcer – men de synes at være begrænsede.

Fælles for mange af kvinderne er, at de stort set ingen formelle ressourcer besidder, bortset fra gruppe 1. På grund af ressourcebegrebets flertydighed er det svært at rangordne grupperne i forhold til, hvor mange ressourcer de besidder.

I sammenligningen af grupperne synes der at være en tendens til, at jo flere ressourcer, desto større kendskab til arbejdsmarkedet og omvendt. Omfanget og indholdet af de uformelle ressourcer varierer, hvor størstedelen dog knytter sig til arbejde i husholdningen på den ene eller anden måde – men selvom kvinderne fremhæver dette som en ressource, er det ikke noget, de forbinder direkte med arbejdsmarkedet.

De største variationer kvinderne imellem gør sig gældende i forhold til de psykologiske ressourcer. Umiddelbart kan det formodes, at det er mængden af ressourcer og ikke mindst fastholdelsen af disse, der kan have betydning for, hvem der opnår tilknytning og hvem der ikke gør.

Til sammenligning med den danske befolkning generelt er der ingen tvivl om, at denne gruppe af kvinder er resourcesvag, når det gælder formelle ressourcer, hvilket flere undersøgelser også har dokumenteret. (se bl.a. LG Insight 2005; Dahl & Jacobsen 2005; Christensen & Goul Andersen 2006; Rosdahl 2006). Derfor skal potentialet i gruppen findes i de uformelle ressourcer. Det er ikke ligetil, da det både kræver meget af kvinderne selv og ikke mindst arbejdsmarkedets indretning og efterspørgsel på arbejdskraft. Opkvalificering af kvinderne er derfor et nøgleord.

Samtidig med at flere af kvinderne mangler formelle ressourcer, er der også flere, som oplever, at de formelle ressourcer, de har, ikke bliver udnyttet optimalt, hvilket nogle er uforstående overfor.

### ***3.4 Hvor motiverede er kvinderne for at arbejde?***

I følgende afsnit vil et ofte omdiskuteret emne blive behandlet, nemlig kvindernes motivation for at arbejde. Dette aspekt må formodes at have betydning for kvindernes holdning til deres fremtidige rolle på arbejdsmarkedet, da det er ”lysten der skal drive værket”. Som det vil blive påpeget senere, peger sagsbehandlerne bl.a. på, at der er en sammenhæng mellem dem, der får et arbejde, og dem, der har lyst og er motiverede.

Begrebet ”motivation” bliver ofte fremhævet og refereret til, men spørgsmålet er, hvad motivation egentlig er, og hvordan det måles? I flere år er motivation blevet målt og vejet blandt ledige med dansk oprindelse – men spørgsmålet er, om dette umiddelbart kan overføres til kvinder med anden etnisk baggrund?

Inden kvindernes udlægninger præsenteres og diskuteres, vil nogle af ovenstående spørgsmål tages op.

### 3.4.1 Hvad er motivation og hvordan måles den?

Der kan sondres mellem økonomisk og ikke-økonomisk mangel på motivation til at arbejde (Clement & Goul Andersen 2006).

Førstnævnte knytter sig kort fortalt til, at mangel på økonomiske incitamenter, f.eks. begrænset forskel på løn og kontanthjælp, hæmmer lysten til at finde et arbejde. Nogle af de nyere tiltag på integrationsområdet har forsøgt at råde bod på dette, bl.a. 300 timers-reglen. ”Det skal kunne betale sig at arbejde” har været et centralt mantra i beskæftigelsesindsatsen.

Ikke-økonomisk mangel på motivation knytter sig i højere grad til normer, holdninger og værdier, der kan have betydning for den enkeltes motivation til at arbejde.

Fælles for begge former er, at de bygger på en forestilling om, at kvinderne bevidst prioriterer at gå hjemme frem for at arbejde. Der er ikke tale om et valg om både-og, men en mere eller mindre bevidst undvigelsesstrategi – enten-eller.

Motivation eller menneskers villighed til at arbejde er svær at måle – specielt på baggrund af kvalitative dybdeinterview. En ting er, hvad man siger – noget andet er, hvad man konkret gør for at finde et arbejde, og hvilken viden og dermed redskaber den enkelte reelt har. Ideelt skal motivation måles gennem eksperimentale design, så den enkeltes faktiske adfærd kan følges, men da det sjældent er muligt, er systematisk dataindsamling om nettokompensationsgrader<sup>20</sup> for at komme i arbejde en anvendelig metode. Metoden anvendt i denne undersøgelse er ikke oplagt til at måle motivation – hvorfor vi kun kan gisne om, hvordan det reelt forholder sig ud fra kvindernes udlægnings. Dermed ikke sagt at man ikke kan undersøge begrebet – men det er vigtigt at være opmærksom på, hvad motivation reelt er, og hvordan det måles.

---

<sup>20</sup> Kompensationsgraden måler en offentlig ydelse til sammenligning med en tidligere eller fremtidig indkomst. Da det ofte er forholdene efter skat der vurderes at have betydning for den enkeltes incitamenter til at arbejde, er det relevant at benytte kompensationsgraden efter skat som indikator - nettokompensationsgraden.

Det er også vigtigt at sondre mellem, om motivation er en statisk eller dynamisk størrelse. Førstnævnte lægger op til, at motivation nærmest er noget, man er født med – mens sidstnævnte lægger op til en størrelse, der både kan ”tændes” og ”slukkes” alt efter den enkeltes livsforløb.

I forhold til motivation kan der sondres mellem, om kvinderne er motiverede, fordi de bliver truet på levebrødet (f.eks. som følge af 300 timers-reglen) eller fordi de virkelig gerne vil arbejde? Et centralt spørgsmål er endvidere, hvorvidt man kan virke motiveret, hvis man ikke rigtig ved, hvad arbejdsmarkedet egentlig er?

Alt i alt er der tale om et vanskeligt begreb, som benyttes i flæng, selvom det er svært at indfange, hvad motivation reelt er. Formålet i denne sammenhæng er ikke at klarlægge begrebet, men mere at gøre opmærksom på begrebets flertydighed. I nedenstående vil vi på trods af begrebets flertydighed bruge betegnelsen motivation.

### **3.4.2 Hvad giver kvinderne udtryk for?**

¾ af de interviewede kvinder giver udtryk for, at de gerne vil på arbejdsmarkedet, men der er stor forskel på, hvor stor lysten og motivationen synes at være, og ikke mindst på hvor realistisk kvinderne tror det er at komme ind på arbejdsmarkedet. Ligesom det var tilfældet i forhold til kvindernes kendskab og oplevelse af ressourcer, kan der identificeres store indbyrdes forskelle grupperne imellem.

Kvinderne i gruppe 2 giver alle udtryk for, at de har lyst til at arbejde. De fremhæver ingen andre nævneværdige barrierer end sproget – hverken arbejdstider, børn eller ægtefælle synes at have betydning for deres situation. Kvinderne i denne gruppe har ikke specifikke krav til indholdet – blot de får et arbejde.

På den baggrund synes både lysten og motivationen at være til stede hos disse kvinder. Det skal tilføjes, at to af kvinderne i denne gruppe er i udsigt til at komme under 300 timers-reglen – hvorfor det ikke kan udelukkes, at en del af den motivation, de giver udtryk for, beror på ”frygt” frem for ”lyst”.



Kvinderne i gruppe 3 giver udtryk for en motivation og lyst til at arbejde. Ikke fordi de skal (de er ikke i udsigt til økonomiske sanktioner) – men fordi de har lyst. En af kvinderne i denne gruppe har som tidligere nævnt været på det danske arbejdsmarked, men er nu på kontanthjælp pga. sygdom. På trods af sygdom har hun alligevel rigtig meget lyst til at arbejde. Derfor kunne hun også sagtens identificere sig selv med arbejdsmarkedet og vil da også meget gerne tilbage, hvilket peger på, at hendes identitet er tæt knyttet til det at være på arbejdsmarkedet.

De to andre kvinder i gruppe 3 giver ligeledes udtryk for, at de gerne vil finde et arbejde, derfor er det meget vigtigt for dem at gennemføre deres uddannelse på VUC. Men de er opmærksomme på begrænsningerne, specielt fordi de har søgt arbejde flere gange uden held.

Selvom kvinderne i denne gruppe virker motiverede, vil de ikke affinde sig med hvilket som helst slags arbejde. Specielt to af kvinderne fremhæver mange slags job, som de helst vil undgå – bl.a. fordi de vurderer dem som værende fysisk belastende. Spørgsmålet er derfor også, hvor grænserne for motivationen skal trækkes. Skal man acceptere alle job for at være motiveret – eller er det tilladt at have præferencer?

Motivationen hos gruppe 4 synes kun i et begrænset omfang at være til stede, hvilket kom til udtryk ved, at de virker meget opgivende. Samtidig giver de udtryk for frustration over sygdom. Dette var tilfældet på trods af deres forholdsvis unge alder.

I interviewet gav de udtryk for, at de engang var motiverede – at de meget gerne har villet finde et arbejde – men at denne lyst er forsvundet pga. utallige nederlag og skuffelser.

Dette kan sammenkædes med de manglende psykologiske ressourcer, som synes at præge denne gruppe i en negativ retning. For denne gruppe kan der derfor være tale om, at motivationen kan ”slukkes”.

Gruppe 5 er mindre eksplicite end de resterende i forhold til dem selv og arbejdsmarkedet. Det var svært at gennemskue, hvad de reelt mente, men efterhånden kom det til udtryk, at de gerne vil arbejde. Dette kan dog næppe sammenkædes med en reel lyst til at arbejde, da begrundelsen for dette var kommunens krav. Derfor var de mere eller mindre indstillede på, at det at finde et arbejde, er en nødvendighed – men om den

grundlæggende lyst er til stede, var svært at gennemskue. I forhold til denne gruppe er det også tydeligt, at de mangler et basalt kendskab til, hvad det vil sige at være på arbejdsmarkedet, og som tidligere nævnt har de svært ved at fremhæve egne ressourcer og ikke mindst, hvilke typer af jobs de kunne forestille sig at besidde. De udmeldinger gruppe 5 kommer med, giver anledning til overvejelser om, hvorvidt man som person kan være motiveret eller udstråle motivation, hvis man reelt ikke ved, hvad det vil sige at være udearbejdende. Det kan sammenkædes til diskussionen om, hvad der er en forudsætning for at have en arbejdsidentitet.

Gruppe 1 er meget motiverede for at finde et arbejde, og for denne gruppe er det en stor frustration, at det ikke har været muligt for at opnå arbejdsmarkedstilknytning. I interviewene med dem var diskrimination det store samtaleemne.

Gruppe 6 er ikke så interessant i denne sammenhæng pga. kvindernes alder og generelle situation.

På baggrund af ovenstående synes to tendenser at adskille kvinderne, når det gælder motivation. På den ene side er der en mindre gruppe, hos hvem det er tydeligt, at lysten og motivationen til at finde et arbejde ikke er til stede eller ikke *længere* er til stede, hvilket på baggrund af deres udtalelser både kan relateres til alder, krigstraumer, manglende kendskab til arbejdsmarkedet, manglende selvtillid, sygdom, forgæves forsøg på at søge job og meget mere. Nogle af disse kvinder giver også udtryk for en usikkerhed om, hvorvidt det overhovedet er realistisk at finde et arbejde i det danske samfund. Denne gruppe er umiddelbart sværest at nå, da de giver udtryk for at have opgivet på forhånd. På den anden side er der nogle af kvinderne, som meget gerne vil finde et arbejde, og som stadig har troen på, at det kan lykkes. De er bevidste om, at det kan være problematisk, men de har i hvert fald ikke opgivet. Selvom de er villige til at arbejde, stiller de krav til, hvilket arbejde de vil besidde, og hvordan det skal tilrettelægges. Sådanne krav skal ikke nødvendigvis opfattes som et signal om, at lysten til at arbejde ikke eksisterer, men nærmere som et udtryk for at de har taget stilling og er bevidste om deres ønsker og behov. I forhold til kvindernes lyst til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet synes nationale skel ikke at have nævneværdig betydning.

Det er lidt problematisk at forklare forskellene imellem kvinderne, da mange episoder i den enkeltes liv kan have betydning. Dette vanskeliggøres yderligere af, at forskellige mønstre i sammenligningen af grupperne synes at gøre sig gældende.

Gruppe 3 har til sammenligning med gruppe 5 et større kendskab, flere ressourcer og større motivation. På baggrund heraf synes forskelle vedrørende kendskab og ressourcer umiddelbart at kunne spille en rolle.

Denne sammenkædning synes ikke helt at holde i forhold til gruppe 2 og 4, da gruppe 2 har et meget begrænset kendskab samt begrænsede formelle ressourcer, men stadig er de meget motiverede, hvorimod gruppe 4 har kendskabet, men en begrænset motivation.

Det der synes at være den afgørende forskel her er mængden af de psykologiske ressourcer og dermed selvtillid, da gruppe 2 til sammenligning med gruppe 4, har betydeligt flere af disse.

Blandt dem, der har selvtillid og en tro på fremtiden, er lysten til at finde et arbejde til stede – hvorimod lysten i mindre grad er til stede hos dem, der har mangel på psykologiske ressourcer. Det er selvfølgelig svært at udtale sig om generelle sammenhænge på baggrund af interviewene, men et mønster synes dog at gøre sig gældende.

Ovenstående afsnit har givet et indblik i kvindernes kendskab til arbejdsmarkedet, ressourcer og motivation. I det følgende vil det blive undersøgt nærmere, hvad kvinderne mener der skal til, for at de kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

### ***3.5 Arbejdssituationen – hvad skal der til for at opnå arbejdsmarkedstilknytning?***

En ting er, at man er villig til at arbejde, hvis bestemte forhold er til stede, noget andet er, hvordan arbejdsforholdene skal tilrettelægges, og noget helt tredje er, hvorvidt det er forhold, der kan indpasses i de eksisterende rammer. For at få et indblik i kvindernes overvejelser om dette, spurgte vi i interviewene om, hvad de mener der skal til for, at de kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet bl.a. hvad angår arbejdstider, arbejdsdagens

længde, transport osv. I dette afsnit er der primært fokus på de praktiske arbejdsvilkår, hvorefter selve indholdet vil blive uddybet i et senere afsnit. Problematikken ligger i forlængelse af de foromtalte emner.

I forhold til kvindernes ønsker eller krav til en evt. fremtidig arbejdssituation er der igen indbyrdes forskelle kvinderne imellem.

Kvinderne i gruppe 2 stiller ikke nævneværdige krav – de vil gerne have tid til deres børn, men siger samtidig, at det ikke er noget problem med et fuldtidsarbejde. Selvom de kan klare med et fuldtidsjob, har de et særligt ønske om at kunne arbejde 2\*12 timer i weekenden, da det vil være mest oplagt i forhold til at få familie- og arbejdsliv til at passe sammen. Desuden vil de helst undgå alt for skæve arbejdstider, så længe deres børn er små.

To af kvinderne i gruppe 3 stiller krav til arbejdstider og arbejdsindhold, hvorfor fleksibilitet er et vigtigt element for, at de mener, at de kan opnå arbejdsmarkedstilknytning. Det er især vigtigt, at familie- og arbejdsliv kan passe sammen og gå op i en højere enhed. De ser ikke problemer med at have et fuldtidsarbejde, men hvis det er muligt, vil de hellere have et deltidsjob, da de hellere vil have mindre i løn end tage tid fra børnene og familien. Sidstnævnte afvejning har de taget stilling til.

I gruppe 4 stilles der ligesom i gruppe 3 krav til arbejdsforholdene, hvor bl.a. mulighed for fleksibilitet, ”normale” arbejdstider, der passer til børnenes skolegang o. lign., spiller en rolle. De fremhæver ikke problemer mht. at varetage et fuldtidsjob, men er meget interesseret i at ”nøjes” med en deltidsstilling.

Herudover understreger de, at der skal tages højde for deres sygdomsproblematikker og de begrænsninger, der følger med dette, hvorfor disse kvinder især stiller krav til arbejdets indhold.

Gruppe 5 giver ikke i detaljeret form udtryk for, hvad de mener skal være til stede i forhold til arbejdsmarkedet, bortset fra at det at være på arbejdsmarkedet ikke skal komme i modstrid med familielivet og børnepasning. Det manglende kendskab til arbejdsmarkedet synes igen at have betydning for denne gruppe, da det må formodes at være svært at forholde sig til konkrete forhold, hvis det basale kendskab ikke er til stede.

Gruppe 1 stiller krav til indholdet – men ikke formen. Gruppe 6 stiller ingen nævneværdige krav, bortset fra at den ene af kvinderne for alt i verden vil undgå fysisk hårdt arbejde – specielt fabriksarbejde afskrækker hende.

På baggrund af ovenstående synes især muligheden for fleksibilitet samt arbejdstider at gå igen – men nogle af kvinderne er mere fleksible end andre. En mindre gruppe af kvinderne stiller nærmest ingen krav, hvorimod en større del især stiller krav til arbejdsdagens længde og tidspunkter. Flere i sidstnævnte gruppe ønsker deltidsarbejde og er samtidig indforstået med, at det betyder mindre løn. Baggrunden for disse krav er hensynet til familielivet, jf. Hofstedes kollektive/individuelle kulturdimension.

Blandt alle de kvinder, der bærer tørklæde, hvilket er tilfældet for størstedelen af informanterne, er der enighed om, at de ikke går på kompromis med tørklædet. Tørklædet repræsenterer en stillingtagen, de er bevidste om, og som de holder fast på. Til gengæld er de åbne overfor at tilpasse tørklædet til forskellige typer jobs – f.eks. som led i en uniform.

Flere former for tilpasning er i spil i ovenstående, i nedenstående vil sammenhængen mellem familie- og arbejdsliv blive uddybet. Dette aspekt knytter sig også i høj grad til, hvilke områder ved arbejdsmarkedet, der skal tilpasses kvinderne og omvendt.

### **3.6 Sammenhængen mellem familie – og arbejdsliv**

Blandt de fleste af kvinderne hersker der enighed om, at kvinden i familien skal have tid til at være der for børnene og manden samt passe husholdningen. Derfor er det et vigtigt element, at kvinden i hjemmet er til stede og har tid – og ikke mindst overskud. Derfor lægges der heller ikke skjul på, at familien i flere situationer kommer i første række - den kollektivistiske kulturdimension hos Hofstede synes at spille en afgørende rolle her. Denne prioritering virker som en selvfølge for kvinderne, hvilket måske kan være svært at forstå for personer, der har udgangspunkt i den individualistiske kultur. Det afgørende spørgsmål er, hvorvidt denne prioritering er i modstrid med kvindernes mulighed for en tilknytning til arbejdsmarkedet?

Det er vigtigt at skelne mellem, om prioriteringen af familien knytter sig til manglende motivation til at finde et arbejde – et bevidst valg om at gå hjemme- og udmønter sig i en undvigelsesstrategi (*enten-eller-holdning*), eller om det nærmere er manglende kendskab til, hvordan hverdagen kan gå op i en højere enhed, men villighed til at klare begge, der gør sig gældende (*både-og-holdning*).

Ca. halvdelen af kvinderne tror ikke, de kan overkomme det huslige arbejde, hvis de også skal være på arbejdsmarkedet på fuld tid – hos denne gruppe er fleksibilitet og muligheder for kortere arbejdsdage meget vigtigt. Den anden halvdel ser ikke nogen direkte problemer i at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen. Denne opdeling knytter sig til opdelingen i ovenstående afsnit vedrørende krav til arbejdsvilkår. Dem, der ingen nævneværdige krav stiller, ser heller ikke nogen direkte problemer i at få det til at fungere på hjemmefronten og omvendt.

Kvinderne i gruppe 4 giver udtryk for, at det er svært at arbejde på meget skæve tidspunkter, hvis familielivet skal hænge sammen. Bl.a. derfor har den ene af kvinderne

oplevet nederlag i forhold til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, da hun afslog et tilbud om fast tilknytning til en børnehave, hvor hun skulle møde meget tidligt.

Flere af kvinderne, bl.a. dem i gruppe 3, peger på, at de mangler kendskab til, hvordan man kombinere hverdag og arbejdsliv, hvorfor det også er information, som de efterspørger. I denne sammenhæng finder de inddragelse af rollemodeller oplagt. De mener, at især Asmaa Abdol-Hamid<sup>21</sup> er et rigtig godt eksempel.

Det er igen kvinderne fra gruppe 5, som giver udtryk for mindst kendskab til kombinationen af familie- og arbejdsliv – hvorfor det især er vigtigt er sætte ind med oplysning for denne gruppe. Dette kan måske skyldes, at de har et begrænset kendskab til andre i arbejde. Der er forskel på, om de skal forholde sig til arbejdsmarkedet generelt eller konkret. I forhold til sidstnævnte havde de nemmere ved at tage stilling.

Kvinderne i gruppe 2 understreger vigtigheden af hjemmets opretholdelse, men ser ikke familie- og arbejdsliv som modsætninger. Samtidig giver de udtryk for, at de ikke synes, det er problematiske i at få plads til arbejdslivet, hvilket de bl.a. knytter til muligheden for børnepasning.

Kvinderne i gruppe 1 omtaler heller ikke dette forhold som problematisk, hvilket formodes at hænge sammen med, at det kun er en af kvinderne i denne gruppe, som har børn.

Selvom der er forskel på kvindernes forventninger til, hvad de kan overskue, er det generelle billede, at det ikke er et spørgsmål om et enten-eller, men et både-og. Men det er tydeligt, at arbejdslivet for mange af kvinderne bestemt ikke kommer i første række, da en god tilværelse for dem i højere grad er knyttet til familien end til arbejdslivet.

---

<sup>21</sup> Dansk-palæstinensisk socialrådgiver og samfundsdebattør. Hun er i offentligheden kendt for at være Danmarks første muslimske tv-vært, efter hun i 2006 blev studievært på DR2-programmet *Adam og Asmaa*. Bl.a. det at hun bar tørklæde skabte en del røre i offentligheden.

Det store spørgsmål er derfor om både-og-strategien kan inkorporeres på det danske arbejdsmarked? De kvinder, som ønsker at have mere tid i hjemmet, end et fuldtidsarbejde tillader, er bevidste om, at de dermed ikke kan forvente en fuldtidsløn. Hvis deltidsarbejde er muligt, er det måske den mest konstruktive fremgangsmåde for dem. Spørgsmålet er dog, om det er muligt på det danske arbejdsmarked, er der institutionelle muligheder for dette?

Problematikken vedrørende børnepasning kan for nogle af kvinderne være mere problematisk efter de er kommet til Danmark, hvilket knytter sig til Hofstedes kulturdimension kollektivism/individualisme. I kulturer præget af den kollektive dimension er der i højere grad tradition for, at man hjælper hinanden – specielt fordi familierne normalt er større, og man er forpligtet i forhold til at hjælpe og støtte storfamilien. Hvis et ægtepar med børn er flygtet til Danmark, står de i en helt anden situation, da storfamilien ikke længere er til rådighed. Denne problematik vil blive taget op igen i del 2, hvor andre vinkler på problematikken vil blive diskuteret.

Til familie- og arbejdslivsproblematikken skal det tilføjes, at kvinderne i vid udstrækning er bevidste om den positive betydning, det har for deres børn, at de er ”gode eksempler”, er på arbejdsmarkedet og tjener deres egne penge. Dette hænger sammen med en grundlæggende motivation hos forældre til at kunne gøre deres børn stolte. Dette er positivt i et arbejdsmarkedsperspektiv, da det vidner om, at arbejdsmarkedet ikke opfattes som en modsætning til det at være den ”gode mor”.

### ***3.7 Holdninger til forskellige typer af jobs og brancher***

Under interviewene blev holdningen til forskellige typer jobs diskuteret. På baggrund heraf er det tydeligt, at der er stor forskel på opfattelser af forskellige branchers prestige, opfattelse af belastning osv. blandt kvinderne. Dette aspekt knytter sig også til afsnit 3.5 vedrørende krav og ønsker til arbejdssituationen samt det manglende kendskab til arbejdsmarkedet, som for mange af kvindernes vedkommende kommer til udtryk ved ”gætterier” og ”rygter” om, hvad der karakteriserer forskellige typer jobs.



### 3.7.1 Fysisk hårdt arbejde

Flere af kvinderne peger på, hvor opslidende fysisk hårdt arbejde er – også dem, som ikke har prøvet at have et sådan arbejde. Herudover fortæller flere, at de kender andre kvinder, som er blevet fysisk nedslidte. Spørgsmålet er, hvad der er hold i og hvad der er rygter? Under alle omstændigheder er der tale om et emne, som afskrækker mange kvinder.

Virksomheder som fiskefabrikken er i flere sammenhænge blevet nævnt som synonymt med et forfærdeligt arbejde, og næsten alle kender nogen, som er blevet syge af at være der. De fremhæver, at det er koldt og fysisk hårdt. Specielt dem, der har været i landet i mange år, har hørt meget og har mange meninger om dette sted.

Det er ofte ufaglærte jobs bestående af manuelt og/eller fysisk hårdt arbejde, som kvinderne siger, de får tilbudt, hvilket formodentlig knytter sig til deres manglende uddannelse og kvalifikationer. Danskere i lignende situation bliver ofte præsenteret for de samme muligheder. Det tyder ikke på, at kvinderne altid er bevidste om dette, hvorfor de opfatter det som ”etniske” frem for ufaglærte jobs – her synes at være et potentiale for mere information.

Selvom kvindernes manglende ressourcer betyder begrænsede jobmuligheder, er det ikke ensbetydende med, at der ikke kan være en forbindelse mellem kvindernes ressourcer og de jobmuligheder, som de finder interessante, hvilket flere virksomheder da også har formået at realisere. Hvis man relaterer problemstillingen til seniorområdet, har det netop også være en måde, hvorpå man som samfund har forsøgt at fastholde gruppen længere på arbejdsmarkedet – også de seniorer, som har en lavere uddannelse og færre kvalifikationer end jævnaldrende. Man kunne overveje at give mere information om, hvad forskellige typer jobs reelt indeholder og samtidig overveje at fremstille jobbene så de virker mere interessante.

Flere af kvinderne frygter den sociale arv, hvorfor de tilskynder deres børn til at klare sig godt i skolen og få en uddannelse, så de kan få bedre muligheder, end kvinderne selv har haft.

### 3.7.2 Rengøring

Rengøring er en af de brancher, som ofte bliver knyttet sammen med kvinder med anden etnisk baggrund og deres fremtidige muligheder på det danske arbejdsmarked. Det er da også en branche, som mange af kvinderne har hørt omtalt flere gange og stiftet bekendtskab med. Måske kan det knyttes sammen med, at denne type jobs ofte er den ”korteste vej til arbejdsmarkedet”, hvilket er et vigtigt målt fra centralt hold.

Kvinderne i gruppe 4 peger på, at problemet med rengøringsjob er, at de ofte ligger på meget skæve tidspunkter, specielt tidligt om morgenen, hvilket ikke passer ind i familielivet og generelt gør tilværelsen problematisk.

Nogle af kvinderne i gruppe 3 peger derimod på, at de kommer fra en kultur, hvor rengøringsarbejde er et ”mandejob”, hvorfor de bestemt ikke kan se sig selv i den rolle. Opfattelsen af rengøring som noget hårdt går igen lige fra gruppe 1 til gruppe 6. Desuden er der flere, der mener, at rengøringsjob er forbundet med lavstatus.

Bortset fra at rengøringsjobbet opfattes som hårdt, har kvinderne i gruppe 2 og 5 ikke rigtig nogen holdning til rengøringsjobbet, hvilket både kan skyldes at de ikke har noget imod at arbejde med rengøring eller fordi de har et manglende kendskab.

Spørgsmålet er, hvor de har den opfattelse fra og hvorfor de synes det at være rengøringsassistent er afskrækkende?

Opfattelse af rengøringsjobbet som noget negativt hænger ifølge kvinderne bl.a. sammen med, at det opfattes som fysisk hårdt og har været lavstatus i hjemlandet. I denne sammenhæng er det vigtigt at informere kvinderne om, at rengøringsjob ikke er så fysisk nedslidende, som de måske går rundt og forestiller sig. Endvidere er det også vigtigt at

gøre klart, at der er muligheder for advancement på det danske arbejdsmarked, hvorfor der er muligt for at komme ind i andre brancher når de først har oparbejdet lidt erfaring.

### **3.7.3 Pædagog og butiksassistent**

Stort set alle kvinderne forbinder jobbet som pædagogmedhjælper med noget meget rart, hjemligt og positivt, hvorfor det fremhæves som en form for ”ønskejob”. Ifølge nogle af kvinderne knytter denne oplevelse sig til, at de føler, det er noget, de kan finde ud af, da det knytter sig til omsorg, som de allerede kender fra deres hjemmearbejde. Flere af kvinderne, specielt dem i gruppe 3 og 4, har også været i praktikforløb inden for denne branche, og som tidligere nævnt har to af kvinderne i gruppe 3 konkrete planer om at uddanne sig inden for dette område.

Butiksassistent er ligeledes et eftertragtet job – men mange tror ikke, det er muligt at opnå pga. tørklædet, hvorfor flere på forhånd har opgivet at søge denne type jobs. Enkelte af kvinderne har været i praktik som butiksassistent, men de følte, at tørklædet blokerede for kontakten til kollegaerne og kunderne.

Både jobbet som pædagog og butiksassistent er i kvindernes øjne præget af ikke at være fysisk belastende, og samtidig er der værdighed knyttet til dem.

### **3.7.4 Social- og sundhedsassistent**

Jobbet som social- og sundhedsassistent, som i den offentligt debat fremhæves som oplagt for kvinderne pga. mangel på arbejdskraft og kvindernes formodede ”omsorgsgen”, er der ikke videre interesse for blandt kvinderne i denne undersøgelse.

Kvinderne i gruppe 3 opfatter det som fysisk hårdt og på linje med rengøringsarbejde, mens en af kvinderne i gruppe 2 er bange for at komme for tæt på mænd. Selvom det er et

job, som knytter sig til omsorgssektoren, hvilken kvinderne generelt godt kan forholde sig til, er det ikke nogen favorit.

En af kvinderne på arbejdsmarkedet peger dog på, at netop dette job passer ind i kulturelle forestillinger om, at man skal have respekt for de ældre samt hjælpe dem, når de ikke mere kan klare sig selv.

Spørgsmålet er så, hvorfor de tror, at det er så hårdt, og hvem de har hørt det fra. Her kom det frem, at opfattelsen dels bygger på gætterier og oplysninger fra bekendte. Igen er der grundlag for en informations- og holdningsbearbejdelse og en diskussion af de eksisterende opfattelser. Man bør overveje at slå mere på, at der faktisk er prestige i dette job, og at det er et job, som knytter sig til omsorg. Det er da også lykkedes flere steder, da tilgangen til social- og sundhedsuddannelsen blandt indvandrerkvinder har været stadig stigende i de senere år.

### **3.7.5 Opsamling – forskellige typer jobs**

Næsten alle fremhæver, at de ikke ønsker fysisk hårdt arbejde. Endvidere er nogle af kvinderne forholdsvis ”kræsne” eller kritiske i deres holdning til forskellige typer jobs, hvilket formodentlig problematiserer deres arbejdsmarkedstilknytning. Et afslag om praktik (f.eks. inden for rengøringsbranchen) skal ikke nødvendigvis opfattes som manglende motivation for at få job, men nærmere manglende kendskab til og indsigt i de reelle jobvilkår. Det skal påpeges, at ledige generelt stiller krav til de jobs, de tilbydes. I et langsigtet perspektiv kan det også i mange situationer være konstruktivt, da chancen for varig beskæftigelse formodentlig øges, hvis man kan lide sit job. En af kvinderne peger da også på, at kvinderne kun kan fastholdes, hvis de holder af det, de laver – ellers kan opprioriteringen af familielivet i forhold til arbejdslivet måske blive endnu større.

Uanset om det er rimeligt eller ej, at kvinderne stiller krav, er der under alle omstændigheder brug for at få diskuteret forskellige problemstillinger omkring jobmarkedet med kvinderne.

I interviewene blev det ikke klarlagt, hvad de præcist opfatter som fysisk hårdt. Er det selve det, at det er tungt, er det temperaturen eller hvad der er i spil? I relation til pædagogområdet må dette job også formodes at kræve fysisk styrke, da der er mange løft. Ved kvinderne det? Endvidere er det også oplagt at diskutere med kvinderne, hvad der karakteriserer arbejdet derhjemme – det kræver også noget fysisk styrke at passe husholdningen.

Tørklædet spiller en central rolle for opfattelsen af og holdningen til alle typer jobs. Hvorvidt det er muligt at beholde tørklædet på, er derfor en afgørende kriterium for, om de opfatter jobbet som realistisk eller ej. De kan ikke gå på kompromis med det at bære tørklæde, hvilket de understregede flere gange. De er derimod åbne overfor at bære forskellige varianter af tørklædet og indpasse den til en uniform – så det er ikke umiddelbart der, problemet ligger.

### ***3.8 Hvad er en god tilværelse?***

I flere af interviewene blev opfattelsen af ”den gode tilværelse” og livskvalitet diskuteret. I forhold til dette er der specielt to forhold, som går igen blandt alle kvinderne. For det første lægger mange af kvinderne vægt på børnenes ve og vel, specielt når det gælder børnenes uddannelsesmuligheder. I deres omtale af en god tilværelse er det tydeligt, at kvinderne ikke mener, at de selv kommer i første række, da andre forhold har større betydning – især harmoni i familien. Denne prioritering formodes at knytte sig til Hofstedes kollektivistiske kulturdimension, hvor en god tilværelse ikke kun vedrører det enkelte individ, men derimod hele familien. Arbejdslivet bliver ikke fremhævet som afgørende for en god tilværelse, hvilket måske også hænger sammen med den føromtalte dimension samt den manglende arbejdsidentitet. Dette er ikke ensbetydende med en arbejdssky holdning – men måske nærmere en prioritering og en anden orienteringsmåde.

### **3.9 Fremtidsperspektiver?**

Et andet emne, der blev diskuteret i forbindelse med interviewene, er kvindernes fremtidsperspektiver – generelt og i arbejdsmarkedsregi. Tror de, det kan lykkes at finde et arbejde, eller forventer de at forblive hjemmegående? Og ikke mindst – hvad ønsker de, at der skal ske med deres fremtid?

Der er stor forskel på kvindernes fremtidsperspektiver, og hvor meget tro de har på en fremtid på arbejdsmarkedet. For nogen er det ligefrem urealistisk at tænke flere dage frem, hvilket synes at være tilfældet for gruppe 4 og 5, mens andre har lagt nogle faste planer og har klare målsætninger, hvilket specielt gør sig gældende hos gruppe 1 og 3 og til dels 2. To af kvinderne i gruppe 3 går som tidligere nævnt på VUC og har drømme om at få en uddannelse som pædagog. En af kvinderne fra gruppe 2 har en drøm om at arbejde med EDB, og en anden kvinde i gruppe 2 vil gerne være sygeplejerske eller matematiklærer.

Det kunne tyde på, at gruppe 4 engang havde fremtidsperspektiver og ønsker til deres fremtid. Ønskerne var af flere årsager er forsvundet igen, da kvinderne har oplevet nederlag og sandsynligvis mistet noget selvtillid.

Kvinderne i gruppe 2, som ikke har været i Danmark i så mange år, peger på, at det at blive bedre til dansk, er et vigtigt fremtidsperspektiv samt en forudsætning for at kunne opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.. Dette begrundes de bl.a. med, at de skal kunne støtte deres børn generelt og igennem uddannelsessystemet.

Det er gennemgående hos størstedelen af kvinderne, at børnene indgår som et vigtigt element i forestillinger om fremtiden, hvilket kan relateres til Hofstedes kollektivistiske kulturdimension.

Uafhængighed er en vigtig dyd for en stor del af kvinderne i relation til fremtidsperspektiver. Specielt gruppe 1, 2 og 3 lægger vægt på dette. Alle er stort set bevidste om, at vejen til uafhængighed er ved at finde et arbejde – selvom det for nogens vedkommende først er blevet klart i de senere år.

I forhold til fremtidsperspektiver er det også vigtigt at have med i betragtning, at de kvinder, der er kommet til landet som flygtninge, i flere år har haft som eneste drøm at kunne leve i frihed og finde et trygt sted til deres børn. Det er først efter nogle år, at mere individuelle behov kommer i højsædet. Til sammenligning bliver mange danske kvinder allerede i opvæksten opfordret til at tage stilling til karriereplaner, fremtiden osv. Specielt kvinderne i gruppe 5 har ikke gjort sig sådanne overvejelser, hvilket formodentlig hænger sammen med, at de er flygtet fra systemer, hvor kvinder ikke har gået i skole og gjort sig gældende på arbejdsmarkedet, men derimod inden for hjemmets fire vægge.

I forbindelse med kvindernes fremtidsperspektiver bliver det til tider fremhævet, at kvindernes drømme er urealistiske, hvilket også sagsbehandlerne peger på. Dette vil blive uddybet i del 2. Spørgsmålet er, hvad der er realistisk, og hvad der ikke er? Endvidere er spørgsmålet, om kvinderne har den samme opfattelse af, hvad der er realistisk.

De fleste af de kvinder, vi har talt med, er bevidste om deres uddannelsesmæssige begrænsninger, og derfor er det ikke helt urealistiske forslag, de kommer med. Det er dog ikke altid, de er bevidste om de rammer og muligheder, der er for uddannelse i det danske samfund. For kvinderne er det ikke urealistisk at blive pædagog eller sygeplejerske – men sådan opfattes det fra systemet side. Spørgsmålet er også, hvor langsigtede planerne er? At blive pædagog og sygeplejerske kan tage mange år, men behøver ikke nødvendigvis at være urealistisk. Det er dog mindre realistisk at forestille sig, at hovedparten af kvinder med anden etnisk baggrund kan blive pædagog eller pædagogmedhjælper.

I forhold til fremtidsperspektiver skal det også vurderes, om det er ønskelige eller realistiske perspektiver – der behøver ikke nødvendigvis at være en sammenhæng. Selvom en af kvinderne gerne vil være sygeplejerske, er det ikke ensbetydende med, at hun tror, det er realistisk. I denne sammenhæng er det også værd at have i mente, at det at give kvinderne mulighed for at uddanne sig ikke nødvendigvis er spildt, selvom de ikke

kan gennemføre en videregående uddannelse, da det kan få løftet deres grundniveau og muligvis også give dem mere selvtillid og mulighed for at hjælpe deres børn.

### **3.10 Hvilken indsats efterspørger kvinderne?**

Der er flere aspekter, som kvinderne efterspørger i relation til det danske arbejdsmarked – igen er der store forskelle kvinderne imellem. I samtalerne var der specielt fokus på aktiveringsindsatsen, herunder virksomhedspraktikkerne, og hvordan kvinderne mener, de skal indrettes.

Som tidligere nævnt har stort set alle deltaget i den ene eller anden form for aktivering i løbet af deres tilværelse i Vejle, så informanterne har alle en referenceramme i relation til dette. Det er vigtigt at holde sig for øje, at det ikke nødvendigvis er det samme, de forholder sig til.

Generelt ved de mere om praktik og aktivering end mulighederne på det ordinære arbejdsmarked, da de stort set ikke har befundet sig på sidstnævnte. Derfor fylder aktivering og praktik automatisk meget, når temaet arbejdsmarkedet bringes på banen.

Det er vigtigt at skelne mellem, om det er praktik eller aktivering, der omtales, da indholdet ofte adskiller sig meget. I selve interviewene blev de til tider blandet sammen. Så vidt det er muligt, vil de i nedenstående blive holdt adskilt.

Kvinderne fremhæver både positive og negative aspekter af aktiveringsindsatsen – specielt de negative aspekter bliver fremhævet.

I forhold til de positive aspekter, som følger af aktiveringsindsatsen, peger kvinderne i gruppe 2 og 3 bl.a. på følgende. Man:

- Lærer at møde til tiden
- Væner sig til at arbejde
- Lærer sproget
- Får hjælp til at søge ordinært arbejde (Produktionshuset)



- Bruger hænderne
- Har mulighed for at kontakte jobkonsulenterne løbende
- Møder andre ledige (omend de ofte ikke snakker sammen på tværs af etnicitet)

Disse forhold knytter sig især til aktiveringsformen.

Herudover skal det nævnes, at mange af kvinderne udelukkende har den arbejdserfaring, som de har opnået gennem deltagelse i aktivering og praktik, hvorfor aktiviteterne i sig selv spiller en vigtig rolle. Som tidligere nævnt giver to af kvinderne fra gruppe 2, der begge har været i aktivering hos Produktionshuset, udtryk for, at de gerne vil arbejde med lagerarbejde i deres fremtid, hvilket vidner om, at deltagelsen i aktivering har givet dem nogle kompetencer, de kan bruge i arbejdslivet.

I forhold til de negative aspekter ved indsatsen er der både fokus på formen og selve indholdet i aktiveringsindsatsen.

Stort set alle kvinderne peger på, at aktiveringen mangler meningsfuldt indhold. De peger selv på, at de mangler formelle kvalifikationer, hvorfor opkvalificering er et vigtigt element for, at de kan opnå arbejdsmarkedstilknytning. Dette aspekt knytter sig primært til selve aktiveringsprojekterne, da praktikkerne ifølge kvinderne har mere relevant indhold.

Endvidere er der udbredt frustration over, at aktivering og praktik i mange tilfælde ikke fører til arbejde, selvom det er den besked, de hører fra sagsbehandleren. De mangler information om, hvad formålet er, hvornår man har gjort sin pligt og hvad succeskriterierne er. De fremhæver selv, at de tager det personligt og oplever det som et nederlag, hvis det ikke lykkes at finde et arbejde. I forhold til sidstnævnte peger flere af kvinderne på, at det er bedre at få sandheden at vide frem for et tyndt håb. Dette kan sammenkædes med Hofstedes kulturdimension usikkerhedsundvigelse, idet udtalelserne vidner om, at usikkerheden ved ikke at kende sin fremtid har negativ påvirkning på deres fremtidsperspektiver og ikke mindst selvtillid.

Selvom størstedelen af kvinderne ikke har været på arbejdsmarkedet, peger de på, at aktivering opleves som lige så anstrengende som et almindeligt arbejde. Derfor er de frustrerede over kun at modtage kontanthjælp – de oplever, at de tvinges til almindeligt arbejde uden almindelig løn. Det er dog svært at sige, hvem de sammenligner sig med. Det kunne også tyde på, at det er fra aktiveringen, de har en del af deres negative opfattelse vedrørende fysisk hårdt arbejde.

Selve stemningen og arbejdsmiljøet på aktiveringsstederne opleves af flere som et problem, hvor mange bl.a. henviser til Produktionshuset. Selve ledelsen og de tilknyttede jobkonsulenter ser de ikke som et problem, men derimod de andre kontanthjælpsmodtagere, som ikke altid er lige imødekommende – specielt ikke over for deres sprog og hovedbeklædning.

Som tidligere nævnt, har vi deltaget i arbejdet på Produktionshuset via feltarbejde. Her var det tydeligt, at stemningen kontanthjælpsmodtagerne imellem ikke ligefrem bidrager til en god stemning og et godt arbejdsmiljø.

Det er forskelligt, hvordan dem, der har været i praktik, har oplevet det. De fleste er negative over, at det ikke er ført til arbejde, hvilket også knytter sig til aktiveringsindsatsen. Generelt synes praktik at være mere vellidt end de kommunale aktiveringsprojekter. Flere af kvinderne fremhæver positive oplevelser fra praktikforløb, hvor de selv syntes, at det var meget vellykket, men ofte resulterede det i, at de ikke blev fastansat, og at en dansker fik jobbet frem for dem. Det går mange af kvinderne på, og nogle mener, at det skyldes deres religiøse baggrund og diskrimination fra arbejdsgivernes side.

Man kan nemt komme til at drage den slutning, at når kvinderne er negative over for aktivering, er det, fordi de ikke har lyst til at arbejde, men sådan hænger det ikke nødvendigvis sammen. De vil gerne have et arbejde – men de har mistet troen på, at aktivering og praktikforløb er vejen. Generelt udtrykker kvinderne en manglende tro på, at systemet kan hjælpe dem. De føler ikke, at systemet er en medspiller – men derimod en modspiller.

Det er heller ikke alle kvinderne, der kan forstå, hvorfor de ikke kan få et arbejde eller læse videre, når de nu gerne vil. De har begrænsede muligheder for at fortsætte på en uddannelse, når den indledende danskundervisning er gennemført.

Hvis man har kendskab til systemet, ved man, at det er en lovgivningsmæssig begrænsning, men nogle af kvinderne tror, det er sagsbehandlingens skønsmæssige afgørelse.

Selvom flere af kvinderne fremhæver negative sider ved aktivering og praktikforløb, kommer de da også med flere konstruktive forslag til, hvordan indsatsen kan forbedres:

- Mere opkvalificerende og udfordrende indhold
- Mere variation i udbuddet af aktivering, så det bliver mindre ensformigt
- Mere kontakt til andre danskere – med overskud
- Systemet skal være bedre til at finde fast arbejde til folk, i stedet for at de bliver hængende på kontanthjælp år efter år
- Klargøre om aktivering/praktik fører til arbejde eller ej

### ***3.11 Hvad mener kvinderne om deres mænd i relation til kvindernes arbejdsmarkedstilknnytning?***

Kønsroller og ligestilling er et aktuelt emne, som ikke mindst kom på dagsordenen som følge af rapporten ”Værdier og normer – blandt udlændinge og danskere. Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark” fra Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration (2007). Heraf fremgår det, at kun 2 procent af de adspurgte danskere er helt eller delvist enige i, at mænd har mere ret til arbejde end kvinder, hvis der ikke er job til alle. Blandt indvandrere er der 32 procent, som har denne holdning.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Undersøgelsen er baseret på 4.478 personer fordelt på indvandrere i alderen 18-50 år fra Tyrkiet, Pakistan, Vestbalkan, Irak, Iran og Vietnam, efterkommere i alderen 18-34 år fra Tyrkiet og Pakistan og danskere i aldersgruppen 18-50 år.

Endvidere bliver kvindernes ægtefælle ofte omtalt i forbindelse med kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet – mændene er efterhånden blevet italesat som en af de største barrierer for kvindernes arbejdsmarkedstilknytning. Men hvad mener kvinderne selv om mændenes betydning, og hvad med mændene selv – kan de genkende sig selv i denne rolle?

I nedenstående vil denne problematik blive diskuteret – først på baggrund af kvindernes vinkel på problemstillingen, derefter på baggrund af mændenes vinkel. Specielt sidstnævnte er interessant.

Ofte bliver det formuleret, som om manden i familien enten er positiv eller negativ over for kvinderne og arbejdsmarkedet – hvorved det bliver til et spørgsmål om enten-eller. For at nuancere denne skarpe opdeling er der i gennemgangen blive skelnet i forhold til følgende:

- Hvis manden er negativ, er det så ensbetydende med, at han direkte modarbejder kvindernes ønske om tilknytning til arbejdsmarkedet, er han ikke interesseret i at hjælpe til derhjemme, eller grunder problematikken i uvidenhed og manglende tilvænning fra mandens side?
- Hvis manden er positiv, er det så ensbetydende med, at han ønsker at støtte hende, vil han ikke sætte sig til modværge eller er det et økonomisk spørgsmål?

Det skal selvfølgelig tilføjes, at kvinderne ikke nødvendigvis siger, hvad deres mænds holdning reelt er, da de nødigt vil stille deres nærmeste i et negativt lys. Men ikke desto mindre er det oplagt at lade kvindernes give deres bud på problematikken.

Størstedelen af kvinderne understreger, at mændene ikke er nogen direkte barriere for deres arbejdsmarkedstilknytning – hvormed menes, at de ikke direkte beordrer, at kvinderne ikke må arbejde. Det er dog ikke alle mænd, der hjælper lige meget til, hvilket

indirekte kan have betydning, da hjemmearbejdet kan være meget krævende. Desuden bliver der peget på, at mange mænd lægger meget vægt på en patriarkalsk familiestruktur. Det er da også udbredt, at det er kvinden, som har hovedansvaret på hjemmefronten ("Indenrigsminister"), hvorimod manden styrer det uden for hjemmet ("Udenrigsminister"). Denne opdeling kan knyttes til Hofstedes skelnen mellem maskuline og feminine kulturer, hvor kvinden i højere grad end manden tager sig af bløde værdier, der knytter sig til opdragelse.

Ifølge flere af kvinderne er mændene dog, især dem der har været i Danmark i flere år, klar over, at kvinden ikke kan være hjemmegående i det danske samfund – i så fald må hun helt undlade at modtage penge fra det offentlige.

Kvinderne i gruppe 3 er dem, der mest eksplicit udtaler sig om mændenes betydning for kvindernes arbejdsmarkedstilknøytning i etniske miljøer, og de har en klar holdning til dette. Ifølge dem er det bestemt ikke en generel tendens, at muslimske kvinder er undertrykte. De benægter ikke, at det finder sted, men understreger, at det ikke er noget, der kan hæftes på Koranen. De peger på vigtigheden af at "opdrage" manden, hvis han ikke hjælper tilstrækkeligt til derhjemme.

At mændene ikke hjælper nok til i arbejdet derhjemme, ser kvinderne i denne gruppe som et problem for kvindernes arbejdsmarkedstilknøytning. Den udlægning understreger vigtigheden af at sondre mellem en direkte negativ holdning og de mere vanemæssige forhold, som vedrører arbejdsfordelingen i hjemmet. En mulig forklaring er, at kvinderne i gruppe 3 har været i Danmark i forholdsvis mange år, hvorfor deres kulturelle identitet kan have ændret sig på dette område. Men det kan også altid have været holdningen hos disse kvinder.

De samme kvinder taler næsten med forargelse om de mænd, som ikke vil have, at deres hustru arbejder. Alle kvinderne i gruppe 3 har en mand, der arbejder, og som klarer sig godt, hvilket måske kan spille en vis rolle.

I gruppe 4 og 5 peger kvinderne på, at mændene kun i et begrænset omfang hjælper med arbejdet derhjemme, derfor har de svært ved at overskue et arbejde. Specielt i gruppe 5

giver de udtryk for, at mændene reelt ikke hjælper med husarbejde, hvilket de selv fremhæver som problematisk for deres muligheder i relation til arbejdsmarkedet.

2 af kvinderne, en fra gruppe 2 og en fra gruppe 4, har mænd, der er sygemeldte. Den ene lider af krigstraumer. For dem synes der at være ekstra meget at se til, da de pludselig skal varetage begge roller. Den ene kvinde fra denne gruppe har udsigt til at blive ramt af 300 timers-reglen, hvilket gør situationen noget håbløs.

Kvinderne i gruppe 1 omtalte ikke mændene som et problem – heller ikke på direkte spørgsmål herom.

På baggrund af ovenstående synes der at være en tendens til, at mændene kan være en indirekte barriere for kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet, hvis de ikke tager medansvar for husarbejdet. Men den ”onde” mand, som nægter, at kvinderne bevæger sig i det offentlige rum, synes kvinderne ikke at kunne genkende.

Efter at have præsenteret kvindernes vinkel på mændene, vil mændene selv komme i spil i nedenstående afsnit.

### ***3.12 Mænd med anden etnisk baggrund og deres vinkel på problematikken***

I nedenstående er der dels fokus på mændenes forklaring på, hvorfor kvinderne ikke er på arbejdsmarkedet, og dels hvilken holdning de selv har til, at ”deres” kvinder er udearbejdende. Er det en god ide, en nødvendighed eller er det noget, som helst skal undgås?

I alt er 4 mænd blevet interviewet: To palæstinensere, en afghaner og en tyrker. I nedenstående præsenteres de fire mænd kort. Ligesom det var tilfældet med kvinderne er mændenes nationalitet sløret for at opretholde anonymiteten.

### **3.12.1 Indledende karakteristik af mændene**

#### **Mand 1**

Den første mand har opholdt sig i Danmark siden 1980erne. Han er flygtning og i 40erne. Han og hans hustru er begge i arbejde og har sammen tre børn. De fik begge arbejde næsten lige efter, at de kom til Danmark. Mand 1 er repræsentant for en etnisk forening.

#### **Mand 2**

Mand 2 har ligeledes opholdt sig i Danmark siden 1980erne. Han er ligesom Mand 1 flygtning og i 40erne. Han har tidligere haft arbejde i Danmark, men er nu førtidspensionist. Hans hustru er på kontanthjælp. De har 2 børn. Forud for interviewet havde han drøftet problemstillingen med en større gruppe mænd fra området.

#### **Mand 3**

Mand 3 er i 50erne og har været i Danmark siden midten af 90erne. Han har 4 børn og en kone, der er i arbejde. Han er selv førtidspensionist. Han er ligesom Mand 1 talsmand for en etnisk forening og udtaler sig derfor både på vegne af sig selv og på andre. Han er flygtning og har en uddannelse fra sit hjemland.

#### **Mand 4**

Mand 4 er indvandrer og i 30erne. Han arbejder selv med problematikken omkring flygtninge/indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet, og har bl.a. arbejdet med mændenes vinkel på problematikken.

Alle 4 mænd skelner imellem, hvornår de giver udtryk for deres egne holdninger, og hvornår de refererer til andres holdninger. Denne skelnen er meget vigtig, fordi holdningerne ikke altid er i overensstemmelse. Det er problematisk at benytte andenhåndsviden – alligevel er det forsøgt her.

De mænd, der indgår i undersøgelsen, er ikke helt repræsentative for de mænd, som har en hjemmegående hustru, da kun en af mændene har en hustru på kontanthjælp. Det var ikke alle mænd, vi kontaktede, som havde lyst til at deltage. Det kan derfor ikke helt udelukkes, at nogle af informanterne har indvilget i at indgå pga. deres holdninger.

### **3.12.2 Hvad forklarer ifølge mændene den svage tilknytning til arbejdsmarkedet blandt kvinderne?**

I interviewene med mændene er det tydeligt, at de på forhånd havde gjort sig mange overvejelser om, hvorfor det er problematisk for kvinderne at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette emne fyldte derfor indledningsvist meget i interviewene.

I nedenstående er der lagt vægt på at få anskueliggjort deres opfattelse af barrierer generelt, hvorefter mandens rolle vil blive diskuteret mere specifikt i nedenstående afsnit.

Mand 1 mener, at flere forskellige barrierer har betydning for den manglende tilknytning til arbejdsmarkedet blandt kvinder med anden etnisk baggrund.

For det første peger han på, at der er samarbejdsvanskeligheder mellem systemet og de etniske minoriteter, da de ofte modarbejder hinanden frem for at arbejde sammen.

Eksempelvis peger han på, at det at gå med tørklæde samt tilbageholdenhed over for svinekød og alkohol bl.a. spiller ind på kvindernes muligheder - både fordi kvinderne selv og repræsentanter fra systemet ikke altid er bevidste om, hvad man må, og hvad man ikke må i et religiøst perspektiv.

En anden barriere, som Mand 1 peger på, er den manglende forståelse, som kvinderne har af "vejen til arbejdsmarkedet". Det er vigtigt at informere om vejen til arbejdsmarkedet, bl.a. i forhold til hvad de må, og hvad de ikke må samt gøre det klart, at det vigtigste ikke er at få et godt job med det samme. Det skal tydeliggøres, at man kan starte i "bunden" og arbejde sig op derfra. Mulighederne viser sig måske ikke i første omgang, hvorfor kvinderne ofte glemmer, at der er muligheder for advancement på det danske arbejdsmarked.



Klientgørelse er ifølge Mand 1 også et omfattende problem. Da indvanderne kom til Danmark var der ikke noget, der hed aktiv deltagelse, hvorfor mange blev passive modtagere af offentlig forsørgelse. Pludselig er det på dagsordenen, at alle kvinder skal ud på arbejdsmarkedet, hvilket kan være hårdt, når man har vænnet sig til en helt anden måde at leve på. Mand 1 peger endvidere på, at enkelte kvinder ikke synes, at det kan betale sig at arbejde – de har vænnet sig til at være klienter.

Mand 3 mener, at kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet skyldes, at mange af de flygtninge/indvandrerkvinder, som er bosiddende i Danmark, ingen arbejdserfaring har - hverken fra deres tid i hjemlandet eller i Danmark. Endvidere er der flere, som hverken kan tale eller skrive dansk. Danskundervisning af kvinderne er derfor et vigtigt led i forbindelse med opkvalificering af kvinderne og burde derfor ifølge Mand 3 være en del af kvindernes aktivering. De kvinder, som han har talt med, har intet lært af at være i aktivering og han mener på baggrund af dette, at aktivering er direkte skadeligt for kvindernes integration på arbejdsmarkedet.

Mand 2 fremhæver sprogbarriererne som afgørende, og peger samtidig på det essentielle i, at kvinderne selv har et ønske om at arbejde. Han mener, at man skal spørge kvinderne om, hvad de selv ønsker for deres fremtid. Hvis ikke kommer man nemt til at handle i blinde, og kvinderne opnår ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. Mand 2 mener i denne forbindelse, at jobkonsulenterne kan være et problem, fordi han er af den opfattelse, at de ikke for alvor har en interesse i at hjælpe kvinderne i arbejde.

Som følge heraf mener Mand 2, at en stor del af problemet knytter sig til systemet og ikke mindst til aktiveringsindsatsen. Disse foranstaltninger er gode nok, når det gælder om at få opkvalificeret kvinderne, men skal kun vare i kortere perioder, så kvinderne ikke bliver hængende i aktivering. Hans forslag er, at man laver en kontrakt i forhold til, hvor lang tid den enkelte skal være i aktivering. Det vil hjælpe mange, da de dermed ikke behøver at ”tage en dag af gangen” – hvilket er meget oplidende. Endelig mener mand 2, at man i sprogskolen kunne være bedre til at præsentere og give informationer om arbejdsmarkedet og problematikkerne ved at være udearbejdende.

Mand 4 mener, at manglende selvtillid og mangel på ressourcer hos kvinderne er et stort problem. Han mener, at der er en gruppe, som ikke vil arbejde og som derfor er umulige at rokke. Mand 4 mener, at det er vigtigt, at man møder kvinderne på en mere uformel måde, da de ofte bliver modvillige eller holder sig tilbage i mødet med sagsbehandlerne.

De fire mænd har forskellige vinkler på problematikken og forskellige løsningsmuligheder. Fælles for dem er, at de både peger på den enkelte kvinde og på systemet som barrierer for, at kvinderne kommer på arbejdsmarkedet.

### **3.12.3 Mandens rolle og arbejdsfordeling mellem kønnene**

Mand 3 udtrykker, at kvinderne tager sig af husarbejdet derhjemme, fordi det er tradition. Arbejdsdelingen er en indbygget vane, som hverken er baseret på et bevidst valg eller på tvang. Til gengæld er det traditionen, at mændene skal tage sig af det overordnede ansvar og sørge for, at hjemmet fungerer, at børnene får en uddannelse osv. Mand 1 nævner i forlængelse heraf, at mændene både mangler viden om og erfaring med husligt arbejde. Mand 1 og Mand 2 fremhæver ikke arbejdsdelingen som eksplicit for deres egen situation, men peger på, at det er fordelingen i mange familier. Hvis manden ikke hjælper til derhjemme kan det indirekte blive et problem, fordi kvindens overskud til at komme på arbejdsmarkedet mindskes.

Mand 3 skelner i denne forbindelse mellem to grupper af mænd. Den ene gruppe af mænd har ikke et problem med, at deres hustruer er på arbejdsmarkedet. Typisk er disse flygtet fra byerne og har ofte en uddannelse. De mænd, der er mere negative overfor deres koners arbejdsmarkedstilknytning, er typisk fra landområder og har ingen eller meget begrænset uddannelse – hvorfor mændene også er resourcesvage. De resourcesvage mænd har generelt sværere ved at forstå, hvorfor kvinder skal arbejde. Ovennævnte skelnen - hvor specielt land/by modsætningen har betydning - mener han, er vigtig at tage i betragtning i synet på kvinders arbejdsmarkedstilknytning.

Mand 2 er den, der i største omfang afviser, at der finder undertrykkelse af kvinderne sted fra mændenes side. Han peger på, at ca. 10-15 % af mændene er negative over for, at deres hustruer er udearbejdende, hvilket primært skyldes, at de har mange børn. Derfor mener han, at tidlig børnepasning er vigtig, så kvinderne ikke går hjemme med børnene konstant. Han peger også på, at kvinderne er begyndt at køre bil, hvilket er udtryk for, at de er blevet mere selvstændige. Generelt mener han, at der er sket meget i de seneste år, når det gælder flygtninge/indvandrergruppens holdninger til kvinder. Mange har ændret attitude, og er blevet bevidste om, at kvinderne skal på arbejdsmarkedet. Han udtrykker i forlængelse heraf irritation over, at mændene altid fremstilles som onde. Han er skeptisk over for de mænd, som udelukkende lever efter traditionerne fra hjemlandet, men han mener ikke, at alle mænd med anden etnisk baggrund skal klandres derfor.

Ifølge Mand 1 skal arbejdsdelingen i hjemmet ikke nødvendigvis opfattes som en hierarkisk opdeling, fordi fordelingen beror på traditioner. Begge køn har stadig samme status, fordi opdragelse anses som et meget vigtigt ansvar. Han peger endvidere på, at mændenes egne ressourcer i høj grad spiller ind. Hvis manden selv har overskud, er han også mere villig til at hjælpe og støtte sin kone i husarbejdet.

Mand 4 laver en skarp skelnen mellem mænd, der er negative over for, at deres kvinder arbejder og dem, der ikke er. Ifølge ham er de fleste sunni-muslimer (flertallet af muslimer i Danmark) relativt åbne over for, at kvinder arbejder. Derimod er mange af shiaerne mere ”gammeldags” i deres orientering og derfor mere modvillige. Mand 4 understreger, at sondringen er markant - alligevel mener han, at generaliseringen holder i store træk og fastholder, at shia-muslimske mænd kan virke som barrierer for kvindernes integration på arbejdsmarkedet.

Ofte bliver der peget på, at den defensive holdning til kvinder på arbejdsmarkedet blandt nogle mænd kan relateres til deres muslimske tro, men her peger alle fire mænd på, at det ikke står i Koranen, at kvinder ikke må arbejde - tværtimod. De er dog bevidste om, at nogle tolker Koranen sådan – men en sådan tolkning vil de bestemt ikke stå inde for.

Mand 1 er eksempelvis af den opfattelse, at nogle mænd kan være en barriere for

kvinderne, fordi de har misfortolket Koranens ord. Det er dog ofte vigtigt, at manden kommer på arbejdsmarkedet først, da det at være udearbejdende har stor betydning for deres selvrespekt, hvilket i højere grad knytter sig til traditioner end til religion.

På baggrund af ovenstående er der forskellige vinkler på problematikken og mændenes betydning. Alle er dog enige om, at der er nogle mænd, som ikke er indstillet på, at kvinderne arbejder. Graden af modvilje varierer, og nogle af mændene peger på husarbejdet som en indirekte barriere, mens specielt Mand 4 peger på, at nogle mænd direkte modsætter sig, fordi de simpelthen ikke ønsker, at deres ægtefælle skal arbejde. På baggrund af ovenstående synes det dog tydeligt, at der ikke kan tegnes et generelt billede, og at det derfor er vigtigt ikke at opfatte gruppen af mænd som en homogen gruppe holdningsmæssigt.

På baggrund af ovenstående tyder det på at nogle mænd ikke er inden for pædagogisk rækkevidde, men mange af dem som kan være en indirekte barriere kan måske imødekommes gennem mere oplysning.

### **3.13 Opsamling på del 1**

I ovenstående er kvindernes perspektiver på forskellige problemstillinger blevet beskrevet og diskuteret. Dette har givet et kendskab til, hvad der karakteriserer gruppen samt hvilke ønsker og fremtidsperspektiver, de har.

Herudover er mændenes vinkel på problemstillingen afslutningsvist blevet beskrevet. Hvad mener de forklarer kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet, og hvilken holdning har de til, at kvinderne er udearbejdende frem for hjemmegående?

Flere af de problemstillinger, som er knyttet til kvindernes ledighed, er ikke umiddelbart til at løse, da der er flere skridt på vejen, som skal overkommes, før ordinær beskæftigelse er en mulighed. Endvidere er der ikke på alle punkter overensstemmelse mellem, hvad kvinderne mener, der skal til for, at de kan opnå beskæftigelse, og hvordan virkeligheden ser ud på det danske arbejdsmarked.

Desuden er der tale om nogle problemstillinger, som ikke alle gør sig gældende blandt ledige i almindelighed, hvorfor den vante praksis udviklet gennem årene ikke umiddelbart kan overføres.

Følgende forhold er især oplagt at være opmærksom på:

- Mange kvinder mangler et basalt kendskab til arbejdsmarkedet og til, hvad det vil sige at være udearbejdende
- Stort set alle mangler formelle ressourcer – specielt uddannelse
- Der eksisterer ikke umiddelbare muligheder for at overføre kvindernes uformelle ressourcer til job på arbejdsmarkedet
- Flere af kvinderne har meget begrænsede psykologiske ressourcer
- Motivationen er hos flere af kvinderne grundlæggende til stede, men bliver begrænset af flere forhold

- Familien eller "husmodermentaliteten" fylder meget mentalt og tidsmæssigt
- Flere stiller krav til formen og indholdet i jobbene
- Udbredt ønske om deltidsstillinger, men begrænset udbredelse af sådanne foranstaltninger
- Mange kvinder føler, at aktivering og praktik er mere negativt end positivt – derfor har mange på forhånd negative forestillinger om det at skulle deltage aktivt. De føler sig "fanget" i systemet og oplever ikke, at aktiveringen fører til fast beskæftigelse
- Kvinderne er en heterogen gruppe, hvilket understreger vigtigheden af at differentiere tiltagene inden for beskæftigelsesindsatsen
- Mange mænd bidrager kun i et begrænset omfang til hjemmearbejdet, hvilket gør det problematisk for nogle kvinder at have udearbejde og samtidig klare husholdningen
- Der er store forskelle mellem mændenes holdning til kvinder på arbejdsmarkedet

Som det er blevet understreget flere gange, er der store indbyrdes forskelle kvinderne imellem, hvorfor det ikke er alle kvinder, som ovenstående problematikker knytter sig til. Det skyldes, at flere faktorer påvirker deres situation – eksempelvis: kvindernes nationalitet, deres opholdstid i Danmark, har et kendskab/ingen kendskab til arbejdsmarkedet, uddannelse, familierelationer og hvorvidt de er flygtning eller indvandrere. Endvidere spiller forhold som familiestørrelse, religion, traditioner, kultur, urbanisering mm. ind, hvilket uddybes i del 2.

Følgende forhold kan på baggrund af kvindernes udtalelser fremhæves som vigtige at tage højde for i den fremtidige beskæftigelsesindsats. Der skal være fokus på at:

- Indrette aktiveringsindsatsen, så den i højere grad opkvalificerer kvinderne frem for at bidrage til frustration

- Holdningsbearbejdelse i forhold til kvindernes indstilling til deltagelse i aktivering. Undgå at kvinderne mister troen på, at aktivering og praktik fører til arbejde.
- Give kvinderne et bedre kendskab til arbejdsmarkedets indretning og funktion samt muligheder og begrænsninger
- Benytte rollemodeller i forbindelse med aktiveringsindsatsen og sprogundervisningen, så de kan give vejledning om det være udearbejdende kvinder samt hvordan familie – og arbejdsliv kan kombineres
- Acceptere vigtigheden af at aktiveringsindsatsen er stabil, målrettet og langsigtet. Det er vigtigt, at perspektivet med indsatsen strækker sig over en længere periode, og at der bevares en vis stabilitet i organiseringen af indsatsen
- Undgå udelukkende at tolke prioriteringen af familien frem for arbejdslivet som et spørgsmål om *enten-eller* i relation til arbejdsmarkedet, men i stedet et *både-og*. Gå efter en løsning, hvor der tages højde for familieaspektet
- Overvej hvordan forskellige typer jobs præsenteres og ”sælges” blandt kvinderne – tage fat på de stereotype forestillinger
- Overvej om det på den ene eller anden måde er muligt med optrappingsmuligheder, så der kan tage højde for tilvænningsprocessen fra at være hjemmegående til at blive udearbejde
- Overvej om det er muligt at oprette deltidsjob med tilhørende deltidsløn
- Oprette hold på VUC, der retter sig mod dem, der har gennemført Danskuddannelse 2. Flere giver udtryk for, at de ønsker at læse videre, men er frustrerede og uforstående over for, at de ikke må
- Arbejde for bedre muligheder for fleksibilitet i forhold til arbejdstider og arbejdsdagens længde
- Diskutere med kvinderne, om de undervurderer, hvad de faktisk kan holde til. Er f.eks. rengøring så hårdt, som de tror?

Herudover kan det tilføjes, at det manglende kendskab til arbejdsmarkedet og til andre udearbejdende kvinder med anden etnisk baggrund synes at være et afgørende problem

med afledt effekt på andre områder som motivation, psykologiske ressourcer, stereotype forestillinger osv.

Kvinderne er bevidste om, at den beskæftigelsesrettede indsats mod dem er blevet strammere, og at der stilles stadig flere krav. Mange er derfor klar over, at de skal på arbejdsmarkedet – og de fleste vil det gerne. Derfor er selve motivationen som sådan ikke det største problem – men derimod den udbredte mangel på formelle, uformelle og psykologiske ressourcer, som hæmmer kvindernes muligheder.



## **4. Del 2. Barrierer og løsninger – diskussion og kortlægning**

Denne del af undersøgelsen søger at afdække eksisterende barrierer, der vurderes at have betydning for den svage tilknytning til arbejdsmarkedet blandt kvinder med anden etnisk baggrund, og i tilknytning til dette beskrive og diskutere relaterede løsningsforslag. Beskrivelsen og diskussionen vil tage udgangspunkt i informanternes påpegninger, hvorefter de vil blive diskuteret og evt. nuanceret med input fra eksisterende viden på området, undersøgelser og forskning samt egen stillingtagen<sup>23</sup>. Målet med følgende afsnit er primært at få diskuteret forskellige aspekter af problematikken ud fra flere vinkler, frem for at komme med entydige ”sandheder” og løsninger. Samtidig er det vigtigt at understrege, at rapporten alene forholder sig til oplevelser af barrierernes karakter og ikke til udbredelsen af disse,

Denne del af rapporten kan læses i forlængelse af del 1, da det er nogle af de samme problematikker, der går igen, dog ud fra en andre vinkler og med flere input. Den afgørende forskel på del 1 og 2 er, at der i del 2 specifikt er fokus på barrierer og relaterede løsningsforslag, og at der er et bredt udsnit af informanter jf. afsnit 2.4.2.2

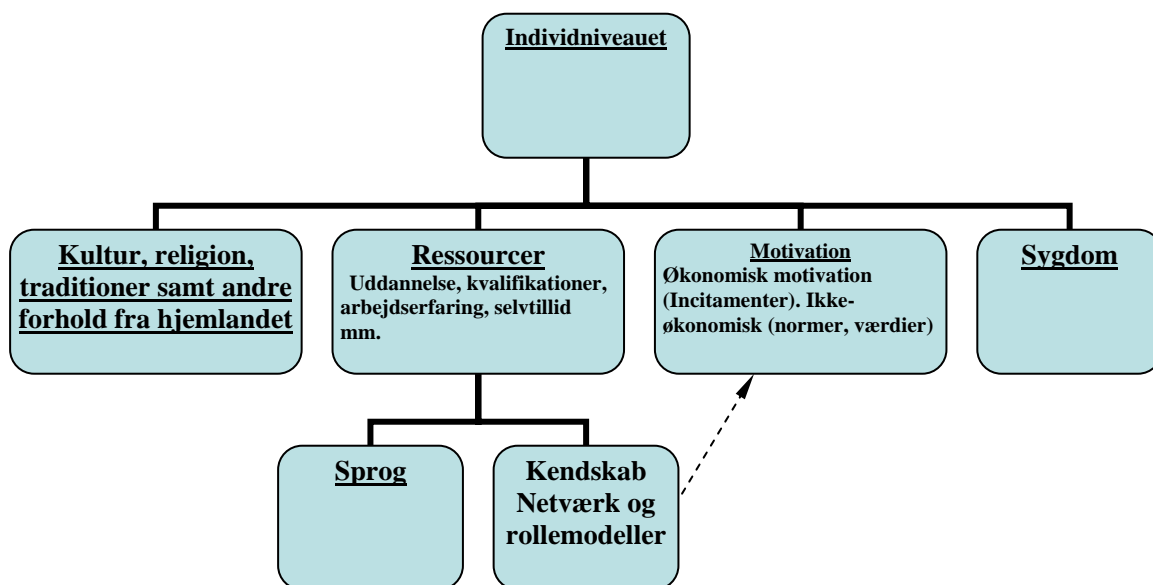
### ***4.1 Indledende præsentation af barrierer***

Barrierer i relation til arbejdsmarkedet kan knytte sig til flere forskellige forhold og aktører, variere i omfang og tage udgangspunkt i flere forskellige niveauer. I denne sammenhæng er barrierer på flere niveauer afdækket, hvorfor der både vil være fokus på personlige, kulturelle, interkulturelle, systemmæssige og samfundsmæssige barrierer samt interaktionsproblemerne de forskellige niveauer imellem. De forskellige niveauer er illustreret i nedenstående to figurer (4.1 og 4.2).

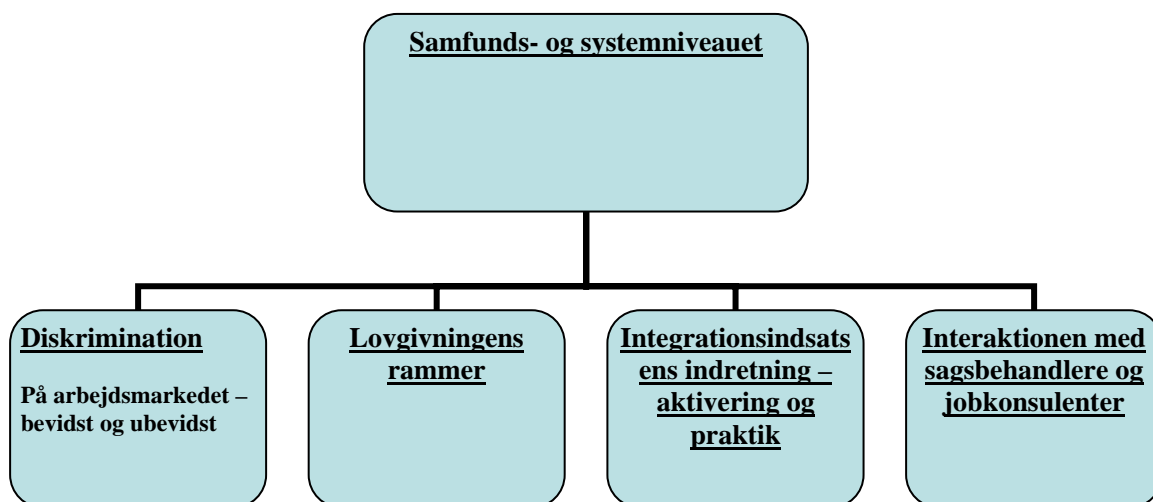
---

<sup>23</sup> Der er stor forskel på de forskellige informanternes synspunkter og vinkler, hvorfor det i gennemgangen er oplyst, hvem der peger på hvad.

Figur 4.1. Barrierer der knytter sig til individniveauet



Figur 4.2. Barrierer der knytter sig til samfunds- og systemniveauet



De to figurer er indbyrdes afhængige, idet interaktionen mellem individ og samfund/system i lige så høj grad som de adskilte niveauer kan være en barriere for kvindernes arbejdsmarkedstilknytning. Dette kan f.eks. komme til udtryk i mødet mellem integrationsindsatsens indretning og kvinderne selv. Endvidere kan opdelinger inden for de to niveauer også på kryds og tværs påvirke hinanden.

Endelig er der ikke nødvendigvis en sammenhæng mellem, hvor barriererne er placeret, og hvordan de overkommes. Selvom der er tale om en barriere på individniveau, knytter løsningen sig ikke nødvendigvis til dette niveau.

Der er stor forskel på omfanget af ovenstående barrierer og på hvordan de kan overkommes, da nogle kan klares ved mindre justeringer, mens andre kræver grundlæggende ændringer i lovgivningen, befolkningens holdninger mm. Selvom alle barrierer ikke kan overkommes inden for Vejle Kommunes rammer og måske heller ikke inden for de lovgivningsmæssige rammer, er det stadig vigtigt at få påpeget deres eksistens og de tilhørende mulige løsningsforslag, der knytter sig til at få kvinderne ind på arbejdsmarkedet.

#### ***4.2 Barrierer og tilhørende løsningsforslag på individniveau i relation til kvindernes arbejdsmarkedstilknytning***

Da der er tale om et bredt udsnit af barrierer, er det vigtigt at være bevidst om, at nogle faktorer kan have større betydning end andre. F.eks. kan manglende uddannelse og det at komme fra et landområde i hjemlandet, have større betydning for den manglende tilknytning til arbejdsmarkedet end kulturelle og religiøse forhold. Hvilke faktorer der er mest afgørende for den manglende tilknytning til arbejdsmarkedet, kan ikke besvares ud fra det anvendte empiriske materiale, derimod vil de blive vendt og drejet ud fra forskellige perspektiver.

Det at flere faktorer er i spil, har også den betydning for nedenstående gennemgang, at der til tider vil være nogle overlap.

## 4.2.1 Kultur, religion og traditioner

Barrierer, der knytter sig til kultur, religion og traditioner, tager typisk udgangspunkt i individniveauet, hvorimod løsningen også knytter sig til systemniveauet.

Kultur, religion og traditioner, der er det første element i figur 4.1, er et meget bredt felt, hvorfor det også vil blive splittet op efter den overordnede introduktion. Indledningsvis vil sammenhængen mellem de tre aspekter blive diskuteret.

I forhold til dette afsnit skal det nævnes, at det kan være problematisk at diskutere kultur, religion og traditioner, da der blandt informanterne er indbyrdes uenighed om, hvordan disse aspekter skal forstås, hvordan de er indbyrdes forbundne, og hvilken betydning de har for kvindernes arbejdsmarkedstilknnytning. Endvidere er det for nogle ømtålelige emner, især religion, da omtale af religion i det offentlige rum til tider sker i meget negative vendinger.

Da de fleste af kvinderne i undersøgelsen er muslimer, vil islam i de fleste tilfælde være synonym med religion.

### 4.2.1.1 Sammenhængen mellem kultur, religion og traditioner i relation til kvindernes arbejdstilknnytning

Imamen peger på vigtigheden af at adskille de tre aspekter – især kultur og religion, da Koranen intet siger om, at kvinder ikke må arbejde – tværtimod. Uanset om man er mand eller kvinde, er det lavstatus at modtage penge fra andre, og Koranen tilskynder til selvforsørgelse for *begge* køn.

Flere af kvinderne på arbejdsmarkedet samt tolkene peger ligeledes på vigtigheden af, at religion holdes ude fra diskussionen om kvindernes arbejdsmarkedstilknnytning. Samtidig er de dog bevidste om, at det kan være svært at adskille tingene, da religionen kan have betydning for traditioner, kultur og måden, man orienterer sig på i almindelighed.

Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne er ikke så bevidste og eksplicite om denne adskillelse, men de peger ikke på religion som en barriere i sig selv. I forhold til kultur peger en af sagsbehandlerne på, at det er en problematisk størrelse at inddrage i forklaringen på kvindernes manglende arbejdsmarkedstilknytning, da der er store indbyrdes forskelle på kvinderne inden for kulturerne, hvorfor han er meget påpasselig med at klassificere folk ud fra deres kultur. Derimod mener sagsbehandlerne, at traditioner og familiemønstre kan være en barriere for kvindernes arbejdsmarkedstilknytning, specielt for dem der kommer fra landområder i hjemlandet, hvilket også kvinderne på arbejdsmarkedet, tolkene samt sundhedsplejerskerne langt hen ad vejen er enige i. Denne pointe kan relateres til Hofstedes dimension individualisme/kollektivism, hvor familien, husarbejde og det at bevare harmoni i familien har stor betydning for kvinderne i kollektivistisk orienterede samfund.

Kvinderne uden for arbejdsmarkedet fremhæver hverken traditioner, religion eller kultur som afgørende barrierer, og de understreger, at religion ikke skal indblandes. De er bevidste om, at der er nogle forhold i deres levevis, der skal reguleres for at få hverdagen til at gå op i en højere enhed – kombinere familie- og arbejdsliv. Det kan diskuteres, om kvinderne er så bevidste om den indflydelse, traditioner og kultur kan have på deres situation, da det kan være svært at anskue sin kultur og traditioner indefra.

På baggrund af informanternes forskelligartede udlægninger synes der ikke at findes noget entydigt svar på den indbyrdes sammenhæng mellem kultur, traditioner og religion, og hvorvidt disse forhold er en barriere for kvindernes arbejdsmarkedstilknytning eller ej. På tværs af informanterne er der dog enighed om, at religion i sig selv ikke skal indblandes i diskussionen om kvinderne og arbejdsmarkedet. Én ting er, hvad Koranen siger – noget andet er, hvordan den enkelte fortolker indholdet og praktiserer religionen.

Hvis kulturel identitet relateres til ovenstående, kan mangesidigheden i forståelsen af kultur, religion og traditioner forklares ud fra, at kultur og traditioner er dynamiske og individuelle størrelser. Nogle kvinder lægger måske mere vægt på traditioner fra hjemlandet end andre, alt efter hvor mange år de har været i landet, og hvordan de har

interageret med det danske samfund. Derfor vil den kulturelle identitet for nogens vedkommende minde mere om ”dansk” levevis, end tilfældet vil være for andre. Det samme er tilfældet for den enkeltes arbejdsidentitet, da den også kan adskille sig markant kvinderne imellem.

#### **4.2.1.2 Opfattelsen af religiøse forskrifter**

Selvom religion i sig selv ikke opfattes som direkte modstridende med kvindernes arbejdsmarkedstilknytning blandt informanterne, bliver der peget på nogle områder, som kan problematisere muligheden for en tilknytning. Til tider er det dog lidt uvist, hvad der er religiøse forskrifter, og hvad der ikke er, da det ofte blandes sammen. Blandt kvinderne selv er der heller ikke enighed om, hvilken betydning religiøse forskrifter har for deres arbejdsmarkedstilknytning.

I nedenstående vil nogle af disse problemstillinger blive diskuteret på baggrund af informanternes oplevelse og kendskab til problematikken. I modsætning til den kulturelle identitet er religion knap så dynamisk, da der findes mere faste retningslinjer med udgangspunkt i f.eks. nogle koranvers. De tre forhold, der vil blive diskuteret i nedenstående, er alkohol, svinekød og hovedbeklædning i form af tørklædet. Fokus på disse religiøse forskrifter er valgt, da de fleste af de kvinder, der er interviewet, og som udgør de største etniske grupper uden for arbejdsmarkedet i Vejle, har muslimsk baggrund.

#### **Svinekød og alkohol**

En af tolkene samt Imamen peger på, at forholdet til svinekød og alkohol kan være en barriere for kvindernes arbejdsmarkedstilknytning. Ifølge Imamen strider det ikke mod religionen at have kontakt med alkohol eller svinekød igennem arbejdet, men det skal være af nød og ikke af lyst. Det betyder, at man som troende godt må arbejde med det, når der ikke er andet arbejde at finde, og den enkelte har intentioner om at finde andet arbejde. Endvidere peger Imamen på, at systemet og kvinderne ikke altid er bevidste om, hvilken rolle forholdet til svinekød og alkohol spiller for den enkeltes arbejdsmarkedstilknytning, hvorfor uvidenheden til tider går begge veje. Derfor peger

han på vigtigheden af at få afstemt de forskellige parter holdninger, da det ellers risikerer at blive et tabubelagt område.

Herudover er det begrænset, hvor meget informanterne omtaler alkohol og svinekød, og i interviewene med kvinderne uden for arbejdsmarkedet bliver alkohol og svinekød stort set ikke nævnt i relation til arbejdsmarkedet – det gør tørklædet derimod.

En af kvinderne fra gruppe 4, der ønsker at arbejde med madlavning, peger bl.a. på, at hun godt vil arbejde med svinekød, blot hun ikke selv skal spise det, hvilket understreger, at der er kvinder, som forholder sig pragmatisk til problematikken.

I forhold til ovenstående er det specielt vigtigt at bide mærke i, at hverken ”system” eller ”kvinderne” selv lægger særlig vægt på problemer med alkohol og svinekød, hvorfor denne barriere må formodes at være af begrænset betydning.

I forbindelse med feltarbejdet på Produktionshuset blev problemstillingen aktuel en enkelt gang, da der manglende folk til at pakke øl. Kvinderne gav udtryk for, at de helst ikke ville have kontakt med alkohol – men de nægtede heller ikke, hvorfor der kom en naturlig løsning på problemet.

### **Hovedbeklædning**

I modsætning til alkohol og svinekød spiller hovedbeklædning, i form af tørklædet, en stor rolle for kvinderne og deres opfattelse af egne muligheder på arbejdsmarkedet. Kvinderne udtrykte en frygt for, at tørklædet ikke accepteres på arbejdsmarkedet, hvilket for nogens vedkommende synes at hæmme deres tro på egen fremtid der.

Inden problematikken om tørklædet diskuteres på baggrund af informanternes udlægninger, vil det kort blive beskrevet og diskuteret, hvad hovedbeklædning i form af tørklædet egentlig er, da der ikke altid er klarhed om dette.

## Definition

Et tørklæde er et stykke stof til at binde om f.eks. halsen, håret eller hovedet – enten for at pynte eller for at holde varmen. I Danmark blev tørklædet benyttet hyppigt indtil sent i det 20. århundrede.<sup>24</sup>

Ofte fremhæves tørklædet i forbindelse med muslimske kvinder, fordi de ofte bærer tørklædet i det offentlige rum. Tørklædet dækker oftest håret, men ikke ansigtet, og i islamisk sammenhæng kalder man det også for *hijab*. Hijab er én variant af flere, hvorfor forskellige varianter kort vil blive præsenteret.<sup>25</sup>

- Hijab er det mest udbredte tørklæde blandt muslimer i den vestlige verden. Dette tørklæde dækker håret og halsen – men ikke ansigtet.
- Niqab'en er en anden variant, som dækker hele ansigtet med undtagelse af en sprække ved øjnene.
- En tredje variant er burkaen, som er en heldragt, hvor øjnene til tider også er delvist dækket via et gitter.
- En fjerde variant er chadoren, der minder om burkaen og også er en heldragt. Den dækker ikke nødvendigvis ansigtet, men kvinden kan lukke den helt til, så kun øjnene er synlige.

Koranen indeholder blandt andet to vers<sup>26</sup>, hvis betydning mange muslimer tolker som et påbud om anvendelse af *hijab*:

*Sura 33, vers 59: Profet! Sig til dine hustruer og dine døtre og til de troendes kvinder, at de skal trække noget af deres overklædning ned over sig. Således vil de lettest blive genkendt og ikke blive forulempet. Gud er tilgivende og barmhjertig.*

---

<sup>24</sup> <http://da.wikipedia.org/wiki/T%C3%B8rkl%C3%A6de>.

<sup>25</sup> Nedenstående beskrivelse er hentet fra hjemmesiden <http://undervisning.religion.dk/detevigetorklaede>, hvor der også kan findes uddybende oplysninger.

<sup>26</sup> Versene er hentet fra en dansk oversættelse af Koranen



*Sura 24, vers 31: Sig til de troende kvinder, at de skal holde øjnene for sig selv og vogte over deres køn; de må ikke fremvise deres pryd, bortset fra det deraf, der er synligt, og de skal lægge deres hovedslør hen over deres halsudskæring. De må kun fremvise deres pryd for deres ægtemænd, deres fædre og deres svigerfædre, deres sønner og deres ægtemænds sønner, deres brødre og deres brøders og søstres sønner, deres kvinder, deres slavinder, mandlige tjenere uden kønsdrift og børn, der intet ved om kvinders private kropsdele. De må ikke stampede med fødderne, så man får nys om den pryd, som de holder skjult. Omvendt jer alle til Gud, I troende! Måske vil det gå jer godt!*

Som nævnt i ovenstående er det disse koranvers, som ligger til grund for, at mange muslimske kvinder er af den opfattelse, at de skal tildække sig selv og deres hår med et tørklæde. Om disse to koranvers betyder, at alle muslimske kvinder ifølge islam skal tildække sig eller ej, bliver dog diskuteret. Kravet om anstændighed og om kvindernes egen sikkerhed ligger til grund for de to vers, hvorfor nogen muslimer finder, at man i den vestlige verden blot skal klæde sig anstændigt. Flere af de bosniske og afghanske kvinder i Danmark er et eksempel på denne stillingtagen, da de forener det at være muslim med at undvære tørklædet.

Der kan endog være grund til ikke at bære tørklæde i vestlige lande, da det netop kan medføre, at kvinder generes. Andre religiøse lærde mener ikke, at der er noget at diskutere, og at brugen af hijab er en religiøs nødvendighed.

Nogle mener, at tørklædet er et symbol på seksuel undertrykkelse af muslimske kvinder, og andre mener, det er en stærk provokation mod den danske egenart. I flere mellemøstlige lande har anvendelsen af *hijab* imidlertid spillet en væsentlig rolle i frigørelsen fra de vestlige magter.<sup>27</sup> Mange muslimer i vesten opfatter tørklædet som et frigørende element, der ligestiller kvinden med manden i det offentlige rum, og fritager hende fra uønsket seksuel opmærksomhed.

---

<sup>27</sup> Et eksempel er i forbindelse med Algeriets uafhængighedskrig, hvor mange muslimske kvinder valgte at udskifte deres traditionelle hvide *hijab* med en sort, for at markere deres utilfredshed med den franske kolonimagt.

Ovenstående skal bidrage til en erindring om, at tørklædet kan være mange ting, og at der ikke eksisterer én opfattelse af tørklædet. Men det er tydeligt, at det betyder meget for nogle af de muslimske kvinder at bære tørklædet – og derfor oplever de det som problematisk, når deres tilstedeværelse i Danmark, herunder på arbejdsmarkedet, fremhæves som modsætningsfyldt til det at være troende og bære tørklæde.

Er tørklædet et problem for kvindernes arbejdsmarkedstilknytning? I forhold til dette spørgsmål ville det ikke mindst være oplagt at have arbejdsgivervinklen med, da de ofte bliver beskyldt for at diskriminere pga. kvindernes hovedbeklædning, hvorfor de reelt får en del af ansvaret. En afdækning af denne vinkel har desværre ikke været mulig i denne undersøgelse pga. ressourcemæssige begrænsninger, men i stedet kan der henvises til en spørgeskemaundersøgelse, som Videnscenter for Integration gennemførte i 2005 blandt virksomheder på Fyn<sup>28</sup>. Her blev spurgt til virksomheders holdning til, at ansatte bære tørklæde på arbejdspladsen. 54% ud af 245 virksomheder gav udtryk for, at de synes det er ok, at ansatte bærer tørklæde på arbejdspladsen, 35% var i uenige i dette og endelig var der 11% som svarede ”ved ikke”. På baggrund af resultatet er der umiddelbart mange, som er venligt stemt, men også mange virksomheder, som stadig er modstandere af, at deres ansatte bærer tørklæde. I forlængelse af dette ville det være oplagt at få afdækket, hvad der ligger til grund for, at ca. 1/3 af virksomhederne ikke er venligt stemt over for ansattes brug af tørklæde.

### **Diskussion på baggrund af informanternes indlæg**

Flere af kvinderne uden for arbejdsmarkedet peger selv på, at tørklædet er en afgørende barriere for deres arbejdsmarkedstilknytning. Der eksisterer en udbredt opfattelse af, at arbejdsgivere ikke ønsker at ansætte dem pga. tørklædet. Som nævnt tidligere giver nogle af kvinderne udtryk for, at frygten for, at tørklædet ikke er accepteret, svækker deres tro på, at de har en fremtid på arbejdsmarkedet. Flere af kvinderne uden for arbejdsmarkedet fremhæver, at de i mange situationer er blevet diskrimineret eller generet pga. tørklædet.

---

<sup>28</sup> Rapportuddrag fra *Learning By Doing*, udarbejdet af VIFIN.

At bære tørklæde bevirker, som tidligere nævnt, at nogle jobs automatisk bliver urealistiske i kvindernes forestillingsverden – f.eks. det at arbejde i en tøjbutik eller blive frisør. For nogens vedkommende tyder det på, at de opgiver at søge arbejde, inden de overhovedet får et afslag, da andres fortællinger tager modet fra dem, hvilket er en alvorlig mental barriere. Med andre ord oplever kvinderne, at de bliver ekskluderet og marginaliseret pga. deres brug af tørklædet.

Jobkonsulenterne er også opmærksomme på problematikken, hvorfor de peger på vigtigheden af at informere virksomhederne om tørklædet, så det ikke bliver et tabuemne, men derimod noget naturligt. Der kan også være et potentiale i, at virksomheder, der har medarbejdere, der bærer tørklæde, bliver mere opmærksomme på at kommunikere deres oplevelser ud til andre virksomheder, så tørklædet i mindre grad opfattes som problematisk. Sagsbehandlerne omtaler ikke tørklædet som en nævneværdig barriere for kvindernes arbejdsmarkedstilknytning, og de vil nødig blande sig i, om kvinderne bærer det.

I denne forbindelse peger nogle af kvinderne på, både dem på og dem uden for arbejdsmarkedet, at rollemodeller kan inddrages, med det formål både at påvirke virksomhederne og de kvinder, som tror de er uønskede på det danske arbejdsmarked pga. deres hovedbeklædning.

På baggrund af ovenstående synes tørklædeproblematikken omfangsrig. Spørgsmålet er, hvorfor det anses for at være så stort et problem? Måske er det fordi, det er blevet et tabuemne – en anden mulig forklaring er, at tørklædet for nogle er et meget iøjnefaldende religiøst symbol. I kristendommen, som den kommer til udtryk i Danmark, er der ikke tradition for at skilte med sin religion, religion er en privat sag – så måske har personer med dansk oprindelse svært ved at acceptere denne synlighed, da de ikke mener, at religion er noget, man skilte med. Ligesom der kan være stor forskel på den kulturelle identitet og arbejdsidentiteten kvinderne imellem, kan der også være stor forskel på bevæggrundene for, at tørklædet opfattes som et problem på det danske arbejdsmarked fra majoritetsbefolkningens side.

Der kan være mange forklaringer på, hvorfor kvinderne selv oplever tørklædet som en barriere for deres eksistens i det danske samfund – men uanset hvad synes det vigtigt, at der tages fat på kvindernes egen opfattelse, og at virksomhederne ligeledes får et større kendskab til, at det at bære tørklæde ikke behøver at være et problem. En undersøgelse gennemført blandt somaliske kvinder i København har netop vist, at beskeden fra systemet om, at tørklædet ikke var muligt at benytte i det danske samfund, og at virksomheder ikke ønsker at ansætte personer med hovedbeklædning, stærkt demotiverede flere af kvinderne og fik dem til at opgive jobsøgningen på forhånd (se bl.a. Jyllands Posten 20.04. 2006).

Med andre ord skal der tages fat på problemstillingen fra begge sider. Det er også vigtigt at holde sig for øje, at tørklædet kan blive en retfærdiggørelse af, at man ikke er på arbejdsmarkedet. Hvis man ikke får det job, man søger, er det måske nemmere at placere ansvaret i forskelsbehandling pga. tørklædet frem for manglende kvalifikationer.

#### **4.2.1.3 Familienormer og traditioner**

Flere aspekter af denne problematik er allerede diskuteret i del 1 i forbindelse med relationen arbejdsliv-familieliv, derfor vil kvinderne uden for arbejdsmarkedet i dette afsnit kun indgå i et begrænset omfang.

Som tidligere nævnt lægger kvinderne uden for arbejdsmarkedet ikke skjul på, at tid og overskud til familien er vigtig for dem i deres tilværelse. De resterende informanter peger da også alle på, at familien synes at have stor betydning for kvinderne både identitets- og tidsmæssigt, hvilket knytter sig til Hofstedes sondring mellem kollektivistiske og individualistiske kulturer.

Der er uenighed mellem informanterne i forhold til, om de såkaldte familienormer er en barriere for, at kvinderne kan komme ind på arbejdsmarkedet eller ej. Som tidligere nævnt er det vigtigt at skelne mellem, om opprioriteringen af familien knytter sig til manglende motivation til at finde et arbejde – et bevidst valg om at gå hjemme der

udmønter sig i en undvigelsesstrategi (*enten-eller-holdning*), eller om det nærmere er manglende kendskab til, hvordan hverdagen kan gå op i en højere enhed, men villighed til at klare begge, der gør sig gældende (*både-og-holdning*).

Hvad der reelt gør sig gældende, er meget vigtigt i forhold til kvindernes fremtid på arbejdsmarkedet, da enten-eller-holdningen er noget mere problematisk at i mødegå end både-og-holdningen. Som allerede nævnt synes specielt sidstnævnte at gøre sig gældende blandt kvinderne, dog med markante forskelle kvinderne imellem.

Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne oplever familienormerne som en afgørende barriere for at få kvinderne ind på arbejdsmarkedet, da de i mødet med kvinderne ofte oplever, at kvinderne hellere vil gå hjemme end at være på arbejdsmarkedet. De peger endvidere på, at kvinderne ofte fremhæver, at de har meget travlt i hjemmet, da de skal nå at lave mad, passe børn osv. – og de vil gerne være hjemme, når deres børn kommer fra skole. Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne er samtidig bevidste om, at det kan være hårdt at ændre sådanne vaner, og at der kan være nogle forventninger fra familiens side til kvinderne om, at de skal stå *stand by* på hjemmefronten.

Både jobkonsulenterne og sagsbehandlerne peger på deltidsjob som en mulighed, så kvinderne kan kombinere hjemmearbejde og udearbejde. Men en peger dog på, at der er begrænsede muligheder for at oprette denne type jobs – hvis det altså ikke skal være fleksjob. En af sundhedsplejerskerne peger på det problematiske i fleksjob, da man dermed fastholder kvinderne i en støttesituation.

Imamen og hans hustru peger også på, at kvindernes prioritering af hjemmefronten kan være en barriere for deres arbejdsmarkedstilknytning, men de peger samtidig på, at der både er de kvinder, som gerne vil finde et arbejde og samtidig prioritere familien (både-og), og dem, der bevidst opprioriterer familien frem for arbejdslivet (enten-eller). Ifølge Imamen kan man forsøge at imødegå problemet ved, at kvinderne bliver gjort opmærksomme på, hvilken betydning og anerkendelse det indbefatter at være på arbejdsmarkedet samt de rettigheder, der ligeledes er forbundet med det, som pension, uafhængighed fra systemet osv. Derfor skal forskellen på det at modtage kontanthjælp og

en ordinær løn understreges, da det ikke for alle er helt klart. Vigtigheden af denne skelnen knytter sig også til Imamens understregning af, at det at blive forsørget af det offentlige, ifølge Koranen er negativt.

Kvinderne på arbejdsmarkedet peger på, at problematikken vedrørende prioriteringen af hjemmefronten blandt kvinderne uden for arbejdsmarkedet kan afhjælpes ved at inkorporere en tilvænningsproces i overgangen til arbejdsmarkedet. Dette hænger sammen med den kulturelle identitet. Ifølge disse kvinder er tilvænnning nøgleordet, da der er tale om et stort spring – især for de kvinder, som ikke har indstillet sig på dette skift. Tilvænningsprocessen kan være lang, og flere forhold skal gå op i en højere enhed, bl.a. børnepasning, husarbejde, mandens hjælp derhjemme osv.

I denne sammenhæng peger kvinderne på arbejdsmarkedet endvidere på, at nogle kvinder står over for en større omstillingsproces end andre, da nogen har lang vej til arbejdsmarkedet, mens andre befinder sig i gråzoneområdet, hvor vejen er lidt kortere. Hvor stor afstanden til arbejdsmarkedet er, kan bl.a. afhænge af kvindernes uddannelsesniveau og land-by-modsætningen, jf. del 1.

I forhold til tilvænningsprocessen påpeger Imamen vigtigheden af at informere kvinderne om vejen til arbejdsmarkedet, bl.a. i forhold til at få klarlagt hvad de i religiøs henseende må og ikke må, og samtidig gøre det klart, at det vigtigste ikke er at få et godt job med det samme. Hvis man starter i ”bunden”, kan man arbejde sig op derfra, da der er opstigningsmuligheder. Mulighederne viser sig måske ikke i første omgang, men det er en proces. Hvis den omstillingsproces skal lykkes, peger han endvidere på, at der skal tages udgangspunkt i det ”hele menneske”.

Ligesom kvinderne skal vænne sig til det at arbejde, peger Imamen på, at der skal være mulighed for, at arbejdsdagens længde kan bygges op gradvist, så de kan vænne sig til at arbejde mere og mere. Selvfølgelig vil der være nogle kvinder, som ikke har brug for denne omstillingsproces, men for nogen vil det være det mest konstruktive på lang sigt.

Ifølge kvinderne på arbejdsmarkedet kan rollemodeller være en mulighed i forhold til at hjælpe kvinderne med omstillingsprocessen fra udelukkende at være hjemmegående til

pludselig at skulle udfylde begge roller. Hvis man står i en situation, hvor det er svært at forestille sig, hvordan det skal gå, er det vigtigt at kunne forholde sig til andre, der tidligere har været i samme situation. Det er specielt gavnligt, hvis det er personer fra lokalområdet, da det fremmer identifikationen. I denne sammenhæng bliver der peget på, at en hjemmevejleder kan være en løsning, da dennes primære funktion er at formidle kendskab om det danske samfund til familier med anden etnisk baggrund – dermed får hele familien del i denne formidling.

De løsninger, der knytter sig til muligheden for en tilvænningsproces, kan ikke alle umiddelbart inkorporeres i de eksisterende rammevilkår på arbejdsmarkedet, da det ofte kun er muligt at få et fuldtidsjob (hvis der ikke skal være tale om støttet beskæftigelse). Derimod kan rollemodeller, som bl.a. nogle af kvinderne på arbejdsmarkedet peger på, inddrages under de eksisterende rammer.

Kvinderne på arbejdsmarkedet og Imamen er enige om, at det at forældrene, herunder moren har et arbejde, har stor betydning for børnene, da de er stolte, hvis deres mor arbejder. Imamen peger endvidere på, at det kan være en belastning for børnene, hvis forældrene ikke arbejder, men i stedet bliver forsørget af det offentlige, da de kan blive udsat for hån og drillerier i skolen

At kunne kombinere familie- og arbejdsliv er ikke en ny problemstilling, da det for næsten alle familier, også dem med dansk oprindelse, kan være problematisk at få hverdagen til at gå op i en højere enhed. Især i de senere år er problemstillingen blevet højaktuel.<sup>29</sup>

Hos mange personer med dansk oprindelse, både mænd og kvinder, er identiteten i dag dog i høj grad knyttet til arbejdslivet, mens den for mange af kvinderne fra ikke-vestlige lande er mere knyttet til familien og det at være opdrager, derfor får familien ofte første prioritet, jf. den kollektivistiske/individualistiske kulturdimension.

---

<sup>29</sup> Bl.a. er Familie- og Arbejdslivskommissionen blevet nedsat for at undersøge dette emne. Herudover har bl.a. Tidsskriftet *Nyt for Arbejdsliv*, der beskæftiger sig med aktuelle problemstillinger i relation til arbejdsmarkedet, taget temaet op i et debatnummer.

På trods af de forskelle, der fremhæves mellem familier med dansk og anden etnisk oprindelse, skal det tilføjes, at da de danske kvinder i efterkrigstiden skulle ud på arbejdsmarkedet, var det heller ikke en proces, der skete fra den ene dag til den anden – men en gradvis tilvænning. Derfor var andelen af kvinder på deltidsjob stor i 1960'erne og 1970'erne, hvor kvindernes deltidsfrekvens steg kraftigt. I 1967 havde 29% af alle erhvervsaktive kvinder deltidsarbejde, i 1978 var deltidsarbejdet steget til 48%, men i 80'erne og 90'erne er andelen faldet drastisk igen, så det nu kun er ca. 16% af kvinderne, der arbejder på deltid.<sup>30</sup> Da kvinderne begyndte at blive udearbejde, var deltidsarbejde for mange en nødvendighed, hvis der skulle være tid og overskud til familiemæssige forpligtelser. I takt med at flere kvinder kom ud på arbejdsmarkedet, blev velfærdsstaten og de tilhørende institutioner, der aflastede kvindernes rolle, oprettet.

Det at prioritere familien højt i en ny og fremmed tilværelse, knytter sig til den kulturelle identitet, hvorfor man kunne forestille sig, at prioriteringen vil ændre sig i takt med, at den kulturelle identitet flytter sig, og arbejdsidentiteten rykker ind. Samtidig skal man være opmærksom på, at sammenholdet i familien kan være ekstra vigtig og fremstå som et lyspunkt i tilværelsen, når alt andet mislykkes for kvinderne. Flygter man og mister alt, er familien måske den eneste grundsten og det eneste ”kendte”, der er tilbage i den kulturelle identitet.

Med til diskussionen om familienormer og traditioner hører ligeledes vigtigheden af at forsørge den ældre generation, hvilket både kan knyttes til Hofstedes dimension magtdistance samt dimensionen individualisme/kollektivism, da førstnævnte betoner respekten for de ældre ved stor magtdistance, og at det at forsørge ”storfamilien” har betydning i sidstnævnte dimension i kollektivistiske kulturer. Herudover peger en af kvinderne med tilknytning til arbejdsmarkedet også på det religiøse aspekt, idet Koranen understreger vigtigheden af, at man har respekt for de ældre, og at man tager vare på dem igennem hele livet – specielt når de ikke mere kan klare sig selv. Derfor er de også uforstående over for diskussionen om ældrebyrden i det danske samfund.

---

<sup>30</sup> <http://www.leksikon.org/art.php?n=1504>



Afslutningsvist kan indsatsen der knytter sig til det rummelige arbejdsmarked<sup>31</sup> fremhæves, da dette netop har haft det sigte at inkorporere grupper med særlige behov på arbejdsmarkedet – hvilket langt hen ad vejen er blevet en succes for specielt gruppen af seniorer.

#### **4.2.1.4 Kvinderollen og manderollen – relationen mellem kønnene i familier med anden etnisk baggrund**

I forlængelse af del 1, hvor kønsroller blev diskuteret ud fra kvindernes og mændenes perspektiv, vil denne del inddrage de resterende informanter og deres oplevelse af problematikken.

På tværs af informanterne er der enighed om, at manden i nogle familier kan være en barriere for kvindernes muligheder for at arbejde, da han til tider kan have en meget defensiv rolle. Der er forskel på, i hvilket omfang og på hvilken måde de mener, manden kan være en barriere.

Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne peger på, at kvindernes traditionelle rolle i forhold til mændenes kan være et problem for deres arbejdsmarkedstilknytning – de opfatter mændene som en afgørende barriere. De mener, det især er tilfældet for de kvinder, der kommer fra landområder og ingen uddannelse eller formelle kvalifikationer har. Endvidere peger sagsbehandlerne på mændenes centrale rolle i kvindernes tilværelse, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved, at kvinderne tager deres ægtefælle med under sagsbehandlingerne, da det er vigtigt for dem først at drøfte deres ”liv” og planer med ægtefællen, og det er vigtigt, at han giver accept. Jobkonsulenterne peger også på, at mændene ofte er med kvinderne, da kvinderne har større sprogproblemer end mændene, og jo ældre kvinderne bliver, desto mere begrænsede bliver kvinderne i deres færden

---

<sup>31</sup> Det rummeligt arbejdsmarked er kort fortalt en betegnelse for et arbejdsmarked, som så vidt muligt er indrettet, så der er plads til alle. Målet er: at forebygge, at personer udstødes fra arbejdsmarkedet; fastholde personer, der er i risiko for at miste fodfæste på arbejdsmarkedet; integrere personer, der har vanskeligt ved at komme ind på arbejdsmarkedet og indsluse personer, der har svært ved at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

ifølge jobkonsulenterne. De understreger dog, at det ikke er tilfældet for alle, der er store forskelle kvinderne imellem.

En af tolkene og kvinderne på arbejdsmarkedet peger bl.a. på, at mandens defensive rolle i forhold til udearbejdende kvinder måske mere ligger i vaner og traditioner end i modvilje over, at kvinden skal arbejde. Specielt mænd fra landområder er vant til, at kvinderne passer hele husholdningen, hvilket stadigvæk har betydning for deres perspektiv.

Samtidig kender de til eksempler på familier, hvor manden i mere direkte form modsætter sig kvindens ønske. Nogle af kvinderne på arbejdsmarkedet mener, at problemet kan knytte sig til, at kvinderne ikke er bevidste om deres rettigheder, og at nogle mænd misfortolker eller ligefrem modsætter sig Koranens budskab. Det er forskelligt fra familie til familie, men ofte har manden betydning for kvindens valg.

Kvinderne på og uden for arbejdsmarkedet peger på, at det i mange familier er kvinden, der er den huslige og hjemmegående, mens mændene forsørger familien, hvilket også er den opdeling, som mand 2 i del 1 pegede på. Kvindernes position i hjemmet kan være en barriere for at komme ind på arbejdsmarkedet, da kvinden traditionelt ikke har skullet forsørge familien. Samtidig bliver det påpeget, at mange kvinder er bevidste om, at det er nødvendigt at arbejde og tjene penge, hvis man vil have en rimelig økonomisk levestandard i det danske samfund

Flere af kvinderne på arbejdsmarkedet peger på vigtigheden af, at manden kommer på arbejdsmarkedet, da han ellers vil føle sig undertrykt, fordi han ikke har forsørgerrollen. Dette er ikke ensbetydende med, at kvinderne ikke må arbejde – men som forsørger kommer manden i første række. Kvinderne på arbejdsmarkedet peger endvidere på, at barrieren ikke kan overkommes ved at hive kvinden ud af hendes vante position, da rammerne i familien dermed kan gå i stykker. Derimod skal familien have et indblik i, hvilken rolle kvinderne spiller i det danske samfund. I denne sammenhæng bliver bl.a. hjemmevejledning fremhævet som en løsning.

Når en familie flygter, mister manden sin rolle som forsørger, hvilket i sig selv kan have negativ betydning for hans selvrespekt. Samtidig er manden i flygtningefamilier ofte langsommere til at lære det nye sprog og det nye samfund at kende, da det ofte er mændene, der lider under traumer fra krigene. Hvis kvinden også overtager forsørgerrollen, som det for mange flygtningefamilier kan være nødvendigt, kan det af manden opleves som et meget stort nederlag. Som nævnt i del 1, står flere af kvinderne i den situation, at deres mænd er sygemeldt, efter de er kommet til Danmark pga. krigens følger.

På den anden side peger en af kvinderne på arbejdsmarkedet på, at det kan betyde ekstra meget, hvis manden støtter kvindens valg om at være på arbejdsmarkedet – det kan være fremmede for hendes muligheder for tilknytning til arbejdsmarkedet.

I forhold til denne problematik kan det afslutningsvist tilføjes, at undersøgelser viser, at kvinderne i Danmark, på trods af at størstedelen er udearbejdende, stadig har hovedansvaret og bruger mest tid på husarbejdet. Derfor er kvindernes ”ekstra” arbejde i hjemmet ikke en særlig ”eksotisk” problemstilling. Den tid, mænd bruger på husarbejdet, er imidlertid stigende og har været det de sidste 15 år.

#### **4.2.1.5 Modsætningen mellem land og byområder i relation til traditioner**

Problemstillingerne diskuteret i ovenstående kan knyttes til, om kvinderne har oprindelse i land- eller byområder fra hjemlandet. Som allerede omtalt i del 1 bliver forhold som kønsroller og traditioner mere udtalte, når land-by modsætningen inddrages.

Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne peger på, at det at komme fra landområder i hjemlandet, og de traditioner, der knytter sig til dette liv, kan være en barriere for at komme ind på arbejdsmarkedet. Det skyldes bl.a., at kvinder fra landområder orienterer sig på en helt anden måde end dem fra større byer og danske kvinder generelt, nemlig i højere grad i henhold til traditioner. Nogle peger på, at det kan knytte sig til spændinger i forhold til tradition og modernitet.

En af kvinderne uden for arbejdsmarkedet i gruppe 3 er meget opmærksom på denne forskel og mener, at forskellen har afgørende betydning for kvindernes orienteringsmåde og generelle tilværelse. Selv kommer hun fra et byområde og mener, der er stor forskel på hende og dem fra landet – specielt når det gælder orienteringen i forhold til arbejdsmarkedet.

I forbindelse med ovenstående er det vigtigt at tage i betragtning, at forskellen også kan knytte sig til kvindernes uddannelsesniveau. Det er begrænset, i hvor høj grad modsætningen mellem land og by er blevet søgt afdækket i denne undersøgelse samt i undersøgelser generelt, så der er begrænset kendskab til problematikken.

Afslutningsvis skal tilføjes, at hvis man sammenligner med danske tilstande, er de få kvinder med dansk oprindelse, som ikke er udearbejdende, ofte bosat i landområder. Dette knytter sig til, at det er på gården, at arbejdet udføres og pengene tjenes hjem, hvilket relaterer sig til landbrugserhverv i almindelighed.

## **4.2.2 Barrierer der knytter sig til ressourcer**

I forlængelse af del 1, hvor kvindernes ressourcer blev præsenteret og diskuteret, vil det i denne del blive undersøgt nærmere, hvorvidt mangel på ressourcer kan optræde som en barriere, hvordan det i så fald kommer til udtryk og hvilke synspunkter informanterne har på dette. Ligesom i del 1 vil ressourcebegrebet dække over forskellige områder.

### **4.2.2.1 Kvindernes manglende uddannelse og arbejdserfaring**

Stort set alle informanter peger på, at manglende ressourcer har stor betydning for, at mange af kvinderne ikke er på arbejdsmarkedet. Specielt mangel på uddannelse, formelle kvalifikationer og arbejdserfaring fremhæves som en barriere. Der er særligt fokus på de formelle ressourcer. Kvindernes manglende uddannelse knytter sig bl.a. til, at mange ikke havde råd til at få en uddannelse i hjemlandet, da gymnasium og højere niveauer koster mange penge.

Af den kvantitative analyse (del 3) fremgår det, at mange af kvinderne uden for arbejdsmarkedet i Vejle er placeret i matchgruppe 4 og 5, hvilket indikerer, at mange har begrænset match i forhold til arbejdsmarkedet. Der er dog omkring 25% i matchgruppe 3 – kvinder, som på trods af manglende faglige kvalifikationer kan tage et ufaglært arbejde.

En af sundhedsplejerskerne peger på, at mangel på uddannelse, udover at forklare en del af den manglende tilknytning til arbejdsmarkedet, også kan påvirke opfattelse af sygdom (beskrives senere), børnepasning og meget mere, hvilket kan sammenkædes med, at uddannelsesniveau kan påvirke holdninger, verdenssyn mm. i almindelighed.

Den manglende uddannelse blandt kvinderne er svær at råde bod på, da der for manges vedkommende er lang vej dertil, idet langt størstedelen kun besidder det basale grundskoleniveau eller slet ingen skolegang har haft.

#### **4.2.2.2 Manglende kendskab til samfundet og arbejdsmarkedet**

I del 1 er det manglende kendskab til arbejdsmarkedet blandt kvinderne blevet omtalt. Hvad mener de øvrige informanter om dette?

Både tolkene, sagsbehandlerne og jobkonsulenterne peger på, at det manglende kendskab til det danske samfund og arbejdsmarkedet er en barriere, men det fremhæves ikke som afgørende. Det manglende kendskab gør sig også gældende på andre områder, f.eks. i mødet med skolen, forældremøderne osv. Det er specielt kvinderne på arbejdsmarkedet, som understreger problematikken.

Jobkonsulenterne oplever, at nogle af kvinderne ikke har en forståelse af, hvad der kræves af dem. Det opfattes som en meget stor udfordring i forhold til kvindernes mulighed for at opnå arbejdsmarkedstilknytning. Kvinderne har desuden svært ved at orientere sig om egne muligheder, hvilket yderligere forværres af, at flere mangler et netværk, der kender til arbejdsmarkedet. Grundet ofte begrænsede dansk kundskaber er det også vanskeligt for kvinderne at få kendskab til arbejdsmarkedet via avislæsning, Internet og andre informationskanaler.

### 4.2.2.3 Sprogbarrierer

Nærmest samtlige informanter fremhæver manglende sprogkunderskab som en afgørende barriere for kvindernes arbejdsmarkedstilknøytning – også kvinderne uden for arbejdsmarkedet oplever det som et stort problem.

Usikkerheden på det sproglige kom til udtryk ved, at mange af de kvinder uden for arbejdsmarkedet, der skulle interviewes, fandt det nødvendigt at benytte tolk, selvom flere af dem godt kunne dansk og udtrykke sig klart. Dette vidner om, at de ikke selv tror på, at de mestrer sproget. Det er derfor også vigtigt at skelne mellem, om sprogproblemerne grunder i manglende selvtillid eller reelle kvalifikationer.

Flere af kvinderne, på og uden for arbejdsmarkedet, peger på, at kommunens aktivering i alt for begrænset omfang bidrager til at udvikle sproget, da den sociale kontakt mellem danskerne og de etniske grupper ofte er fraværende. Flere har også oplevet en begrænset kontakt med andre i praktikforløb – hvilket heller ikke har været gavnligt for sproget.

Sprogbarrieren har ligesom manglende uddannelse en størrelsesorden, der er svær at afhjælpe, specielt fordi det tager tid at oparbejde færdigheder. Men sprogbarrierer kan dog ifølge kvinderne afhjælpes et stykke af vejen ved at fokusere mere på udvikling af sproget i forbindelse med de aktiviteter, kvinderne alligevel skal deltage i, som aktivering, praktikforløb o. lign. Dette forslag hænger tæt sammen med kvindernes generelle efterspørgsel på mere opkvalificering i aktiveringsprojekterne.

#### **4.2.2.4 Manglende selvtillid og tro på fremtiden – usikkerhed og modløshed**

En barriere, som synes at være gennemgående, er kvindernes manglende selvtillid og tro på fremtiden. Dette er allerede omtalt i del 1 på baggrund af interviewene med kvinderne – men hvad mener de andre informanter om dette?

Jobkonsulenterne peger også på en udbredt tendens til manglende selvtillid og tro på fremtiden blandt kvinderne, hvilket bliver fremhævet som en afgørende barriere for deres arbejdsmarkedstilknytning. De peger bl.a. på, at mange har oplevet nederlag, har haft psykiske problemer som følge af migrationen og generelt har haft manglende succesoplevelser uden for hjemmet. Endvidere fremhæver jobkonsulenterne, at flere af kvinderne har svært ved at indstille sig på, at de faktisk har en fremtid, hvilket skyldes usikkerhed på sig selv og usikkerhed i forhold til at møde danskere.

Nogle af kvinderne på arbejdsmarkedet peger endvidere på, at manglende selvtillid også kan knytte sig til manglende sprogfærdigheder, da det ikke at kunne begå sig, gør det svært at tro på sig selv.

Kvinderne uden for arbejdsmarkedet nævner selv, at følelsen af at have indflydelse på eget liv og opleve uafhængighed fra systemet kan være med til at styrke selvtilliden og motivationen. Selvbestemmelse kan ifølge kvinderne blive en realitet, hvis bl.a. aktiviteterne, aktivering og praktik giver mening i den enkeltes hverdag og er med til at styrke den enkeltes selvværd.

Det at mangle selvtillid kan være svært at rette op på, og det kan nemt komme til at fungere som en ond cirkel. Det er derfor vigtigt, at usikkerhed og modløshed ikke forveksles med manglende motivation.

### 4.2.3 Manglende motivation eller lyst til at arbejde

I del 1 blev begrebet ”motivation” og manglende lyst til at arbejde diskuteret.

Konklusionen var, at fænomenet er svært at måle, men at flere af kvinderne giver udtryk for en lyst til at arbejde – der var der store forskelle kvinderne imellem. Hvad mener de andre informanter om kvindernes motivation og lyst til at arbejde?

Specielt sagsbehandlerne fremhæver motivation og mentale barrierer hos kvinderne som en begrænsning for deres arbejdsmarkedstilknøytning. De påpeger bl.a., at flere af kvinderne helst vil gå hjemme – det er deres største drøm og andet vil de ikke.

Sagsbehandlerne understreger dog samtidig, at manglen på motivationen ikke vil kunne løses ved at fjerne kvindernes indtægtsgrundlag. Sagsbehandlerne peger sammenstemmende på, at det højst sandsynligt er de mest ressourcestærke kvinder, som vil reagere på incitamenter og har et reelt alternativ – det har de ressourcetsvage i gruppen ikke. Sidstnævnte kan relateres til diskussionen om aktiveringens afskrækkende virkninger, hvor bl.a. Michael Rosholm peger på, at aktivering i sig selv kan få de ressourcestærke ledige i arbejde pga. motivationseffekten, da de helst vil undgå aktivering, hvorimod dette ikke vil virke på de ressourcetsvage og dem, som ingen reelle kvalifikationer har (se bl.a. Rosholm & Svarer 2004).

Sagsbehandlerne mener, at dem, der kommer i arbejde, er dem, der gør det af egen lyst og er motiverede, og ikke fordi de er blevet tvunget – hvilket understreger vigtigheden af den enkeltes lyst.

Nogle af tolkene samt kvinderne på arbejdsmarkedet peger også på motivation som et delvist problem – men det står ikke alene, da manglende kvalifikationer fremhæves som havende større betydning.

Et centralt spørgsmål er, hvad der skal til for at fremme motivationen hos kvinderne? Det er begrænset, hvor mange konstruktive svar, der kom på dette spørgsmål.

Som tidligere nævnt peger bl.a. Imamen på, at der skal gøres mere for at fremhæve de positive ting, der er forbundet ved at være på arbejdsmarkedet, og som ikke er til stede,



når man er på kontanthjælp, bl.a. flere rettigheder, pension osv. Endvidere fremhæver han vigtigheden i at tydeliggøre det anstændige i at have et arbejde frem for at modtage offentlige ydelser. Kvinderne i gruppe 3 peger også på vigtigheden af at fremhæve de positive forhold ved arbejdet og understreger, at motivationen vil stige, hvis kvinderne får opgaver, som de holder af.

Sagsbehandlerne virker mere opgivende i forhold til at ”tænde” motivationen, da de mere giver udtryk for en opfattelse af, at dele af kvinderne hverken har haft eller vil få motivation.

#### **4.2.4 Helbredsforhold og opfattelsen af sygdomsrisici**

I den offentlige debat bliver sygdomsopfattelse ofte fremhævet som en afgørende barriere for kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet. Specielt den ”subjektive” sygdomsopfattelse er blevet omtalt meget. Bl.a. derfor er der iværksat sundhedspatroljer, der skal helbredsafklare i bl.a. København og Odense.

I denne sammenhæng skal det nævnes, at tallene fra Vejle (se del 3) ikke viser et billede af kvinder, der hele tiden har sygeperioder. Omkring  $\frac{3}{4}$  af kvinderne i denne statistik har ingen sygeperioder haft.

I forhold til sygdomsproblematikken kan det være svært at gennemskue, om den beror på kulturelle forhold, manglende uddannelse, det at komme fra landområder eller om helt andre forhold influerer.

I interviewene med kvinderne uden for arbejdsmarkedet er der stor forskel på, hvor meget sygdomsproblematikken fylder. I gruppe 4 fylder emnet meget, men problemet fordeler sig på alle grupperne, hvilket vidner om, at sygdom er et fænomen på tværs af forskellige parametre – ca. halvdelen nævner sygdom i forbindelse med deres situation, og den anden halvdel gør ikke.

Jobkonsulenterne peger på, at mange af kvinderne har en begrænset kropsforståelse og en begrænset viden om, hvorfor det kan være skadeligt ikke at røre sig og holde sig i form efter børnefødsler.<sup>32</sup> De bliver derfor nervøse, når de har ondt og kropslige smerter, hvorfor de også generelt bruger mange ressourcer på sygdom og beklagelser. Den manglende bevidsthed kan for nogens vedkommende betyde, at de ”forfalder” hurtigere. Jobkonsulenterne peger endvidere på, at der indbyrdes er stor forskel på smertetærskler, og hvornår man sygemelder sig – hos nogle af kvinderne skal der ikke særligt meget til. På den baggrund understreger jobkonsulenterne vigtigheden af at gribe ind og fortælle kvinderne om normen for sygemelding i Danmark.

Sagsbehandlerne fremhæver ligeledes sygdom som en afgørende barriere, da kvindernes sygdomsopfattelse fremhæves som meget forvrænget. Den ene peger på, at mange kvinder opbygger en identitet, hvor de er syge og svage, hvilket for nogle kan være den nemmeste løsning. Sagsbehandlerne fremhæver endvidere, at sygdom for nogle er den nemmeste måde at undgå arbejdsmarkedet. Det er nemmere at ”spille” syg end at arbejde, derfor bruger de det som en undskyldning eller stopklods i første omgang. Det er også et værn – en måde at beskytte sig selv på, hvilket sagsbehandlerne mener, er tydeligt hos flere af kvinderne. De understreger, at kvindernes relation til sygdom ikke kan skæres over en kam, da der er store indbyrdes forskelle, hvilket også gennemgangen i del 1 indikerede.

En af kvinderne på arbejdsmarkedet påpeger, at nogle af de sygdomme, kvinderne møder i Danmark, kan være ukendte, hvorfor de har svært ved at tackle dem. Endvidere har nogle af kvinderne i deres hjemland været vant til, at nogle sygdomme kan være meget farlige og ligefrem livstruende, hvorfor de nemt bliver nervøse, hvis de oplever de samme symptomer i Danmark. Andre kvinder på arbejdsmarkedet peger på, at der blandt nogle af kvinderne kan opstå en tendens til at ”opdigte” sygdomme og smerter for at undgå at arbejde, hvilket de mener går udover alle dem, som faktisk er syge.

---

<sup>32</sup> Det er der dog også mange personer med dansk oprindelse, som ikke har en bevidsthed om.

Ifølge en af sundhedsplejerskerne er en forklaring på sygdomsproblematikken, at mange af kvinderne har et begrænset kendskab til deres krop, og hvordan den fungerer. Det kan derfor være svært at lokalisere smerterne, f.eks. er det svært, hvis det gør ”ondt” indeni. Endvidere peger sundhedsplejerskerne på, at problemet bliver forværret af, at kvindernes problemer i mange tilfælde ikke bliver klarlagt i samarbejde med lægen, da der enten ikke er tid til nok eller der er sprogbarrierer mellem lægen og kvinden. Det at lægen ikke får sat sig ind i kvindens situation, kan resultere i, at kvindernes smerte bliver tolket som en form for undvigelsesstrategi, eller også bliver smerterne vurderet som værende psykosomatiske.

Ovenstående kan sammenkædes med, at flere af kvinderne uden for arbejdsmarkedet udtrykker frustration over, at lægerne ikke tror på dem, når de fortæller, at de er syge. Mange mener desuden, at lægerne nægter at hjælpe dem, fordi de havde anden etnisk baggrund.

I hjemlandet var der familiemedlemmer og måske ældre kvinder, der kunne spørges til råds. Sådan er det ikke i Danmark, hvilket er vigtigt at være opmærksom på, da det kan gøre kvinderne utrygge. Dette kan henføres til Hofstedes dimension magtdistance; kvinderne har måske været vant til at finde hjælp og tryghed hos den ældre generation – hvis denne ikke længere er til stede, kan det opfattes som en afgørende mangel og skabe usikkerhed.

Ifølge sundhedsplejerskerne er det også vigtigt, at der sondres mellem flygtninge og indvandrere, da flygtninge ofte har lidelser, som er påført under krig, ofte benævnt som posttraumatisk stresssyndrom. Uddannelsesniveau har også stor betydning, da uddannede kvinder typisk har en helt anden baggrund for at lokalisere deres smerter samt søge oplysninger herom.

Nogle af informanterne peger også på, at sygdomme i gruppen af kvinder skyldes frustrationer over tilværelsen og over den modstand, de oplever i mødet med det danske samfund og system. Sygdom kan grunde i ”ondt i livet” eller være psykosomatiske smerter.

Endelig kan mange sygemeldinger ifølge nogle af kvinderne på arbejdsmarkedet også bero på, at kvinderne faktisk er nedslidte. Særligt dem, der har været i Danmark i mange år, har haft fysisk hårdt arbejde, hvor især ryggen er blevet ramt.

Sundhedsplejerskerne pegede på følgende muligheder, hvorpå sygdomsproblematikken kan blive forsøgt afhjulpet:

- Sammenhængende undervisning om krop og sundhed, så kvinderne kan få et indblik i kroppens funktioner. Tidligere forsøg er blevet vurderet som meget succesfulde, da kvinderne fik et bedre kendskab til deres krop og generelt fik styrket deres mod på at begå sig i det danske samfund. I undervisningen kan der både være fokus på forhold som sygdom, mad og integrationen i almindelighed.<sup>33</sup>
- Samarbejde på tværs af forvaltningerne, så integrationen bliver mere helhedsorienteret – beskæftigelsesdelen kunne arbejde sammen med sundhedsdelen
- Motion og idræt kan være med til at overkomme nogle aspekter af problematikken. Det er nødvendigt med bedre information om, hvilke muligheder kvinderne har for at dyrke idræt. Motionen må meget gerne ske sammen med andre kvinder, så det også får et socialt aspekt.
- Endvidere kan materiale på modersmålet om sundhed og motion være en løsningsmulighed. Det er ikke mindst relevant, taget i betragtning at mødet med lægen ofte ikke løser de nødvendige problemstillinger.
- I forlængelse heraf er en anden mulig løsning, at lægen bruger mere tid på kvinderne under konsultationen. Der kan evt. i kommunen ansættes læger, der har tid til at gå i dybden med kvindernes problematikker. Dermed undgår man også, at de praktiserende læger føler, at deres egen pengepung bliver ramt, hvis de gør en ekstra indsats.
- Lægerne skal være bedre til at vurdere, hvorvidt kvinderne er syge eller ej.

---

<sup>33</sup> Her bliver der peget på det problem, at disse forløb ikke blev gængs praksis.

I forhold til sygdomsproblematikken er det et problem, at der generelt er begrænset viden om, hvordan etniske minoriteter forstår og håndterer sygdomsrisici, og hvad der reelt ligger til grund for de mange sygemeldinger blandt kvinderne. I en undersøgelse fra sundhedsstyrelsen, gennemført af på Institut for Folkesundhed ved Københavns Universitet, er forskningslitteratur på området blevet kortlagt. På baggrund af denne kortlægning er resultatet bl.a., at en del af de etniske forskelle og variationer i opfattelsen af sygdom og sundhed kan forklares ud fra sociale forskelle. De etniske minoritetsgrupper er overrepræsenterede i de lavere socialgrupper, og disse grupper har generelt et dårligere helbred og er udsat for flere risikofaktorer end andre. Manglende overskud til at mindske risikoadfærd som rygning som f.eks. madlavning med anvendelse af meget olie kan skyldes sociale forhold i form af mangel på sociale ressourcer, for eksempel et socialt netværk, eller tilstedeværelsen af mere presserende problemer, som arbejdsløshed og økonomiske problemer. Vanskeligheder med at tale og forstå dansk kan også være en barriere for etniske minoriteters adgang til at forstå og deltage i kommunikation om risici. Social ulighed i sundhed rammer også de etniske minoriteter.

Udover de sociale forskelle er der tilsyneladende også en række etniske forskelle og variationer i den måde, sygdom og sundhed opfattes og tackles på. Dette kan hænge sammen med de vanskeligheder, der er forbundet med at have en anden kulturel og sproglig baggrund end majoriteten. Selve migrationsprocessen kan have betydning for opfattelsen af sygdomsrisici, hvilket er vigtigt at have med i betragtning. Dette kan komme til udtryk ved psykisk stress (for en uddybning, se Mygind et al. 2006).

### ***4.3 System- og samfundsmæssige barrierer og tilhørende løsningsforslag***

Efter at have kortlagt de barrierer, der som udgangspunkt knytter sig til kvinderne selv, vil følgende afsnit omhandle informanternes oplevelse af de barrierer, der kan opstå på system- og samfundsniveau (illustreret i figur 4.2.).

### 4.3.1 Sagsbehandlingen – manglende ressourcer

I forbindelse med de fremhævede barrierer og løsningsforslag på individniveau har nogle af informanterne, specielt kvinderne på og uden for arbejdsmarkedet, lagt vægt på, at flere af barriererne kan nedbrydes gennem mere intensiv hjælp og vejledning fra systemets side samt gradvis tilvæning. Netop manglen på tid og overskud i mødet med ”systemet” opfattes af kvinderne som en afgørende barriere, da de ikke oplever, at der er overskud til at tage udgangspunkt i dem som ”hele mennesker”. Dette peger både kvinderne på og uden for arbejdsmarkedet samt tolkene på.

Sagsbehandlerne peger på, at der ikke er tid og ressourcer til at få kortlagt individuelle ønsker og behov i forbindelse med sagsbehandlingen, hvilket bl.a. skyldes meget administrativt arbejde, som tager tid fra andre områder. Dette indikerer mangel på ressourcer, som er en problematik, der næsten altid har og vil have betydning i en offentlig forvaltning (Lipsky 1980). En af sagsbehandlerne fremhæver bl.a. refusionsreglerne som et problem, bl.a. fordi de gør det problematisk at satse på langsigtede strategier. Dette skyldes at man får refusion for at aktivere kvinderne, hvorfor sagsbehandleres incitament til at gå meget op i indholdet kan være begrænset, specielt når ressourcerne i forvejen er knappe.

Netop det at satse på langsigtede strategier, fremhæver flere af informanterne som essentielt for at kvinderne kan opnå en ”robust” tilknytning til arbejdsmarkedet.

Jobkonsulenterne fremhæver ikke i så høj grad mangel på ressourcer, hvilket vidner om, at de i deres placering har mere overskud. De nævner da også selv det positive i, at de i deres møde med kvinderne har tid og overskud til at støtte og formidle.

Umiddelbart kan problematikken omkring mangel på ressourcer ikke løses inden for de givne rammer, da problemet til dels skyldes selve lovgivningen, herunder refusionsordningerne. Men der peges alligevel på nogle alternative forslag til løsningsmuligheder fra en af sagsbehandlerne side, hvor det bl.a. bliver foreslået, at der i

højere grad skal være mulighed for at prioritere indsatsen over for kvinderne, så der kan bruges mere energi på dem, som reelt har en mulighed på arbejdsmarkedet, og som gerne vil. F.eks. kan der spares i forhold til de kvinder, der sættes i aktivering igen og igen og hver gang alligevel kommer tilbage med en sygemelding, samt i forhold til de kvinder, der er kommet op i alderen. Ovenstående kan selvfølgelig komme i konflikt med de nuværende regler, der kræver, at alle er aktive på den ene eller anden måde.

I København har man benyttet en coachordning, som er målrettet ressourcestærke borgere. Dermed bliver gruppen i sig selv styrket, samtidig med at den enkelte sagsbehandler får mere tid til at støtte de ressourcetsvage. Coachingen foregår dels ved personligt møde, men også i høj grad telefonisk. Formålet er at undgå klientgørelse og anvende eksisterende ressourcer på en mere hensigtsmæssig måde.

For at forstå problemets omfang og som en indledning til næste afsnit kan der henvises til noget af den forskning, der er lavet på området vedrørende system-klient-relationen og det paradoks, der ligger heri. På den ene side er der ressourcemangel, og på den anden side ønsker klienterne at blive mødt som "hele mennesker" og ikke blot som en klient eller en sagsmappe. Dette kan ikke forenes, da der ikke er tid og overskud til at betragte klienterne som et "helt" menneske (Järvinen & Mik-Meyer 2004). Dette paradoks må formodes at blive endnu større af, at forskelle mellem system og "klient" er større, når der er tale om etniske og kulturelle forskelle, dvs. de interkulturelle barrierer kan spille en rolle.

#### **4.3.2 Interaktionsproblemer i mødet mellem klient og sagsbehandler**

Ifølge informanterne optræder der flere barrierer i mødet mellem "system" og "klient" i sagsbehandlingen. Det er bl.a. i denne situation, at interkulturelle barrierer kan komme i spil, hvilket kan komme til udtryk ved, at sagsbehandleren og kvinden ikke forstår hinanden, eller ved at de ligefrem modarbejder hinanden. Herudover er der i interviewene blevet peget på en masse andre interaktionsproblemer, som vil blive forsøgt gengivet i nedenstående.

Kvinderne uden for arbejdsmarkedets perspektiv på dette område er allerede kortlagt i del 1. Derfor vil der primært være fokus på de resterende informanternes udlægninger.

Kvinderne på arbejdsmarkedet samt tolkene giver udtryk for, at kvinderne har svært ved at gennemskue systemet og oplever ikke, at sagsbehandlerne forstår dem eller arbejder for deres bedste. Endvidere peger de på hyppig udskiftning som et problem – hvis de endelig får tillid til en sagsbehandler, er det kommet en ny i mellemtiden. Endvidere peger de på nødvendigheden af, at sagsbehandlerne er mere ærlige og konsekvente fra starten af, da kvinderne ellers kan få tvetydige opfattelser af sagsbehandlerens funktion, bl.a. fordi de ikke alle har kendskab til sagsbehandlerens funktion. F.eks. møder nogle af kvinderne systemet med en forventning om, at sagsbehandleren er deres ”mor” eller en ”sød tante”, mens andre opfatter sagsbehandleren som fjenden i det danske samfund.

Kvinderne på arbejdsmarkedet peger endvidere på nødvendigheden af at få klarlagt, hvorfor uddannelse ikke altid er mulig, og få synliggjort, hvad lovgivningen giver mulighed for. Det samme er tilfældet for arbejdsmarkedet og aktiveringsindsatsen. Det understreger vigtigheden af, at formålet med aktiveringsforløbet tydeliggøres for kvinderne. Hvis sagsbehandlerne eller jobkonsulenterne ved, at aktiveringen ikke fører til arbejde, er det bedre at sige sandheden fra starten af, hvilket bl.a. knytter sig til Hofstedes dimension usikkerhedsundvigelse jf. afsnit x. Heri ligger, at nogle samfund er præget af en højere grad af usikkerhedsundvigelse, end tilfældet f.eks. er i Danmark, hvorfor det at tage en dag af gangen eller at være usikker på, om en praktik fører til arbejde, kan opleves som en barsk omgang.

Ifølge en jobkonsulent fortæller de altid, om en praktik kan føre til arbejde eller blot har som formål at give arbejdsgiveren lidt hjælp og borgeren lidt erfaring. På baggrund af kvindernes udtalelser, både på og uden for arbejdsmarkedet, synes dette budskab ikke at blive modtaget af kvinderne. Det kan måske skyldes kvindernes situation og de misforståelser, der kan opstå i mødet mellem system og klient, eller også bliver informationerne ikke formidlet tilstrækkeligt og tydeligt nok.



Sagsbehandlerne peger ligeledes på samarbejdsvanskeligheder, da kvinderne i mange situationer kan være genstridige og virke meget umotiverede. Jobkonsulenterne peger også på, at det er svært at sætte skub i kvinderne, da de er meget opgivende. De møder op til de arrangerede møder – ikke alle er lige begejstrede. Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne oplever derfor, at det er en stor udfordring at få mange af kvinderne i arbejde, da de udover manglende kvalifikationer heller ikke giver udtryk for en lyst.

Ifølge Imamen, tolkene, sagsbehandlerne og kvinderne på arbejdsmarkedet er nogle af kvinderne, specielt dem der kom til Danmark for flere år siden, blevet til klienter i den forstand, at de har været passive modtagere af offentlige ydelser, uden at der blev stillet krav til dem. Det er en position, som kan være svær at komme ud af igen og kan være en barriere for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet – især når der pludselig bliver stillet rigtig mange krav om aktiv deltagelse.

Både sagsbehandlerne, jobkonsulenterne og kvinderne på arbejdsmarkedet peger på, at sagsbehandlernes personlige indstilling samt organisationskulturen har betydning. Kvinderne uden for arbejdsmarkedet giver da også næsten alle udtryk for, at de har mødt såvel rigtig gode og forstående repræsentanter fra systemet som uengagerede og uforstående, hvilket indikerer, at kemien og den enkeltes personlighed spiller en rolle. Kvinderne på og uden for arbejdsmarkedet, tolkene og Imamen peger på, at der i for lille grad bliver taget udgangspunkt i kvindernes ønsker og behov – specielt i forbindelse med aktivering og praktik. At tage dette hensyn kan være problematisk og ressourcekrævende, men også nødvendigt for at få kvinderne i arbejde, hvorfor der bliver peget på, at sagsbehandlerne skal blive bedre til at acceptere, at kvinderne også har nogle ønsker, og at de skal være opmærksomme på vigtigheden af tilvænning. Langsigtede strategier er et vigtigt element.

En af tolkene mener, at sagsbehandlerne skal være bedre til at klargøre, hvad der er ret og pligt samt virkelighed og rygter, i denne forbindelse er skelnen imellem løn og kontanthjælp vigtigt. Dette stemmer overens med Imamens påpegning af, at systemets repræsentanter på en og samme tid skal være konsekvente og udvise respekt. Det er

vigtigt, at disse to forhold følges ad. Den samme tolk nævner også, at sagsbehandlingen er for kort – der er ikke tid til at få kortlagt individuelle ønsker og behov i sagsbehandlingen, hvilket betyder, at kvindernes situation ikke altid håndteres på den rigtige måde. Endvidere skal sagsbehandlerne blive bedre til at følge op på den enkelte kvindes forløb. Det kan være meget nødvendigt, specielt hvis der kommer sygdom eller barselsperioder ind i billedet.

Imamen ser en tendens til, at mange af de etniske grupper og systemet modarbejder hinanden i stedet for at arbejde sammen. Afstanden er blevet større og større i de senere år. For de etniske grupper resulterer det i, at tilliden til systemet og dets samarbejdsvillighed forsvinder. Systemet får ligeledes den indstilling, at personer med anden etnisk baggrund, specielt kvinderne, ikke ønsker at deltage i det danske samfund og er arbejdssky.

Endelig er der en af mændene med anden etnisk baggrund der ud fra egne erfaringer fra arbejde i systemet peger på, at det autoritetsforhold der eksisterer i mødet mellem klient og system for nogle kvinder kan betyde, at de helt lukker i og slet ikke udtaler sig. Dette er i høj grad også med til at vanskeliggøre mødet.

I ovenstående er der flere bud på, hvor barriererne kan opstå, og hvordan de kan løses. Umiddelbart synes der at være mangel på løsninger og et væld af barrierer.

### **4.3.3 Barrierer knyttet til aktivering og praktik**

Et gennemgående tema i mange af interviewsamtalerne var de problematikker, der knytter sig til tilbud om og deltagelse i aktivering og praktik. Denne problemstilling er allerede diskuteret i del 1, hvor de perspektiver, som kvinderne uden for arbejdsmarkedet påpeger, blev præsenteret og diskuteret. I denne sammenhæng vil der derfor primært være fokus på de resterende informanternes udlægninger.

Særligt tre problemstillinger synes at knytte sig til aktiviteterne – for det første selve indholdet, for det andet den manglende medindflydelse på egen tilværelse og for det tredje det manglende resultat.

De forhold, som kvinderne på arbejdsmarkedet fremhæver, stemmer overens med dem, som kvinderne uden for arbejdsmarkedet nævner. Følgende områder bliver fremhævet flere gange:

- Kvinderne oplever, at deltagelse ikke gavner meget og sjældent fører til arbejde. Specielt de kvinder, der er deltagere i aktivering år efter år, føler ikke, at det fører nogle steder hen.
- Aktiviteterne har et meningsløst indhold, der ikke bidrager til, at kvinderne opkvalificeres – hverken i forhold til kompetencer, kvalifikationer, herunder sprog.
- Aktiviteterne, specielt aktivering, er karakteriseret ved fysisk hårdt og manuelt arbejde.
- Manglende oplevelse af medbestemmelse på eget integrationsforløb. Kvinderne føler sig magtesløse.

Endvidere peger kvinderne med tilknytning til arbejdsmarkedet på, at især dem, der har mange ressourcer, f.eks. uddannelse fra hjemlandet, føler, at aktiviteterne er nytteløse, hvorfor motivation forsvinder.

Kvinderne på arbejdsmarkedet understreger endvidere vigtigheden af, at aktiveringen også indeholder sprog og samfundsforståelse, og at stemningen og forholdet mellem kvinderne og personer med dansk oprindelse på aktiveringsstederne forbedres. På nuværende tidspunkt er stemningen ikke særlig forstående og respektfuld, og der udvikles ikke megen interkulturel kompetence på tværs af etnicitet.

En af kvinderne på arbejdsmarkedet peger på, at når kvinderne kommer ud på arbejdsmarkedet, har de brug for at knytte sig personligt til folk. Når de er i arbejde ved hjælp af tilskudsordninger, ved de, at det ikke kan betale sig at knytte sig til nogen og det

samme ved medarbejderne og chefen – derfor bliver der aldrig for alvor udviklet et godt arbejdsmiljø ved støttet beskæftigelse.

En af kvinderne på arbejdsmarkedet samt en af tolkene nævner endvidere, at tilskudsordninger, virksomhedspraktikker og mentorordninger ikke nødvendigvis er en vej til arbejdsmarkedet. Mange oplever, at de er i praktik gang på gang, men når tilskuddet ophører, er der ikke arbejde alligevel. De mener derfor, at det er bedre at vente længere og sikre sig, at der er en mulighed for et arbejde, da det ellers kan være meget demotiverende og ødelæggende for selvtilliden. Det er vigtigt at gøre klart, hvis det ikke er sikkert, at kvinden får arbejde på baggrund af aktiviteterne. Som tidligere nævnt er det noget jobkonsulenterne mener de gør, men ikke noget sagsbehandlerne reelt oplever.

Nogle af informanterne mener ikke, at kommunen hjælper tilstrækkeligt med at finde et arbejde – mens andre mener det er tilfældet, men at problemet ligger hos arbejdsgiverne. Tolken peger på, at den rigtige form for aktivering afhænger af den enkelte kvinde – det er meget individuelt, hvad der skaber tilknytning til arbejdsmarkedet. De mange praktikker kan resultere i noget meget negativt i stedet for det, der egentlig var sigtet.

Jobkonsulenterne peger på vigtigheden af, at aktiveringen ikke bidrager til, at kvinderne mister ansvaret for eget liv. De er bevidste om de problemer, der kan opstå i forbindelse med aktiveringen – her fremhæves praktiksituationen. De finder det især vigtigt, at kvinderne får hjælp til fastholdelse under praktikkerne, da der løbende kan opstå situationer, som kan ødelægge praktikopholdet. Derfor skal der være mulighed for, at de kan få hjælp og rådgivning løbende, hvis der skal bevares en mulighed for fast arbejdsmarkedstilknytning for kvinderne – også efter kvinderne kommer i fast arbejde kan hjælp og støtte være afgørende for mulighederne for fastholdelse.

Sagsbehandlerne fremhæver ikke praktikkerne og aktiveringen som problematiske, men mener derimod, at de er blevet bedre i de senere år, da der kommet flere forskellige tilbud. De er bevidste om, at ikke alle kvinderne bryder sig om tilbudene, og at flere deltager af pligt og ikke af lyst.

Flere af kvinderne på arbejdsmarkedet samt tolkene peger på, at mange virksomheder ikke ønsker at ansætte kvinderne, når tilskuddet forsvinder. Endvidere mangler virksomhederne fleksibilitet og rummelighed. Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne oplever ikke i samme grad, at virksomhederne ikke ønsker at ansætte kvinderne – men afviser heller ikke problemet.

På baggrund af ovenstående er spørgsmålet – hvad er den rigtige form for aktivering? Det er meget individuelt, hvilket gør det ekstra kompliceret, og på baggrund af informanternes udlægninger findes der ikke klare svar. Der er dog nogenlunde enighed om vigtigheden af at samarbejde med kvinden om de aktiviteter, hun deltager i, samt at få afstemt forventninger – parterne skal have indblik i hinandens forventninger.

#### **4.3.4 Mentorordninger**

I forlængelse af ovenstående fremhæves specifikke problemer, der knytter sig til virksomhedspraktikken med tilhørende mentorordninger. Mentorordninger må ikke blive en sovepude, der skal stilles krav til indholdet i mentorordningerne.

Ifølge en af kvinderne på arbejdsmarkedet er et af problemerne med mentorordningerne, at mentorerne ikke har tid, overskud og måske lyst til at fungere i denne rolle. Endnu værre er, at de ikke altid har indsigt i de problematikker, der gør sig gældende.

Ifølge den samme kvinde er en af løsningerne på dette at uddanne mentorerne bedre eller benytte kvalificerede personer med anden etnisk baggrund, da de har et kendskab til begge kulturer og sprog og samtidig kan fungere som rollemodeller.

Her skal det tilføjes, at undersøgelser har vist, at mentorordninger kan gøre en forskel i forhold til integrationen på arbejdsmarkedet (Miiller 2006). Her bliver det da også pointeret, at mentorordningens succes afhænger af, om vedkommende, der udpeges som mentor, er interesseret i at udfylde sin rolle, for ellers fungerer ordningen ikke.

På trods af denne problematik skal det tilføjes, at erfaringer har vist, at mentorordninger kan være et meget nyttigt og konstruktivt redskab til at hjælpe flygtninge-/indvandrerkvinder i arbejde. Det er da også en praksis, som er meget udbredt. Ovenstående bemærkninger kan være med til at forbedre eksisterende ordninger.

### **4.3.5 Uddannelsesproblematikker**

Nedenstående barrierer vedrører den del af kvinderne, som har en uddannelse fra hjemlandet og de problematikker, der knytter sig hertil. Den store gruppe af kvinder, som ikke medbringer uddannelse fra hjemlandet, er beskrevet i ressourceafsnittet.

Det er en udbredt problemstilling, at personer, der kommer med en uddannelse fra hjemlandet, ikke kan bruge den i Danmark. Utallige debatter og undersøgelser har taget denne problematik op. Det er da også en problematik, som flere af informanterne peger på. På den ene side er kvinderne på og uden for arbejdsmarkedet uforstående overfor, at det er så problematisk at bruge sin uddannelse i det danske samfund. På den anden side oplever sagsbehandlerne og jobkonsulenterne, at det er meget svært at få kvinderne til at forstå, at de ikke umiddelbart kan overføre deres evt. uddannelse.

Ifølge nogle af kvinderne på arbejdsmarkedet kan det være en barsk proces at erkende, at man skal begynde forfra, hvis man ikke kan bruge sin uddannelse fra hjemlandet. Derfor kan de være ekstra modvillige i forhold til at skulle sendes i aktivering, da de føler, at deres kvalifikationer er mere værd, og at det er spild af ressourcer at lave manuelt arbejde.

Sagsbehandlerne er bevidste om problemerne med at overføre uddannelser og kompetencer til det danske system, men peger på, at det er blevet bedre pga. det nye institut (CIRIUS), der vurderer uddannelserne, da man nu har fået flere værktøjer til at vurdere de kvalifikationer, som udlændinge kommer med. Problemet er, ifølge sagsbehandlerne, at det faglige niveau i Danmark generelt er højere end det, som

udlændinge kommer med fra deres hjemland (specielt ikke-vestlige lande), hvorfor uddannelserne ofte ikke umiddelbart kan overføres.

Samtidig fremhæver sagsbehandlerne, at de kvinder, som har uddannelse med fra hjemlandet, er svære at håndtere, da de er modvillige i forhold til aktivering osv. Sagsbehandlerne oplever det som meget problematisk at fortælle kvinderne om de manglende muligheder for at bruge deres uddannelse i Danmark, da de har meget svært ved at erkende, at deres uddannelse ikke kan bruges. Endvidere oplever de, at mange kvinder er urealistiske i forhold til egne muligheder – generelt stemmer forventninger og hvad der er muligt ifølge sagsbehandlerne ikke overens. Til gengæld er de hurtigere til at læse dansk – hvilket er en stor fordel.

En af tolkene er enig i, at de kvinder, der ikke kan bruge deres uddannelse, bliver meget frustrerede. De bliver sure og kede af det og opgiver håbet. De har en meget stor arbejdsmotivation, men de kan ikke bruge deres ressourcer på den rigtige måde, hvilket svækker denne motivation betydeligt. Tolken har ikke konkrete bud på, hvordan problemet kan løses, men mener, at det danske samfund på den ene eller anden måde skal blive bedre til at udnytte eksisterende ressourcer og medbragte kompetencer hos kvinderne.

Ovenstående problemer kan Vejle kommune ikke løse alene, da der er tale om et strukturelt problem, men man kan blive bedre til at bruge kvindernes ressourcer.

#### **4.3.6 Forskelsbehandling på arbejdsmarkedet – oplevelse af diskrimination**

Et andet centralt område, som var genstand for megen debat i interviewene, var diskriminationsproblematikken (forskelsbehandling på grund af etnicitet). Det er vigtigt at være bevidst om, at der er tale om et forholdsvis bredt begreb, da det kan relateres til direkte og indirekte diskrimination i almindelighed på alle niveauer i samfundet, herunder både strukturel, institutionel og statistisk diskrimination, samt oplevelse af diskrimination i hverdagen (de los Reyes & Kamali 2005; Rydgren 2004; Ejrnæs 2001; Møller &

Togeby 1999). Det er væsentligt at skelne mellem oplevet diskrimination og den diskrimination, som faktisk sker. Pga. undersøgelsens metode vil der primært være fokus på den enkeltes oplevelse af diskrimination, endvidere er det ualmindeligt svært at måle den faktiske udbredelse af diskrimination, da den ofte sker bag lukkede døre og ikke vedkendes.

Forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, bevidst eller ubevidst, bliver af mange af kvinderne, på og uden for arbejdsmarkedet, fremhævet som en barriere. Det kommer til udtryk i forbindelse med jobsøgning (statistisk diskrimination), i selve arbejdssituationen og i hverdagen generelt.

Jobsøgning opleves især som en barriere, da mange af kvinderne oplever, at de kommer bag i køen. Endvidere mener de, at de ofte kommer bag i køen i forbindelse med praktikforløb – hvis der er en dansker, bliver denne person valgt. Nogle har oplevet, at deres udenlandsk klingende navn, tørklæde og andre forhold, der knytter sig til deres etniske baggrund, har været en begrænsning utallige gange. Derfor opleves arbejdsgivernes holdninger generelt som et stort problem for integrationen.

En af kvinderne på arbejdsmarkedet peger på, at mange har mærket forskellen i arbejdsmarkedsregi. De har bl.a. oplevet at blive placeret de mest beskidte steder og at blive hånet, hvis de ikke kunne sproget. Det husker de – også dem, der har været i Danmark i mange år. De er derfor meget bevidste om, at deres børn ikke skal opleve det, som de selv har oplevet, hvorfor de som tidligere nævnt i høj grad tilskynder til uddannelse.

Sagsbehandlerne og jobkonsulenterne er også opmærksomme på problematikken og peger på virksomhedernes manglende lyst til at ansætte kvinderne som en barriere. De er enige om, at hvis kvinderne skal ind på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt at virksomhederne opper sig.



Endvidere peger sagsbehandlerne på, at den negative tone og holdning til flygtninge/indvandrere kan have negativ indvirkning på kvindernes selvtillid og lyst til at komme frem i det offentlige rum.

Alle er enige om, at det er svært at påvirke arbejdsgiverne og befolkningens holdninger, men at det er en nødvendighed. På lidt kortere sigt kan informationsarbejde være en hjælp. Oplysning vil ikke påvirke alle, men nogen. Arbejdspladser, som har ansat personer med anden etnisk baggrund, fremhæver det med stolthed og er glade for de etniske medarbejdere.

Flere af informanterne peger også på, at problemet kan bero på manglende mulighed for fleksibilitet i virksomheden frem for forskelsbehandling, da nogle kvinder kræver fleksibilitet og andre vilkår end resterende medarbejdere – bl.a. fordi flere mangler de basale ressourcer. Derfor mener nogle af kvinderne, at kommunen burde kræve mere af virksomhederne, end tilfældet er i dag. I denne sammenhæng kan det rummelige arbejdsmarked måske spille en rolle, da det netop har til sigte at inkorporere de dele af arbejdsstyrken, som har særlige behov.

#### **4.3.7 Manglende netværk og kontakt til det danske samfund**

Som allerede nævnt er det begrænset, hvor mange af kvinderne der har kendskab til andre kvinder, både med dansk og etnisk oprindelse, på det danske arbejdsmarked, som de kan sammenligne sig med. Mange af kvinderne har også kun et begrænset kendskab til danskere i almindelighed. Nogle af kvinderne på arbejdsmarkedet samt jobkonsulenterne peger bl.a. på, at det manglende kendskab og omgang med danskere er et problem, da det kan forhindre arbejdsmarkedstilknytning og være med til at opbygge fordomme og stereotype forestillinger om modparten. Kendskabet til en dansk familie kan også vise hvordan, man kan få en hverdag til at gå op i en højere enhed. Endelig peger de på, at det er negativt for integrationen generelt, at majoritets- og minoritetsbefolkningen ikke blandes noget mere, så meninger kan brydes.

Endvidere peger de på, at et manglende kendskab til udearbejdende kvinder med etnisk oprindelse også kan være problematisk, da de ikke kan møde ”rollemodeller”, der kan inspirere hinanden og give oplysningerne og muligheder og begrænsninger – en succeshistorie kan gøre en stor forskel.

Jobkonsulenterne samt kvinderne på arbejdsmarkedet understreger, at de netværk, som kvinderne uden for arbejdsmarkedet færdes i, også kan være begrænsende for, at kvinderne kan komme ind på arbejdsmarkedet. F.eks. kan de præge hinanden i forhold til en forestilling om, at der ikke er plads på arbejdsmarkedet, og at der ikke er muligheder for ”fremmede”, hvorfor de kommer til at holde hinanden nede. Også myter om ”tørklædet” kan være med til at holde kvinderne nede. Jobkonsulenterne har afdækket kvindernes netværk i samtalerne, bl.a. ved at lave netværksdiagrammer, hvorved det har vist sig, at en stor del af de personer, der er i kvindernes netværk, er syge. Dermed er der ikke et netværk til stede til at støtte op om kvindernes arbejdsmarkedstilknøytning. Samtidig peger de på, at det er en helt anden situation for dem end for mange kvinder med dansk oprindelse. Endvidere er det almindeligt kendt, at netværk generelt har meget stor betydning for, hvordan arbejdstagere finder arbejde. Jobkonsulenterne fremhæver bl.a. rengøringsjob som steder, hvor det kan være svært at skabe netværk.

En af kvinderne på arbejdsmarkedet peger på, at mange af kvinderne havde omfattende netværk i hjemlandet, der kunne hjælpe den enkelte, jf. Hofstedes sondring mellem dimensionen individualisme-kollektivism, specielt igennem familien, men også i landsbyerne osv. Disse netværk mangler nu, hvilket hæmmer kvindenes tilværelse i det danske samfund. Hun peger derfor på, at systemet, så vidt det er muligt, skal hjælpe med til at skabe netværk i civilsamfundet.

I forlængelse af ovenstående bliver der peget på, at kommunen skal prøve at skabe kontakt mellem danske familier og familier med anden etnisk baggrund samt inddrage rollemodeller. Som tidligere nævnt lykkedes det at skabe netværk kvinderne imellem i forbindelse med undervisningen i ”sundhed for dig og din familie”, som sundhedsplejerskerne tidligere har arrangeret.

I det lange løb er det helt afgørende for at blive integreret, at man har et personligt netværk. Når det gælder om at komme ud på arbejdsmarkedet, bliver netværk fremhævet som en vigtig vej, hvilket også vil kunne styrke de interkulturelle kompetencer. Det er særligt kvinderne på arbejdsmarkedet, og dermed dem, der er kommet over forskellige barrierer, der understreger dette.

Det store spørgsmål er derfor, hvordan man kan få kvinderne til at smitte hinanden positivt i stedet for negativt?

#### **4.4 Opsamling på del 2**

I ovenstående er forskellige barrierer, der knytter sig til kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet, blevet beskrevet og diskuteret på baggrund af informanternes udlægninger. I forlængelse heraf er relaterede løsningsforslag blevet inddraget i diskussionen.

I forhold til barriererne på arbejdsmarkedet er det svært at udtale sig om, hvad der er bagvedliggende og har størst betydning for kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet – er det kulturelle forhold, sociale forskelle, ressourcer, lovgivningen, beskæftigelsesindsatsen eller andet? Et kendskab til faktorenes indbyrdes betydning er derfor afgørende for at kunne få opkvalificeret debatten samt målrettet og opkvalificeret beskæftigelsesindsatsen.

De mange forskellige vinkler på problemstillingen vidner om, at der ikke eksisterer en endegyldig sandhed, men at problemstillingen rummer mange forskellige aspekter. Der er dog nogle fællestræk, som er værd at bemærke:

- Religion skal ikke fremhæves som en selvstændig barriere
- Alkohol- og svinekødsproblematikken er reelt ikke en særlig betydningsfuld barriere
- Familienormer kan være en barriere, men der er forskel på informanternes oplevelse af problemets størrelsesorden

- Det hæmmer kvindernes muligheder på arbejdsmarkedet, at der er en manglende accept af tørklædet – specielt deres lyst bliver bremset på forhånd
- Mangel på uddannelse og kvalifikationer spiller en rolle – samt uformelle og psykologiske ressourcer
- Der skal gribes ind i forhold til sygdomsopfattelser – kvindernes kendskab til egen krop skal øges, og der skal igangsættes sundhedsundervisning for kvinder
- Vigtigt at fokusere på netværk eller mangel på samme
- Vigtigt at fokusere på arbejdsgivervinklen – at arbejdsgiverne er velvillige overfor at ansætte kvinder med anden etnisk baggrund

På nogle områder er informanterne helt uenige, hvilket specielt gælder vedrørende ”system-klient-mødet” samt opfattelsen af aktiveringsdeltagelsen og virksomhedspraktikker. Her er det tydeligt, at kvinderne – både på og uden for arbejdsmarkedet - er meget kritiske, mens flere repræsentanter fra systemet ikke ser nævneværdige systembarrierer. Dette understreger, at informanternes verdensopfattelser er utrolig forskellige. Dette underbygges af, at repræsentanter fra ”systemet” tillægger barriererne på individniveau størst betydning, hvorimod kvinderne selv mener, at barriererne på system- og samfundsniveau er de mest afgørende som forklaring på den svage tilknytning til arbejdsmarkedet blandt kvinderne.

Ingen af fløjene vil hinanden noget ondt – men den interkulturelle forståelse er meget begrænset, hvilket hæmmer eksistensen af en gensidig forståelse og problemløsning.

Sagsbehandlerne

orienterer sig ikke på samme måde som kvinderne, hvilket yderligere problematiseres ved, at der også er store indbyrdes forskelle kvinderne imellem – hvorfor de ikke kan skæres over en kam.

De barrierer, der knytter sig til, at kvinderne agerer på en anden måde end mange personer med dansk oprindelse er vant til, kan langt hen ad vejen bearbejdes gennem bekæmpelse af uvidenhed.

Endelig er der også de problemer, der knytter sig til systemet og dets møde med kvinderne – både i forhold til sagsbehandling og aktivering/praktik. Nogle af disse

barrierer kræver også bearbejdelse af uvidenhed, mens andre knytter sig til barrierer i systemets indretning.

Derimod kan de barrierer, der ikke knytter sig til det kulturelle såsom ressourcer, ikke umiddelbart løses. De kræver noget større ændringer – og det kræver specielt meget af kvinderne selv og systemet.

Et nøglebegreb for at overvinde barriererne er tilvænning og muligheden for at få hverdagen til at gå op i en højere enhed for kvinderne – disse forhold er meget afgørende, hvis kvinderne skal ind på arbejdsmarkedet og eksisterende barrierer overvindes. Dette understreger, at helhedstænkningen er meget central.

Mange af løsningsforslagene, særligt dem som kvinderne med anden etnisk baggrund påpeger, lægger op til langsigtede strategier, hvilket ikke er i overensstemmelse med de muligheder, der eksisterer inden for den eksisterende lovgivning og rammevilkår.

## **5. Del. 3 Kvantitativ analyse af sammensætningen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle**

I følgende afsnit vil gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund i den erhvervsdygtige alder uden for arbejdsmarkedet, bosiddende i Vejle, blive analyseret. Datagrundlaget bygger på de 366 kvinder i den erhvervsdygtige alder, der havde tilknytning til Vejle Kommunes integrationsafdeling i oktober 2006. Størstedelen af denne gruppe er på kontanthjælp, mens en mindre del har anden form for forsørgelsesgrundlag, som fleksjob, ordinært arbejde, starthjælp mm.

Der er primært fokus på kontanthjælpsgruppen (kvinderne uden for arbejdsmarkedet), men alle 366 kvinder er inddraget, da det muliggør en sammenligning af grupperne. Der er dog statistisk usikkerhed i sammenligningen, da nogle grupper er meget små, hvorfor det f.eks. kan være svært at sammenligne personer på kontanthjælp med dem i ordinært arbejde. En vægtning kunne være foretaget for at opveje denne usikkerhed, men da dette ville forvrænge det konkrete billede af sammensætningen i Vejle, er denne metode ikke valgt. Det relativt lille datasæt betyder også, at det ikke er muligt at undersøge, om der er nogle faktorer, der forklarer mere end andre, f.eks. kan det ikke med sikkerhed fastslås, om det er alder, forsørgelsesgrundlag eller noget helt tredje, der forklarer antallet af barselsperioder.

Populationen indeholder ikke de kvinder med anden etnisk baggrund, som af den ene eller anden grund ikke havde tilknytning til integrationsafdelingen længere, f.eks. fordi de er kommet i ustøttet beskæftigelse. Et dækkende billede af alle kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle kræver inddragelse af registeroplysninger fra Danmarks Statistik.

## **5.1 Kort præsentation af datamaterialet**

Datagrundlaget bygger på en række oplysninger (variable) fra integrationsafdelingens<sup>34</sup> registre trukket i oktober 2006. Det kan ikke udelukkes, at der er sket nogle ændringer, siden tallene blev trukket, f.eks. at nogle er kommet i ustøttet beskæftigelse eller kommet tilbage på kontanthjælp igen. Dette kan også være tilfældet mht. oplysninger om dansk niveau, da de først er hentet i januar/februar 2007. I så fald vil der sandsynligvis være tale om mindre afvigelser.

De tilgængelige oplysninger er følgende<sup>35</sup>:

- Nationalitet
- Fødselsdato (alder)
- Første henvendelsesdato til kommunen (år)
- Matchgruppe
- Forsørgelsesgrundlag
- Antal sygdomsperioder
- Antal barselsperioder
- Antal aktiviteter (aktivering, praktik og sprogundervisning)
- Danskundervisning – niveau

## **5.2 Indledende karakteristik af kvinderne**

Beskrivelsen af sammensætningen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle i nedenstående begynder med en præsentation af de enkelte oplysninger (frekvenstabeller), hvorefter der vil blive gået i dybden med udvalgte sammenhænge mellem variablerne. Da det ikke giver mening og er uoverskueligt at præsentere alle mulige sammenhænge, er

---

<sup>34</sup> Pr 1.1. 2007 er det ikke mere den gældende betegnelse, da landets integrationsafdelinger som følge af kommunalreformen er blevet lagt sammen med AF under de nye Jobcentre. Tallene er trukket før denne sammenlægning.

<sup>35</sup> Der er flere relevante oplysninger, som desværre ikke er tilgængelige. Forslag til yderligere oplysninger til registrering: arbejds erfaring og uddannelse fra hjemland, civilstand m.fl.

udvalget af krydstabeller valgt på baggrund af, hvilke oplysninger der vurderes som værende relevante og interessante for denne undersøgelse.

I tabel 5.1 er kvinderne fordelt på nationalitetsbaggrund. Heraf fremgår det, at specielt fire nationaliteter er repræsenteret i gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle: Irakere (17,8 %), bosniere (13,7 %), afghanere (10,9 %) samt statsløse (9,8 %) (formodentlig palæstinensere). Herefter følger to mellemstore grupper bestående af sydøstasiater (6,3 %) samt libanesere med dansk statsborgerskab (5,7 %). I de tilfælde hvor nationalitetsbaggrund er i spil, vil ovenstående grupperinger primært være kommenteret. En lang række nationaliteter er repræsenteret af mellem 1 og 10 kvinder, hvorfor det pga. anonymitet har været nødvendigt at lægge dem sammen til ”andre nationaliteter”.

<b>Tabel 5.1 Nationalitet<sup>36</sup></b>	
<b>Nationalitet</b>	<b>Procent % (N)</b>
<b>Irak</b>	17,8 (65)
<b>Bosnien Hercegovina</b>	13,7 (50)
<b>Afghanistan</b>	10,9 (40)
<b>Statsløs</b>	9,8 (36)
<b>Sydøstasien</b>	6,3 (23)
<b>Dansk statsborger (Libanon)</b>	5,7 (21)
<b>Tyrkiet</b>	4,1 (15)
<b>Østafrika (Somalia)</b>	3,8 (14)
<b>Jugoslavien</b>	3,0 (11)
<b>Andre nationaliteter</b>	24,9 (91)
<b>Total</b>	100 (366)

<b>Tabel 5.2. Alder</b>	
<b>Alder (år)</b>	<b>Procent % (N)</b>
<b>18-25 år</b>	7,4 (27)
<b>26-35 år</b>	36,1 (132)
<b>36-45 år</b>	32,5 (119)
<b>46-55 år</b>	19,4 (71)
<b>56-63 år</b>	4,6 (17)
<b>Total</b>	100,0 (366)
<b>Gennemsnitsalder</b>	<b><u>38,1 år</u></b>

<sup>36</sup> Nogle af landene er rekodet i større kategorier for at gøre tabellen mere overskuelig.



Af tabel 5.2 fremgår det, at aldersgruppen 26-35 år er den største (36,1%), hvorefter aldersgrupperne 36-45 år (32,5%) og 46-55 år (19,4%) følger. Den yngste aldersgruppe (18-25 år) er den mindste, og den består kun af 27 kvinder (7,4%).

Alderssammensætningen viser, at der både er kvinder med mange år tilbage i den erhvervsdygtige alder og nogle, der kun har få, hvilket også gennemsnitsalderen på 38 år indikerer.

Senere vil det bl.a. blive undersøgt, om kvinderne fra nogle nationaliteter er yngre end fra andre samt hvordan alder fordeler sig på matchgrupper.

<b>Tabel 5.3. Forsørgelsesgrundlag</b>	
<b>Forsørgelsesgrundlag</b>	<b>Procent % (N)</b>
<b>Kontanthjælp</b>	62,3 (228)
<b>I ordinært arbejde</b>	9,8 (36)
<b>Revalidering</b>	7,4 (27)
<b>Modtager ingen hjælp</b>	5,7 (21)
<b>Supplerende kontanthjælp</b>	5,7 (21)
<b>Fleksjob</b>	4,4 (16)
<b>Starthjælp/introduktionsydelse</b>	3,0 (11)
<b>Ukendt</b>	1,1 (4)
<b>SU</b>	0,5 (2)
<b>Total</b>	100,0 (366)

Af tabel 5.3 fremgår det, at langt de fleste kvinder i den erhvervsdygtige alder, der er tilknyttet integrationsafdelingen, er på kontanthjælp (62,3%).<sup>37</sup> De resterende 138 kvinder fordeler sig på ordinært arbejde (9,8%), revalidering<sup>38</sup> (7,4%), dem der ingen hjælp modtager (5,7%), supplerende kontanthjælp (5,7%), fleksjob (4,4%), starthjælp (3%), ukendte (1,1%) og SU (0,5%).

Andelen af kvinder i ordinært arbejde er som tidligere nævnt ikke dækkende, da mange af de kvinder med anden etnisk baggrund, der er kommet i arbejde, er blevet flyttet til arbejdsmarkedsafdelingen og indgår derfor ikke i disse statistikker.

<sup>37</sup> Dette er ikke overraskende, da det at være på kontanthjælp bl.a. er baggrunden for, at nogen ikke kommer over i arbejdsmarkedsafdelingen efter introduktionsforløbet

<sup>38</sup> Revalidering er et tilbud om erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet. Revalidering kan være vidt forskellige ting. I oplysningerne bliver der skelnet mellem revalidering og forrevalidering. Sidstnævnte er en form for arbejdsprøvning forud for den egentlige revalideringsperiode.

<b>Tabel 5.4 Matchgruppeinddeling</b>	
<b>Matchgruppe</b>	<b>Procent % (N)</b>
<b>M1</b>	,5 (2)
<b>M2</b>	1,4 (5)
<b>M3</b>	16,9 (62)
<b>M4</b>	38,0 (139)
<b>M5</b>	14,2 (52)
<b>Andet</b>	29 (106)
<b>Total</b>	100,0 (366)

I forbindelse med matchgruppeinddelingen i tabel 5.4 fremgår det, at over halvdelen af dem, der er inddelt i en matchgruppe, er i matchgruppe 4 og ca. ¼ er henholdsvis i gruppe 3 og 5. Dette illustrerer, at en stor del vurderes som værende ressourcetsvage og med en dårlig match i forhold til arbejdsmarkedet. I matchgruppe 1 og 2 er der tilsammen 7 kvinder, hvilket er et meget lille antal, der vurderes som havende en høj grad af match i forhold til arbejdsmarkedet. Det lille antal skyldes formodentlig, at dem med flest kvalifikationer forlader integrationsafdelingen efter introduktionsforløbet.

Matchgruppfordelingen i Vejle blandt kvinder med anden etnisk baggrund stemmer nogenlunde overens med den generelle fordeling på landsplan, da det fremgår af tabel 1.3 i den indledende del, at 64% af de cirka 90.000 kontanthjælpsmodtagere er placeret i matchgruppe 4 eller 5.

<b>Tabel 5.5 Henvendelser til kommunen</b>	
<b>Henvendelsesdato</b>	<b>Procent % (N)</b>
1979	,3 (1)
1994	,3 (1)
1995	,5 (2)
1996	,8 (3)
1997	1,6 (6)
1998	21,3 (78)
1999	7,9 (29)
2000	4,6 (17)
2001	7,9 (29)
2002	6,0 (22)
2003	8,7 (32)
2004	14,5 (53)
2005	14,5 (53)
2006	10,9 (40)
<b>Total</b>	<b>100,0 (366)</b>

Af tabel 5.5 kan det læses, hvor stor en andel der blev registreret hos Vejle kommune i forskellige år (før 1999 hos Dansk Flygtningehjælp). I forhold til oplysningerne skal det tilføjes, at de ikke nødvendigvis angiver ankomsttidspunktet til Danmark.

Det største antal af kvinderne henvendte sig i 1998 (21,3%), hvorefter årene 2004 (14,5%), 2005 (14,5%) og 2006 (10,9%) følger. Før 1998 er registreringer af henvendelser meget begrænset.

Senere vil det bl.a. blive undersøgt, hvilke nationaliteter der er kommet hvornår og hvad der karakteriserer dem.

<b>Tabel 5.6 Antal barselsperioder</b>	
<b>Barselsperioder</b>	<b>Procent % (N)</b>
1	22,1 (81)
2	11,7 (43)
3	3,3 (12)
4	1,1 (4)
5	,3 (1)
6	,3 (1)
<b>Ingen</b>	<b>61,2 (224)</b>
<b>Total</b>	<b>100 (366)</b>
<b>Gennemsnit barselsperioder</b>	<b><u>0,38</u></b>

I forbindelse med barselsperioder (tabel 5.6) fremgår det, at ca. 61% ikke har været på barsel siden første henvendelsesdato til Vejle kommune. Dette er interessant, set i lyset af at der ofte henvises til kvindernes mange børn, når det skal forklares, hvorfor mange af kvinderne med anden etnisk baggrund er uden for arbejdsmarkedet. Andre undersøgelser har også understreget, at forestillingen om at flygtninge-/indvandrerkvinder føder mange børn må modificeres, da det ikke stemmer overens med virkeligheden (Schmidt & Jacobsen 2000).

Det er vigtigt at understrege, at antallet af barselsperioder i princippet intet siger om, hvor mange børn kvinderne i alt har, da de kan have børn med fra hjemlandet eller have fået børn, mens de har været bosiddende et andet sted.

Af de omkring 39%, der har været på barsel siden første henvendelsesdato, har omkring halvdelen haft 1 periode, ¼ af gruppen 2 perioder og 1,7% mellem 3 og 6 barselsperioder.

<b>Tabel 5.7. Deltagelse i aktiviteter (kommunens) + antal</b>	
<b>Aktiviteter</b>	<b>Procent % (N)</b>
<b>1-5</b>	38,3 (140)
<b>6-10</b>	28,1 (103)
<b>11-15</b>	13,1 (48)
<b>16-20</b>	5,7 (21)
<b>21-25</b>	3,6 (13)
<b>26-30</b>	1,1 (4)
<b>31-38</b>	,3 (1)
<b>Ingen</b>	9,8 (36)
<b>Total</b>	100,0 (366)
<b>Gennemsnit – antal aktiviteter</b>	<u>7</u>

Næsten alle har deltaget i aktiviteter (aktivering, praktik og sprogundervisning) siden første henvendelse til kommunen (tabel 5.7). Den største andel har deltaget i 1-5 (38,3%) og den næststørste andel har deltaget i 6-10 aktiviteter (28,1%). En mindre gruppe har deltaget i 11-15 aktiviteter (13,1%), og endelig er der omkring 10%, der har deltaget i 16-38 aktiviteter. En enkelt person har deltaget i 38 aktiviteter.

Der er 36 personer, som ifølge oplysningerne ikke har deltaget i nogen aktiviteter. En nærmere karakteristik af denne gruppe vil blive givet senere.

I forhold til antallet af aktiviteter skal det tilføjes, at registreringsmetoden også kan have betydning, idet afbrudte forløb, f.eks. grundet sygdom eller barsel, kan blive registreret som to adskilte aktiviteter.

<b>Tabel 5.8 Antal sygeperioder</b>	
<b>Sygeperioder</b>	<b>Procent % (N)</b>
<b>1 periode</b>	17,8 (65)
<b>2 perioder</b>	6,0 (22)
<b>3 perioder</b>	2,2 (8)
<b>5 perioder</b>	,3 (1)
<b>6 perioder</b>	,3 (1)
<b>Ingen</b>	73,5 (269)
<b>Total</b>	100,0 (366)
<b>Gennemsnit sygdomsperioder</b>	<b><u>0,39</u></b>

Ca. 73% af kvinderne har ikke haft nogen sygeperioder siden første henvendelse til Vejle Kommune. Ligesom tilfældet er med barsel, bliver sygdom ellers ofte blevet fremhævet som en forklaring på kvindernes manglende tilknytning til arbejdsmarkedet.

Af de omkring 30%, der har haft sygeperioder, har ca. 18% haft 1; 6% har haft 2, og de resterende 3% har haft mellem 3 og 6 sygeperioder.

<b>Tabel 5.9 Danskundervisning</b>	
<b>Danskundervisning</b>	<b>Procent % (N)</b>
<b>Spor 1</b>	4,6 (17)
<b>Spor 2</b>	10,9 (40)
<b>Spor 3</b>	6,3 (23)
<b>Danskuddannelse 1</b>	12,6 (46)
<b>Danskuddannelse 2</b>	26,8 (98)
<b>Danskuddannelse 3</b>	6,0 (22)
<b>Fag uden for bekendtgørelse</b>	8,7 (32)
<b>Ingen</b>	24 (88)
<b>Total</b>	100 (366)

Den sidste frekvenstabel, der vil blive præsenteret i denne del af afsnittet, vedrører kvindernes danskundervisning. Oplysningerne er hentet fra Vejle Sprogcenters systemer,

hvor der er søgt på CPR-nummer, hvorefter type danskundervisning er registreret. Da lovgivning for danskundervisning ændrede sig i 2004 i forbindelse med danskuddannelsesloven, er kategorierne ikke umiddelbart sammenlignelige<sup>39</sup>. Danskuddannelse 1, 2 og 3 og Spor 1, 2 og 3 er to forskellige, delvis parallelle niveauer og repræsenterer to forskellige perioder. Det er derfor også forklaringen på, at de ikke er sammenlagt i tabel 5.9. Den afgørende forskel er, at skellet mellem Danskuddannelse/Spor 2 og 3 blev ændret via danskuddannelsesloven fra 2004. Endvidere fremgår det ikke af oplysningerne i tabellen, hvor langt den enkelte er i forløbet, hvilket er en begrænsning i forhold til at vurdere danskniveau.

Af tabel 5.9 fremgår det, at 26,8% af kvinderne går på eller har gået på Danskuddannelse 2, omkring 10% på Spor 2. 12,6% går på eller har gået på Danskuddannelse 1, 4,6% på Spor 1. 8,7% havde Fag udenfor bekendtgørelse<sup>40</sup>.

Det fremgår endvidere, at en stor del er placeret under ”Ingen” (24%). Det dækker ikke over, at de ingen danskuddannelse har, da der også kan være tale om, at de blot ikke er registreret hos Vejle Sprogcenter, er kommet til landet, inden registreringerne blev påbegyndt, eller har afsluttet sprogundervisningen for flere år siden.

---

<sup>39</sup> Uddannelserne tilrettelægges efter lov nr. 375 af 28/05/2003 om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl (danskuddannelsesloven), som trådte i kraft 1. januar 2004

<sup>40</sup> (FUB) Særligt tilrettelagte forløb

### 5.3 Kryds på baggrund af nationalitet og forsørgelsesgrundlag

I følgende afsnit er der fokus på, hvordan nationalitet og forsørgelsesgrundlag fordeler sig på forskellige parametre.

<b>Tabel 5.10. Aldersfordelingen indenfor de forskellige nationaliteter % (N)</b>						
<b>Nationalitet \ Alder</b>	<b>18-25 år</b>	<b>26-35 år</b>	<b>36-45 år</b>	<b>46-55 år</b>	<b>56-63 år</b>	<b>Total</b>
<b>Irak</b>	13,8 (9)	43,1 (28)	24,6 (16)	16,9% (11)	1,5 (1)	100 (65)
<b>Bosnien Hercegovina</b>	2 (1)	14 (7)	36 (18)	34 (17)	14 (7)	100 (50)
<b>Afghanistan</b>	10 (4)	30 (12)	42,5 (17)	12,5 (5)	5 (2)	100 (40)
<b>Statsløs</b>	8,3 (3)	52,8 (19)	27,8 (10)	11,1 (4)	0	100 (36)
<b>Sydøstasien</b>	4,3 (1)	56,5 (13)	17,4 (4)	21,7 (5)	0	100 (23)
<b>Dansk statsborger (Libanon)</b>	4,8 (1)	19 (4)	47,6 (10)	23,8 (5)	4,8 (1)	100 (21)
<b>Tyrkiet</b>	20 (3)	33,3 (5)	13,3 (2)	26,7 (4)	6,7 (1)	100 (15)
<b>Østafrika</b>	14,3 (2)	42,9 (6)	35,7 (5)	7,1 (1)	0	100 (14)
<b>Jugoslavien</b>	(0)	0	63,6 (7)	27,3 (3)	9,1 (1)	100 (11)
<b>Andre nationaliteter</b>	1,72 (2)	32,6 (38)	24 (28)	12(14)	3,4 (4)	100 (86)
<b>I alt</b>	7,4 (27)	36,1 (132)	32,5 (119)	19,4 (71)	4,6 (17)	100 (366)

Af tabel 5.10 fremgår det, at størstedelen af de irakiske og statsløse kvinder befinder sig i aldersgruppen 26-35 år (43,1% og 52,8%). Til sammenligning befinder flere af de bosniske kvinder sig i de ældste alderskategorier, hvilket underbygges af deres høje gennemsnitsalder, der fremgår af nedenstående tabel (de udgør næsten halvdelen af de kvinder, der er placeret i den ældste alderskategori).

Den største andel af afghanerne befinder sig i aldersgruppen 36-45 år (42,5%), og den næststørste andel befinder sig i aldersgruppen 26-35 år (30%)

Den største andel af de sydøstasiatiske kvinder er forholdsvis unge; over halvdelen befinder sig i aldersgruppen 26-35 år.

Forskellen i gruppernes alder fremgår også af deres respektive gennemsnitsalder i nedenstående tabel. Her fremgår det, at de bosniske kvinder og de Libanesiske statsborgere er betydeligt ældre end de resterende. Bortset fra den bosniske gruppe ligger de andre tæt op ad hinanden.

<b>Tabel 5.11. Udvalgte nationaliteters gennemsnitsalder % (N)</b>	
Nationalitet	Gennemsnitsalder
<b>Irak</b>	35,5 år
<b>Afghanistan</b>	37,6 år
<b>Bosnien Hercegovina</b>	45,5 år
<b>Statsløs</b>	35,1 år
<b>Sydøstasien</b>	35,8 år
<b>Dansk statsborger (Libanon)</b>	41 år

<b>Tabel 5.12. Nationalitet fordelt på matchgruppe % (N)</b>							
Matchgruppe \ Nationalitet	M1	M2	M3	M4	M5	Andet	Total
<b>Irak</b>	0	3 (2)	26(17)	41,5(27)	15,3(10)	13,7(9)	100(65)
<b>Bosnien Hercegovina</b>	2 (1)	0	0	40(20)	24(12)	34(17)	100(50)
<b>Afghanistan</b>	0	2,5 (1)	30(12)	30(12)	12,5(5)	25(10)	100(40)
<b>Statsløs</b>	0	0	25(9)	50(18)	13,8(5)	11(4)	100(36)
<b>Sydøstasien</b>	0	0	21,7(5)	13(3)	4,3(1)	60,8(14)	100(23)
<b>Dansk statsborger (Libanon)</b>	0	4,8 (1)	4,8(1)	33,3(7)	38,1(8)	19,1(4)	100(21)
<b>Tyrkiet</b>	0	0	26,6(4)	46,6(7)	20(3)	6,6(1)	100(15)
<b>Østafrika</b>	0	0	28(4)	43(6)	7(1)	21(3)	100(14)
<b>Jugoslavien</b>	0	0	9(1)	63,6(7)	18(2)	9(1)	100(11)
<b>Andre nationaliteter</b>	0,8 (1)	0,8 (1)	7,74 (9)	32,8 (32)	4,3 (5)	31,8(37)	86
<b>Total</b>	0,5 (2)	1,3 (5)	16,9 (62)	37,9(139)	14 (52)	28,9(106)	100 (366)

Af ovenstående tabel fremgår det, hvilke typer af matchgrupper de forskellige nationaliteter fordeler sig indenfor.

Ca. 40% af irakerne befinder sig i matchgruppe 4, og ca. ¼ befinder sig i matchgruppe 3. For den bosniske gruppe er tilfældet, at dem, der er placeret i en matchgruppe, enten er placeret i matchgruppe 4 (40%) eller matchgruppe 5 (24%). Dette vidner om, at langt de fleste fra Bosnien med tilknytning til integrationsafdelingen har en meget svag match i relation til arbejdsmarkedet.

Den afghanske gruppe fordeler sig nogenlunde ligeligt på matchgruppe 3 (30%) og matchgruppe 4 (30%) og en mindre del i matchgruppe 5 (12,5%). Halvdelen af de statsløse befinder sig i matchgruppe 4 (50%) og 24% i matchgruppe 3. De fleste fra Sydøstasien er placeret under kategorien ”Andet”. Ca. 1/3 af de danske statsborgere fra Libanon er placeret i matchgruppe 4 og lidt over en 1/3 i matchgruppe 5, hvilket måske forklarer, hvorfor de stadig er tilknyttet integrationsafdelingen.



<b>Tabel 5.13. Forsørgelsesgrundlag fordelt på alder % (N)</b>						
<b>Alder</b>						
<b>Forsørgelsesg.</b>	<b>18-25 år</b>	<b>26-35 år</b>	<b>36-45 år</b>	<b>46-55 år</b>	<b>56-63 år</b>	<b>Total</b>
<b>Kontanthjælp</b>	7(16)	31,1(71)	37,3(85)	19,3(44)	5,3(12)	100(228)
<b>Fleksjob</b>	0	6,3(1)	43,8(7)	37,5(6)	12,5(2)	100(16)
<b>Ordinært arbejde</b>	5,6(2)	63,9(23)	22,2(8)	8,3(3)	0	100(36)
<b>Ingen hjælp</b>	4,8(1)	71,4(15)	14,3(3)	9,5(2)	0	100(21)
<b>Revalidering</b>	7,4(2)	18,5(5)	25,9(7)	40,7(11)	7,4(2)	100(27)
<b>Starthjælp</b>	9,1(1)	54,5(6)	9,1(1)	27,3(3)	0	100(11)
<b>Supplerende k.</b>	14,3(3)	47,6(10)	23,8(5)	9,5(2)	4,8(1)	100(21)
<b>Ukendt</b>	0	25(1)	75(3)	0	0	100(4)
<b>SU</b>	100(2)	0	0	0	0	100(2)
<b>Total</b>	7,4(27)	36,1(132)	32,5(119)	19,4(71)	4,6(17)	100(366)

Af ovenstående tabel fremgår det, at næsten 70% af kontanthjælpsmodtagerne er fordelt på aldersgrupperne 26-35 år og 36-45 år. Omkring ¼ befinder sig i aldersgruppe 46-55 år og en mindre del i aldersgruppen 56-63 år (5,3%).

Størstedelen af dem, der er i ordinært arbejde, befinder sig i aldersgruppen 26-35 år (63,9%), hvilket også er tilfældet for dem, der ingen hjælp modtager (71,4%). Dermed har disse grupper en betydelig lavere gennemsnitsalder end de resterende. Kvinderne i fleksjob og revalidering befinder sig i den høje ende af alderskategorierne.

Senere vil det blive undersøgt nærmere, hvad der karakteriserer de ældste til sammenligning med de yngste aldersgrupper.

<b>Tabel 5.14. Forsørgelsesgrundlag fordelt på matchgruppeinddelingen % (N)</b>							
<b>Matchgruppe</b>							
<b>Forsørgelsesgrundlag</b>	<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	<b>M5</b>	<b>Andet</b>	<b>Total</b>
<b>Kontanthjælp</b>	0,4 (1)	1,7(4)	24,1(55)	54,8(125)	15,7(36)	3(7)	100(228)
<b>Fleksjob</b>	0	0	0	12,5(2)	0	87,5(14)	100(16)
<b>Ordinært arbejde</b>	0	0	0	0	0	100(36)	100(36)
<b>Ingen hjælp</b>	0	0	0	0	0	100(21)	100(21)
<b>Revalidering</b>	0	0	0	7,4(2)	40,7(11)	51,8(14)	100(27)
<b>Starthjælp</b>	0	0	18,1(2)	18,1(2)	0	63,5(7)	100(11)
<b>Supplerende ægtefælle</b>	4,7(1)	4,7(1)	23,8(5)	38 (8)	23,8(5)	0	100(21)
<b>Ukendt</b>	0	0	0	0	0	100(4)	100(4)
<b>SU</b>	0	0	0	0	0	100 (2)	100(2)
<b>Total</b>	0,5(2)	1,4(5)	16,9(62)	38(139)	14,2(52)	29 (106)	100(366)

Det er ikke overraskende, at det primært er kontanthjælpsmodtagerne og dem, der modtager supplerende kontanthjælp, der indgår i en matchgruppe, da det er målgruppen for inddelingen. Størstedelen af dem er placeret i matchgruppe 4. Endvidere fremgår det af tabel 5.14, at flere af kvinderne i revalidering er placeret i matchgruppe 5. Fordelingen inden for matchgrupperne stemmer i store træk overens med fordelingen i tabel 5.4.

<b>Tabel 5.15. Forsørgelsesgrundlag fordelt på antal barselsperioder % (N)</b>								
<b>Barselsp.</b>								
<b>Forsørgelsesg</b>	<b>1 b.</b>	<b>2 b.</b>	<b>3 b.</b>	<b>4 b.</b>	<b>5 b.</b>	<b>6 b.</b>	<b>Ingen</b>	<b>Total</b>
<b>Kontanthjælp</b>	22,8 (52)	16,2(37)	3,5 (8)	1,8(4)	0	0,4 (1)	55,3(126)	100(228)
<b>Fleksjob</b>	0	12,5(2)	0	0	0	0	87,5(14)	100(16)
<b>I ordinært arbejde</b>	16,7(6)	0	0	0	0	0	83,3(30)	100(36)
<b>Modtager ingen h.</b>	47,6(10)	0	0	0	0	0	52,4(11)	100(21)
<b>Revalidering</b>	11,1(3)	7,4(2)	0	0	0	0	81,5(22)	100(27)
<b>Starthjælp</b>	27,3(3)	0	0	0	0	0	72,7(8)	100(11)
<b>Supplerende kontanthjælp</b>	23,8(5)	9,5(2)	19(4)	0	4,8(1)	0	42,9(9)	100(21)
<b>Ukendt</b>	50(2)	0	0	0	0	0	50(2)	100(4)
<b>SU</b>	0	0	0	0	0	0	100(2)	100(2)
<b>Total</b>	22,1(81)	11,7(43)	3,3(12)	1,1(4)	0,3(1)	0,3(1)	61,2(224)	100(366)

Af tabel 5.15 fremgår det, at kontanthjælpsmodtagerne, dem der ingen hjælp modtager og dem der modtager supplerende kontanthjælp ligger lidt over gennemsnittet, når det gælder antallet af barselsperioder, hvorimod fleksjob, dem i ordinært arbejde, på starthjælp osv. ligger lidt under. Det er dog et spinkelt sammenligningsgrundlag, da kontanthjælpsgruppen er så stor sammenlignet med de andre.

I det følgende vil der være fokus på, hvilke nationaliteter der befinder sig inden for hvilke typer af forsørgelsesgrundlag, herunder hvem der er kontanthjælpsmodtagere, hvem der er i ordinært arbejde osv.

<b>Tabel 5.16. Hvem er kontanthjælpsgruppen? Nationalitet</b>	
<b>Nationalitet</b>	<b>Procent (N)</b>
<b>Irak</b>	22,8 (52)
<b>Afghanistan</b>	13,6 (31)
<b>Statsløs</b>	12,7 (29)
<b>Bosnien Hercegovina</b>	10,5 (24)
<b>Jugoslavien</b>	6,1 (14)
<b>Dansk statsborger (Libanon)</b>	5,3 (12)
<b>Østafrika</b>	5,3 (12)
<b>Andre nationaliteter</b>	23,7 (54)
<b>Total</b>	100 (228)

Ca. 1/4 af kontanthjælpsmodtagerne er irakere. Herefter følger afghanerne (13,6%) og de statsløse (12,7%). Herefter følger fire mindre grupper bestående af bosniere (10,5%), jugoslavere (6,1%), danske statsborgere fra Libanon (5,3%) og østafrikanere (5,3%). Herefter følger en lang række enkeltnationaliteter, som ikke er repræsenteret i tabellen.

Lidt over 1/3 af dem, der er i ordinært arbejde, er personer fra Sydøstasien (38,1%). De resterende i ordinært arbejde repræsenterer et bredt udsnit af mindre grupper bestående af en, to eller tre fra flere forskellige lande.

Gruppen af kvinder, der ingen hjælp modtager, fordeler sig på en lang række enkeltnationaliteter, bortset fra bosniere og sydamerikanerne, der tilsammen udgør ca. 30%.

Størstedelen af de kvinder, der er på fleksjob, er fra Bosnien (43,8%), herefter følger 3 danske statsborgere fra Libanon og en lang række enkeltpersoner fra forskellige lande.

Fordeling af nationaliteter inden for fleksjob er i store træk lig fordelingen inden for revalideringsordningen. Den bosniske gruppe udgør den største (22,2%), hvorefter danske statsborgere fra Libanon følger. Ligheden skyldes måske, at fleksjob og revalidering begge er målrettede personer med nedsat arbejdsevne. Udsnittet af personer fra forskellige nationaliteter, der er på revalidering, er noget bredere end dem på fleksjob.

En lille gruppe bestående af 11 er på starthjælp, bl.a. fordelt på afghanere, irakere, nordafrikanere og bosniere.

<b>Tabel 5.17. Forsørgelsesgrundlag fordelt på danskundervisning % (N)</b>									
<b>Danskniveau</b>									
<b>Forsørgelsesg.</b>	<b>Dansk 1</b>	<b>Dansk 2</b>	<b>Dansk 3</b>	<b>FUB</b>	<b>Ingen</b>	<b>Spor 1</b>	<b>Spor 2</b>	<b>Spor 3</b>	<b>Total</b>
<b>Kontanthjælp</b>	14,9(34)	28,5(65)	1,8(4)	7,9(18)	23,2(53)	4,8(11)	12,7(29)	6,(14)	100(228)
<b>Fleksjob</b>	0	6,3(1)	0	6,3(1)	31,3(5)	6,3(1)	31,3(5)	18,8(3)	100(16)
<b>Ordinært arbejde</b>	8,3(3)	47,2(17)	33,3(12)	0	11,1(4)	0	0	0	100(36)
<b>Ingen hjælp</b>	0	33,3(7)	23,8(5)	0	33,3(7)	0	4,8(1)	4,8(1)	100(21)
<b>Revalidering</b>	0	11,1(3)	0	29,6(8)	37(10)	14,8(4)	3,7(1)	3,7(1)	100(27)
<b>Starthjælp</b>	63,6(7)	9,1(1)	0	27,3(3)	0	0	0	0	100(11)
<b>Supplerende kon</b>	4,8(1)	19(4)	0	0	33,3(7)	4,8(1)	19(4)	19(4)	100(21)
<b>Ukendt</b>	25(1)	0	25(1)	0	50(2)	0	0	0	100(4)
<b>SU</b>	0	0	0	100(2)	0	0	0	0	100(2)
<b>Total</b>	12,6(46)	26,8(98)	6(22)	8,7(32)	24(88)	4,6(17)	10,9(40)	6,3(23)	100(366)

Af ovenstående tabel fremgår det, at ¼ i kontanthjælpsgruppen går eller gik på Danskuddannelse 2 og cirka 13% af kontanthjælpsmodtagerne gik på Spor 2. En stor gruppe af personer (23,2%) er placeret under Ingen (ikke er registreret eller ingen uddannelse har fået).. Det er kun en lille del af kontanthjælpsmodtagerne, som går på Danskuddannelse 3 (1,8%) eller Spor 3 (6%).

Ca. 1/3 af kvinderne på fleksjob hører under kategorien Ingen. 1/3 gik på Spor 2. Cirka 1/5 af dem på fleksjob gik på Spor 3.

Størstedelen af personerne i ordinært arbejde fordeler sig på Danskuddannelse 2 (47,2%) og Danskuddannelse 3 (33,3%). Personer, der ikke modtog hjælp, fordeler sig nogenlunde jævnt på Danskuddannelse 2, 3 og kategorien Ingen.

## 5.4 Kryds på baggrund af matchgruppe og henvendelsestidspunkt

Tabel 5.18. Matchgruppe fordelt på alder % (N)						
Alder Matchgrupper	18-25 år	26-35 år	36-45 år	46-55 år	56-63 år	Total
M1	0	0	100 (2)	0	0	100 (2)
M2	0	60 (3)	20 (1)	20 (1)	0	100 (5)
M3	12,9 (8)	54,8 (34)	25,8 (16)	6,4 (4)	0	100 (62)
M4	6,5 (9)	29,5 (41)	41,7 (58)	19,4 (27)	2,8 (4)	100(139)
M5	0	9,6 (5)	32,6 (17)	40,3 (21)	17,3 (9)	100 (52)
Andet	9,4 (10)	46,2 (49)	23,6(25)	17 (18)	3,8 (4)	100(106)
Total	7,3 (27)	36(132)	32,5(119)	19,39(71)	4,6(17)	100 (366)

At tabel 5.18 fremgår det, at kvinderne, der er placeret i matchgruppe 3, er forholdsvis unge til sammenligning med dem, der er placeret i gruppe 4 og 5. I matchgruppe 3 er der således ikke nogen over 55 år, og størstedelen befinder sig i aldersgruppen 26-35 år. Til sammenligning er det kun en meget lille del af matchgruppe 5, der er under 36 år, og størstedelen er mellem 46-55 år. De enkelte, der befinder sig i matchgruppe 1 og 2, er alle under 45 år. Matchgruppe 4 har forholdsvis mange i de tre midterste alderskategorier, men med en overvægt i alderskategorien 36-45 år.

Dem, der befinder sig i kategorien Andet, som bl.a. består af selvforsørgende og dem i ordinært arbejde, er forholdsvis unge – specielt sammenlignet med dem, der er placeret i matchgruppe 5.

Herudfra kunne det tyde på, at jo ældre kvinderne er, desto færre ressourcer, der matcher det danske arbejdsmarked, ser de ud til at have. Det er positivt i et arbejdsmarkedsperspektiv, da dem, der er unge og har mange år tilbage i den erhvervsdygtige alder, er blevet visiteret til at have en nogenlunde match i forhold til arbejdsmarkedet.

Barselsp.									
Matchgruppe	1 b.	2 b.	3 b.	4 b.	5 b.	6 b.	Ingen	Total	
M1	0	0	0	0	0	0	100(2)	100(2)	
M2	80(4)	20 (1)	0	0	0	0	0	100(5)	
M3	29 (18)	27,4 (17)	11,3 (7)	3,2 (2)	0	1,6(1)	27,4(17)	100(62)	
M4	22,3(31)	15,8 (22)	3,6 (5)	1,4 (2)	0,7 (1)	0	56,1(78)	100(139)	
M5	7,7(4)	1,9 (1)	0	0	0	0	90,4(47)	100(52)	
Andet	22,6 (23)	1,9 (2)	0	0	0	0	75,5(80)	100(106)	
<b>Total</b>	<b>22,1 (81)</b>	<b>11,7 (43)</b>	<b>3,3 (12)</b>	<b>1,1 (4)</b>	<b>0,3 (1)</b>	<b>0,3(1)</b>	<b>61,2(224)</b>	<b>100(366)</b>	

Af tabel 5.19 fremgår det, at størstedelen af kvinderne i matchgruppe 5, ikke har været på barsel siden første henvendelse til kommunen, hvilket formodentlig kan forklares ud fra, at kvinderne i matchgruppe 5 har en forholdsvis høj gennemsnitsalder (jf. tabel 5.18). Ca. halvdelen af kvinderne i matchgruppe 4 og ca. 70% af kvinderne i matchgruppe 3 har været på barsel. Det er således dem med den største match til arbejdsmarkedet, der har haft flest barselsperioder.

Aktiviteter Ankomst	1-5 A	6-10 A	11-15 A	16-20 A	21-25 A	26-30 A	31-38 A	Ingen	Total
1979	0	100(1)	0	0	0	0	0	0	100 (1)
1994	0	100(1)	0	0	0	0	0	0	100(1)
1995	50(1)	50(1)	0	0	0	0	0	0	100(2)
1996	33,3(1)	66,6(2)	0	0	0	0	0	0	100(3)
1997	33,3(2)	33,3(2)	0	33,3(2)	0	0	0	0	100(6)
1998	16,6(13)	44,8(35)	24,3(19)	8,9 (7)	1,28 (1)	0	0	3,8 (3)	100(78)
1999	13,8(4)	31 (9)	27,5(8)	10,3(3)	6,9(2)	6,8 (2)	0	3,4(1)	100(29)
2000	23,5(4)	23,5(4)	17,6(3)	5,8(1)	23,5(4)	5,8(1)	0	0	100(17)
2001	34,5 (10)	27,6 (8)	13,8 (4)	10,3 (3)	10,3(3)	0	0	3,4(1)	100(29)
2002	36,3(8)	27,2(6)	13,6(3)	9 (2)	4,5 (1)	0	0	9 (2)	100(22)
2003	18,75(6)	40,6(13)	15,6(5)	3,1(1)	3,1(1)	0	0	18,7(6)	100(32)
2004	73,5(39)	16,9 (9)	3,7(2)	3,7(2)	0	0	0	1,8(1)	100(53)
2005	60,3(32)	15(8)	1,8(1)	0	1,8(1)	1,8(1)	1,8(1)	16,9(9)	100(53)
2006	50(20)	10(4)	7,5(3)	0	0	0	0	32,5(13)	100(40)
<b>Total</b>	<b>38,2 (140)</b>	<b>28,1 (103)</b>	<b>13,1(48)</b>	<b>5,7(21)</b>	<b>3,5(13)</b>	<b>1(4)</b>	<b>0,27(1)</b>	<b>9,8 (36)</b>	<b>100(366)</b>

På baggrund af ovenstående tabel fremgår det, om der er en sammenhæng mellem tidspunkt for henvendelse til kommunen og den enkeltes deltagelse i antal aktiviteter – er det således, at jo længere tid en kvinde har været i kommunen, des flere aktiviteter har hun deltaget i?

En større del af dem, der kom i 2004, 2005 og 2006 har kun deltaget i en aktivitet til sammenligning med dem, der kom mellem 1998 og 2003. Specielt mange af dem, der er registreret fra 1998 til 2003, har deltaget i 6-10 aktiviteter. Det er interessant, at den person, som har deltaget i 38 aktiviteter, først kom i 2005. Det kan ikke udelukkes, at der er tale om registreringsfejl.

Der er ikke nogen af dem, der slet ikke har deltaget i aktiviteter, som er kommet før 1998. En tredjedel af dem, der ikke har deltaget i aktiviteter, henvendte sig til kommunen i 2006, og omkring 17% af dem, der henvendte sig i 2005, har heller ikke deltaget.

### **5.5 Kryds på baggrund af barselsperioder og sygeperioder**

I det følgende afsnit er det undersøgt nærmere, hvad der karakteriserer dem, der har været på barsel og har haft sygeperioder, herunder hvordan de fordeler sig på oplysninger som nationalitet, matchgruppe, alder osv.

<b>Tabel 5.21. Hvem har været på barsel? Nationaliteter</b>	
<b>Nationalitet</b>	<b>Procent og antal (N)</b>
<b>Irak</b>	25,4 (36)
<b>Statsløs</b>	18,3 (26)
<b>Afghanistan</b>	11,3 (16)
<b>Danske statsborgere (Libanon)</b>	5,6 (8)
<b>Sydøstasien</b>	5,6 (8)
<b>Østafrika</b>	4,9 (7)
<b>Syrien</b>	4,9 (7)
<b>Bosnien Hercegovina</b>	4,2 (6)
<b>Tyrkiet</b>	3,5 (5)
<b>Andre nationaliteter</b>	8,4 (12)
<b>Total</b>	92,1 (131)

<b>Tabel 5.22. Hvem har været på barsel? Forsørgelsesgrundlag</b>	
<b>Forsørgelsesgrundlag</b>	<b>Procent (N)</b>
<b>Kontanthjælp</b>	71,8 (102)
<b>Supplerende kontanthjælp</b>	8,5 (12)
<b>Ingen hjælp</b>	7 (10)
<b>Revalidering</b>	3,5 (5)
<b>Ordinært arbejde</b>	4,2 (6)
<b>Starthjælp</b>	2,1 (3)
<b>Ukendt</b>	1,4 (2)
<b>Fleksjob</b>	1,4 (2)
<b>Total</b>	100 (142)

Ca. 25% af dem, der har været på barsel, er fra den irakiske gruppe (25,4%). Herefter følger de statsløse (18,3%), afghanerne (11,3%), danske statsborgere (Libanon) og kvinderne fra Sydøstasien (5,6%). Denne fordeling kan bl.a. forklares ud fra, at de yngre aldersgrupper i højere grad end de ældre, har været på barsel.

Endvidere tilhører størstedelen af dem, der har været på barsel, kontanthjælpsgruppen (71,8%), hvorefter dem, der modtager supplerende kontanthjælp og dem ingen hjælp modtager, følger (8,5%).

<b>Tabel 5.23. Hvem har haft sygeperioder? Nationalitet</b>	
<b>Nationalitet</b>	<b>Procent (N)</b>
<b>Bosnien Hercegovina</b>	20,6 (20)
<b>Irak</b>	18,6 (18)
<b>Statsløs</b>	15,5 (15)
<b>Dansk statsborger (Libanon)</b>	11,3 (11)
<b>Afghanistan</b>	7,2 (7)
<b>Total</b>	73,2 (71)

Af ovenstående tabel fremgår det, at ca. 1/5 af dem, der har haft sygeperioder, er fra Bosnien og en anden 1/5 er fra Irak. Ca. 1/6 er danske statsborgere (Libanon) og statsløse.

<b>Tabel 5.24. Hvem har ikke haft sygeperioder? Nationalitet</b>	
<b>Nationalitet</b>	<b>Procent (N)</b>
<b>Irak</b>	17,4 (47)
<b>Afghanistan</b>	12,2 (33)
<b>Bosnien Hercegovina</b>	11,1 (30)
<b>Statsløs</b>	7,8 (21)
<b>Sydøstasien</b>	7,8 (21)
<b>Tyrkiet</b>	4,8 (13)
<b>Østafrika</b>	4 (11)
<b>Dansk statsborger (Libanon)</b>	3,7 (10)
<b>Andre nationaliteter</b>	12,4 (34)
<b>Total</b>	81,2 (220).

I gruppen af dem, der ikke har haft sygeperioder, udgør irakerne ca. 20%. Herefter følger den bosniske og afghanske gruppe (11,1% og 12,2%).



<b>Tabel 5.25. Sygeperioder fordelt på forsørgelsesgrundlag % (N)</b>										
Forsørgelses Sygep.	Kontant	Fleksjob	Ordinært arbejde	Ukendt	Ingen hjælp	Revalid	Starthjælp	Suppl. æ	SU	Total
1 sygep.	73,8 (48)	0	0	0	3,1(2)	15,4 (10)	1,5 (1)	6,2 (4)	0	100 (65)
2 sygep.	81,8 (18)	0	0	0	0	9,1 (2)	0	9,1 (2)	0	100 (22)
3 sygep.	62,5 (5)	12,5 (1)	0	0	0	12,5(1)	0	12,5 (1)	0	100 (8)
5 sygep.	0	0	0	0	0	100 (1)	0	0	0	100 (1)
6 sygep.	100(1)	0	0	0	0	0	0	0	0	100(1)
Ingen	58(156)	5,6(15)	13,4(36)	1,5(4)	7,1(19)	4,8(13)	3,7(10)	5,2(14)	0,7(2)	100(269)
<b>Total</b>	<b>62,3(228)</b>	<b>4,4(16)</b>	<b>9,8(36)</b>	<b>1,1(4)</b>	<b>5,7(21)</b>	<b>7,4(27)</b>	<b>3(11)</b>	<b>5,7(21)</b>	<b>0,5(2)</b>	<b>100(366)</b>

Af ovenstående tabel fremgår det, at størstedelen af dem, der har haft 1 sygeperiode, er kontanthjælpsmodtagere (73,8%). En mindre gruppe bestående af kvinderne på revalidering (15,4 %) følger. Størstedelen af dem, der har haft 2 sygeperioder, har også været på kontanthjælp (81,8%). Herudover er der enkelte modtagere af revalidering (9,1%) og supplerende kontanthjælp (9,1%).

<b>Tabel 5.26. Sygeperioder fordelt på matchgrupper % (N)</b>							
Matchg. Sygeperioder	M1	M2	M3	M4	M5	Andet	Total
1 sygeperiode	0	6,2(4)	12,3(8)	50,8(33)	18,5(12)	12,3(8)	100(65)
2 sygeperiode	0	0	22,7(5)	50(11)	22,7(5)	4,5(1)	100(22)
3 sygeperiode	0	0	12,5(1)	37,5(3)	37,5(3)	12,5(1)	100(8)
5 sygeperiode	0	0	0	0	0	0	100(1)
6 sygeperiode	0	0	0	0	100(1)	0	100(1)
Ingen	0,7(2)	0,4(1)	17,8(48)	34,2(92)	11,5(31)	35,3(95)	100(269)
<b>Total</b>	<b>0,5(2)</b>	<b>1,4(5)</b>	<b>16,9(62)</b>	<b>38(139)</b>	<b>14,2(52)</b>	<b>29(106)</b>	<b>100(366)</b>

Af dem, der har haft 1 sygeperiode, befinder over halvdelen sig i matchgruppe 4, og omkring 20% i matchgruppe 5. Halvdelen af dem, der har haft 2 sygeperioder, befinder sig også i matchgruppe 4, og ca. ¼ i henholdsvis i matchgruppe 3 og 5. Af dem, der haft 3 sygeperioder, befinder størstedelen sig i matchgruppe 4 (37,3%) og matchgruppe 5 (37,3%). Den ene person, der har haft 6 sygeperioder, befinder sig i matchgruppe 5.

## 5.6 Kryds på baggrund af antal aktiviteter og danskniveau

Som det blev nævnt tidligere, er der 36 personer, som ikke har deltaget i aktiviteter.

Hvad der karakteriserer denne gruppe fremgår af nedenstående.

<b>Tabel 5.27. Hvem er det som ikke har været i aktiviteter? Nationalitet</b>	
<b>Nationalitet</b>	<b>Procent</b>
<b>Bosnien Hercegovina</b>	19,4 (7)
<b>Irak</b>	13,9 (5)
<b>Afghanistan</b>	11,1 (4)
<b>Statsløs</b>	11,1 (4)
<b>Andre nationaliteter</b>	44,5 (16)
<b>Total</b>	100 (36)

Ud af de 36 personer, der ikke har deltaget i aktiviteter, udgør kvinder fra Bosnien omkring 20%, irakere ca. 14% og afghanerne og de statsløse hver omkring 11%.

Herudover er der enkeltrepræsentanter fra forskellige nationaliteter.

<b>Tabel 5.28. Hvem er det som ikke har været i aktiviteter? Matchgruppe</b>	
<b>Matchgruppe</b>	<b>Procent</b>
<b>Andet</b>	38,9(14)
<b>M5</b>	33,3(12)
<b>M4</b>	27,8(10)
<b>Total</b>	100 (36)

Næsten 40% af dem, der ikke har deltaget i aktiviteter, er ikke placeret i en matchgruppe og er derfor under kategorien Andet. Herefter er der omkring 1/3 fra matchgruppe 5 og lidt under 1/3 fra matchgruppe 4.

<b>Tabel 5.29. Hvem er det som ikke har deltaget i aktiviteter? Barselsperioder</b>	
<b>Barselsperioder</b>	<b>Procent (N)</b>
<b>Ingen</b>	72,2 (26)
<b>1</b>	13,9 (5)
<b>2</b>	13,9(5)
<b>Total</b>	100 (36)

<b>Tabel 5.30. Hvem er det som ikke har deltaget i aktiviteter? Sygeperioder</b>	
<b>Sygeperioder</b>	<b>Procent (N)</b>
<b>Ingen</b>	77,8 (28)
<b>1</b>	11,1 (4)
<b>2</b>	8,3 (3)
<b>3</b>	2,8 (1)
<b>Total</b>	100 (36)

Ca.  $\frac{3}{4}$  af de 36, der ikke har deltaget i aktiviteter, har ingen barselsperioder eller sygeperioder haft.

## **5.7 Kryds på baggrund af alder**

I nedenstående tabeller er aldersfordeling på baggrund af forskellige parametre præsenteret.

<b>Tabel. 5.31. Alder fordelt på baggrund af matchgruppeinddelingen % (N)</b>							
<b>Matchg.</b>							
<b>Alder</b>	<b>M1</b>	<b>M2</b>	<b>M3</b>	<b>M4</b>	<b>M5</b>	<b>Andet</b>	<b>Total</b>
<b>18-25 år</b>	0	0	29,6(8)	33,3(9)	0	37(10)	100(27)
<b>26-35 år</b>	0	2,3(3)	25,8(34)	31,1(41)	3,8(5)	37,1(49)	100(132)
<b>36-45 år</b>	1,7(2)	0,8(1)	13,4(16)	48,7(58)	14,3(17)	21(25)	100(119)
<b>46-55 år</b>	0	1,4(1)	5,6(4)	38(27)	29,6(21)	25,3(18)	100(71)
<b>56-63 år</b>	0	0	0	23,5(4)	52,9(9)	23,5(3)	100(17)
<b>Total</b>	0,5(2)	1,4(5)	16,9(62)	38(139)	14,2(52)	29(106)	100(366)

I den yngste aldersgruppe, 18-25 år, er den største andel under kategorien Andet (37%), hvorefter matchgruppe 4 (33,3%) og matchgruppe 3 (29,6%) følger. Ingen i denne aldersgruppe er placeret i matchgruppe 5.

I aldersgruppen 26-35 år den største andel ligeledes placeret under Andet (37,1%), hvorefter matchgruppe 4 (31,1%) og matchgruppe 3 følger (25,8%). En meget lille andel er placeret i matchgruppe 5.

I aldersgruppen 36-45 er næsten 50% placeret i matchgruppe 4. Ca. 1/5 i denne aldersgruppe er placeret i kategorien Andet. Ca. 15% er fordelt i matchgruppe 3 og 5.

I aldersgruppe 46-55 år er størstedelen placeret i matchgruppe 4 (38%). Ca. 30% er placeret i matchgruppe 5. Den tredjestørste andel består af dem, der er placeret under Andet.

Ca. halvdelen af aldersgruppen 56-63 år er placeret i matchgruppe 5.

På baggrund af ovenstående synes der at være en tendens til, at jo ældre kvinderne bliver, jo større bliver andelen, der placeres i matchgruppe 5.

<b>Tabel 5.32. Fordeling af sygeperioder indenfor aldersgrupperne % (N)</b>							
<b>Alder \ Sygep.</b>	<b>1 sygper.</b>	<b>2 sygper.</b>	<b>3 sygper.</b>	<b>5 sygper.</b>	<b>6 sygper.</b>	<b>Ingen</b>	<b>Total</b>
<b>18-25 år</b>	25,9(7)	3,7 (1)	0	0	0	70,4(19)	100(27)
<b>26-35 år</b>	16,7 (22)	4,5 (6)	1,5(2)	0	0	77,3(102)	100(132)
<b>36-45 år</b>	16,8 (20)	6,7(8)	3,4(4)	0	0,8(1)	72,3(86)	100(119)
<b>46-55 år</b>	21,1(15)	4,2(3)	1,4(1)	1,4 (1)	0	71,8(51)	100(71)
<b>56-63 år</b>	5,9 (1)	23,5(4)	5,9(1)	0	0	64,7(11)	100(17)
<b>Total</b>	17,8(65)	6(22)	2,2(8)	0,3(1)	0,3(1)	73,5(269)	100(366)

Der er ikke nævneværdige forskelle i antallet af sygeperioder blandt de forskellige aldersgrupper. Stort set det samme antal i de forskellige aldersgrupper har ikke haft sygeperioder.

## 5.8 Opsamling del 3

Af ovenstående gennemgang fremgår det, at gruppen af kvinder med anden etnisk baggrund i Vejle, der var tilknyttet integrationsafdelingen i efteråret 2006, adskiller sig på mange parametre, bl.a. i forhold til nationalitet, matchgruppe, forsørgelsesgrundlag osv. Den største andel af kvinderne er på kontanthjælp, placerer sig i matchgruppe 4, kommer fra lande som Irak, Afghanistan, Palæstina (statsløse) og Bosnien. I forhold til aldersfordelingen udgør de 26-35-årige lidt over 1/3 og de 36-45-årige lidt under 1/3. Kvinderne fordeler sig også på forskellige sproguddannelser med en overvægt på Danskuddannelse 2. Ca.  $\frac{3}{4}$  har ingen sygeperioder haft, og over halvdelen har ingen barselsperioder haft.

Ud af de mange tabeller er specielt følgende forhold værd at bemærke:

- Gennemsnitsalderen inden for de største nationaliteter er nogenlunde ensartet, bortset fra bosnierne, som har en markant højere gennemsnitsalder
- Der er betydelig forskel på, hvad der karakteriserer de forskellige aldersgrupper. De ældste kvinder befinder sig i matchgruppe 5, har haft flere sygeperioder end de yngre og har kun haft få barselsperioder
- Dem, der ingen hjælp modtager, eller som er i ordinært arbejde, er forholdsvis unge. Ligeledes har de yngre haft flere barselsperioder, og en større andel placerer sig i matchgruppe 3
- De største nationaliteter fordeler sig nogenlunde ensartet i matchgruppe 3, 4 og 5 bortset fra den bosniske gruppe, som skiller sig ud ved kun at være placeret i matchgruppe 4 og 5 (bortset fra en enkelt i matchgruppe 1)

## 6. Konklusion og anbefalinger til den fremtidige beskæftigelsesindsats i Vejle

Hensigten med denne undersøgelse er at få et større kendskab til kvinder med anden etnisk baggrund og forstå kvindernes tilgang til problemstillingen omkring deres manglende arbejdsmarkedstilknytning. Derfor er der primært blevet lagt vægt på at formidle kvindernes vinkel på problematikken.

Barrierer og løsningsforslag er blevet kortlagt ud fra flere forskellige vinkler og de kvantitative oplysninger, der knytter sig til kvinderne i Vejle. Resultaterne er løbende fremhævet igennem afsnittene og i opsamlingerne, hvorfor de ikke vil blive gentaget her; derimod vil følgende pointer blive fremhævet:

- Mange af kvinderne har viljen – men mangler i vid udstrækning kompetencerne
- Hverken sygdom, mangel på motivation eller mændenes holdninger er i sig selv problemet.
- Problemstillingen vedrørende kvinderne uden for arbejdsmarkedet er ikke et spørgsmål om ”enten – eller”, men ”både - og”
- Det er ikke nogen nem opgave at få kvinderne ind på arbejdsmarkedet – men det er samtidig ikke umuligt. For mange af kvinderne gælder, at de skal lære at begå sig i en ny sammenhæng og denne tilvænning skal ske gradvist. Derfor tager det tid!!
- Der findes mange redskaber, som kan hjælpe kvinderne i arbejde. Det er vigtigt, at disse reelt opkvalificerer kvinderne
- Kvinderne uden for arbejdsmarkedet har nogle løsningsforslag – nogle af disse kan inkorporeres i den eksisterende indsats og andre kan næppe
- Alle informanter har hver deres subjektive vurdering af, hvad der kan bidrage til øget beskæftigelse blandt kvinderne

Afslutningsvis opstilles på baggrund af rapporten en række anbefalinger til den fremtidige beskæftigelsesindsats i Vejle:

### **Praktik og aktivering**

- **Opkvalificering, opkvalificering og opkvalificering.** Det er helt afgørende, at kvinderne får nogle flere kompetencer og generelle ressourcer gennem deltagelse i aktivering og praktik. Hvis det ikke sker, vil mange af de andre anbefalinger være overflødige
- **Flere mindre aktiveringsprojekter**, hvor kvinderne kommer ud i mindre grupper og arbejder med andre, som har overskud til at snakke og være ”almindelige” kollegaer. Desuden er mere uformel kontakt med systemet en mulighed
- **Oprette opdelte praktikforløb** - en form for ”snusepraktikker”, hvor kvinderne kommer ud og prøver forskellige job. Kan knyttes sammen med afhjælpning af det manglende kendskab til arbejdsmarkedet
- **Undgå at lave afbrudte forløb**
- **Kvinderne ud af kontanthjælpssystemet, så hurtigt det er muligt!** – da det at blive hængende kan have en hæmmende virkning for deres motivation og psykologiske ressourcer
- **Flere projekter**, hvor der er mere tid og flere ressourcer til at hjælpe den enkelte.
- S sammensætningen af ledige i aktiveringsprojekter – vær opmærksom på, hvem der sættes sammen i aktiveringsprojekterne, da stemningen ellers kan modarbejde aktiveringens formål
- **Beskæftigelsesindsatsen bør differentieres** - da der er store forskelle kvinderne imellem
- **Mere kreativitet fra systemets side**

## Jobmuligheder og arbejdsforhold

- **Flere muligheder for deltidsjob med halv arbejdstid og halv løn.** Nogle kvinder kan ikke umiddelbart klare fuldtidsarbejde, andre kvinder ønsker at prioritere familien. Deltidsarbejde vil derfor være en god mulighed for disse kvinder
- **Mulighed for gradvis tilvænnning til arbejdsmarkedet** – optrapning af arbejdstiden gradvist, især for dem, der er helt uden kendskab og ressourcer. Gradvis optrapning af timetallet over en periode, evt. i forbindelse med gradvis optrapning af lønnen.
- **Fleksible arbejdsforhold** i forhold til arbejdsdagens længde og placering
- Vigtigt at være opmærksom på, at den ”*kortest mulige vej til job*”, som er en politisk målsætning, ikke altid stemmer overens med kvindernes ønsker til job

## Oplysning

- **Klargøre formålet med praktik og aktivering** over for kvinderne. Understreg gentagne gange over for kvinderne, hvis formålet med en praktik ikke er reel beskæftigelse, men hjælp til arbejdsgiverne
- **Øget oplysning** på en lang række felter (gerne med udgangspunkt i mulige kulturelle faldgrupper):
  - Rettigheder og pligter i det danske samfund
  - Arbejdsmarkedets struktur og funktioner
  - Indhold i forskellige typer jobs
  - Forskellen på løn og kontanthjælp
  - Forståelse af det professionelle contra det private – f. eks. hvorfor er der ikke overensstemmelse med sagsbehandlerens personlige mening og handling i forhold til lovgivningen?
  - Hvordan kombinerer danske kvinder og andre etniske kvinder familie- og arbejdsliv?
- Et bedre kendskab gavner ikke kun kvinderne - men også systemet



- **Der skal sættes ind i forhold til sygdomsopfattelser** – kvindernes kendskab til egen krop skal øges for eksempel ved igangsættelse af sundhedshold for kvinder
- Kan vi bruge nogle af de erfaringer og viden, vi fik, da de danske kvinder kom ud på arbejdsmarkedet?

### **Rollemodeller - samarbejde med andre**

- **Arbejde mere sammen med nøglepersoner fra de etniske miljøer** – eksempelvis Imamen. Det giver relevant viden og har
- **Øget brug af rollemodeller** på flere fronter
- **Inddragelse af virksomhederne i planlægningen af indsatsen**, især for at mindske interkulturelle barrierer. Virksomheder skal i dialog om emnet for at få diskuteret fordomme og problematikker. Desuden skal der sættes flere billeder på de mange succes historier, som også gør sig gældende
- **Evt. tilknytte en læge eller sundhedsplejerske til beskæftigelsesprojekterne.** Så kan der laves en helhedsorienteret indsats

### **Herudover:**

#### **Inspiration fra andre projekter**

Det kan være oplagt at bygge videre på tiltag og gode erfaringer fra andre kommuner og projekter. Nedenstående er inspiration:

- **Kulturgyngen:** Aktiveringsprojekt i Århus, der formår at opkvalificere kvinderne samtidig med, at kvinderne har det godt. Det er et rart sted, hvor der er tid og overskud. Der er flere ressourcestærke personer knyttet til projektet. Projektet bygger delvist på midler fra Socialfonden
- **Jobklubben Horsens ”Job Delight”:** Aktiveringsprojekt kun for kvinder. Projektet har fået flere kvinder i arbejde med udgangspunkt i kvindernes egne ønsker. Desuden har projektet gennem dialog med virksomheder fået flyttet nogle grænser til bl.a. tørklædet. Opererer med flere former for praktik - bl.a. ”snusepraktikker”, som er korte og afgrænsede. Tager desuden udgangspunkt i, at

- kvinderne har oplevet nederlag i tidligere forløb, hvorfor det er vigtigt at undgå, at dette sker igen. Projektet er på nuværende tidspunkt finansieret af Socialfonden
- **Projekt Shaqo:** Projektet er et beskæftigelsesprojekt, der har til formål at få somaliere til at hjælpe andre somaliere i arbejde. Desuden er projektet med til at sikre, at de medarbejdere, der sendes ud, er kvalificerede og motiverede. For det tredje skal de rollemødder, der indgår i projektet, være med til at skabe en positiv dialog mellem somaliere og det danske samfund. De er både åbne over for kontakt fra jobsøgende somaliere, virksomheder, der ønsker at rekruttere medarbejdere og arbejdsmarkedssystemet (herunder kommuner), der ønsker at indgå i dialog og skabe gensidig forståelse

Afslutningsvis skal det tilføjes, at denne undersøgelse kun har undersøgt en del af problematikken, hvorfor flere undersøgelser på området vil være oplagt. F.eks. synes det oplagt at få afdækket arbejdsgivervinklen i forhold til, deres oplevelse af barrierer, samt hvordan disse barrierer kan nedbrydes på arbejdsmarkedet. Desuden er et mere indgående indblik i barrierernes indbyrdes sammenhænge samt forskelle og ligheder mellem kvinder på arbejdsmarkedet vigtige områder at få undersøgt, hvis beskæftigelsesindsatsen i fremtiden for alvor skal målrettes kvinder med anden etnisk baggrund uden for arbejdsmarkedet såvel i Vejle som på landsplan.

## 7. Referencer

- Andersen, Jens Hjort & Jensen, Anne Dorthe Roland Jensen (2001) *Etniske minoriteter. Kulturmøder i sundhedsvæsenet*. Munksgaard
- Austveg, Berit (1997) *Sundhedssektoren og indvandrere. Mangfoldighed, sundhed og sygdom*. Hans Reitzel.
- Christensen, Theresa & Goul Andersen, Jørgen (2006) *Husmodermentalitet - en myte? Holdninger til arbejdsmarkedsdeltagelse blandt ikke-vestlige kvinder på kontanthjælp*.
- Clement, Sanne Lund & Goul Andersen, Jørgen (2006) *Ledighed og incitamenteffekter: Hvad ved vi? En forskningsoversigt*. Centre for Comparative Welfare Studies.
- Dahl, Karen Margrethe & Jacobsen, Vibeke (2005) *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*. Socialforskningsinstituttet 05:01.
- Danmarks Statistik (2005) *Statistikbanken*.
- de los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud (2005) *Bortom Vi och Dom - Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. Stockholm.
- Ejrnæs, Morten (2001) Integrationsloven – en case, der illustrerer etniske minoriteters usikre medborgerstatus. AMID Working Paper Series 1/2001.
- Gullestrup, Hans (1992) *Kultur, kulturanalyse og kulturetik*. Akademisk forlag
- Hall, S.; Held, D. & McGrew, T. (1992) *Modernity and its Futures*. London, Polity Press Open University
- Hofstede, Geert (2006) *Kulturer og organisationer - overlevelse i en grænseoverskridende verden*. Handelshøjskolens Forlag, København, 2. udgave, 1. oplag
- Jacobsen, Eva Thune m.fl. (2004) *Mødet mellem 1. generationsindvandrerkvinder & det danske sundhedsvæsen*. DSI Institut for Sundhedsvæsen, DSI rapport
- Jensen, Iben (2000), *Kulturforståelse*, Center for Tværkulturelt Boligarbejde, 2000

- Jensen, I.(1998) *Interkulturel kommunikation i komplekse samfund*. København, Roskilde Universitetsforlag
- Jensen, Per H; Andersen, Camilla & Breidahl, Karen Nielsen (2006) *Arbejde eller efterløn? En erfaringsopsamling*. Frydenlund
- Järvinen & Mik-Meyer (2004) *At skabe en klient. Institutionelle identiteter i socialt arbejde*. Hans Reitzels Forlag.
- Koranen, 1. udgave, oversat fra arabisk af Ellen Wulff, Forlaget Vandkunsten 2006.
- LG Insight (2004) *Kvinder fra tredjelande og deres arbejdsmarkedstilknytning på Fyn. Livs- og arbejdsstrategier*.
- LG Insight (2005) *Interesser og holdninger til arbejde. – Fokus på indvandrerkvinder og beskæftigelsesindsatsen*.
- Lipsky, Michael (1980) *Street-Level Bureaucracy – Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russel Saga Foundation. New York.
- Miiller, Max Mølgaard (2006) *Arbejds miljø og indvandrere – erfaringer med rekruttering og fastholdelse*. Socialforskningsinstituttet.
- Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration (2007) *Værdier og normer – blandt udlændinge og danskere*
- Mygind, Anna et al (2006) *Etniske minoriteters opfattelse af sygdomsrisici – betydningen af etnicitet og migration*. Sundhedsstyrelsen
- Møller, B. & Togeby, L. (1999) *Oplevet diskrimination*, Nævnet for Etnisk Ligestilling.
- Pedersen, Lars & Selmer, Bodil (1992) *Muslimsk indvandrerungdom*. Aarhus Universitetsbaggrund
- Rasmussen, Anne Skaarup & Bank-Mikkelsen, Georg (2005) *Det kulturelle møde*. Systime
- Rosdahl, Anders (2006) *Integration på arbejdsmarkedet af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere - En analyse af chancen for at få vedvarende beskæftigelse blandt langvarige modtagere af kontanthjælp og introduktionsydelse*. Socialforskningsinstituttet.

- Rosholm, M. & Svarer, M (2004) *Estimating The Threat Effect of Active Labour Market Programmes*, IZA Discussion Paper 1300, IZA, Bonn.
- Rydgren, Jens (2004) Mechanisms of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 30, No. 4, July 2004, pp. 697–716
- Schmidt, Garbi (2002) *Betydningen af familieformer og familietraditioner for integrationsprocesserne*. AMID Working Paper Series 21/2002, Aalborg.
- Schmidt, Garbi & Vibeke Jakobsen. 2000. *20 år i Danmark. En undersøgelse af nydanskernes situation og erfaringer*. København: Socialforskningsinstituttet 00:11.
- Jyllands-Posten 20.04.2006, Erhverv og Økonomi, side 5. Arbejdsmarked: Indvandrere mister modet

### Hjemmesider

- [www.nychance.dk](http://www.nychance.dk)
- [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk)
- Arbejdsmarkedsstyrelsen, [www.ams.dk](http://www.ams.dk)
- [da.wikipedia.org/wiki/T%C3%B8rk%C3%A6de](http://da.wikipedia.org/wiki/T%C3%B8rk%C3%A6de)
- [/www.leksikon.org/art.php?n=1504](http://www.leksikon.org/art.php?n=1504)

## Bilag - interviewguides

Nedenstående indeholder de spørgsmål, der var udgangspunktet for interviewene. Det er vigtigt at understrege, at der kun er tale om udgangspunktet, da interviewene adskiller sig meget fra hinanden, fordi det var informanterne, der styrede gennemgangen – specielt i forbindelse med kvinderne uden for arbejdsmarkedet.

Desuden kom flere andre emner på banen fortløbende.

Spørgsmålene fra del 2 (barrierer og ønsker) indgår ikke i bilaget, da udgangspunktet var barrierer og løsninger, hvorefter interviewene formede sig efter informanternes påpegninger.

### **Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk uden for arbejdsmarkedet**

Oplysninger om følgende baggrundsvariable:

- Nationalitet
- Opholdstid i Danmark
- Uddannelse fra udland og hjemland
- Arbejdserfaring fra hjemland og Danmark
- Antal børn
- Civilstand
- Oplysninger om evt. ægtefælle
- Sygdom
- Opholdsgrundlag

(Ønsker og drømme før Danmark før de kom til Danmark)

*Hvilke forestillinger havde du om en god tilværelse, da du kom til Danmark?*

*Hvilke forestillinger har du i dag om en god tilværelse? (Har det ændret sig?)*

*Hvad er du god til? (Ressourcer)*

*Hvad interesserer du dig for?*

*Tror du, det er muligt at bruge det du er god til i Danmark/ på det danske arbejdsmarked?*

Hvor kan du se dig selv på arbejdsmarkedet? (branche, type stilling, arbejdsindhold osv.)

Har du søgt arbejde, imens du har været i Danmark?

Hvad skal der til, for at du kan komme ind på arbejdsmarkedet?  
(familie, arbejdsmarked, aktivering osv.)

*Hvilken betydning, tror du, det har for dine børn og din omgangskreds, at du er på arbejdsmarkedet? (Kvinden som rollemodel)*

Netværk – hvem kender du der også har et arbejde (*Danskere og andre nationaliteter*)

Har du nogle anbefalinger til kommunens indsats. Hvad vil du foreslå, man kan gøre for at få flere kvinder (flygtninge-indvandrere) i arbejde?

## **Mænd med anden etnisk baggrund end dansk**

Oplysninger om følgende baggrundsvariable:

- Nationalitet
- Opholdstid i Danmark
- Uddannelse fra udland og hjemland
- Arbejdserfaring fra hjemland og Danmark
- Antal børn (barselsperioder)
- Civilstand
- Oplysninger om evt. ægtefælle
- Opholdsgrundlag

(Spørgsmålene i interviewguiden afhænger af, om der er tale om en meget skeptisk eller kritisk mand.)

*Hvorfor tror du, at kvinderne har svært ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet i det danske samfund? Hvad er den afgørende barriere?*

*Synes du, kvinder skal være på arbejdsmarkedet?*  
(Hvis nej – hvorfor ikke?)

*Hvad er din holdning til kvinder og arbejdsmarkedet?*  
*Er kvinderne positive eller skeptiske? Hvis sidstnævnte – hvorfor?*  
(Hvad skræmmer dem?)

*Er der forskel på din holdning nu i forhold til, da du var i hjemlandet?*  
(Er der noget kulturelt, traditionelt eller religiøst i spil?)

*Hvorfor, tror du, mange har en opfattelse af, at mænd med anden etnisk baggrund ikke støtter deres kvinder i forhold til beskæftigelse?*

*Kan mænd inden for forskellige kulturer blive bedre til at hjælpe kvinderne i arbejde?*

*Hvordan er fordelingen i forhold til husarbejde hjemme hos dig?*

*Hvordan er fordelingen i forhold til husarbejde hos de mænd, du kender?*

*Synes du husarbejde og arbejdet med børnene er et fælles anliggende for begge køn eller ej? Hvorfor?*

*Hvordan forholder du dig til det danske arbejdsmarked?*

*Er det svært at få familie – og arbejdsliv til at gå op i en højere enhed?  
Diskuterer I nogensinde arbejdsmarkedet derhjemme?*



