

Maria Smaradottir

# **Somaliske kvinners vei inn i det norske samfunnet**

Strategier, hindringer og muligheter for integrering

Masteroppgave i tverrfaglige kultur- og kjønnsstudier

Institutt for tverrfaglige kulturstudier

Senter for kjønnsforskning

NTNU

Trondheim 2016



## FORORD

Da har jeg endelig kommet i mål med denne masteroppgaven! Den er nå så ferdig som den kan bli per i dag. Jeg er veldig stolt over endelig å ha fullført dette prosjektet! Det er mange personer som på ulike måter har bidratt til at jeg har fått til dette og som jeg ønsker å si takk til.

Takk til min fantastiske veileder Berit Gullikstad som har vist meg stor tålmodighet i tillegg til å lære meg mye ved å gi meg konstruktive og ærlige tilbakemeldinger. Takk for at du har utfordret og støttet meg og gitt meg veldig god veiledning underveis i hele prosessen. Takk for at du har trodd på meg!

Takk til min kjære Asger for alle gode innspill underveis i prosessen både om språk og om dine erfaringer med skriving. Takk også for korrekturlesing av oppgaven. Uten dine kommentarer, innspill og spørsmål til meg hadde ikke denne oppgaven blitt den samme! Takk for tilbakemelding og støtte underveis og takk for at du har stått ut med meg selv i perioder der masteroppgaven har vært min hovedprioritering og nesten det eneste jeg har snakket om.

Takk Gjermund for tilrettelegging av min arbeidssituasjon slik at jeg kunnet realisere mitt ønske om kompetanseheving ved å fullføre dette masterstudiet! Takk for fleksibiliteten du har tillatt meg å ha i mitt arbeid. Uten denne hadde jeg ikke klart å komme i mål med masterstudiet og samtidig være i jobb.

Takk til informantene som valgte å stille opp slik at jeg kunne få materiale til denne oppgaven. Takk også til flyktningekontoret som valgte å gå inn i et samarbeid med meg. Jeg setter pris på at dere hjalp meg med å finne informanter til oppgaven og at dere hadde tillit til meg i denne prosessen! Jeg kan ikke navngi noen av dere, men dere vet hvem dere er.

Takk til mine venner og til mine foreldre for støtte og oppmuntring underveis. Takk til mine kolleger som har måttet stå ut med at jeg til tider har vært borte fra jobb i forbindelse med skriving av denne masteroppgaven. Takk for tålmodighet og støtte og for at dere har vært overbærende med meg. Spesielt takk til Svetlana og Monikaene som har hjulpet meg til å ta pause ved å ta meg med på teater. Takk også til Anna for støtte, oppmuntring, for tiden du har brukt på meg og for positiviteten du har spredt til meg mens jeg har arbeidet med denne oppgaven.

Til slutt vil jeg takke mine forbilder Terje, Lene, Espen, Niklas, Anders, Tore og Sophie for at dere lærer meg åpenhet, ærlighet og å ha tillit til meg selv. Dere har hjulpet meg med å klare å stå ut når motivasjonen har vært som lavest. Takk for at dere finnes der for meg!

Maria Smaradottir  
Trondheim, februar 2016



## SAMMENDRAG

Denne oppgaven handler om hvordan veien til å integrere seg i det norske samfunnet har vært for noen somaliske kvinner som har deltatt i et introduksjonsprogram. Introduksjonsprogrammet er et integreringsprogram for flyktninger der målet er at de skal få arbeid eller starte i ordinær utdanning. Ingen av disse kvinnene har nådd dette målet. Oppgaven fokuserer på kvinnenes refleksjoner om deres erfaringer med introduksjonsprogrammet og om deres opplevelser med å integrere seg i Norge. Analysen er basert på Bacchis (2009) teori om hvordan et problem representeres og kommer derfor til å handle om ulike representasjoner av integrering, av somaliere som gruppe og av problemet med den lave måloppnåelsen somaliske kvinner har i introduksjonsprogrammet. Norske politiske dokumenter fremstiller integrering som en toveis prosess som majoritet og minoritet må samarbeide om. Denne oppgaven vil vise at selv om dette er et ideal, så gir informantenes fortellinger om integrering et annet bilde siden dette i praksis blir sett på som noe de skal gjøre ved å tilpasse seg. Til grunn for denne tilpasningen ligger Gullestads (2002) teori om at det finnes en norm om at minoriteter på ulike måter skal bli lik majoriteten i Norge, og at minoritetenes forskjeller ut fra denne normen blir sett på som problematiske.

Oppgaven handler om strategiene de somaliske kvinnene bruker for å integrere seg, hvilke hindringer de møter, om muligheter og om integreringsfremmende faktorer. Integreringsstrategiene de brukte var blant annet å lære seg norsk, å søke jobb og å yte motstand mot de negative representasjonene som norsk media fremstiller om somaliere som gruppe. Oppgaven fremstiller kvinnenes representasjoner av somaliske kvinner, der de fokuserer på å vise frem at gruppa ønsker å integrere seg, at mange ønsker å jobbe, men at de blir misforståtte og ekskluderte fra arbeidsmarkedet. Kvinnene ytte motstand mot likhetsnormen på den måten at de i sin arbeidssøking ikke gikk med på å la seg assimilere ved å bli like når de fikk høre at de ikke kunne bruke hijab og at de måtte bruke bukse og/eller genser. Hindringene de har opplevd på sin vei til å integrere seg handler om at majoritetsbefolkningen ekskluderer dem på ulike måter, primært ved å legge vekt på at deres synlige og hørbare forskjeller ikke er ønskelige. Andre hindringer er at somaliske kvinner blir generalisert på en negativ måte, essensialisert, at de kan ha vanskelig å få tilgang til de samme arenaene som majoritetsbefolkningen og at de kan oppleve at de er uønsket i samfunnet. Gruppa får ikke alltid tilstrekkelig eller hensiktsmessig oppfølging fra systemet. Det å bedre dette kunne vært integreringsfremmende for gruppa. Andre integreringsfremmende faktorer kan være at majoritetsbefolkningen anerkjenner, inkluderer, respekterer og aksepterer etniske minoriteters forskjellighet og mangfoldet de bidrar med. Både integrerings- og likestillingsbegrepene behøver å utvides slik at de ikke bare innebærer at kvinner og menn deltar i samme grad i arbeidslivet. Somaliere må også likestilles med Norges majoritetsbefolkning.



# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>FORORD</b> .....	iii
<b>SAMMENDRAG</b> .....	v
<b>INNHALDSFORTEGNELSE</b> .....	vii
<b>1. INNLEDNING</b> .....	1
Introduksjonsprogrammet som vei til integrering.....	1
Introduksjonsloven og introduksjonsprogrammet .....	1
Arbeidslinja.....	2
Somaliere i Norge .....	4
Min problemstilling .....	5
Oppgavens disposisjon.....	6
<b>2. TEORI</b> .....	7
Begrepene «majoritet», «minoritet», «tolkningsramme» og «representasjon» .....	7
Carol Lee Bacchis analytiske rammeverk.....	8
Integrering og assimilasjon .....	9
<i>Likhet som ideal</i> .....	11
<i>Mangfold og anerkjennelse</i> .....	14
<i>Diskriminering og rasisme</i> .....	15
<b>3. METODE</b> .....	17
Kvalitativ metode og kvalitative intervjuer .....	17
Informantene .....	17
<i>Det å forske på en stigmatisert gruppe</i> .....	20
Min posisjon som forsker .....	20
<i>Jeg som majoritet</i> .....	21
Språklige utfordringer.....	22
<i>Familiemedlemmer som tolker</i> .....	24
<i>Informert samtykke</i> .....	25
<i>Hvordan jeg har valgt å skrive sitatene</i> .....	26
<b>4. REPRESENTASJONER AV SOMALIERE</b> .....	27
Representasjonen av somaliere som problematiske og vanskelige.....	27
Somaliere som skadelidende av et mangelfullt system.....	28
Somaliere som misforståtte.....	32
<i>Mange somaliere som lykkes</i> .....	33
Somaliere som ekskluderte .....	34
Somaliske kvinner opplærte til å være hjemme .....	35
Somaliere som likestilte eller ikke? .....	36

<i>Behov for en utvidelse av likestillingsbegrepet?</i> .....	38
Oppsummering.....	39
<b>5. SPRÅK SOM INTEGRERINGSSTRATEGI</b> .....	41
Representasjoner av norskkunnskaper.....	41
<i>Måter å forholde seg til kravet om å lære norsk</i> .....	41
<i>Nødvendig eller ikke å snakke godt norsk for å få jobb?</i> .....	42
<i>Språkkunnskap et motmiddel fra å bli ekskludert fra arbeidsmarkedet?</i> .....	44
Representasjoner av somaliske kvinners arbeidsledighet.....	47
Språklige fenomener med ekskluderende effekt.....	50
<i>Ønskelige og ikke ønskelige variasjoner av norsk</i> .....	51
Norskopplæring og deltakelse i introduksjonsprogram som trygge arenaer.....	52
<i>Arbeidslivet som utrygg arena</i> .....	54
Oppsummering.....	57
<b>6. OM Å SE ANNERLEDES UT ENN «MAJORITETEN»</b> .....	59
Grensen for forskjellighet .....	60
<i>Etnisk diskriminering og rasisme</i> .....	62
<i>Kjønn som grensemarkør</i> .....	64
<i>Situasjonsavhengige grenser for forskjellighet</i> .....	65
Ulike fortolkningsrammer om integrering? .....	67
Oppsummering.....	69
<b>7. KONKLUSJON OG VEIEN VIDERE</b> .....	71
Oppsummering av hovedfunn.....	71
<i>Hvilke strategier bruker mine informanter for å integrere seg?</i> 71	
<i>Hvilke hindringer peker informantene på i integreringsprosessen?</i> .....	72
<i>Hva peker informantene på som faktorer som kan fremme integrering – hvilke muligheter ser de?</i> .....	73
Konklusjoner.....	74
Veien videre .....	75
<b>LITTERATURLISTE</b> .....	81
<b>VEDLEGG 1: INFORMASJONSBREV</b> .....	93
<b>VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE</b> .....	95



# 1. INNLEDNING

## **Introduksjonsprogrammet som vei til integrering**

Hvordan flyktninger skal integreres i Norge og hva som skal til for at integreringen skal lykkes er viktige og i høyeste grad aktuelle politiske spørsmål når denne oppgaven skrives. Jeg har valgt å skrive om temaet integrering av somaliske kvinner. I dag fremstiller politiske dokumenter i Norge integrering som en toveis prosess. I samfunnet kan det likevel se ut til at det primært er innvandrerne som skal gjøre dette ved å tilpasse seg. For somaliere vises dette ved at media ofte fremstiller gruppa i et negativt lys og som ei gruppe som har vanskelig å integrere seg. Det å være i arbeid blir i mange sammenhenger fremstilt som den viktigste måten innvandrere, særlig kvinner, kan integrere seg. Mine informanter har deltatt i introduksjonsprogrammet, som er et tiltak som skal hjelpe flyktninger med å integrere seg i samfunnet med målet at de skal få arbeid eller starte i ordinær utdanning. Programmet blir nærmere beskrevet i neste avsnitt. Mine informanter har ikke kommet i mål etter dette programmet, og i denne oppgaven skal jeg skrive om deres opplevelser med programmet og med å integrere seg i Norge. Oppgaven er dermed et bidrag til diskusjonen om hva integrering kan bety, og fokuset blir på kvinnes egne erfaringer og refleksjoner om dette. Temaet har jeg valgt fordi jeg selv jobber med flyktninger til daglig og fordi at jeg ønsket å skrive en oppgave med relevans for mitt arbeid. Jeg har i mitt arbeid hatt mange flotte møter med somaliere, noe som har gitt meg et annet bilde av gruppa enn det media fremstiller. Med bakgrunn i dette ønsker jeg å nyansere det negative bildet av somaliere som gruppe. Grunnen til at jeg har valgt somaliske kvinner er fordi de har lavest måloppnåelse etter introduksjonsprogrammet av alle grupper sett ut fra landbakgrunn og kjønn. Dette mener jeg er viktig å finne ut mer om.

Denne oppgaven er skrevet innen fagfeltet tverrfaglige kultur- og kjønnsstudier med studieretningen som kalles prosjektorientering. Hensikten med prosjektorienteringen er å vise at humaniorakunnskap er nødvendig i arbeidslivet. En av grunnene til at jeg valgte å skrive en prosjektorientert oppgave er fordi jeg ønsker at den skal være relevant for arbeid i integreringsfeltet. Prosjektorientering kan for eksempel innebære at man samarbeider med et arbeidssted om utformingen av oppgaven. Jeg samarbeidet med et kommunalt kontor som har ansvar for å integrere flyktninger gjennom et introduksjonsprogram, men oppgaven ble ikke utformet gjennom tett dialog. Jeg har utført arbeidet med denne oppgaven selvstendig, men har likevel hatt et tett samarbeid med arbeidslivet siden jeg er i arbeid og jeg har også benyttet egen kunnskap om integreringssystemet fra mitt arbeid med flyktninger.

## **Introduksjonsloven og introduksjonsprogrammet**

Introduksjonsloven ble vedtatt 2003. Bakgrunnen for denne var at kommunenes integreringstiltak for flyktninger var veldig forskjellig både når det gjaldt tilbud,

omfang og kvalitet, og loven skulle gi et mer helhetlig og konsekvent integreringsarbeid på nasjonalt basis (Djuve 2011, s. 7). Hvilken rolle og arbeidsfordeling de ulike aktørene sosialkontor, voksenopplæring, arbeidskontor med flere skulle ha i integreringsarbeidet var også uklart (ibid.) Introduksjonsprogrammet styres av kommunene, og etter at loven ble innført er kommunenes integreringsarbeid blitt mer ensartet (ibid.). Introduksjonsloven (2003) inneholder føringer om integrering av nyankomne flyktninger, dvs. de som har fått innvilget asyl, som har kortere botid enn to år i Norge og som bosettes i en kommune. Det er frivillig for kommuner å bosette flyktninger, men om de velger å bosette noen forplikter de seg til å tilby dem et introduksjonsprogram (IMDi u.å.; Introduksjonsloven 2003 § 3). Nyankomne flyktninger og familiegjenforente som er mellom 18 til 55 år har rett og plikt til programmet som varer inntil to år (jf. § 2). Programmets mål er å hjelpe innvandrere til å delta i yrkes- og samfunnslivet ved arbeid eller ordinær utdanning for at de skal bli økonomisk selvstendige (jf. § 1). Hensikten er også at programmet skal gi deltakerne grunnleggende ferdigheter i norsk, og de får i tillegg til norskopplæring også kurs i samfunnskunnskap, arbeidspraksis samt andre tiltak (jf. § 4).

Det finnes mange evalueringer, statistiske analyser og noe forskning som omtaler introduksjonsprogrammet. Disse er i stor grad kvantitative, og mange retter fokus på suksessfaktorer og hindringer for måloppnåelse. Djuve, Kavli og Hagelund har skrevet rapporten *Kvinner i kvalifisering. Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsoppgaver* (2011). Der ønsket de å finne ut av hvorfor noen grupper av kvinner, deriblant somaliske, har lav måloppnåelse i introduksjonsprogrammet. De benyttet en kombinasjon av statistiske analyser og kvalitative intervjuer. Dette er en av de kildene som er nærmest mitt tema, men slik tittelen viser så er rapportens utvalg av informanter annerledes enn mitt ettersom mitt utvalgskriterium kun var at de skulle være somaliske kvinner som ikke har oppnådd målet. I min oppgave har jeg studert hvilken betydning etnisitet (eller landbakgrunn) og kjønn kan ha for måloppnåelse i introduksjonsprogrammet, noe som ikke er fremtredende i annen litteratur. Ved å gjøre en undersøkelse om gruppa somaliske kvinner der jeg har utført kvalitative intervjuer for å få frem disse kvinnenenes perspektiver og refleksjoner om sin deltakelse i programmet, så bidrar jeg med en annen vinkling enn eksisterende litteratur om programmet. Denne oppgaven vil derfor være et bidrag i diskusjonen om integrering av somaliske kvinner.

### **Arbeidslinja**

«Arbeidslinja» er et begrep som brukes om politikken som ble innført i Norge i begynnelsen av 1990-tallet for å hindre at antallet personer som mottok økonomisk sosialstønad skulle fortsette å øke (Stamsø 2005, s. 169; Wergeland 2014, s. 75; Engebriksen og Farstad 2004). Det norske lovverket om økonomiske stønader ble endret for å etterlikne den nye europeiske standarden

som hadde gått fra å handle om «welfare» til «workfare», og selv om noen rettet stor kritikk mot det å sette vilkår for å motta stønad, så ble det likevel innført (Djuve og Pettersen 1997, s. 91). Hensikten med arbeidslinja er at stønadsmottakere ikke skal bli avhengige av stønaden, men i stedet bli selvforsørget gjennom arbeid eller andre arbeidsrettede tiltak (Hernes 2010, s. 43-44). Arbeidslinjetenkinga, med dens fokus på at det å være i arbeid er viktig, er sterk i Norge. Dette vises for eksempel i politikken som føres når det gjelder NAV, reglene knyttet til arbeidsrettede tiltak og krav om aktivitet, i tillegg til i introduksjonsprogrammet med dets fokus på å kvalifisere flyktninger til arbeid (Brochmann 2015; Wergeland 2014). I Forskrift til introduksjonsloven (2003) står det at introduksjonslovens regler i stor grad skal samsvare med reglene i arbeidslivet slik at deltakerne får erfare disse. Før introduksjonsprogrammet ble innført viste en utredning at det var uheldig for flyktninger å starte livet sitt i Norge med å motta sosialstønad fordi de med dette ble umyndiggjort (NOU 1986: 8). Mottok de stønaden over tid, så var dette også en faktor som kunne hindre integrering (ibid.). Med bakgrunn i dette ble det bestemt at deltakere i introduksjonsprogrammet skulle motta en form for lønn, introduksjonsstønad (jf. § 8), som er en skattepliktig ytelse. For å ivareta at programmet skulle følge reglene i arbeidslivet ble det bestemt at programmet skulle være på fulltid og at deltakerne må levere egenmelding eller sykemelding ved fravær på lik linje med vanlige arbeidstakere.

Det finnes en forståelse om at det kun er gjennom å være i arbeid som etniske minoriteter kan integrere seg i Norge (Farstad 2004, s. 289). Denne forestillingen er arbeidslinja med på å produsere. Kritikere av arbeidslinja, for eksempel Wahl (2009, s. 159, 164), mener at arbeidslinjepolitikken utgir seg for å gå ut på å skaffe arbeid til borgerne, men at det egentlig er en politikk som ønsker å tvinge alle til å arbeide, uansett om de er i stand til det eller ikke. Andre mener at arbeidslinja er et nyliberalistisk syn på arbeid, der det egentlig handler om å skyve ansvaret for et systemproblem over på enkeltindivider som er utenfor arbeidslivet (Wergeland 2014, s. 72, 75; Claussen 2014, s. 21). Ansvaret for å skaffe seg en jobb legges på individet, uavhengig av grunnen til at vedkommende ikke er i arbeid, og det brukes en underliggende forklaring om at grunnen til at de ikke er i arbeid er fordi de mangler vilje eller motivasjon (Claussen 2014, s. 21; Wergeland 2014, s. 75). Offentlig ansatte og lærere på norskundervisningen for innvandrere har uttrykt skepsis til at arbeidslinja er så fremtredende i integreringspolitikken, og at de forventes å bruke arbeidslinjas virkemidler i integreringsarbeidet (Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 29, 32). De argumenterer både med at det kan være vanskelig for analfabeter å lære seg tilstrekkelig norsk for å kunne få arbeid, og med at det å bruke ressurser på å få kvinner med mange barn ut i arbeid ikke oppleves som hensiktsmessig dersom kvinnen selv ikke ønsker å jobbe (ibid.). De fremhever at det da i stedet kan

være mer hensiktsmessig å rette mer fokus på integrering og oppfølging av barna (ibid.).

### **Somaliere i Norge**

Blant personer som har flyktet til Norge eller kommet hit som familiegjenforente, er det i dag flest personer fra Somalia (SSB 2015a). Somaliere er den fjerde største gruppen av innvandrere i Norge, og det bor nå omtrent 37 600 somaliere her, hvorav 26 100 har flyktningestatus (ibid.: SSB 2015b). Somaliske kvinner i Norge føder i gjennomsnitt 3,8 barn (Dzamarija 2010), mens gjennomsnitt for norske kvinner er 1,9 (Kristensen 2010, s. 72). Sysselsettingen blant ikke-vestlige innvandrere i Norge er lavest blant somaliere, der særlig somaliske kvinner kommer langt ned (AID 2009, s. 9). Somaliske kvinner hadde på slutten av 2014 en sysselsetting på ca. 22 % og somaliske menn ca. 36 % (SSB 2015c). Somaliske kvinner har altså både lav måloppnåelse i introduksjonsprogrammet og lav yrkesdeltakelse generelt. Somaliere kommer også dårligst ut i undersøkelser om innvandreres livskvalitet og trivsel i Norge (Fangen 2008, s. 37).

Somalia er et av landene i verden som har vært lengst uten fungerende regjering – dette har de ikke hatt siden 1980-tallet (Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 14). Landet har en ødelagt infrastruktur og mange somaliere som kommer til Norge har derfor en ufullstendig eller helt manglende utdanning, og mange er følgelig analfabeter (ibid., s. 14-15; AID 2009, s. 5). På grunn av somalieres erfaringer med undertrykkende, tilfeldig eller manglende offentlig styring i Somalia, har noen mistillit til ansatte i offentlige etater i Norge (Fangen 2008, s. 76). Med bakgrunn i blant annet de ovenstående faktorene omtales somaliere ofte som en annerledes innvandrerguppe, og mange somaliere mener også selv at de er annerledes enn andre «minoriteter» i Norge (Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 17). Det har tidligere ikke vært vanlig å rette fokus særlig mot ei landgruppe når det gjelder å finne hensiktsmessige tiltak for integrering, men dette er blitt gjort mot somaliere med argumentet at de har en helt spesiell bakgrunn og situasjon (AID 2009, s. 6).

Selv om somaliere utgjør en liten del av Norges befolkning, er de ei av innvandrerguppene det skrives mest om i media (Dahlstrøm 2013, s. 59). Gruppen blir i media og i forskningslitteratur ofte omtalt som ei gruppe som er problematisk, vanskelig å jobbe med for ansatte i hjelpeapparatet og som ei gruppe som har vanskelig med å integrere seg i Norge (ibid., s. 60; Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 16, 19; Friberg og Elgvin 2014, s. 7, 35;). Det å snakke om somaliere er blitt synonymt med et problem siden de som gruppe kan brukes som «illustrasjon når integreringen ikke fungerer, selv i saker som handler om andre folkegrupper» (Dahlstrøm 2013, s. 60). Somaliere som gruppe blir ofte også fremstilt på en negativ måte (ibid.) og de blir stereotypisert som ei ikke-integrerbar gruppe i stedet for at det er fokus på individer (Fangen 2008, s. 87).

## Min problemstilling

Mari Dyrset (2008) har skrevet masteroppgaven *De sterke kvinnene. En studie om somaliske kvinners møte med «det norske»*. Denne handler om integrering av somaliske kvinner. Hun tematiserer deres annerledeshet, erfaringer med idealet om likhet mellom «majoritet» og «minoritet», diskriminering og hvordan de integrerer seg ved å lære norsk. Hun peker på viktigheten av «å følge opp utviklingen med inkludering i det norske samfunnet hos den somaliske befolkningen i Norge», og hun utfordrer videre forskning til følgende:

En av kvinnene sa også at det kanskje er lettere for innvandrere som kommer nå fordi de får delta i kvalifiseringsprogrammet<sup>1</sup> for innvandrere (...). Det kunne være interessant å sett [sic] nærmere på erfaringer en liknende gruppe somaliske kvinner har med å møte og få innpass i det norske samfunnet noen år etter de har gått gjennom kvalifiseringsprogrammet. Ville de oppleve de samme hindrene/barriærene [sic] og det samme kravet om likhet i hverdagslivet? Ville vi se den samme tregheten i deres søken etter å finne seg til rette i Norge? (ibid., s. 75-76)

Jeg tar utfordringen om å se på de temaene som hun mener er viktig for oppfølging av integreringen av somaliske kvinner i Norge ved å intervjuer kvinner 1-2 år etter endt introduksjonsprogram, og mitt tema er nettopp å finne ut mer om integrering av denne gruppa. Selv om jeg ikke har samme hverdagslivsfokus som Dyrset (2008), så tematiserer jeg mine informanters opplevelser med integrering gjennom introduksjonsprogrammet, likhetsidealet, det å finne seg til rette og få innpass i samfunnet.

Somaliske kvinner er ikke en homogen gruppe, men flere i gruppa har til felles at de ikke når frem til mållinjen i introduksjonsprogrammet. Regjeringen har satt som mål at 75 % av deltakerne i introduksjonsprogrammet skal ha måloppnåelse ett år etter avsluttet program (NOU 2011: 14). Somaliske kvinner hadde i 2012 en måloppnåelse på 11 % cirka ett år etter programmet. Til sammenlikning var dette tallet 42 % for somaliske menn, 28 % for kvinner fra alle land og 41 % for menn (SSB 2014). Politiske dokumenter omtaler introduksjonsprogrammet som å ha god effekt med å kvalifisere somaliere i Norge, men det blir samtidig pekt på at det er «rom for forbedringer, særlig hva gjelder resultater for kvinner» (AID 2009, s. 2). Med tanke på denne statistikken så er jeg enig i at det er behov for forbedringer, og på bakgrunn av dette ønsker jeg å finne ut mer om temaet. Ingen av mine informanter nådde målet i introduksjonsprogrammet, og ut fra forståelsen av at integrering handler om å være i arbeid kan de altså ikke regnes for å være integrerte i samfunnet. Selv om dette er en forståelse som politikken fremmer, og selv om det kanskje også er en vanlig oppfatning i samfunnet, så skal jeg i denne oppgaven tematisere at i de strategiene informantene har valgt for å integrere seg, viser seg flere måter man kan bli integrert på, og at det er andre faktorer som også er viktige for dem når det gjelder integrering.

---

<sup>1</sup> Jeg regner med at hun mener introduksjonsprogrammet siden det kun er det som bare er for innvandrere. Kvalifiseringsprogrammet er for alle, og det har et krav om et visst språknivå og språkstest som opptakskrav.

Innenfor temaet om somaliske kvinners vei til integrering gjennom introduksjonsprogrammet har jeg valgt følgende tredelte problemstilling:

*Hvilke strategier bruker mine informanter for å integrere seg?*

*Hvilke hindringer peker informantene på i integreringsprosessen?*

*Hva peker informantene på som faktorer som kan fremme integrering – hvilke muligheter ser de?*

Det finnes som nevnt mange negative forestillinger om somaliere i Norge. Eide og Simonsen (2007) viser hvordan somaliere i tillegg til å bli fremstilt på en negativt måte i media også sjelden får mulighet til å uttale seg om situasjonen sin. I min oppgave ønsker jeg å gjøre det motsatte ved å fokusere på fortellingene til noen somaliske kvinner. Selv om jeg ikke mener at det å være i arbeid er den eneste måten å bli integrert på så mener jeg at det er viktig å utforske hvilke grunner det kan være til at mange somaliske kvinner ikke får arbeid. Det å være i arbeid må uansett kunne sies å være en viktig integreringsarena. Jeg ser på det som et demokratisk problem om noen grupper ikke blir integrerte på ulike arenaer. Statistikken som viser at somaliere i lav grad har god livskvalitet og at de ikke trives i Norge er også grunner til at jeg mener at det er viktig å fokusere på denne gruppa for at dette skal bedres. Jeg skal belyse noen kvinners erfaringer med introduksjonsprogrammet for å øke kunnskapen og forståelsen av gruppa og jeg ønsker også å bidra til å redusere fordommer og forutinntatthet. Ved å fokusere på gruppa på en konstruktiv måte håper jeg at min undersøkelse skal kunne peke på faktorer som kan gi en bevissthet rundt temaet integrering og bidra til et bedre fungerende demokrati.

### **Oppgavens disposisjon**

Neste kapittel er teorikapitlet. Der vil jeg forklare begrepene «majoritet» og «minoritet», Bacchis teoretiske rammeverk og ulike aspekter ved integrering. Kapittel 3 handler om metode og om utfordringer knyttet til min rolle som intervjuer, i tillegg til språklige utfordringer jeg har møtt i prosessen. Kapittel 4 er det første analysekapitlet. Der analyserer jeg representasjoner av somaliere i forskning og media og mine informanters representasjoner av gruppa. Kapittel 5 handler om språk som integreringsstrategi og ulike aspekter ved det å lære seg norsk koblet til det å få eller ikke å få arbeid. Kapittel 6 handler om informantenes synlige forskjell fra «majoriteten» gjennom bruk av hijab og andre klær, og hvilke konsekvenser denne forskjellen kan medføre. Kapittel 7 inneholder en oppsummering, konklusjoner, avsluttende refleksjoner og endringsforslag for å bedre integreringen av somaliske kvinner i Norge, i tillegg til utfordringer for videre forskning.

## 2. TEORI

### **Begrepene «majoritet», «minoritet», «tolkningsramme» og «representasjon»**

I denne oppgaven bruker jeg et konstruktivistisk utgangspunkt, noe som innebærer å se på viten som sosialt konstruert. Konstruktivismen ser på kategorier og fenomener som foranderlige og sosialt konstruerte, dvs. at de ikke har en fastlagt og stabil essens (Järvinen og Mik-Meyer 2005, s. 13-14). Jeg kommer til å bruke begrepene og kategoriene «majoritet» og «minoritet», og i likhet med Gullestad (2002, s. 16-17) forstår jeg «majoritet» som flertallet i samfunnet i Norge og «minoritet» som mindretall. I tillegg til at «majoriteten» tallmessig er flere enn «minoriteten», finnes det også en tolkningsramme om at «majoriteten» har en privilegert stilling i samfunnet, og at den har definisjonsmakt siden dens tolkninger av verden blir sett på som selvfølgelig og normale (ibid.). Begrepet «tolkningsrammer» betegner Gullestad (2002, s. 18) som «ideer, verdier og forestillinger». Siden «majoriteten» ut fra Gullestads (2002, s. 17, 55) syn har makt, så er «minoriteten» følgelig i en underordnet posisjon og de fremstilles ofte enten som stakkarslige eller på en fordomsfull og generaliserende måte. Begge disse forståelsene av begrepene «majoritet» og «minoritet» legger jeg til grunn når jeg bruker dem i denne oppgaven. Med tanke på mitt konstruktivistiske ståsted ser jeg likevel ikke på innholdet i «minoritet» og «majoritet» som konstant eller stabilt. På grunn av dette har jeg valgt å bruke anførselstegn rundt disse og flere andre begreper som betegner ulike kategorier. Ved å gjøre dette ønsker jeg å vise at jeg problematiserer hva de betyr eller inneholder. Når man bruker begreper slik som «minoritet» og «majoritet» risikerer man å fastlåse eller stabilisere betydningen deres. Dette er ikke noe jeg ønsker, men jeg ser meg likevel nødt til å bruke dem siden jeg må ha noen begreper for å kunne omtale fenomener som mine informanter har fortalt om i sin integreringsprosess.

Jeg bruker begrepet «representasjon» i denne oppgaven siden jeg gjør en kulturanalyse, noe som innebærer at jeg i tråd med den konstruktivistiske tradisjonen har undersøkt hvordan fenomener og forestillinger blir forstått i konteksten mine intervjuer foregikk i (Gerrard og Melby 2004, s. 9; Gullestad 2002). «Representasjon» er et annet begrep for «tolkningsramme», og det betyr konstruksjoner og tolkninger av verden (Gullestad 2002, s. 46). Det kan også defineres som et «*virkelighetskrav*, det vil si påstander om hvordan et fenomen er» (Neumann 2001, ref. i Annfelt 2007, s. 98). Representasjoner opprettholdes ved hjelp av diskursive praksiser, som innebærer at mange nok støtter opp om utsagn og praksiser, men representasjoner kan endres ved at mange nok motsier disse (Bacchi 2009, s. 19; Annfelt 2007, s. 98). Begrepet er nyttig å bruke i de ulike temaene jeg skal presentere i analysen siden disse er eksempler på representasjoner av virkeligheten som kom frem i materialet mitt. Siden konstruktivismen ikke ser på innholdet i en viss kategori som essensielt, ser man

på representasjoner av kategorier som relative, det vil si at de får mening ut fra konteksten de finnes i og at en representasjon like godt kunne ha vært annerledes i en annen kontekst (Prieur 2004, s. 133). Dette betyr at representasjonen av innvandrede somaliske kvinner dermed kan variere fra land til land. Et eksempel på dette er at jeg ved å utføre et internettsøk enkelt kunne finne flere amerikanske avisartikler (jf. Belz 2015; Koumpilova 2014; Glover 2015) som fremstiller representasjoner av somaliske kvinner som gode forbilder, som personer som jobber, som målrettede og som ressurser og pådrivere i samfunns- og næringslivet. Disse representasjonene av somaliske kvinner er ikke særlig vanlige i en norsk kontekst siden norsk media gjerne tegner et ganske motsatt bilde, slik jeg har skrevet om i innledningskapitlet. Her kan det nevnes at noen somaliere har lengre botid i USA enn i Norge, men representasjonene av gruppa er likevel svært forskjellige i disse to kontekstene.

### **Carol Lee Bacchis analytiske rammeverk**

Jeg har i denne oppgaven basert meg på Carol Lee Bacchis (2009) analytiske rammeverk for å analysere hvordan et politisk problem representeres. For å finne ut hvordan et problem representeres kan man se på den politiske løsningen på problemet. Introduksjonsprogrammet er slik en løsning på «problemene» at flyktninger i Norge ikke i stor nok grad deltar i arbeidslivet. Bacchi mener at løsningene både er med på å bidra til å konstruere problemet og til hvordan det forstås (ibid., s. 1-2). Introduksjonsprogrammet kan altså sies å bidra til å gjøre det til et problem at flyktninger ikke i så stor grad deltar i arbeidslivet, og videre til å skape bestemte forståelser eller representasjoner av arbeidslinja og av flyktninger. Bacchis analysegrep er å ta utgangspunkt i den politiske løsningen på et problem for å finne ut hvordan det blir representert. Flere problemrepresentasjoner kan ligge til grunn for introduksjonsprogrammet: det kan handle om at den nasjonale integreringspolitikken som har blitt ført ikke fungerte på den ønskede måten, at kommunene ikke nødvendigvis gjør en god nok jobb for å integrere flyktninger, eller at flyktninger er ei gruppe som ikke kan kvalifisere seg for arbeid på egen hånd, og at de derfor trenger hjelp til dette. Problemforståelsen bunner også i de implisitte representasjonene av problemet (ibid., s. 2). En implisitt representasjon av flyktninger som kan ligge bak «løsningen» som introduksjonsprogrammet tilbyr, kan være at de er ei gruppe som ikke vil jobbe (jf. avsnittet om arbeidslinja).

Bacchis modell brukes ofte for å analysere politiske dokumenter. Selv om jeg i denne oppgaven ikke skal analysere introduksjonsprogrammet i seg selv eller politiske dokumenter som handler om programmet, så har jeg likevel valgt å bruke hennes modell som inspirasjon i analysen siden denne tilbyr et nyttig verktøy for å analysere materialet. Bacchi stiller i sin modell seks spørsmål for å finne ut hvordan et problem representeres. Disse handler om 1) hvordan et problem representeres i en politisk løsning, 2) hvilke antakelser som ligger bak problemrepresentasjonen, 3) hvordan en representasjon oppsto, 4) hva som



forblir taust og ikke problematisert i representasjonen, 5) hvilke følger representasjonen får og 6) hvordan representasjonen er blitt produsert og spredd, i tillegg til hvordan den kan endres og oppløses (Bacchi 2009). Alle disse spørsmålene blir på ulike måter tematiserte i denne oppgaven, selv om jeg primært har valgt å legge vekt på hennes første spørsmål om hvordan et problem representeres. Dette siden jeg da får frem hvilke representasjoner av problemer som fremkommer i materialet, og siden det også gir mulighet for å se hvilke problemrepresentasjoner jeg og informantene forhandlet om. Jeg har også valgt å tematisere det fjerde spørsmålet til Bacchi i analysen for å finne ut hva som ble underkommunisert i informantenes fortellinger (ibid., s. 2, 12). Ved å stille dette spørsmålet har jeg fått frem andre perspektiver om det som ikke ble uttalt i representasjonene som informantene fremmet, men som også kan være relevante faktorer i den aktuelle sammenhengen. Mine informanter forhandlet og ytte motstand mot representasjoner og diskurser om somaliere. Dette danner et grunnlag for å kunne endre eller bytte ut en problemrepresentasjon (ibid., s. 19). I analysen tematiserer jeg derfor også Bacchis sjette spørsmål om hvordan representasjoner kan oppløses.

### **Integrering og assimilasjon**

Når man snakker om integrering av «minoriteter» mener man ofte det å bli inkludert, det å få like rettigheter som «majoriteten» og at man finner sin plass i samfunnet (Anthias, Morokvasic-Müller og Kontos 2013, s. 6-7). Det å finne ut hvordan «minoriteter» integrerer seg og hvilke strategier de bruker er viktig for å få til integrering (ibid.).

I politiske dokumenter i Europa og i Norge blir integrering i dag fremstilt som en toveis prosess (jf. UNHCR 2005, s. 1; Meld. St. nr. 6 (2012-2013), s. 9; Meld. St. nr. 9 (2009-2010)). Selv om dette ikke er nytt innenfor politisk retorikk, så er det et relativt nytt fenomen i samfunnet fordi integrering tidligere ofte ble omtalt som noe «innvandrerne» skal gjøre. Her er et eksempel på hvordan integrering fremstilles i et norsk politisk dokument:

Integrering er en prosess som omfatter både de som bor her fra før, og de som flytter til landet. Nye innbyggere må tilpasse seg samfunnet de kommer til og ta del i arbeids- og samfunnslivet. De som allerede bor i Norge, må anerkjenne og forholde seg til at befolkningen endres og blir mer mangfoldig (Meld. St. nr. 6 (2012-2013), s. 9).

Et annet eksempel på hva som skal til for at integreringen av «minoriteter» skal bli vellykket står i Djuve og Hagen (1995, s. 49): «[E]n vellykket integrering må baseres på to sett av forutsetninger: Innvandrernes egne ressurser og atferd, og egenskaper ved nordmenn og de norske velferdsarenaene». I begge disse sitatene foreligger det et ideal om at integrering må gå begge veier. Det første sitatet legger vekt på at «minoriteten» kan måtte gi avkall på noen ting ved å tilpasse seg det norske samfunnet, og på at de skal være i arbeid og delta i samfunnet. I det andre vektlegger de at integrering også handler om

«innvandreres» ressurser – kanskje både at de må brukes og bli verdsatt i deres nye samfunn, i tillegg til at «innvandrere» må ha en atferd som fremmer integrering, selv om det ikke presiseres hvordan. «Majoritetens» ansvar blir i det første sitatet fremstilt som kun å handle om at den må anerkjenne mangfoldet «minoriteten» bidrar med. Det andre sitatet vektlegger derimot både nordmenns og velferdstjenestenes egenskaper. Begge sitatene kan tolkes til å handle om at «majoriteten» må inkludere «minoriteten», men innholdet i det andre sitatet kan tolkes som at «majoritetens» ansvar er noe større. Dette siden også velferdsordninger inkluderes der, og siden de kanskje blir ansett for å måtte være mer tilrettelagte for «minoriteter».

Det som kan være problematisk med å bruke integreringsbegrepet er at ulike personer kan legge et ulikt innhold i det (Anthias et al. 2013, s. 1). På grunn av dette kan ansvaret for integrering ofte bli lagt på «minoritetene» selv, men uten tilsvarende ansvar for «majoritet» og myndighet. Kravene om hva «minoriteten» må gjøre for å integrere seg og konsekvensen av eventuelt ikke å gjøre det varierer fra land til land. Krav som stilles for å få permanent oppholdstillatelse og statsborgerskap kan være at man må ta språktester og andre kunnskapstester som handler om landet man bor i (ibid., s. 4-6). Ifølge norsk lovverk får de som har plikt til å delta i introduksjonsprogrammet økonomiske sanksjoner ved ikke å delta (Djuve og Kavli 2007, s. 48). Om disse «minoritetene» ikke fullfører de 250 obligatoriske timene med norskundervisning og 50 timer med samfunnskunnskap er konsekvensen at de ikke får permanent oppholdstillatelse (IMDi 2012).

Integrering stilles noen ganger opp som et alternativt begrep til assimilering. Gullestad (2002, s. 19) forklarer her hvordan hun ser på begrepene «integrering» og «assimilasjon»: «Som *mål* knyttes ordet assimilasjon til et ønske om at 'innvandrere' fullstendig skal overta flertallets kultur, og integrasjon til et ønske om at de skal delta fullt ut, uten nødvendigvis å måtte oppgi alle sine nasjonale og religiøse særtrekk». Å ønske at «minoriteter» assimilerer seg kan således sies å være en motsetning til det å ha et positivt og anerkjennende syn på et kulturelt mangfold i samfunnet (Anthias et al. 2013, s. 3). En vanlig forståelse av integrering er at denne prosessen kun skal skje innenfor den nasjonale rammen i staten som «minoriteten» har innvandret til (ibid., s. 7-8). Forskning på «minoriteter» i andre land har vist at tilpasningen og trivselen i landet «minoritetene» har innvandret til øker om man på noen måte holder kontakt med opprinnelseslandet (Kaya og Baglioni 2008, ref. i Anthias et al. 2013, s. 8). For de «minoriteter» som er marginaliserte i landet der de bor kan det å for eksempel ha økonomisk eller kulturell kontakt med opprinnelseslandet bidra til at de etter hvert blir mer inkorporerte på ulike arenaer i sitt nye land (Morokvasic 2004, ref. i Anthias et al. 2013, s. 8). Noe som kan sees på som problematisk med integrering er at arenaene som innvandrere skal integrere seg i både er i endring og at det er «majoriteten» som har makt til å definere om

innvandrere er integrerte «nok» (Gullestad 2002, s. 20). «Majoriteten» har også makt ved at de setter premissene for hvordan integreringen skal foregå og hva som er målet med denne (ibid., s. 116; Anthias et al. 2013, s. 2).

Personer som tilhører visse bestemte kategorier blir tildelte posisjoner ut fra hvordan disse kategoriene virker sammen, og de har i denne posisjonen ikke samme rettigheter eller fordeler som personer som tilhører andre kategorier har (Crenshaw 1989, ref. i Crenshaw 2006). Flere faktorer virker kan altså virke sammen og bidra til undertrykkelse. Dette gjelder også i integreringsprosessen, der makten som er koblet til ulike kategorier slik som kjønn og etnisitet kan virke sammen (Anthias et al. 2013, s. 8-9). Det at flere kategorier virker sammen skal jeg presentere i analysen min, og jeg tolket måten informantene snakket på som at de hadde ønsker å destabilisere betydningen av forskjellsmarkører de har.

Integrering inneholder i tillegg til makten «majoriteten» har også et aspekt om sosial inklusjon av «minoriteter» (Anthias et al. 2013, s. 2). Integrering av «minoriteter» faller inn under et solidaritetsprinsipp der alle former for solidaritet virker positivt i alle retninger siden det bygger en bro over forskjeller mellom grupper (ibid., s. 10), for eksempel mellom «majoritet» og «minoritet» Det å vise solidaritet og føre en felles kamp for like rettigheter for marginaliserte grupper kan derfor være et tiltak som gagnar flere grupper (ibid., s. 10).

Når det gjelder integreringen av innvandrerkvinner, så kan de i ulike politiske dokumenter som gruppe bli fremstilt som ressurser (Annfelt og Gullikstad 2013, s. 14-15). Når det derimot skrives spesifikt om ikke-vestlige innvandrerkvinner, så blir de ofte fremstilt som et problem på den måten at de har vanskelig å få arbeid på grunn av for eksempel lite eller manglende skolegang, analfabetisme eller på grunn av diskriminering (ibid., s. 14-17). De blir ofte også fremstilte som en byrde og sett på som uønsket, til forskjell fra høyt kvalifiserte menn som innvandrer. Samtidig blir innvandrerkvinner også en slags målestokk for hvor bra integreringen fungerer (Anthias et al. 2013, s. 9, 11).

I de kommende avsnittene skal jeg drøfte det som kan kalles for to retninger av integreringsforståelser, der den første er Gullestads teori om likhetsidealet, og den andre er det norske politiske idealet om mangfold og anerkjennelse.

### *Likhet som ideal*

Idealet om likeverd koblet sammen med idealer om likhet og med tanker om at folk må være like for å passe sammen har lange tradisjoner (de Tocqueville 1969, ref. i Gullestad 2002, s. 82). Gullestad hevder at det i Norge finnes en tolkningsramme om at befolkningen er homogen og at annerledeshet, for eksempel den som «innvandrere» kan representere, truer denne homogeniteten. Hun omtaler forestillingen om befolkningen som homogen som en myte siden det allerede bodde folk av ulike etnisiteter og med ulike religioner i Norge før

den nye innvandringen startet på 1960-tallet (Gullestad 2002, s. 67-68). Forestillingen om innbyggernes homogenitet og likhet har likevel vært sentral for den nasjonale selvforståelsen både i Norge og Norden, og konsekvensen av idéen om forestilt likhet bidrar til at forskjeller mellom mennesker blir sett på som problematiske, provoserende og som en mangel (ibid., s. 68, 73, 83-84, 287). Gullestad mener at myten om homogenitet bidrar til å skape et skille mellom «oss» og «dem», og at «majoriteten» i denne oppdelingen blir hierarkisk overlegen over «minoriteten». Når forestillingen om homogenitet og en oppdeling mellom «oss» og «dem» vedlikeholdes, kan dette medføre problemer for å få til integrering, at gapet mellom «majoritet» og «minoritet» blir større og at majoritetsbefolkningen beholder sin hierarkiske maktposisjon (Gullestad 2002, s. 68, 84, 118)). En understøttelse av at likhet er et ideal i Norge vises i en holdningsundersøkelse der «majoriteten» skulle svare på hva de mener om integrering av «innvandrere» i Norge. Der svarte omtrent halvparten at de mener at «innvandrere» burde prøve å bli så like etniske nordmenn som mulig (Blom 2009, s. 10). Selv om det i denne undersøkelsen ikke blir utdypet hvordan «minoriteten» skal bli lik «majoriteten», så sier dette likevel noe om at likhet blir sett på som ønskelig og normativt av mange i Norge.

Begrepet «likhet» kan deles opp i likhet i kraft av vårt menneskeverd, at vi er like for loven, at vi har like muligheter og i idéen om resultatlikhet (Gullestad 2002, s. 68). «Likhet» er et positivt begrep i Norge, og det å føle seg lik andre henger også sammen med å føle seg like verdig eller verdifull som andre (ibid., s. 68, 82). Historisk sett har «likhet» blitt benyttet om sosiale klasser, og i politikken har idealet om resultatlikhet ved hjelp av økonomisk utjevning lagt grunnlaget for velferdsstaten og tryggheten som denne innebærer (ibid., s. 68; Dahlerup 2003, s. 30). I det norske språket er begrepene «likhet» og «likestilling» beslektede (Dahlerup 2003, s. 30). Begrepet «likestilling» ble lagt til i språket for å betegne kjønn (ibid.). Begrepet «likestilling» brukes i dag også når det gjelder å sidestille for eksempel etniske minoriteter med «majoriteten», og likestillingstanken er fundert i idéen om rettferdighet og utryddelse av diskriminering (ibid.). Som motsetning til begrepet «likhet» kan både «forskjell» og «ulikhet» benyttes. «Forskjell» kan for eksempel brukes når man reflekterer over det ontologiske spørsmålet om hvorvidt kvinner og menn er ens eller forskjellige (ibid., s. 39). «Ulikhet» kan brukes om spørsmål som berører levevilkår slik som lik lønn for kvinner og menn, lik fordeling av makt og når man skal fremheve at for eksempel etniske minoriteter blir utelukket fra arbeidsmarkedet (ibid.). Begrepene «likhet», «forskjell» og «ulikhet» er alle relevante begreper for denne oppgaven siden jeg tematiserer likheter og forskjeller mellom «majoritet» og «minoritet» i tillegg til den ulikheten som oppstår i levevilkår ved at mine informanter ikke får arbeid. I mitt materiale skal jeg vise at likhet kan være et ideal i samfunnet og at noen av informantene i enkelte kontekster velger en strategi om å prøve å bli lik, mens de i andre velger

å yte motstand mot denne normen ved å velge å være forskjellige. Slik jeg har tolket deres utsagn så snakker de om det å være forskjellig som en rett de har og som noe som burde være mer anerkjent enn det er i samfunnet.

Idealet om likhet trenger ikke bare å handle om å se lik ut (Gullestad 2002, s. 83-84). «Majoriteten» bestemmer «hvor, når og hvordan de kategoriske forskjellene mellom ‘nordmenn’ og ‘innvandrere’ skal gjøres relevante», i tillegg til at de kan stille udefinerte og uklare krav til «minoritetene» om hva det å integrere seg skal innebære (ibid., s. 116). Brah kaller det å skille ut «problematisk» forskjeller fra normen for «minorisering» og at «minoriteten» i dette blir gjort til «den andre» (Brah 2003, ref. i Andenæs 2010, s. 210). Gullestad (2002, s. 16, 116) mener at «majoriteten» har makt til enten å inkludere eller å ekskludere «minoriteter» ved å ha makt til å definere hvilke forskjeller som gjøres relevante og definere hva integreringsbegrepet skal innebære. De forskjellene som gjøres relevante kan variere; noen ganger kan det være hudfarge eller annen synlig forskjell som gjøres relevant, mens det andre ganger kan være utdanningsnivå (ibid., s. 72). Mine informanter snakket i intervjuene om sine opplevelser med å få påpekt forskjellskategoriene språknivå og synlig forskjell fra «majoriteten». Mennesker er trent opp til å se eller vektlegge visse markører på forskjell, noe som kan bidra til å essensialisere kategorier av mennesker (Berg og Kristiansen 2010, s. 253-55). Forskere kan destabilisere og avessensialisere representasjoner av kategorier og forskjellsmarkører, for eksempel de Gullestad mener blir sett på som problematiske av «majoriteten». Dette kan de gjøre ved å vise hvordan forskjellsmarkører oppstår og ved å trene opp evnen til å se noe annet enn det man er vant til, samtidig som man destabiliserer dem (ibid., s. 255; Asdal, Berg, Brenna, Moser og Rustad 1998, ref. i Berg og Kristiansen 2010, s. 255).

Ved å fokusere på forskjeller mellom «majoritet» og «minoritet» kan «majoriteten» fremheve likheter innad i gruppa og i dette skape en «forestilt likhet» eller et «forestilt fellesskap» (Gullestad 2002, s. 83-84, 118). Om ikke denne forestilte likheten etableres og om «minoriteter» blir sett på som «for forskjellige», kan «majoriteten» begynne å unnvike «minoriteten», og «minoriteten» kan bli sett på som personer som ikke «hører til» (ibid., s. 81, 83-84). I materialet mitt fremtrer mulige eksempler på dette ved at arbeidsgivere kanskje ikke ønsker å ansette personer som bærer hijab. Likhetstankegangen bidrar også til at andres forskjellighet kan skapes eller forsterkes for å styrke båndene mellom de som anser seg som like (ibid., s. 84). Dette for at de skal kunne opprettholde en følelse av tilhørighet og enhet (ibid.). Gullestad mener at: «Likhetstankegangen innebærer, kort sagt, i mange sammenhenger en løsning (krav om likhet) på et problem den selv langt på vei bidrar til å skape» (Gullestad 2002, s. 116-117). Et mål her kan være å: « (...) holde fast ved et politisk mål om likhet når det gjelder levekår og politiske rettigheter, samtidig som det åpnes opp for mer forståelse for forskjeller når det gjelder

familiebakgrunn, levesett og religiøs tro» (Gullestad 2002, s. 78). Her blir en motsetning til likhetsdiskursen omtalt: diskursen om mangfold. Denne skal jeg tematisere nå.

### *Mangfold og anerkjennelse*

Da Gullestad i 2002 skrev boka *Det norske sett med nye øyne*, som retter kritikk mot hvordan «majoriteten» ekskluderer i stedet for å inkludere «minoriteter» i det norske samfunnet, pekte hun på at likhet er et ideal som hindrer integrering av «minoriteter». Hun peker på at «mangfold» er det eneste begrepet som er en motsats til «likhet» som kan kategoriseres som positivt (Gullestad 2002, s. 83). Det er først etter at hennes bok kom ut at mangfoldsperspektivet på alvor har trådt inn som et politisk ideal for integrering. Jeg viste et eksempel på dette i avsnittet om integrering, og et annet eksempel finnes i Stortingsmelding nr. 49 ((2003-2004), s. 18) der det står at: «Regjeringen mener at mangfold, og ikke likhet, er det normale og ønskelige» og at «Regjeringen vil verne om respekten for å være annerledes. Alle må akseptere at andre har rett til å foreta selvstendige valg av meninger, verdier, religion og levemåte». Enda et eksempel finnes i rapporten *Somaliere i Norge* der det står at «Regjeringen mener at alle i samfunnet, også arbeidsgivere, må forholde seg til at Norge er et samfunn med et mangfold av religioner og kulturelle uttrykk» (AID 2009, s. 42). Fordelene ved å ha mangfold som politisk ideal er at om dette også blir et ideal i samfunnet, så vil folks forskjeller kunne nyttiggjøres og man vil lettere kunne avdekke diskriminering (Dahlerup 2003, s. 48). Noe som er problematisk innenfor mangfoldsperspektivet av integrering er at det ofte ligger et underliggende syn på «kultur» som statisk og en forestilling om at «minoritet» og «majoriteten» har et homogent innhold (Anthias 2013, s. 6).

Mine informanter snakket om at de opplever at deres forskjeller stort sett ikke blir sett på som ønskelige. Dette er noe som kan oppleves som krenkende. En krenkelse betegnes som en subjektiv følelse om hvordan en hendelse oppleves (Fangen 2008, s. 72). Motsetningen til det å bli møtt på en krenkende måte er å bli møtt med respekt og anerkjennelse (Lindner 2000, ref. i Fangen 2008, s. 101). «Anerkjennelse» er et sentralt begrep innenfor mangfoldsbegrepet, og det er koblet til forskjellighet. Anerkjennelse og respekt for forskjellighet er ifølge Fraser i dag på vei til å erstatte kravet om omfordeling (Fraser 1997, ref. i Dahlerup 2003, s. 46) for å blant annet få mer like levevilkår. Fraser mener likevel at anerkjennelse henger tett sammen med omfordeling siden begge trengs i arbeid for rettferdighet (Fraser 1997, ref. i Dahlerup 2003, s. 47). Et annet problem som idealet om anerkjennelse og mangfold har med seg er at maktaspektet ikke brukes i diskursen om mangfold (Dahlerup 2003, s. 48). Spørsmålet er hvem som skal anerkjenne «de andre», og makt blir således likevel aktuelt siden de som anerkjenner er de som har makt (ibid.). Selv om mangfold er det politiske idealet i Norge, så skal jeg i analysen eksemplifisere at dette ikke nødvendigvis er et ideal blant arbeidsgivere som

informantene har møtt. Gullestad (2002, s. 72) peker på at mangfoldet er blitt større i samfunnet, ikke bare grunnet de ulike innvandringsgruppene som finnes i Norge, men også grunnet de verdiendringene som har skjedd i samfunnet. Hun argumenterer for at vi i større grad aksepterer noen former for mangfold, mens vi ikke aksepterer andre på samme måte, og at dette kan vises ved at «majoriteten» har liten toleranse for «innvandrere» ved at de lager skillelinjer mellom «oss» og «dem» (ibid.). De ulike måtene å forholde seg til mangfold vises også ved at fremstillingen av «innvandrere» kan variere fra å presentere dem som et problem til å se på mangfoldet som det flerkulturelle samfunnet innebærer som en ressurs (Fangen 2008, s. 40).

### *Diskriminering og rasisme*

Ved å ha fokus på likhet kan «minoriteter» som ser annerledes ut enn «majoriteten» på grunnlag av dette bli utsatt for diskriminering og rasisme. Det å bruke begrepene diskriminering og rasisme medfører noen utfordringer siden

(...) de fungerer som en felles etikett på ulike fenomener; fra etnisk rensing og folkemord til forskjellsbehandling på boligmarkedet; fra systematisk segregasjon og apartheid til ekskluderende måter å snakke sammen på i bedrifters pauserom; fra overbevisninger om at det eksisterer sammenhenger mellom hudfarge og intelligens til usikkerhet om hva personer med utdanning fra andre land faktisk kan (Rogstad og Midtbøen 2009, s. 1).

Det å diskriminere kan altså innebære et bredt spenn av handlinger som innebærer å forskjellsbehandle mennesker på ulike måter ut fra ulike forhold, for eksempel etnisitet, religion, hudfarge, seksuell orientering, kjønn, alder eller funksjonshemming. Retten til ikke å bli diskriminert er lovfestet i diskrimineringsloven om etnisitet (2013), diskrimineringsloven om seksuell orientering (2013) og likestillingsloven (1978). Når det gjelder etnisk diskriminering, kan det innebære to forhold: «[P]å den ene siden at noen mennesker, på grunn av kjennetegn de selv ikke har valgt, tvinges til å leve sine liv på andre vilkår enn andre. På den annen side dreier det seg om normer for hvordan medmennesker skal behandles» (Djuve og Hagen 1995, s. 230). Politisk sett så er det et mål om at integreringspolitikken skal tilrettelegge for at etnisk diskriminering ikke skal forekomme. Her er et eksempel på dette: «Integreringspolitikken skal bidra til at alle har like muligheter, rettigheter og plikter. Ingen skal bli diskriminert eller stengt ute fordi de har innvanderbakgrunn» (St.meld. nr. 49 (2003-2004), s. 33). Jeg har analysert frem at det skjer en eventuell utestenging av mine informanter.

Innenfor rasistisk ideologi ser man på kulturelle forskjeller som medfødte forskjeller og man kategoriserer mennesker ut fra egenskaper som man anser som medfødte (Hylland Eriksen og Sørheim 2006, s. 62-63; Gullestad 2002, s. 117). Rasisme brukes i dag ofte om «kultur» eller «kulturforskjeller» i stedet for biologiske forskjeller i form av «rase» (Gullestad 2002, s. 149). Grunnen til at

den rasistiske ideologien anses for å være mer farlig enn generelle fordommer og etnisk diskriminering er fordi at denne er mer fastlåst i sin måte å se på mennesker – om de er av en annen «rase», så er de per definisjon forskjellig fra «oss» (Hylland Eriksen og Sørheim 2006, s. 63). Innenfor nyere former av rasistisk ideologi ser man på kulturforskjeller som uforenlige med hverandre og som en grunn til at folk fra ulike land bør leve atskilt (Gullestad 2002, s. 117, 149). Det finnes i denne ideologien et «vi» og et «de» som er basert på opphav, noe som kan bli problematisk for personer i Norge med et annet etnisk opphav enn norsk. Minoritetsbefolkningen diskrimineres i den rasistiske ideologien ikke på grunn av rase, men ut fra «antatt uforenlige kulturforskjeller».

Synlig forskjell er synlige, fenotypiske markører slik som etnisitet, kjønn og alder (Berg og Kristiansen 2010, s. 225). Markører kan som nevnt tillegges ulik betydning i ulike kontekster, og ved å destabilisere forskjellsmarkører kan disse bli avessensialiserte og avrasialiserte. Motsetningen til dette kan være rasisme, som ikke bare rammer mennesker som ser annerledes ut, men som også kan komme til uttrykk ved at man ser på andres «kultur» som «for annerledes» (Gullestad 2002, s. 149). Begrepet «kultur» har vært viktig i utformingen av nasjonalstater og av norsk nasjonal identitet (ibid., s. 162-163). «Fremmedkulturell» kan brukes om «innvandreres kultur» som en kontrast til «vår kultur» (ibid., s. 162). «Vår» eller «norsk» kultur trenger ikke å bli fremstilt som bedre enn andre «kulturer», men det å omtale den slik kan skape grenser til de som ikke deler samme skikker, og til å gjøre «norsk» kultur til normen (ibid., 163-64). Gullestad (2002, s. 164-65) eksemplifiserer dette med at om en innvandrer begår en kriminell handling, så brukes oftere «kultur» som årsaksforklaring mens sosial bakgrunn brukes om det er en nordmann. «Innvandrere» homogeniseres ved at de omtales som like selv om det eneste de har til felles er at de er forskjellige fra «majoriteten» (ibid., s. 91). Dette gjelder også innvandrerkvinner både generelt og av kvinner fra samme land. Deres «kultur» blir i flere politiske dokumenter presentert som et problem og som et hinder for yrkesdeltakelse (Annfelt og Gullikstad 2013 s. 17). Det at «vi» definerer «dem» og at deres kultur omtales som grunnen til utfordringene gruppa har kalles kulturalisering (ibid., s. 18). I analysen skal jeg vise andre måter å forstå det at noen somaliske kvinner ikke deltar i arbeidslivet, blant annet ved å rette søkelyset på integreringssystemet.



### **3. METODE**

I dette kapitlet skal jeg gå gjennom hvilken metode jeg har benyttet og vise noen metodiske valg jeg har foretatt underveis i arbeidet med denne oppgaven. Jeg kommer til å redegjøre for utvalg av informanter, drøfte utfordringen med å forske på en stigmatisert gruppe, si noe om hvordan jeg ser på min posisjon som forsker og nevne noen språklige utfordringer som har oppstått underveis.

#### **Kvalitativ metode og kvalitative intervjuer**

En grunn til å bruke kvalitativ metode er at denne kan gi kunnskap som bidrar til å forstå sosiale fenomener, andre menneskers liv, deres opplevelser og refleksjoner av deres situasjon (Thagaard 2003, s. 11-12). Jeg valgte å utføre delvis strukturerte intervjuer, noe som innebærer å bestemme hovedtemaene i intervjuene på forhånd og å la informantenes fortellinger bestemme rekkefølgen temaene ble tatt opp (ibid., s. 85). Når man utfører delvis strukturerte intervjuer får forskeren mulighet til å stille spørsmålene på en måte som er tilpasset informantens nivå (ibid.). For meg ble dette aspektet veldig relevant siden mine informanter hadde forskjellig nivå i norsk og siden det ikke er deres morsmål.

#### **Informantene**

Jeg har utført en undersøkelse der informantene tilhører en etnisk minoritet. Dette regnes som sensitiv informasjon og jeg måtte derfor få prosjektet mitt godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Jeg har anonymisert mine informanter med bakgrunn i dette, og fordi det somaliske miljøet ikke er veldig stort i kommunen jeg har undersøkt. En annen grunn til det å anonymisere og å behandle personopplysninger om informanter konfidensielt er at det er et forskningsetisk prinsipp innenfor samfunnsvitenskapelig forskning (NESH 2006, s. 18). For å ivareta informantenes anonymitet har jeg valgt flere metoder. For det første har jeg gitt dem fiktive navn slik at de ikke skal gjenkjennes. Jeg kaller dem for Faisa, Deqa, Luul, Ruun, Hanin og Yasmin. For det andre så navngir jeg ikke kommunen de bor i, og for det tredje så skal jeg ikke spesifikt oppgi alder, botid i Norge og oppholdsstatus om den enkelte informant. På generelt grunnlag kan jeg likevel si at de på intervjutidspunktet var mellom 26 til 45 år og at de har bodd i Norge mellom 3,5 til 5 år. Noen kom som asylsøkere, andre som familiegjenforente og noen som kvoteflyktninger gjennom FN. To av dem har ingen arbeidserfaring fra Somalia, mens øvrige fire har arbeidserfaring derfra i varierende grad. To har ingen skolegang fra før, mens fire har noen års skolegang fra Somalia. Fire av informantene var enslige mens de deltok i introduksjonsprogrammet, og to var gifte. To av informantene hadde barn mens de deltok i programmet, hvorav den ene har mange.

Når man skal utføre kvalitative intervjuer er det viktig å finne informanter som er representative og gode (Kjeldstadli 1999, s. 195). Hva gode og representative informanter innebærer er ikke entydig. Innenfor kvalitativ forskning er ikke informantene representative i en streng forstand. Det gir derfor ikke

nødvendigvis mening å snakke om representativitet innenfor kvalitative studier siden hva som defineres som representativt blir subjektivt og fordi ingen informant kan sies å være representativ for ei gruppe, men kun for seg selv. Det mine informanter har til felles er kun at de er somaliske kvinner og at de har noen erfaringer som er like. I ordets dagligdagse betydning, der man mener «det å være et eksempel på», kan informantene sies å være representative, men jeg tenker at man må være forsiktig med en slik essensialistisk tenkning om grupper, særlig om man har et konstruktivistisk utgangspunkt slik jeg har i denne undersøkelsen. Mine informanter er derfor ikke nødvendigvis representative for gruppa somaliske kvinner, men kun representanter fra gruppa med visse delte erfaringer.

Innenfor kvalitative studier velger man ut informanter ved å foreta «strategiske utvalg», noe som innebærer å finne informanter med bestemte erfaringer, egenskaper og kunnskap som kan bidra med informasjon om temaet, i motsetning til å velge dem ut tilfeldig fra ei gruppe (Thagaard 2003, s. 53, 55). For å sikre at man finner informanter til kvalitative intervjuer bruker man ulike seleksjonsmetoder. Man kan for eksempel foreta et «tilgjengelighetsutvalg», noe som innebærer at man finner informanter som representerer egenskaper som er viktige for problemstillingen, og at personene på noen måte er tilgjengelige for forskeren (ibid., s. 53-54). Selv om tilgjengelighetsutvalg kan gi et skjevt utvalg innenfor ei gruppe, så valgte jeg likevel å finne informanter på denne måten siden dette var den sikreste måten å få informanter på. Jeg fikk ei liste fra arbeidsplassen jeg samarbeidet med i denne oppgaven med navn på somaliske kvinner som oppfylte kriteriene jeg hadde bestemt, og jeg valgte ut tilfeldige personer fra denne. Kriteriene var at de skulle ha fullført programmet for cirka 1-2 år siden og at de ved avslutning av introduksjonsprogrammet ikke skulle ha nådd målet sitt. Når man foretar tilgjengelighetsutvalg kan et problem når det gjelder representativitet (dvs. å få et mest mulig representativt utvalg innenfor en metode som ikke gir representative informanter) være at de som velger å være informanter ofte har høyere utdanning og at det er ofte personer som mestrer sin livssituasjon godt i tillegg til at de ønsker å snakke om den (ibid., s. 54). Ingen av mine informanter hadde høyere utdanning, noe som ikke er særlig overraskende med tanke på at det er få som har hatt muligheten til å ta utdanning i Somalia, og at de dessuten relativt nylig hadde ankommet Norge. Jeg opplevde det også som variabelt hvor godt de så ut til å mestre situasjonen sin. Noen uttrykte sterke følelser og gråt når de fortalte om den, noen virket opprørt og sint, mens andre snakket uten å gi uttrykk for noen merkbare følelser. Det de så ut å ha til felles var at de ønsket å si noe om hvordan de opplever sin situasjon som somalisk kvinne og arbeidsledig, om de hindringer de har møtt og hvilke muligheter de ser for å integrere seg. Av den grunn kan man si at selv om noen ga uttrykk for sterkere følelser enn andre, så var de like i det henseende at de ønsket å snakke om situasjonen sin. Jeg opplevde ikke at noen ikke ønsket å svare på spørsmålene mine og fortelle om sine tanker. Det kan godt hende at de

som av ulike grunner ikke ønsket å delta i undersøkelsen hadde andre måter å forholde seg til situasjonen sin på. De kunne kanskje ha representert andre ståsted i tillegg til å ha fremstilt mer problemfylte måter å forholde seg til sin situasjon (Thagaard 2003, s. 54). Det kan også hende at flere av mine informanter syntes det var vanskelig å snakke om enkelte temaer. Det er derfor ikke sikkert at de alle så på det som en enkel oppgave å formidle hvordan de opplever sin situasjon. Når det gjelder konklusjonen for denne oppgaven, mener jeg derfor at det ikke går an å si at sammensetningen av utvalget av informanter medfører at jeg kun fremstiller personer med for like livssituasjoner eller utgangspunkt, noe som Thagaard (2003, s. 54) peker på som viktig når man skal konkludere. Dette fordi at de på flere måter er ulike hverandre både når det gjelder utdannings- og yrkesbakgrunn, alder og familiesituasjon.

Som utvalgsmetode kunne jeg også ha valgt «snøballmetoden», som innebærer å velge ut et fåtall informanter for så å be dem om å foreslå andre informanter som de kjenner (ibid.). Jeg valgte å ikke bruke denne metoden fordi jeg så det som viktig å prøve ivareta at mine informanter ikke skulle stå hverandre nær, men det er selvfølgelig fullt mulig at de likevel kjenner hverandre. Jeg ser særlig i ettertid at det ikke ville vært gunstig å velge denne metoden siden det var flere som fortalte at det å snakke om hvilket mål man velger i introduksjonsprogrammet og hvorvidt man har nådd dette målet eller ikke kan være et følsomt tema å snakke om med andre enn den nærmeste familien.

Selv om mine informanter ikke kan sies å være representative for gruppa somaliske kvinner, kan flere av dem likevel regnes som gode informanter ved at de kunne gi meg besvarelser om temaet for oppgaven med tanke på deres erfaring som tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet. I min undersøkelse ble informantenes språkkunnskap og ordforråd viktige faktorer å ta hensyn til for å kunne få utdypede fortellinger om spørsmålene. På grunn av forskjellen på informantenes språknivå ble det ganske stor variasjon på hvor brukbart og rikt materialet fra intervjuene ble. De «beste» informantene ble for min del de som snakket best norsk siden det var de som fortalte mest.

Jeg intervjuet seks kvinner, men jeg kontaktet mange flere enn disse. Flere jeg kontaktet forsto ikke det jeg sa eller så ønsket de av ulike grunner ikke å delta i undersøkelsen. Utvalgets størrelse skal være så pass lite at materialet skal være mulig å analysere dyptgående innenfor den gitte tidsrammen (Thagaard 2003, s. 57). Valget om å intervju seks kvinner for denne oppgaven er begrunnet i lengden på denne oppgaven. I tillegg til å intervju kvinnene kunne jeg ha intervjuet programrådgivere, som er de som har ansvar for å gi råd og veiledning til deltakere i introduksjonsprogrammet. Ved å gjøre dette kunne jeg ha fått et større helhetsbilde og andre perspektiver om problemstillingen. Dette var noe jeg planla i begynnelsen av arbeidet med undersøkelsen, men jeg endte opp med å ikke gjøre det fordi det ville bety at jeg kanskje ville ha intervjuet to eller tre programrådgivere og omtrent like mange kvinner. Dette så jeg på som for få

informanter fra hver gruppe siden materialet fra de respektive gruppene trolig ville ha blitt for lite og for tynt til å analysere. Jeg så det derfor som mer hensiktsmessig kun å intervju kvinnene. Jeg valgte med dette også å spisse problemstillingen slik at den skulle handle om kvinnes refleksjoner og erfaringer, og det ble da uansett kun aktuelt å intervju dem.

### *Det å forske på en stigmatisert gruppe*

Det å forske på en stigmatisert gruppe er ikke uproblematisk siden faren ved å skrive om en slik gruppe er at teksten skal bli en reproduksjon av forståelsene som finnes i samfunnet og at det skal medføre en ytterligere belastning for informantene (Thagaard 2003, s. 60-61). Hensikten med denne oppgaven er som nevnt at jeg ønsker å nyansere de negative forestillingene om somaliere og å bidra til forståelse og innsikt om gruppa. Det som i denne sammenhengen er utfordrende er at det å vise forståelse til informantene kan bidra til at de føler at de får støtte og opplever at det å delta er positivt, mens det å fokusere på gruppas problemer også kan bidra til å forsterke en følelse av at situasjonen de er i oppleves som mer problematisk (ibid.). I teorikapitlet skrev jeg at Bacchi (2009, s. 19) mener at det å yte motstand mot en diskurs kan skape mulighet for å endre eller bytte ut en problemrepresentasjon. Denne muligheten benyttet alle informantene ved å på hver sin måte fremstille andre representasjoner av somaliere. Siden vi i intervjuene snakket om hvordan somaliere blir fremstilte på negative måter, så kan det hende at de opplevde det som belastende å delta, men siden de ytte motstand tenker jeg at de likevel kan ha sett det som positivt å delta.

### **Min posisjon som forsker**

For å kunne bidra til å vise et mer nyansert bilde av somaliere og å bidra til å øke forståelse og innsikt om gruppa, har jeg gitt mine informanter en stemme. Dette innebærer likevel ikke at det bare er deres stemmer jeg fremstiller. Dette er fordi at jeg ser på forskningsprosessen fra et konstruktivistisk perspektiv, der man mener at menneskelig interaksjon er det som konstruerer en felles fortolkning av virkeligheten (Järvinen og Mik-Meyer 2005, s. 13). Jeg ser således på materialet i denne oppgaven som utformet i en samproduksjon mellom meg og informantene. Produksjonen av materialet skjer gjennom vekselvirkningen mellom informantenes fortellinger og forskerens spørsmål selv om det er forskeren som står for analysen (Kjeldstadli 1999, s. 194). Ut fra dette synet bidrar forskeren i produksjonen av fortellingen, og vedkommende er dermed ikke en nøytral og utenforstående person som kun fremstiller det informantene har sagt (Hydén 1997, s. 17). Om man som forsker tror at man kan leve seg inn i fortellingen til informanten uten selv å være farget av sin egen førforståelse, blir analysen og resultatet av undersøkelsen ofte bare en reproduksjon av denne førforståelsen (Bourdieu 1993, s. 51, ref. i Järvinen og Mik-Meyer 2005, s. 13). I intervjuene prøvde jeg å tilrettelegge slik at informantene kunne fortelle fritt om temaet ved at jeg prøvde å stille åpne

spørsmål (Kjeldstadli 1999, s. 193). Selv om de fikk snakke fritt og bidra aktivt i samtalene med sine fortellinger, så er det jeg som har stilt og bestemt spørsmålene og det er derfor ikke bare informantenes stemme som kommer frem i materialet (ibid., s. 194). Det er forskeren som har makt til å bestemme hvilke spørsmål og temaer intervjuet skal inneholde og hvilke oppfølgingsspørsmål som ansees å være relevante (Kvale og Brinkmann 2009, s. 52, 93). Jeg har både bestemt temaet for intervjuene, spørsmålene som ble stilt og som ikke ble stilt, jeg har tolket materialet ut fra min forforståelse og jeg har også valgt ut hvilke deler av intervjuene som skal være med i denne oppgaven. Med tanke på disse faktorene så mener jeg derfor at det ikke blir riktig å si at jeg i denne oppgaven snakker på vegne av mine informanter selv om jeg har gitt dem en stemme.

### *Jeg som majoritet*

I min oppgave har jeg fokus på «majoritet» og «minoritet» og på integrering av «minoriteter». En problemstilling innenfor dette temaet er at informantene kan se på meg som en representant fra «majoriteten». Jeg møter dem i egenskap av forsker og jeg har et tema som de kan tolke som at jeg har et negativt fokus på dem siden de var utvalgt med bakgrunn i at de ikke kom ut i arbeid eller ordinær utdanning etter introduksjonsprogrammet. Når personer i minoritetsposisjon møter noen i majoritetsposisjon kan de svare det de tror at forskeren (eller den fra «majoriteten») vil høre (Thagaard 2003, s. 99-100). Selv om intervjuet er en samskaping mellom forsker og informant, er det likevel viktig for forskeren å være bevisst på egne verdier og synspunkter, for om disse kommer frem i stor grad i intervjuet, kan informanten gi besvarelser i samsvar med disse i stedet for å si sine egne meninger (ibid.). Jeg er som forsker påvirket av samfunnsdiskursene om likhet, likestilling, integrering og av de negative representasjonene om somaliere. Selv om jeg har hatt mange flotte møter med somaliere i mitt arbeid med flyktninger, og selv om jeg derfor ikke er enig i eller tror på det entydige negative bildet som knyttes til gruppa i medias fremstillinger, så påvirkes jeg like fullt av dem på en eller annen måte. Det er derfor viktig å reflektere over hvordan jeg kan ha preget intervjuene og måten informantene har svart på (ibid., s. 100). Mine holdninger og verdier trenger ikke nødvendigvis å ha blitt synlige ved at jeg sa ting rett ut, men de kan ha påvirket intervjuene ved at jeg for eksempel ikke alltid klarte å stille åpne spørsmål innenfor noen temaer, for eksempel de som handlet om likestilling og likeverdighet, siden jeg tar det for gitt og har det som norm. Det at jeg ikke alltid klarte å stille åpne spørsmål innenfor noen temaer og at jeg kan ha blitt en representant for de negative holdningene i samfunnet, kan ha bidratt til at informantene svarte på en måte de trodde jeg ønsket at de skulle svare på. Vi kom på ulike måter inn på de negative representasjoner av somaliere, og alle informantene ytte da motstand ved å uttrykke andre representasjoner av gruppa. Når vi kom inn på de negative representasjonene, kan måten de snakket om integrering også ha vært en forhandling om å komme ut av en minorisert

posisjon, og en forhandling som handlet om å vise at somaliere er en heterogen gruppe bestående av verdige mennesker selv om ikke alle medlemmene jobber.

Den sosiale avstanden som kan finnes mellom forsker og informant kan skape problemer ved at informanten ikke får tillit til forskeren (Thagaard 2003, s. 98-99). Denne avstanden kan minske om forskeren enten har kjennskap til eller selv er en del av miljøet til informanten (ibid., s. 99). Jeg har noe kjennskap til miljøet siden jeg møter mange somaliere i arbeidet mitt, men jeg kan ikke sies å være en del av miljøet. Det kan likevel hende at min erfaring bidro til at jeg fikk god kontakt med de fleste av informantene, at intervjuene stort sett hadde en god flyt og at flere av informantene snakket mye. Jeg skal utdype dette mer i neste avsnitt. Det at jeg selv arbeider innenfor systemet som er tenkt å være et bidrag for å integrere flyktninger gjør også at jeg bærer med meg noen forståelser derfra. Hva disse forståelsene består i og hvordan de har virket inn på oppgaven er vanskelig å si for sikkert. Jeg opplevde det som en utfordring å klare å se på temaene jeg skulle undersøke som en utenforstående med friske øyne både før, under og etter intervjuene. Mer konkret så ser jeg i ettertid at jeg kunne ha stilt noen spørsmål annerledes og at jeg kunne ha stilt mange flere utdypningsspørsmål i noen av intervjuene. Min evne til å være nysgjerrig, til å prøve å forstå hva informantene mente og til å stille spørsmål på en måte som gjorde at de forsto, kan likevel ha vært faktorer som medførte at avstanden mellom oss ble mindre og at jeg likevel fikk mye ut av flere av intervjuene. Det at jeg har en del kjennskap til temaet fra før har også sine fordeler siden dette kan ha gitt meg en annen inngang for å jobbe med oppgaven enn om jeg ikke hadde hatt denne.

### **Språklige utfordringer**

Siden språk har vært et gjennomgående tema i hele forskningsprosessen og noe som har bydd på ulike interessante utfordringer underveis, velger jeg her å skrive om noen eksempler på hvordan. I et intervju er det viktig at forskeren stiller spørsmålene ut fra nivået til informanten i tillegg til å ta hensyn til deres ordforråd og bakgrunn (Kinsey, Pomeroy og Martin 1948, s. 52, ref. i Kvale og Brinkmann 2009, s. 147; Thagaard 2003, s. 85). I mine intervjuer ble dette et viktig aspekt siden informantene ikke har norsk som morsmål og siden de har lært norsk i voksen alder. Jeg måtte både finne ut av og ta hensyn til informantenes språklige nivå ved utforming av spørsmålene i intervjuguiden og i selve intervjuene. Det at forskeren er den som har vitenskapelig kompetanse kan bidra til at det blir en maktasymmetri mellom forsker og informant (Kvale og Brinkmann 2009, s. 52). I mitt tilfelle hadde jeg ikke bare vitenskapelig kunnskap, men også en språklig kunnskap som de ikke besitter i samme grad. Når informantene ikke forsto et spørsmål ble jeg bevisst maktasymmetrien siden jeg da opplevde den som mer synlig. Hadde jeg hatt finansiering kunne jeg ha brukt tolk for å øke sannsynligheten for at de skulle forstå. Et annet aspekt ved maktasymmetrien i intervjuene kom også frem ved at informantene noen ganger

kunne forstå spørsmålet, men at de ikke alltid klarte å formulere det de ønsket å svare. Hylland Eriksen og Sørheim (2006, s. 130) skriver følgende om konsekvensene av det å ikke kunne uttrykke seg slik man ønsker:

Når vi etter hvert får øye på de mange nyansene og kommunikasjonsnivåene som ligger i språket, blir det også lettere å forstå nøyaktig hvor handikappede innvandrere av og til må føle seg fordi de mangler evnen til å uttrykke seg presist og nyanserikt på norsk. Et slikt språklig handikapp kan faktisk godt sammenlignes med fysisk funksjonshemming. Det reduserer menneskers aksjonsradius og gjør at de ufrivillig blir behandlet som ofre, barn eller på andre måter mindreverdige. Her ligger en fundamental maktforskjell mellom nordmenn og innvandrere.

Jeg prøvde å være bevisst på at vi kanskje ikke alltid ville klare å forstå hverandre fullt ut i løpet av intervjuene. Med bakgrunn i denne kjennskapen prøvde jeg å formulere meg på en så enkel måte som mulig i intervjuene, men til tross for dette så måtte jeg likevel noen ganger omformulere spørsmålene for å tilpasse dem til deres språklige nivå. Jeg fikk også makt i de situasjonene der jeg formulerte for vanskelige spørsmål og informantene kom da i et større handikapp enn nødvendig. Deres «aksjonsradius» ble mindre i disse tilfellene, og våre språklige (mis)forståelser av hverandre kan også ha medført at deres forståelse av mine spørsmål kan ha vært annerledes enn min hensikt med dem var. Dette merket jeg noen ganger ved at de svarte på en måte som viste at de ikke hadde forstått spørsmålet. Noen ganger klarte vi å finne ut av det sammen, andre ikke. Grunnet deres språklige nivå kan også deres svar ha blitt forringet og annerledes uttalt og forstått av meg enn hva informanten egentlig mente.

I maktasymmetrien som kan finnes mellom forsker og informant har også informanten makt ved at hun kan bestemme hvor åpent og hvor mye hun forteller til forskeren om sine tanker og erfaringer (Thagaard 2003, s. 84). For å tilrettelegge og prøve å balansere en skjevhet i maktforholdet må forskeren tilrettelegge for en god atmosfære ved å bruke oppmuntrende respons og ved å engasjere seg i informantenes besvarelser (ibid., s. 84, 86-87, 91). Dette gjorde jeg i så stor grad jeg klarte, og jeg så det som ekstra viktig med tanke på at vi ikke alltid forsto hverandre. Om informanten ser ut til å snakke fritt og åpent i intervjuet kan det være et tegn på at hun ikke føler seg underordnet (ibid., s. 101). Selv om det var mange språklige utfordringer i intervjuene så opplevde jeg at de fleste informantene snakket fritt og at de fikk tillit til meg. Dette kan indikere at jeg klarte å balansere en mulig skjevhet i maktforholdet mellom oss.

I mitt daglige arbeid med flyktninger er jeg vant til å møte somaliere og andre «minoriteter» regelmessig, og dette var en erfaring som jeg ved flere anledninger kunne dra nytte av. Selv om jeg vanligvis bruker tolk i mitt arbeid, noe jeg altså ikke gjorde i intervjuene, så har det skjedd utallige ganger at jeg av ulike grunner har måttet prøve å kommunisere med personer som ikke har norsk som morsmål uten å ha tolk. Jeg tror at disse erfaringene kan ha bidratt til at kommunikasjonen gikk relativt bra med de aller fleste informantene, og at min erfaring har gitt meg strategier for å forstå hva personer som ikke har norsk som

morsmål prøver å formidle. Dette opplevde jeg som en god ferdighet å ha med meg i de situasjonene der jeg og informantene måtte omformulere oss for å forstå hverandre. Jeg fikk kanskje av den grunn også ut mer av intervjuene enn andre som ikke har samme erfaring ville ha fått. Det som likevel her ble en utfordring var at jeg trodde at jeg i intervjusituasjonen forsto hva de snakket om, mens jeg ikke gjorde det når jeg hørte på intervjuene i ettertid.

### *Familiemedlemmer som tolker*

Før jeg møtte informantene hadde jeg fortalt til dem at jeg ikke skulle bruke tolk i intervjuene, noe som medførte at tre av dem valgte å ha med seg familiemedlemmer som kunne tolke for dem. Det å ha dem med i samtalen medførte både fordeler og ulemper. Selv om det å være tolk er en profesjon i Norge så er ikke yrkestittelen beskyttet (Elven 2013, s. 10), men man kan etter å ha bestått en prøve i tolking bli en statsautorisert tolk (Tolkeportalen 2011a). Tolkeyrket har en rekke etiske retningslinjer som tolkene må forholde seg til. Disse omhandler blant annet at tolken må ha nødvendige kvalifikasjoner, ikke være inhabil og at vedkommende kun skal tolke det som blir sagt og ikke legge til eller endre noe (Tolkeportalen 2011b). Familiemedlemmene som fungerte som tolker var ikke profesjonelle, og de oppfylte heller ikke de ovenstående kriteriene. De hadde en rolle som både tolk og samtalepartner, og de hjalp informantene og meg med å oversette det som ikke ble forstått. De forklarte og diskuterte også ulike temaer i intervjuene med informantene. I dette oppsto det noen problemstillinger: Jeg kan ikke være sikker på at familiemedlemmet oversatte det jeg faktisk spurte om og det som informantene svarte i de tilfellene der vedkommende hjalp oss. Jeg kan heller ikke vite om de ba informantene om å svare på en viss måte eller om de svarte noe som ikke var hennes mening. Dette ville i og for seg også ha vært på samme måte om vi hadde brukt profesjonelle tolker for de som ønsket det. En tolk har makt i samtalen ved at vedkommende kan være den eneste i samtalen som forstår hva begge parter sier (Galal og Galal 1999, s. 144). Som tolkebruker er man derfor avhengig av at tolken følger sine yrkesetiske retningslinjer og handler på en etisk måte. Elven (2013) fant i sin undersøkelse om hvordan tolker forholder seg til sine arbeidsoppgaver at det råder forskjellige meninger om tolking. Noen mener at de skal tolke alt som blir sagt og å nøyaktig gjengi det som begge parter sier uten å ta hensyn til om dette kan bli misforstått eller om det som sies bærer preg av å være en misforståelse mellom partene (ibid., s. 42-44). Andre tolker mente derimot at de i tillegg til å gjengi det som blir sagt, også har en rolle som kulturformidler, noe de sa blant annet innebærer å vise respekt for den det tolkes for og for deres kultur (ibid., s. 44). I sin rolle som kulturformidlere velger de derfor å legge til opplysninger som de mener bidrar til en større samfunns- og kulturforståelse. Når det gjelder familiemedlemmene som fungerte som tolker i mine intervjuer, så kan jeg ikke vite hva de oversatte den ene eller andre veien eller hva som var utsagn fra informantene og fra vedkommende selv. Jeg kan heller ikke vite om de valgte å tolke på en måte der de sa alt som ble sagt eller om de tok en rolle som



kulturformidlere i tillegg. Ingen av delene trenger likevel å sees på som problematisk siden man kan se på det de sa, uavhengig om det var deres egen eller informanten sin mening, som en del av den samproduksjonen som intervjumaterialet er. Om man velger å se det på denne måten kan man også si at de var informanter på lik linje med kvinnene, noe jeg har valgt å gjøre. At det var familiemedlemmer og ikke profesjonelle tolker som var med på å produsere materialet kan ha vært mer hensiktsmessig i intervjusituasjonene siden informantene kanskje ikke ville ha hatt tillit til profesjonelle tolker på samme måte som til familiemedlemmer.

I et av intervjuene der et familiemedlem tolket oppsto noe jeg opplevde som en utfordrende situasjon. Sønnen til Hanin så ut til å ønske å legge føringer for hva mora skulle si når hun formidlet at hun så på det å bære hijab som en mulig grunn til at somaliske kvinner ikke får arbeid etter endt introduksjonsprogram. Han begynte da å blande seg på en måte jeg ikke oppfattet at han gjorde tidligere i intervjuet. Han begynte å diskutere med mora si og han virket opprørt siden han begynte å snakke med høyere stemme. I dette intervjuet tok jeg ikke lydopptak, men kun notater. Sønnen hennes ba meg om ikke å skrive ned det som ble sagt om bruk av hijab, og det var tydelig at han ønsket å styre hva som skulle bli produsert i intervjuet til tross for at Hanin ønsket å formidle dette. Jeg tolket dette som at han ønsket å dreie samtalen bort fra temaet, kanskje fordi han opplevde det som problematisk. Dette kan ha vært grunnen til at Hanin etterpå ikke fortsatte å snakke om temaet, og til at vi veldig kort tid etterpå avsluttet intervjuet. Jeg merket ikke dette da, men hans bidrag i produksjonen i form av at han ikke så ut til å ønske å være med i en samtale om dette temaet, kan ha vært en bidragende faktor til at vi ganske brått avsluttet intervjuet. På samme måte som jeg som forsker ikke er en nøytral part i intervjuene, så var altså heller verken sønnen til Hanin eller øvrige personer som fungerte som tolker nøytrale parter, men i høyeste grad deltakere i samtalen og i produksjonen av materialet.

Alt i alt mener jeg at det var bra at de informantene som hadde med seg familiemedlemmer som tolk hadde det, for jeg ville ikke ha kunnet utføre intervjuene om de ikke hadde vært der og hjulpet oss. Det at informantene som ønsket det fikk hjelp fra dem var bedre enn om det ikke var noen der til å hjelpe oss. Besvarelsene hadde da kanskje ikke blitt like utfyllende på spørsmålene som var vanskelige å forstå og å svare på. Det var en fordel at de tok med seg en person som sto dem nær siden dette kan ha betydd at de har felles verdensoppfatning, at de har tillit til og føler seg trygg med dem. Dette siden det er viktig å skape en trygghet for informanten i intervjuet.

#### *Informert samtykke*

Det å innhente informert samtykke for deltakelse i et prosjekt innebærer at man informerer deltakerne om hvilket mål undersøkelsen har, at deltakelsen er frivillig og at de vil bli anonymisert i teksten (Kvale og Brinkmann 2009, s. 88). Ved innhenting av dette var familiemedlemmene til stor hjelp siden de forklarte

for informantene hva prosjektet går ut på. Dette er viktig både etisk sett, og for å prøve å tilrettelegge for en større trygghet for informantene.

#### *Hvordan jeg har valgt å skrive sitatene*

Informantene har bodd i Norge i noen år, og de fleste har et forståelig språk selv om de ikke snakker feilfritt norsk. Jeg opplevde det som aller lettest å forstå informantenes utsagn i selve intervjusituasjonene, i stor grad også når jeg hørte på intervjuene, mens jeg ikke alltid kunne forstå deres utsagn når jeg leste intervjuene som jeg selv hadde transkribert. Noen utsagn ble intetsigende for meg på grunn av at de språklig sett er vanskelige å forstå, noe som gjaldt særlig når jeg kun leste enkeltsitater uten å ha konteksten rundt besvarelsen. Jeg tenker også at lesere av denne oppgaven vil kunne få samme problem, så for å prøve å unngå misforståelser om hva informantene har sagt har jeg valgt å korrigere deres sitater i denne oppgaven.

På 1970-tallet var forskning opptatt av å synliggjøre ulike undertrykte grupper og å «gi dem en stemme». Som et ledd i dette valgte man ofte ikke å redigerte det muntlige språket til informanter, noe som man derimot i dag ofte velger å gjøre. Når man transkriberer et intervjuopptak skal man konvertere talespråk til skriftspråk, men det finnes ikke regler for om man ved transkribering skal skrive slik informanten faktisk snakker eller innenfor skriftspråksnormen (Kvale og Brinkmann 2009, s. 186-187, 189, 194). Man må vurdere hva som er hensiktsmessig i den aktuelle teksten, og for min del ble dette en avveining. Det kan jo oppleves som merkelig at sitatene i teksten gir inntrykk av at informantene snakker perfekt norsk selv om de kun har bodd i Norge i relativt kort tid, og når et av temaene som mange av dem snakket om var at de ikke snakker godt norsk ifølge dem selv og omverdenen. I min transkripsjon har jeg i flere tilfeller altså foretatt en fortolkning og etter beste evne prøvd å uttrykke hva informantene mener. Jeg kan likevel ikke være helt sikker på at jeg har forstått og transkribert det de faktisk mente. Jeg tenker uansett at teksten flyter bedre ved at jeg tok valget om å korrigere sitatene, og at det vil lette både lesing og forståelse av det informantene har sagt. En annen grunn til at jeg tok dette valget er at det kan være etisk uriktig å velge å skrive sitatene slik de ble sagt. Det å skrive sitatene på en slik måte kan vise til intellektuell svakhet hos informantene og dermed bidra til å stigmatisere gruppa (ibid., s. 195). Det er noe jeg selvfølgelig ikke ønsker.

Når jeg korrigerer sitatene jeg valgte ut, så jeg meg nødt til å redigere bort deler av enkelte sitater enten fordi noe informasjon ikke var relevant i konteksten der jeg skulle bruke sitatet eller fordi disse delene ikke var forståelige. I mange av sitatene jeg har redigert har jeg valgt å utelate ord på flere steder. Siden jeg kan ha gjort dette på flere steder i samme sitat så har jeg valgt ikke å vise ellipse med «(...)» hver gang. Dette fordi at jeg tenker at det å ha flere ellipser i samme sitat ville ha vært uhensiktsmessig siden det gjør lesingen vanskeligere. Når mine ord er satt inn for å underlette lesingen har jeg brukt hakeparentes.

## 4. REPRESENTASJONER AV SOMALIENE

### **Representasjonen av somaliere som problematiske og vanskelige**

Somaliere oppfattes ofte som ei «problematiske» gruppe siden dens medlemmer statistisk sett i høy grad mottar økonomisk sosialhjelp og i liten grad er i arbeid (Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 16). Flere studier viser at en av grunnene til at noen somaliere ikke lykkes med å integrere seg og å få jobb skyldes at de har lite kunnskap om og erfaring med det norske systemet (AID 2009, s. 10). Forskning har vist at møter mellom somaliere og ansatte i offentlige etater kan være preget av en gjensidig mistillit og fordommer (Fangen 2008, s. 76, 79). I en undersøkelse om somalieres møte med NAV kom det frem at ansatte der har en forståelse av somaliere som ei «vanskelig» gruppe å arbeide med (Friberg og Elgvin 2014, s. 7, 35). Grunnene til at de ansatte i NAV omtalte sine somaliske brukere som «vanskelige» var både fordi de mente at det handler om egenskaper som personer i denne gruppa har og fordi at systemet ikke er godt nok for å nå denne gruppa, for eksempel ved at de ikke har nok tid til å følge den opp på en hensiktsmessig måte (ibid., s. 13, 35-37).

Media har ofte et negativt og generaliserende fokus når de skriver om somaliere, og det at de ofte publiserer statistikk om lav yrkesdeltakelse og om hvor mange i gruppa som mottar økonomisk sosialstønad kan bidra til å stigmatisere gruppa (Eide og Simonsen 2007, s. 148; Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 16-17, 20; Fangen 2008, s. 14). Dette kan bidra til at somaliere kan oppfatte seg som uønsket i Norge (Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 20-21) og det kan dessuten nære de negative holdningene mange nordmenn har om somaliere (Klepp 2002, s. 36-37; HL-senteret 2012). En undersøkelse om nordmenns holdninger til noen minoriteter viste at nordmenn er svært lite positive til å ha kontakt med somaliere, muslimer og romfolk (HL-senteret 2012, s. 6, 31). De negative holdningene til somaliere i Norge eksisterer til tross for at det er liten kontakt mellom nordmenn og somaliere – i 2002 var det kun 10 % av nordmenn som oppga at de personlig kjente en somalier (Klepp 2002, s. 36-37). Nordmenns negative holdninger til somaliere kan ha sammenheng med den negative måten somaliere blir fremstilt på i media (ibid., s. 37), og de negative holdningene kan også finnes blant ansatte i tjenesteapparatet. Kombinasjonen av nordmenns negative holdninger mot somaliere og det at somaliere kan oppfatte at de ikke er ønsket i Norge kan tenkes medføre at integreringen av gruppa blir vanskeligere.

Det å lære seg norsk er en viktig integreringsstrategi som alle informantene bruker, og det er temaet for neste kapittel. Selv om det å lære seg norsk ble fremstilt av informantene som positivt, så kan det også ha noen negative følger. Det å forstå norsk bedre kan medføre at «minoriteter» får en oppfatning av samfunnet som mer lukket siden dette innebærer å i større grad forstå den offentlige debatten som foregår om somaliere (Djuve og Hagen 1995, s. 220; Berg, Fladstad og Lauritsen 2006, s. 177; Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 20).

Ved å yte motstand mot en diskurs kan man som nevnt endre representasjonen knyttet til denne (Bacchi 2009, s. 19). I dette kapitlet skal jeg vise hvordan mine informanter snakket om og ytte motstand mot representasjonen om somaliere som «vanskelige» og «problematisk». Jeg skal også vise hvordan de snakket om somaliere som gruppe og hvilke nye representasjoner de forhandlet frem. Til slutt skal jeg analysere hvordan de snakket om likestillingsdiskursen siden denne er nært knyttet til forståelser av integrering.

### **Somaliere som skadelidende av et mangelfullt system**

Flere av informantene var opptatt av at verken introduksjonsprogrammet eller velferdstjenestene i NAV fungerer godt nok. Luul fortalte for eksempel følgende da vi snakket om hvordan det var når hun skulle bestemme hvilket mål hun skulle ha i introduksjonsprogrammet sitt: «Jeg husker ikke at de ga meg råd [om mål], fordi jeg hadde tre forskjellige kontaktpersoner på to år, og hver person skulle ha sin mening». Det hun sier her kan tyde på at hun opplevde å bli veiledet i forskjellige retninger av de tre programrådgiverne hun hadde. Det at hun ikke fikk råd om hvilket mål hun skulle ha kan tolkes som at hun ikke opplevde å få de rådene hun trengte, mens programrådgiverne kanskje i dette prøvde å tilrettelegge for brukermedvirkning siden introduksjonsloven § 6 (2003) sier at deltakeren aktivt skal delta i utformingen av programmet. Hensikten med denne typen brukermedvirkning er å ansvarliggjøre og sikre innflytelse for deltakerne i deres eget program, og forskning har vist at når deltakere har ansvar over egen situasjon, så øker sannsynligheten for måloppnåelse (IMDi 2009; Djuve, Kavli, Lund og Østberg 2001). Opplevelsen Luul hadde av dette kan likevel ha vært helt motsatt. Jeg oppfattet det som at hun omtalte dette som en svakhet ved hennes program siden hun så på dette og på at hun hadde tre programrådgivere som at programmet ikke var tilrettelagt for at hun skulle få veiledning på en hensiktsmessig måte.

Yasmin fortalte at også hun hadde tre programrådgivere i sitt introduksjonsprogram. Om dette sa hun: «Det var helt greit for meg fordi vi møttes ikke så mange ganger. (...) De var ikke flinke ... De var ikke flinke til å skaffe jobb». Det at antallet programrådgivere ikke hadde noen betydning for Yasmin kan henge sammen med det hun sa om at de uansett ikke møttes så ofte, og med at hun ikke opplevde at de hjalp henne med å få en jobb. Det at hun nevnte at de ikke møttes ofte kan ha betydd at hun hadde ønsket at de hadde gjort det, og utsagnet kan ha vært uttrykk for en implisitt kritikk av hvordan de gjorde jobben sin. Hun kritiserte dem også åpent ved å si at de ikke var flinke. Hvorvidt hun så på det som sin oppgave å finne jobb på egen hånd eller ikke om programrådgiveren ikke klarte dette, var ikke noe som kom frem. Hun ser uansett ut til å ha forholdt seg til det å finne en jobb på en passiv måte siden hun i dette utsagnet ga uttrykk for at ansvaret for dette lå hos programrådgiverne. Hvem det er som skal finne jobb til deltakere i introduksjonsprogrammet – programrådgiveren, deltakeren selv eller om det skal være et samarbeid mellom

de to kan det råde forskjellige meninger om. Yasmin har uansett en forståelse av at programrådgiverne ikke utførte arbeidsoppgavene sine siden de ikke fant en jobb til henne etter programmet.

Ruun fortalte her om hvordan representanter fra systemet behandlet henne da jeg spurte henne om hva hun ikke likte i programmet:

Det var vanskelig å få møtt kontaktpersonen siden hun var opptatt hela tida. Hvis jeg trengte å møte henne sa hun nei. Hun hjalp meg ikke ofte. [Søstera forklarte]: Når hun skulle få hit mannen sin og ville snakke med kontaktpersonen om det, så fikk hun ikke det. Hun var ny her og visste ikke hvor hun skulle gå og spørre om dette, og hele tida når hun gikk til kontaktpersonen sin så var hun ikke der eller så var hun opptatt og sa «kom tilbake neste uke». Fristen [for å søke om familiejenforening] gikk derfor ut.

Ruun og søstera hennes fortalte her om hvor vanskelig det var å få møtt programrådgiveren. Ruun ble ofte avvist og hun opplevde å ikke få den hjelpen hun trengte i starten da hun skulle søke om familiejenforening med ektefellen. Konsekvensen av at hun ikke fikk snakket med programrådgiveren sin om dette og at hun heller ikke visste hvem hun i stedet skulle henvende seg til om denne søknaden, var at søknadsfristen gikk ut og at hun derfor aldri fikk mannen sin hit. Denne fortellingen kan være et uttrykk for at hun snakket om et system som ikke tar hensyn til mennesker og deres behov og ønsker når de er nye i Norge. Grunnen til at programrådgiveren ikke hadde tid til å møte henne er ukjent, men en analyse av måloppnåelse i introduksjonsprogrammet har vist at om programrådgivere har så mange deltakere at de får for lite tid til å følge dem opp, så har det en negativ innvirkning på måloppnåelsen (Rambøll 2011, s. 11, 14, 23). Ruun formidlet her hva som ble konsekvensen av manglende kontakt med programrådgiveren, og jeg tenker at det å ha lite tid til hver deltaker også kan medføre andre negative konsekvenser for deltakeren. Med tanke på det forskning har vist om somalieres møter med systemet i Norge kan den manglende og avvisende kontakten med programrådgiveren som Ruun og kanskje andre programdeltakere har erfart, oppleves som et uttrykk for å være uønsket i Norge eller som å bli sett på som «vanskelig» fordi at de tok kontakt.

Da Hanin og Luul snakket om sin kontakt med NAV etter at de var ferdige i introduksjonsprogrammet fortalte de at de aldri har møtt sine kontaktpersoner i NAV. Da Hanin snakket om sin opplevelse av å være bruker i NAV, uttrykte hun tristhet og fortvilelse. Hun fortalte at hun ønsker å få jobb, og at hun ønsker å møte noen i NAV for å få hjelp til dette. Hun uttrykte at en av grunnene til at hun fortsatt ikke er i jobb er fordi at hun ikke har en kontaktperson hun kan møte i NAV. Hanin ser i likhet med Yasmin også ut til å ha en passiv forståelse av hvordan hun skal komme inn i arbeidslivet siden hun har en forståelse av at det er andre som skal hjelpe henne med dette. Det er interessant at selv som flere av informantene altså snakker frem en problemrepresentasjon om et system som ikke hjelper dem, så ser de likevel ut til å ha en form for tillit til representanter

fra dette systemet ved at de tillegger dem ansvaret for at de skal få jobb. Hanin nevnte også at hun kunne ha fått hjelp til å finne jobb fra et nettverk, men at dette er noe hun mangler. Hun overlot dermed likevel ikke hele ansvaret for å få jobb verken på kontaktpersonen i introduksjonsprogrammet eller i NAV.

Overgangen fra å være vant med systemet i Somalia og så til systemet i Norge kan være vanskelig å forholde seg til siden de er svært forskjellige. I Somalia får man ofte hjelp fra medlemmer av ens egen klan, og disse personene kan vise omtanke på en helt annen måte enn somaliere kan oppleve i møter med offentlig ansatte i Norge (Fangen 2008, s. 77). Mange vet ikke hva de kan forvente av møtet med offentlig ansatte, og for noen kan denne kontakten oppleves som ydmykende eller krenkende siden situasjonen er uvant og annerledes enn det de er vant med fra før (ibid., s. 77-78). Fangen (2008) bruker begrepene «ydmykelse» og «krenkelse» i en studie hun har gjort om somaliere og hun mener disse er viktige å fokusere på siden flyktninger kan være særlig sårbare for å oppleve dette. Disse begrepene betegner menneskers verdighet (Lindner 2002, ref. i Fangen 2008, s. 71). De er også en samlebetegnelse for flere begreper slik som diskriminering, ekskludering og stigmatisering (Fangen 2008, s. 72). Forskjellen mellom krenkelse og for eksempel ekskludering eller diskriminering slik Fangen definerer det, er at en krenkelse er hvordan en hendelse subjektivt oppleves av en person, ekskludering er det som faktisk skjedde, og betydningen av hva som er diskriminering er noe som er lovregulert (ibid.). Jeg har nevnt at forskning har vist at en av grunnene til at flere somaliere ikke får jobb og at de kan ha vanskelig for å integrere seg, handler om at de ikke har nok kunnskap om hvordan systemet fungerer. Det kan tenkes at mine informanter ikke fikk nok informasjon om tjenestene introduksjonsprogrammet og NAV inneholder eller om hvordan kontakten med programrådgiveren og med NAV ville være. Om dette var tilfelle, kan kontakten med representanter fra systemet kan ha blitt oppfattet som krenkende. Når personer som ikke kjenner regelverket knyttet til tjenester de mottar og ikke får det de på forhånd hadde forventet, kan de oppleve at de blir utsatt for «systemisk ydmykelse» i møte med hjelpeapparatet (ibid., s. 80). Jeg vet lite om hva mine informanter hadde forventet siden dette ikke var et tema i intervjuene, men det at flere av dem snakket om kontakten med programrådgiveren som negativ, kan tyde på at de hadde forventet noe annet eller noe mer. For å prøve å unngå at somaliere opplever å føle seg krenket i møte med offentlige etater i systemet, argumenterer Fangen (2008, s. 100) for at det er viktig «å vite hva man har krav på, og hva man faktisk ikke har krav på». Mine informanter hadde ifølge introduksjonsloven (2003) rett til å delta i et introduksjonsprogram. I en rapport om introduksjonsprogrammet foreslår forfatterne at de ansatte i kommunene må informere om regelverket i programmet, om deltakernes rettigheter og plikter både på kurs og individuelt for å unngå misforståelser (Djuve et al. 2011, s. 97). Jeg tenker at det også kan være viktig å informere om programrådgiverens rolle,

hvordan kontakten mellom dem skal være og hva programrådgiverens rammer er. Dette fordi at det ikke trenger å være innholdet i regelverket som betyr noe for hvordan møtet med offentlig ansatte oppleves – noen vil uansett oppleve kommunikasjonen som krenkende (Fangen 2008, s. 81).

Mine informanters fokus på at de ikke fikk nok oppfølging kan være en strategi for å fremstille seg selv på en måte som viser at de faktisk ikke har fått det de opplevde at de trengte, og det kan også forstås som en kritikk mot systemet. Deres utsagn kan derfor underbygge forståelsen noen NAV-ansatte har om at gruppa ikke får hensiktsmessig oppfølging (Friberg og Elgvin 2014, s. 13, 35-37). Her kan Lipskys teorier om «bakkebyråkrater», som er de som arbeider med den faktiske utøvingen av politikk i møte med brukere, trekkes inn (Lipsky 1980, ref. i Friberg og Elgvin 2014, s. 20). Bakkebyråkrater kan for eksempel være de som arbeider som programrådgivere i introduksjonsprogrammet. Ifølge Lipsky må bakkebyråkratene både forholde seg til systemet, til den tida de har å disponere, til brukerne, og i deres rom for å utøve skjønn kan det oppstå problemer i form av at brukere opplever at de blir forskjellsbehandlet (Friberg og Elgvin 2014, s. 20). Det mine informanter forteller om i deres møte med systemet kan derfor ha vært uttrykk for skjønnsbehandling fra bakkebyråkratens side siden de både må forholde seg til systemet og til sine øvrige deltakere. Programrådgiverne har et stort rom for utøving av skjønn siden introduksjonsloven (2003) åpner opp for dette ved at programmet skal være individuelt utformet, noe som likevel alltid avhenger av hvilke tiltak den aktuelle kommunen har å tilby (Djuve, Haakestad og Sterri 2014, s. 10). Programrådgiveren har i sin skjønnsutøvelse også stor makt til enten å innfri rettighetene deltakeren har eller til ikke å gjøre det (ibid.).

Når informantene retter problemfokuset på systemet, kommer det ikke frem hvordan de ser på sitt eget ansvar. Ruun og Hanin sier noe om hva de har gjort eller hva de kunne ha gjort for å forandre situasjonen sin, mens Luul og Yasmin ikke nevner noe om dette. Deres utsagn kan uansett tolkes som at de sto opp for seg selv ved at de viste frem sitt behov for hjelp – en hjelp som de på ulike måter ikke opplever å ha fått. Ved å dreie problemrepresentasjonen på systemet kommer de også bort fra representasjonen om at somaliere skulle være «vanskelige» eller «problematisk». Det at de ikke opplever å ha fått hjelp kan ha medført at de verken føler seg ivaretatte eller trygge, noe som i sin tur også kan medføre at det blir vanskeligere å integrere seg. Det at de prøver å ivareta seg selv ved å yte motstand mot de negative representasjonene av somaliere kan derfor også sees på som en strategi for å integrere seg. Konsekvensen av at de ikke er blitt ivaretatt er at de er blitt arbeidsledige over tid. Det at mine informanter ikke er i jobb kan altså være en bidragende faktor til at de snakket om somaliere på den måten de gjorde og til at de ytte motstand mot eksisterende representasjoner.

## **Somaliere som misforståtte**

Kommunikasjonen og møter mellom somaliere og offentlig ansatte kan som nevnt være preget av mistillit og misforståelser (Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 15; Fangen 2008, s. 76). Dette blant annet fordi at offentlig ansatte og somaliere kan ha forventninger til hverandre om hvordan «den andre» skal opptre som ikke oppfylles. Mine informanter snakket om møter med representanter i ulike deler av velferdssystemet og at somaliere på ulike måter blir misforståtte av dem. Når jeg snakket med Yasmin om den lave måloppnåelse hos somaliske kvinner, ramset hun opp mulige forklaringer til dette. Hun sa:

Noen folk som er sjef eller rådgiver kan tenke ... Jeg synes at problemet er at folk kanskje ikke skjønner oss så mye. Når folk blir integrerte kan de skjønne hverandre, men uten integrering kan de tenke på en annen måte eller på negative ting.

Her fremstilte hun noe som kan tolkes som en representasjon om at somaliere ikke blir forstått av «majoriteten» i form av sjefer, rådgivere og folk generelt. Hun sa også at om somaliere ikke blir integrerte, så kan «majoriteten» tenke negative ting om gruppa. Det hun sier om at det først er når somaliere blir integrerte at de kan bli forstått kan tolkes enten som at hun mener at somaliere ikke er integrerte, eller som at det er somalierne som ikke er integrerte som blir misforståtte. Kanskje hun uansett vil frem til at nordmenn i større grad må inkludere somaliere som gruppe for å kunne få en mer riktig forståelse av dem? Jeg tolker utsagnet hennes som at hun sier at det først er når somaliere blir mer inkludert av «majoriteten» at forståelsen av dem vil øke og at de negative tankene om dem vil minske. Jeg tolker også utsagnet som at ansvaret for at somaliere skal bli integrerte ikke bare ligger hos somaliere selv, men at hun ser på integrering som en toveis prosess. Her tolker jeg det også som at hun snakker om at «majoriteten» må være rausere mot somaliere ved å gi dem mer innpass og rom i samfunnet. Det kan tolkes som at hun ytrer seg slik for å «bryte med og destabilisere dominerende forståelser av hvilke sosiale posisjoner, identifikasjoner og representasjoner som framstår som naturlige, og som dominerer det offentlige rom» (Sørensen, Høystad, Bjurström og Vike 2008, s. 140). Dette ved at hun yter motstand mot de negative representasjonene mot somaliere som gruppe, og ved at hun bruker en forklaringsmodell som handler om at de blir misforståtte. Hun vil bort fra «majoritetens» negative tanker om gruppa, bort fra at somaliere ikke blir forstått og åpne opp for en ny posisjon for somaliere der de er integrerte og der «majoriteten» forstår dem bedre. I denne prosessen vil det også være nødvendig med mer kontakt mellom nordmenn og somaliere. Hun kan også ha ønsket å fremstille somaliere som ei gruppe som ønsker å integrere seg, men at dette kan være problematisk på grunn av de negative representasjonene som finnes. Det at hun var kritisk til disse representasjonene, kan ha handlet om at «majoriteten» og somaliere ikke har mye kontakt.



Et annet eksempel på representasjonen om somaliere som misforståtte kom frem da jeg snakket med Ruun. Når vi snakket om hvilket mål hun hadde i programmet, hjalp hennes søster henne med å formidle at det «er ikke hennes [Ruuns] skyld at hun ikke kom til målet». Det at hun valgte å bruke ordet «skyld» kan tolkes som at hun følte seg misforstått og at hun hadde et behov for å «rette opp» eller endre på forståelsen av henne. Det kan også ha vært en måte å uttrykke motstand mot en forståelse av at somaliske kvinner selv har skyld i ikke å være i jobb. Denne fremstillingen kan også tolkes som at Ruun selv ikke har noen innvirkning på hvorvidt hun kom i mål i programmet eller ikke. Et spørsmål som man kan stille til bruken av begrepet «skyld» er hvem sin skyld de mener at det er, om det er systemets eller om det ikke er noens. Hun fortalte at mange av hennes bekjente sa at hun ikke ville klare å nå målet sitt. Posisjoner og identitet er noe man tildeles av andre, og disse må man forhandle om for å kunne forandre (Andenæs 2010, s. 220; Prieur 2004, s. 132). Hun følte seg kanskje på grunn av de bekjentes tvil om hennes måloppnåelse fastlåst i en tilskrevet identitet av å være en som ikke kunne få til måloppnåelse – en identitet hun kanskje særlig ikke ønsker å tilskrives nå siden hun på intervjuetidspunktet faktisk hadde fått en jobb. Kanskje strategien hun brukte med å fremstille et annet bilde av seg selv for å destabilisere denne negative representasjonen av henne handlet om at hun ønsket å forme en ny identitet (Sørensen et al. 2008, s. 140), en identitet som mer verdig?

### *Mange somaliere som lykkes*

Da jeg spurte Luul om hva hun trodde var grunnen til at somaliske kvinner sjeldnere når sine mål i introduksjonsprogrammet enn kvinner fra andre land, svarte hun:

Jeg har hørt kritikk om somaliere i media. Jeg tror ikke at det er sant. Kanskje det er noen som ikke har nådd målet, men det er ikke sånn for alle. Jeg kjenner mange somaliske kvinner som jobber.

Her snakket hun inn mot den generaliserende representasjonen av somaliske kvinner som ei gruppe som ikke jobber. Hun sa at hun ikke tror at det er sant at de har lavere måloppnåelse enn andre grupper, og jeg tolker ikke det som at hun nødvendigvis mistrodd meg, men at hun følte et behov for å vise til at dette ikke gjelder alle somaliske kvinner siden det er en heterogen gruppe. Jeg tolker det som at hun snakker om at «majoriteten» har en representasjon av somaliske kvinner som er generaliserende og essensialistisk. Selv om hun vil bort fra en negativ generalisering, så generaliserte hun også gruppa andre veien ved å si at hun kjenner mange somaliske kvinner som jobber. Yasmin gjorde også det samme. Utsagnet kan sees på som en motstand mot det Gullestad (2002) skriver om «majoritetens» definisjonsmakt over «minoriteten» til å stemple dem med et negativt fortegn ved å vise et svært negativt bilde av gruppa i media. Ved publisering av sosial velferdsstatistikk, for eksempel tall om måloppnåelse i

introduksjonsprogrammet, klipper man ut deler av folks liv uten å se dem i sammenheng med personens hele situasjon (ibid., s. 43). Dette kan bidra til å stigmatisere grupper og til å sementere sosiale grenser i stedet for bare å synliggjøre dem (ibid.). Luul og Yasmins måter å uttrykke seg på kan være en reaksjon på at gruppa blir fremstilt på en feilaktig måte og at de ønsket å forhandle frem et mer nyansert bilde av den ved å si at alle ikke er arbeidsledige og at mange faktisk jobber. Ved å si at flere lykkes med å få jobb, sier de også noe om at de som har jobb burde anerkjennes.

### **Somaliere som ekskluderte**

Jeg har tidligere tematisert at det publiseres mye statistikk om ulike forhold om somaliere, og at disse tallene kan gi negative konnotasjoner mot gruppa. Somaliere forteller at de oppfatter statistikkene som publiseres om gruppa som stigmatiserende og generaliserende (Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 20-21). Somaliere er den gruppa som i høyest grad blant ti grupper av «minoriteter» har opplevd å bli utsatt for det de regner som diskriminering (Henriksen 2010). En undersøkelse om levekår blant flyktninger viser også at somaliere oftere enn andre innvandrergupper har opplevd å føle seg og høre at de er uønsket, å bli krenket i jobbsøkerprosesser, i arbeidslivet og generelt i samfunnet (Djuve og Kavli 2000, s. 94-95). Det å føle seg ekskludert var noe mine informanter snakket om på ulike måter, og det er temaet for dette avsnittet.

Selv om informantene fremstilte somaliere som ei gruppe der mange personer lykkes, så fortalte de også om andre somaliere som ikke har lyktes. Når det gjelder integrering av somaliere i samfunnet, har Yasmin som nevnt argumentert for at det trengs mer kontakt mellom «minoritet» og «majoritet» for at denne skal lykkes. Dette tematiserte hun igjen da hun fortalte at hun har diskutert integrering med mange somaliske kvinner. Hun sa: «Somaliske damer vil være integrert, men de tenker kanskje 'kanskje de liker ikke oss' eller 'kanskje de ikke vil snakke med oss'». Hennes forståelse er at de somaliske kvinnene hun har snakket med ønsker å være integrert, men at de tror at de ikke blir likt av «majoriteten» og at «majoriteten» ikke vil snakke med dem. Jeg tolker det som at hun her fremmet en representasjon av «majoriteten» som ekskluderende og at dette er en av grunnene til at noen somaliske kvinner ikke får til å integrere seg. Her kommer hun igjen inn på forståelsen om integrering som en toveis prosess, siden hun altså sier noe om at selv om de somaliske kvinnene har et ønske om å integrere seg, så tror de ikke at «majoriteten» vil slippe dem inn. Problemfokuset flyttes her bort fra somaliene og ansvaret legges på «majoriteten» som må være mer inkluderende. Jeg tenker at forståelsen av at «majoriteten» ikke liker somaliske kvinner eller at de ikke vil snakke med dem må komme fra et sted. Siden denne forståelsen er en reell problemstilling både for Yasmin og for de hun her omtalte, og siden dette forhindrer integrering ved at de føler seg ekskludert, tenker jeg at det er viktig å ta dette utsagnet på alvor.

Jeg har tidligere pekt på at «problemet» med at «minoriteter», særlig kvinner, ikke integrerer seg, ofte legges på kvinnene selv. Det at problemet skulle ligge hos de somaliske kvinnene for at de ikke blir integrerte er noe som Yasmin vil bort fra, og strategien hun bruker her er å legge ansvaret på «majoriteten». Hun vil kanskje også bort fra representasjonen om at forklaringen til at kvinnene ikke kommer i jobb skulle være deres «kultur» (Annfelt og Gullikstad 2013, s. 17). Denne kan ligge under forestillingen om at somaliske kvinner ikke vil jobbe og at de ikke vil integrere seg. I teorikapitlet viste jeg at «rase»-begrepet ofte byttes ut med «kultur» siden det er mer stuerent. Det å bruke noen innvandrerkvinnens «kultur» som forklaring på hvorfor de ikke er i jobb, kan kategoriseres som rasisme eller kulturalisme siden man da essensialiserer og generaliserer hele gruppa. Siden Yasmin snakker frem en forståelse om at det er «majoriteten» som må ta ansvar ved å slutte å ekskludere somaliske kvinner, snakker hun også inn mot en forståelse av at løsningen dermed ikke ligger hos kvinnene selv.

### **Somaliske kvinner opplærte til å være hjemme**

Med tanke på det negative bildet media har skapt av somaliere, og med tanke på statistikken om andelen somaliske kvinner i Norge som jobber, kan det oppstå en forståelse av at de ikke vil jobbe, at de er late og passive. Mine informanter bestred denne representasjonen om seg selv og om andre somaliske kvinner. Alle informantene sa at de vil jobbe og at de dermed ikke inngår i denne representasjonen. Faisa sa at hun kunne tenke seg å ta hvilken som helst jobb. Ved å si dette viste hun at hun er en veldig fleksibel person, og i det viste hun også en annen representasjon av somaliske kvinner – en som kommer i motsetning til bildet av dem som late, passive eller av at de ikke vil jobbe.

Da mine informanter snakket om andre somaliske kvinner, sa de at det finnes noen som ikke vil jobbe. Dette kom jeg og Ruun inn på da vi snakket om hennes tanker om bakgrunnen for at somaliske kvinner sjelden kommer i mål i programmet:

I Somalia jobbet vi [kvinner] ikke, vi var jo bare hjemme hele tida. Det er mannen som jobber. Vi lærte å bare være hjemme, og å jobbe med husarbeid. Når vi kommer til Norge blir det vanskelig å gå på skole og å jobbe.

Kravene eller forventningene som somaliske kvinner møter i Norge kan altså ut fra det hun mener være utfordrende å forholde seg til siden det kan kreve at de handler på en annen måte enn ut fra det de har lært seg og er vant med fra før. Ved at hun sier at kvinner gjør husarbeid, sier hun også noe om at de ikke er passive, men at de er aktive på andre måter enn å være i lønnsarbeid. Grunnen til at noen ikke ønsker å være i arbeid handler ifølge Ruun om at de er opplærte til å være hjemme. Søstera hennes sa også følgende: «Det er noen som er heldige ved å komme hit når de er unge, de vil nok lære». Det ble ikke forklart eksplisitt hva betydningen av hva de ville komme til å lære, men jeg tolker det som at hun

mener at det handler om å lære norsk, å komme ut i arbeid og å lære seg å tenke annerledes enn det de er vant med fra før. Dette siden hun og Ruun sa at de begge ønsker å være i arbeid og fordi at de omtaler kvinner som «heldige» som kommer som unge siden de da vil lære seg nye ting. Om det er slik, snakket hun dermed frem en vanlig vestlig forståelse av hvordan integrering skal foregå for minoritetskvinner, dvs. at denne vil skje ved at de er i arbeid (Farstad 2004, s. 289). I en undersøkelse om holdninger blant innvandrere til at kvinner deltar i arbeidslivet, støtter de som kom til Norge før de var 16 år dette mer enn de som kom hit da de var eldre (Drøpping og Kavli 2002, s. 162-63). Verken Ruun eller noen av de øvrige informantene var yngre enn 16 år da de kom hit, men til tross for dette sa alle at de ønsker å jobbe. Når Ruun fremstilte somaliske kvinner på den måten hun gjorde her, ytte hun motstand mot gjeldende forestillinger ved å stille seg utenfor og ved å gjøre seg annerledes enn noen fra denne gruppa. Hun markerte her sin avstand mot representasjonen av og til de faktiske kvinnene som ikke vil jobbe: «Men jeg vil jobbe og gå på skole». I dette tolket jeg det også som at hun også gjorde seg mer lik «majoriteten», noe som kan ha sammenheng med det Gullestad (2002, s. 82) skriver om at det å være lik også kan handle om å ha like mye menneskeverdi. Siden «majoriteten» har en posisjon der de kan definere «minoriteten», kan det å omtale seg som lik «majoriteten» handle om et ønske om å komme i en posisjon der man har en like stor menneskeverdi som «majoriteten». Siden hun er i jobb i dag, blir representasjonen av at somaliske kvinner ikke vil jobbe eller at de selv har skyld i ikke å være i jobb, kanskje fjern fra hennes liv og kanskje noe hun ønsker å distansere seg fra. Det å distansere seg fra kvinner som ikke ønsker å jobbe kan derfor også være en strategi for å vise at hun er integrert. Problemrepresentasjonen deres kan dermed sees både på som at den handler om at noen somaliske kvinner ikke ønsker å jobbe fordi de har lært noe annet, og at disse kvinnene burde lære seg å tenke annerledes om å jobbe.

### **Somaliere som likestilte eller ikke?**

Slik jeg tidligere har vist, har mine informanter fremmet en representasjon om at somaliske kvinner ikke er late, men at noen i denne gruppa kan velge ikke å være i jobb på grunn av det de har lært i Somalia. I en vestlig og etnosentrisk forståelse av hva likestilling innebærer, fremstilles ofte en representasjon av at innvandrerkvinner kun kan være likestilte med menn såfremt de er i lønnsarbeid, og at de ellers er i en underordnet posisjon (Farstad 2004, s. 287-90). Det å være kjønnslikestilt er så viktig for den nasjonale selvforståelsen i Norge i dag at den fremstilles som et kriterium innvandrerkvinner må oppfylle for å kunne regnes som integrerte (Kristensen 2010, s. 72-73). Mine informanter snakket på ulike måter om likestillingsdiskursen, om hvorvidt somaliere er likestilte eller ikke og også om hva det egentlig innebærer å være likestilt.

Yasmin snakket seg inn i likestillingsdiskursen da hun kom inn på representasjonen av somaliske menn som patriarkalske og undertrykkende og at somaliske kvinner følgelig er undertrykte. Hun sa:

Alle somaliske menn tenker på kona si, på at hun skal ha mulighet for en bra fremtid, en god jobb eller å ta utdanning. Han tenker på alle de beste tingene som dama kan få, og det gjør hun også, men selv om han tenker [på det ovenstående], så fokuserer hun på barna om hun får barn.

Hun generaliserer her ved å si at alle somaliske menn tenker på kona si fremtid og på at hun skal ha det bra, noe hun mener at også somaliske kvinner gjør. Hun sier også noe om at somaliske menn ønsker at deres ektefeller skal være i jobb og/eller utdanning. Det kan dermed tenkes at hun argumenterer for at somaliere grunnet dette er likestilt ved at de har samme muligheter for å delta på disse arenaene. Noe av det samme kom fram da Yasmin sa følgende: «Kvinner og menn, vi er mennesker, vi er like og vi har samme rettigheter. Han er mann, han kan gjøre hva han vil, han kan jobbe eller ta videre utdanning, og hun kan også det». Det at hun sier at kvinnene velger å fokusere på barna om de får barn, og at hun sier at det er kvinnene selv som velger dette, blir også argumenter for å understøtte at det ikke er de somaliske mennene som har tatt beslutningen for kvinner med barn. Det at kvinner selv tar beslutningen om å være hjemme med barn er også noe som tematiseres av Farstad (2004), som skriver at den vestlige feminismen kan se på dette fenomenet som at disse kvinnene ikke vet sitt eget beste og at dette er noe som utfordrer synet på hva likestilling innebærer. I begge Yasmins utsagn kommer det fram at det står kvinner fritt til å velge selv. Hun framstiller her somaliske kvinner og menn som likestilte ut fra en liberalistisk måte å se likestilling på siden hun sier at de har samme muligheter og rettigheter. Innenfor den liberalistiske retningen av likestilling mener man at alle individer har medfødte rettigheter, at alle har samme muligheter, og at alle må gjøre en innsats (Dahlerup 2003, s. 31). Når Yasmin framstiller somaliere på denne måten, prøver hun kanskje å gjøre dem mer lik «majoriteten». Dette kan ha vært en måte å prøve å snakke om somaliere som mer integrert, og dette kan således ha vært en strategi for å bedre integreringen av gruppa.

Om somaliske kvinners arbeidsdeltakelse i Norge og deres manglende måloppnåelse sa Ruun at: «Noen er heldige fordi de ikke gifter seg før de er ferdige med universitet eller videregående skole. Når vi gifter oss eller blir gravid, går vi ikke på skolen». Dette utsagnet kan tolkes som at hun mener at somaliske kvinner ikke har mulighet til å studere etter at de gifter seg eller når de blir gravide. Det at hun sier at noen er «heldige» som ikke gifter seg eller får barn før de har utdannet seg ferdig, indikerer at hun mener at det er det beste, men at dette altså ikke er noe som alle somaliske kvinner får mulighet til. Her kan man trekke inn den sosialistiske måten å se på likestilling på. Innenfor denne retningen mener man at personer kun kan ha samme muligheter såfremt

de har samme forutsetninger til å få samme resultatlikhet som andre (Dahlerup 2003, s. 31). Jeg tolker Ruuns utsagn som at hun sier noe om at somaliske kvinners forutsetninger ikke er de samme som menns. Jeg tolker det også som at hun har en forståelse av hva hun mener er best for somaliske kvinner, og dette går inn under en norsk eller vestlig forståelse av viktigheten av kvinners deltakelse i samfunnet for å bli integrert (Farstad 2004, s. 289). Hvem som tar valget og hva grunnen til at dette valget blir tatt, er noe som forblir taust i hennes fortelling. Det er dermed åpent for tolkning om det er kvinnen selv eller noen andre som tar beslutningen, men det at hun bruker begrepet «heldig» kan bety at hun mener at valget blir tatt på vegne av kvinnene, og at kvinnene dermed ikke har samme muligheter som menn med tanke på at kvinnenes resultater eller muligheter avhenger av andres beslutninger. Både Ruun og Yasmin sa også at kvinner ikke har noen rettigheter i Somalia. Mens Ruuns utsagn indikerer at de også i Norge kan ha begrensede muligheter og rettigheter, så fremstilte Yasmin dette på en motsatt måte.

### *Behov for en utvidelse av likestillingsbegrepet?*

Yasmin brukte flere argumenter for å fremstille somaliere som likestilte. Hun sa:

Norske folk tror at somaliske damer har problemer med mannen, men det er det ikke mange som har. Kvinner som har barn liker å ta vare på barna selv om de kanskje også ønsker å ta videre utdanning, men den første prioriteringen er barna og huset. Det er ikke det at mannen hindrer henne som er problemet.

Hun understreket her på nytt at somaliske menn ikke er undertrykkende, at det er kvinnene som har makta til å bestemme hva som er viktigst i livet og at mange velger å prioritere å være hjemme med barna. Når hun sier at det ikke er det at mannen hindrer henne som er problemet, tolker jeg det som at hun sier at problemet i stedet kan være «majoritetens» mening om at kvinner som er hjemmeværende med barn ikke er likestilte. Jeg tolker det således som at hun prøver å fremme en ny eller annen måte å se på likestilling – at hun mener at dette bør kunne anerkjennes og kategoriseres som likestilling siden kvinnene selv har tatt dette valget. Dette siden hun mener at de har samme muligheter som menn har. Hun og de øvrige informantene er opptatt av at gruppa generelt skal bli mer anerkjent uavhengig av hvilke valg de tar. I materialet er det å komme i en annen posisjon og det å snakke om hindringer og muligheter for integrering gjennomgående. Jeg tolker det hun sier her som at hun ønsker at disse kvinnene skal komme bort fra den tilskrevne identiteten og posisjonen som undertrykte. Hun ser ut til å være innforstått med det som Farstad (2004, s. 289) skriver om at når minoritetskvinner velger å være hjemme, så blir de ikke sett på som likestilte av «majoriteten», selv om kvinnene kan være uenige i dette. Utsagnene til Yasmin kan dermed sees på som argumenter for at begrepet kjønnslikestilling burde utvides til også å innbefatte kvinner som velger å bli hjemmeværende med barn. Hun ønsker kanskje også å vise at siden somaliske kvinner tar egne og

selvstendige beslutninger, så må disse kunne godtas som likestilling også i Norge. Yasmin snakket her om «majoritetens» definisjonsmakt av likestilling og den sterke vekten som legges på lønnsarbeid for å bli kategorisert som likestilt (ibid.; de los Reyes og Mulinari 2005, ref. i Kristensen 2010, s. 73). Jeg tolker det som at hun sier at selv om noen somaliske kvinner tar valg som innebærer at de ikke får samme resultatlikhet som somaliske menn som er i arbeid, så må det likevel være rom for slike valg i denne nye likestillingsforståelsen. Yasmins problemrepresentasjon er altså at den norske tankemåten om kjønnslikestilling er for snever og at den bør kunne bestå av et større mangfold ved også å inkludere kvinner som velger å være hjemme med barn. Hun er her på linje med norske kvinner som mener de er likestilte selv om de er hjemmeværende (Kristensen 2010). Representasjonene av kvinner fra «majoriteten» og av somaliske kvinner som tar dette valget blir likevel forskjellige, for mens de somaliske kvinnene kan bli representerte som ulikestilte og som mødre som ikke evner å lære barna sine noe fordi at de ikke er i jobb, så kan kvinnene fra «majoriteten» både bli oppfattet som likestilte og som gode mødre (Kristensen 2010). På grunn av representasjonen av somaliere som ikke likestilte ser Yasmin behovet for et utvidet likestillingsbegrep, og det å snakke somaliere inn i denne utvidede likestillingsdiskursen kan være et eksempel på enda en strategi hun bruker for at gruppa skal bli mer integrert.

### **Oppsummering**

I dette kapitlet har jeg tematisert representasjonen av somaliere som «vanskelige» og «problematisk» og hvordan mine informanter benyttet muligheten å yte motstand mot denne. Jeg har vist at de snakket om en representasjon om at somaliere er skadelidende av et system som på ulike måter ikke har fungert hensiktsmessig for dem. Et annet tema var at «majoriteten» må gjøre sin del om integrering skal være en toveis prosess og at de må inkludere somaliere mer for å få en mer riktig og mindre negativ forståelse av somaliere. Informantene har vist til at det er et mangfold innenfor gruppa siden det er noen som lykkes med å få jobb, noe de mener burde anerkjennes, mens det er andre som blir ekskluderte. Jeg har vist at det finnes en forståelse om at det viktigste for å integrere seg og for å bli likestilt er å arbeide og at noen somaliske kvinner bryter med denne forståelsen. Noen snakket om somaliske kvinner og menn som ikke likestilte, mens andre fremstilte dem som likestilte. Den norske tankemåten om kjønnslikestilling ble også omtalt som for snever ved at den burde kunne romme et større mangfold ved at også somaliske kvinner som velger å være hjemme med barn skal kunne bli sett på som likestilte og dermed også kanskje bli mer integrerte.





## 5. SPRÅK SOM INTEGRERINGSSTRATEGI

Språk og språkkunnskap ble veldig sentrale temaer i intervjuene. Informantene fortalte gjentatte ganger at det er viktig å lære seg norsk, noe som kan skyldes at de svært ofte møter dette kravet. Viktigheten av integrering og hva det innebærer er noe informantene kanskje har fått høre om helt siden de ankom Norge, og i dette kapitlet skal jeg vise hvordan informantene snakket om betydningen av å lære seg norsk i deres integreringsprosjekt. Når jeg bruker begrepet «norskkunnskaper» mener jeg både kunnskap om norsk språk teoretisk og det å kunne bruke det. Det å tilby «minoriteter» norskopplæring er både en demokratisk rettighet og en forutsetning for at «minoriteter» skal kunne integrere seg og bli mer likestilt med «majoriteten» ved at «minoriteter» og «majoriteten» skal ha samme muligheter (Andenæs 2010, s. 195-96; Nussbaum 2000, ref. i Andenæs 2010, s. 219). I politiske dokumenter fremstilles arbeidslivet som en viktig integreringsarena og det å ha gode norskkunnskaper fremstilles som noe som kan medføre at det er lettere å komme inn i arbeidslivet (Meld. St. nr. 6 (2012-2013), s. 28). Rapporter om temaet understøtter denne sammenhengen, jf. Drøpping og Kavli (2002) og Einarsen (2013).

I dette kapitlet skal jeg først beskrive hvordan informantene forholdt seg til kravet om å lære seg norsk, om hvordan de så på sammenhengen mellom norskkunnskaper og det å få eller ikke å få jobb og hvorvidt gode norskkunnskaper kan forhindre ekskludering fra arbeidsmarkedet eller ikke. Ulike representasjoner om somaliske kvinners arbeidsledighet er neste tema. Så skal jeg vise hvilke språklige fenomener som kom frem i intervjuene som kan medføre at «majoriteten» ekskluderer «minoriteten». Til slutt skal jeg tematisere hvordan informantene fremstilte norskopplæringen og deltakelse i introduksjonsprogrammet som trygge arenaer, hva grunnene til dette kan ha vært og hva grunnene kan ha vært til at arbeidslivet i motsetning til dette ble fremstilt som en utrygg arena.

### **Representasjoner av norskkunnskaper**

Alle informantene var på ulike måter opptatte av temaet språk. Siden dette temaet i størst grad ble utdypet i intervjuene med Yasmin og Luul, så har jeg primært valgt å fokusere på disse i dette kapitlet.

#### *Måter å forholde seg til kravet om å lære norsk*

«Minoriteter» kan velge ulike strategier for å forholde seg til kravet om å lære seg norsk. Hvordan mine informanter har forholdt seg til dette er temaet for dette avsnittet. Blant mine informanter ser det ut til at Yasmin er den som har valgt den mest aktive strategien for å lære seg norsk. Hun fortalte følgende om hvordan hun gikk frem for å lære seg norsk: «[Om] jeg bare sitter og ser på TV eller sånn, eller hvis jeg bare går i introduksjonsprogrammet, lærer jeg ikke noe. Hver eneste dag må jeg lære meg fire eller fem nye ord». Hun har altså tatt mye

ansvar på egen hånd og på den måten klart å opparbeide seg det hun mener er et høyt nivå i norsk. I utsagnet kommer det også frem at norskopplæringen i introduksjonsprogrammet ikke var nok for henne. Hun fremmet kanskje her en representasjon om at norskundervisningen ikke var god nok eller at den ikke ga henne det hun trengte for å lære språket. Viktigheten av å praktisere norsk utenfor klasserommet er også tematisert i undersøkelser om norskinnlæring for innvandrere. De har vist at de viktigste arenaene for å lære språket nettopp er utenfor klasserommet (Drøpping og Kavli 2002, s. 10). Hennes forståelse av innlæring og av sitt norsknivå er i tråd med det Djuve og Hagen (1995, s. 66) fant i sin studie: de som i større grad og på eget initiativ hadde lært seg norsk, hadde best norskkunnskaper. Det å lære seg språket godt er for Yasmin en strategi for å integrere seg og føle tilhørighet i samfunnet. I hennes fortelling ser det ut til at hun fremmer representasjoner om at man må jobbe hardt for å lære seg språket godt for å kunne integrere seg, alternativt at denne strategien kan brukes for å bli lik «majoriteten», siden hun kanskje mener det er det som skal til for å integrere seg.

Mine øvrige informanter har også en strategi om å lære seg norsk, men ingen av dem mener at de verken etter introduksjonsprogrammet eller i dag er på et høyt nok nivå. Luul utdypet dette her: «Man kan ikke lære hele språket på to år. Det er veldig kort tid hvis man ikke er sammen med nordmenn eller er på et sted der folk snakker norsk. Hvis du ikke er sammen med folk på et slikt sted blir det veldig vanskelig». Hun hevdet altså at programtiden på to år var for kort for henne for å lære språket, og hun snakket her også om viktigheten av å møte nordmenn og delta på arenaer der folk snakker norsk. Til tross for at hun mente dette var viktig, så kom det frem i en annen del av intervjuet at hun kun møtte folk fra programmet mens hun gikk der. Hun sa ikke hva som var grunnen til at hun ikke var sammen med folk som snakket norsk i programtiden selv om hun sa at dette er viktig for å lære norsk, eller hva hun eventuelt gjorde for å møte folk som snakket norsk. Problemrepresentasjonene jeg trekker ut av hennes utsagn er at programmet er for kort for å lære seg nok norsk for å få jobb etter programmet, at det kan være vanskelig å få tilgang til arenaer der det snakkes norsk og kanskje at nordmenn er ekskluderende. Det å lære seg norsk ble ikke en like gjennomførbar integreringsstrategi for henne som for Yasmin selv om dette var noe hun ønsket. En måte å forholde seg til at hun ikke lærte nok norsk for arbeidslivet ser ut til å være at hun fremstiller det å lære seg norsk som veldig vanskelig.

#### *Nødvendig eller ikke å snakke godt norsk for å få jobb?*

Når det gjelder hvordan informantene så på sammenhengen mellom norskkunnskaper og muligheten for å få jobb, snakket de om to mulige strategier. Yasmin sa følgende om dette temaet: «Språket er nøkkelen. Om du ikke lærer deg språket veldig bra kan du ikke komme deg ut i arbeid eller utdanning». Hun har altså en forståelse av at en forutsetning for å nå målet er at

man har veldig gode norskkunnskaper. Siden hun selv ikke er i jobb selv om hun fremstilte sine norskkunnskaper som bra, er hennes problemrepresentasjon kanskje at det burde være et samsvar mellom gode norskkunnskaper og det å få jobb. I det følgende sitatet snakket hun mer om sammenhengen mellom språk, integrering og det å få arbeid:

Først språket, så integrere seg med folk som bor her, ja, med hvem som helst. Om jeg skjønner og snakker norsk godt kan jeg integrere meg med andre folk. Om jeg integrerer meg med andre folk, utenlandske og norske, kan de hjelpe meg å komme meg ut i jobb. NAV kanskje har en jobb, men hvordan kan de forstå meg om jeg ikke snakker [norsk]?

Yasmin fremstilte her på nytt viktigheten av å lære seg språk og hun koblet dette sammen med å integrere seg og å få jobb. Hun nevner her at nettverk er viktig for å kunne få jobb, og for å få dette så er det viktig først å ha norskkunnskaper. Hun nevner også at man må kunne snakke norsk for å kunne få hjelp fra NAV med å få jobb. Forutsetningen for at man skal kunne ha nytte av det NAV kan tilbyr i form av kurs og tiltak som skal kvalifisere personer for arbeidslivet er ofte å beherske norsk godt (Friberg og Elgvin 2014, s. 23, 39), så hennes forståelse kan være forankret i reelle krav NAV stiller til norsknivå.

Også Luul har en liknende forståelse av at norskkunnskaper er nødvendige for å få arbeid. Hun fortalte her om hva hun mener var grunnen til at hun ikke nådde målet i introduksjonsprogrammet: «Fordi jeg mangler språk. Jeg kunne og kan ikke mer norsk, jeg trenger å forstå og å snakke godt norsk. Det er mange arbeidsplasser som trenger [krever?] at du snakker språket flytende». Hun mener at hun både ved avslutning av programmet hadde og at hun fortsatt i dag har behov for å lære seg mer norsk, og at hun har en forståelse av at man må snakke norsk flytende for å få jobb. Et spørsmål som Andenæs (2010, s. 196) stiller er hva som ansees å være det hun kaller «nok norsk» når det gjelder «minoriteter» som søker om jobb. Hva dette innebærer finnes det ikke en felles konsensus om. Djuve og Hagen (1995, s. 219) peker på at «[h]va som er gode norskkunnskaper er relativt til jobbens innhold, og relativt til andre søkere på samme jobb». Luuls problemrepresentasjon kan enten handle om at «minoriteter» må lære seg veldig bra norsk for å få jobb og at det er greit at de ikke får jobb om de ikke får denne kompetansen først. En annen, mer tenkelig problemrepresentasjon er at det stilles for høye krav til språknivå i arbeidslivet eller at norskundervisningen ikke har et godt nok innhold siden den ikke forbereder «minoriteter» godt nok språklig sett for arbeidslivet. Om hun mener at kravene til språknivå er for høye kan denne representasjonen også brukes som en akseptabel forklaring til henne selv og andre om grunnen til at hun ikke har lyktes med å få arbeid.

Både Yasmin og Luul har altså brukt en strategi om å prøve å lære seg norsk godt for å kunne få jobb siden de mener dette er kreves. Selv om de fremstiller sin vei mot å lære norsk og sitt norsknivå som vidt forskjellig, og selv om de

snakker om ulike forklaringer til at de ikke er i arbeid, så havner de likevel likt ut siden de begge er uten arbeid i dag. Deres resultat blir altså likt selv om de snakker om ganske ulike utgangspunkt, strategier og måter å forholde seg til kravet om å lære norsk.

Luul og Yasmin snakket også om at andre somaliere har valgt en motsatt strategi enn å lære seg godt norsk før de prøver å få jobb. Luul fortalte om denne her: «Jeg kjenner mange kvinner og menn som hadde som mål å jobbe. De sa: ‘Jeg trenger ikke andre ting enn en jobb, ikke norsk, ikke andre ting, bare jobb’, og de fikk jobb». Hun kjenner altså flere som har brukt en motsatt strategi enn hun og mine øvrige informanter har valgt for å komme inn i arbeidslivet. Sammenhengen mellom norskkunnskaper og det å få jobb blir her snudd på hodet siden disse personene ikke har fokusert på å lære språk, men i stedet kun fokusert på å få jobb, og lyktes med dette. Engebriksen og Farstad (2004, s. 27-28) fant også dette fenomenet i sin studie. Der var det noen somaliere som angivelig ikke hadde tid til å ta språkprøver fordi de var for opptatte med jobb når de hadde fått en jobb, og det å jobbe gikk derfor ut over norskopplæringen og kanskje også over nivået de oppnådde i norsk. For noen så var bakgrunnen for dette at de følte en forpliktelse om å sende penger til familie i hjemlandet (ibid.). Selv om Luul sa at man må kunne norsk godt for å få jobb så trenger hun ikke å motsi seg selv her siden det kan handle om at hun bare ikke har brukt denne strategien selv.

### *Språkkunnskap et motmiddel fra å bli ekskludert fra arbeidsmarkedet?*

Da jeg og Yasmin snakket om at somaliske kvinner ikke kommer ut i jobb eller utdanning etter introduksjonsprogrammet kom hun inn på temaet praksis<sup>2</sup>, og hun kom med to mulige forklaringer til dette som kan ha en sammenheng med hverandre: «Hun kan lære seg [språket] godt, det er hennes skyld, men jeg synes at praksisjobben ikke er hennes skyld». Jeg tolker dette utsagnet som at hun her mener at somaliske kvinner plikter å lære seg språket godt og at det blir deres «skyld» eller ansvar om det at de ikke gjør dette medfører at de ikke får jobb. Hennes problemrepresentasjon blir at det ikke burde være kvinnen som får skylda for ikke å få jobb om de har lært seg språket godt. For at det hun sier om praksis skal gi mening, kan denne delen av utsagnet sees i sammenheng med følgende utsagn: «Problemet er tilbakemelding. Det er problemet for alle, denne negative tilbakemeldingen. Det er vanlig. De gjør det, norske folk». I det første utsagnet snakket hun om somaliske kvinner som har praksisplass, og i det andre utsagnet forklarer hun hva som er problemet når de ikke får jobb etter å ha vært der. Hun sier at «alle» får det hun kaller for «negativ» tilbakemelding. Jeg tolker det som at hun bruker denne negative tilbakemeldingen som en forklaring til at

---

<sup>2</sup> Jeg sikter her til det som kalles arbeidspraksis, som er en del av introduksjonsprogrammet, og som har som mål at deltakeren skal lære om arbeidsoppgavene på en arbeidsplass. Språkpraksis er derimot en utvidelse av språkopplæringen der deltakeren er på hospitering på en arbeidsplass for å lære seg å snakke mer norsk (Blom og Enes 2015, s. 21).

kvinner som også snakker godt norsk ikke får jobb etter praksis. Kan dette handle om det Djuve og Hagen (1995, s. 219) peker på:

Det norske folks, og dets politiske myndigheters, budskap til flyktningene er nettopp at de må lære norsk for å få arbeid. Dette stemmer dårlig med flyktningenes egne erfaringer. Kanskje oppfattes fokuseringen på innvandrernes manglende norskkunnskaper mer som et forsøk fra majoritetsbefolkningen på å legge ansvaret for minoritetenes problemer over på minoriteten selv?

Yasmin vil kanskje bort fra et problemfokus som handler om «minoritetenes» norsknivå slik sitatet ovenfor viser, og over til en problemrepresentasjon som handler om at «skylden» ligger hos arbeidsgiveren og ikke kvinnene siden det er arbeidsgiverne som ikke gir dem jobb. Den negative tilbakemeldingen fra arbeidsgivere Yasmin forteller om og det at de ikke gir somaliske kvinner jobb, kan ha sammenheng med arbeidsgiveres tidligere negative erfaringer med andre somaliere eller med den negative fremstillingen av gruppa i media (Engebrigtsen og Farstad 2004, s. 27). Yasmin vil kanskje med de to utsagnene også vise til at det kan være andre grunner enn manglede språkkunnskaper som er problemet. Idealet om integrering som en toveis prosess kan igjen trekkes inn her. Ut fra det Yasmin sier så kan det se ut til at hun snakker om at «majoriteten» ikke alltid nødvendigvis gjør sin del siden de ikke inkluderer og siden de kanskje også diskriminerer kvinner som har tatt ansvar og lært seg norsk. Hennes utsagn kan også ha handlet om at somaliske kvinner opplever at gruppa blir sett på under ett siden hun sier at «negativ» tilbakemelding blir gitt til «alle». Dette indikerer at denne blir gitt uavhengig av språklig nivå. Det at heller ikke somaliere med gode norskkunnskaper får jobb er noe gruppa kan oppfatte som en diskriminering på arbeidsmarkedet som handler om at de er somaliere (ibid., s. 30). Det kan også være dette Yasmin snakker om. Yasmin sier at «alle» får negativ tilbakemelding i praksis og at dette resulterer i at de ikke får jobb etter praksisen, noe som kan handle om at hun mener at mange blir utnyttet der. Utsagnet om den negative tilbakemeldingen kan også kobles sammen med et utsagn der en representasjon om «majoriteten» blir nevnt, og som Yasmin tror at somaliske kvinner har:

Vi kanskje tenker «de vil ikke ha oss i jobb» og at «hvis vi hadde andre klær, hvis vi hadde bukse, jakke, t-skjorte og ikke dette hodeplagget, kanskje de gir oss jobb». De som har jobb kan snakke norsk bra, de kan skaffe seg en god jobb, men noen har det selv om de ikke snakker så bra. Mennesker er ikke de samme, hun kan møte en person som ikke er bra, og hun kan søke mange forskjellige steder og aldri få svar.

Her snakket Yasmin om at hun tror at somaliske kvinner har en forståelse av at «majoriteten» ikke ønsker å ha dem i jobb og at en av grunnene til dette er deres synlige forskjell. Hun trekker frem at det å snakke norsk godt kan underlette for å få jobb, og jeg tolker dette utsagnet som at hun mener at somaliske kvinner på et vis kan kompensere for den synlige (og problematiske) forskjellen ved å lære seg språket godt. I likhet med Luul nevner hun at man ikke nødvendigvis trenger

å snakke norsk godt for å få jobb. Her nevner hun ikke at det også kan være andre faktorer som spiller inn og som bidrar til at de ikke får jobb. Problemrepresentasjonen jeg leser ut av Yasmins utsagn er at somaliske kvinner kan tro at «majoriteten» ikke vil ha dem i jobb, at de i tillegg kommer til å fokusere på de synlige forskjellene kvinnene har, og at disse kommer til å medføre eksklusjon fra arbeidsmarkedet. En annen blir at «majoriteten» faktisk ekskluderer dem grunnet disse faktorene, og jeg tolker det som at hun snakker om nødvendigheten av at somaliske kvinner skal bli sett på som ønskelig arbeidskraft av «majoriteten».

Andre grunner Yasmin nevner til at somaliske kvinner ikke får jobb handler om problemer i møtet med arbeidsgiver og i jobbsøkerprosessen. Arbeidsgivere har både definisjons- og tilskrivingsmakt når det gjelder å vurdere søkerens egenskaper, kompetanse og språknivå (Rogstad 2002, s. 100-101, 103). Rogstad (2002, s. 101-102) mener at det er riktig at arbeidsgivere skal ha makt til å velge ut den som er best kvalifisert til en stilling ut fra kompetansen den krever, men at denne makta også kan misbrukes om de fatter en beslutning om ikke å ansette noen for eksempel ut fra forestillinger om manglende kompetanse. Det er kanskje denne «forestilte manglende kompetansen» som Yasmin indirekte tematiserer når hun sier at noen kvinner møter arbeidsgivere som «ikke er bra», og at de kan bli avviste ved at de ikke får svar på søknader. Det at søkere ikke får svar gjelder likevel ikke bare mine informanter siden dette er vanlig praksis på mange arbeidsplasser. I mine informanters tilfelle kan likevel en av grunnene til at de ikke får svar være at de tilhører «minoriteten». Arbeidsgivere kan velge å ansette noen fra «minoriteten» eller ikke ut fra deres subjektive forståelse av om de anser dette som problematisk eller som en risiko (Rogstad 2002, s. 101; Drøpping og Kavli 2002, s. 22). Jeg tolker utsagnet som at hun også sier at det kan være arbeidsgiveres forgodtbefinnende som styrer hvorvidt de gir kvinnene arbeid eller ikke. Om arbeidsgivere ikke ser på søkerne som enkeltindivider, men som representanter for en gruppe, og om grupper også rangeres mot hverandre, kan det åpne opp for illegitim bruk av makt og diskriminering av søkere (Rogstad 2002, s. 104-105). Forskning har vist at arbeidsgivere både kan være skeptiske til å ansette afrikanere (Rogstad 2001) i tillegg til at de mer spesifikt kan være skeptiske til å ansette somaliere på grunn av rykter eller fordommer mot gruppa (Engebriksen og Farstad 2004, s. 27). Dette kan altså være en av grunnene til at noen somaliske kvinnene sliter med å få jobb. Det Yasmin sier om koblingen mellom det å snakke norsk og å få jobb kan kanskje være et eksempel på at språk tegn gir ulik betydning i ulike situasjoner (Andenæs 2010, s. 212), men at den som leverer søknaden uansett er prisgitt hvordan arbeidsgiveren vurderer språknivået.

Det å ikke gi svar på en søknad er et uttrykk for at arbeidsgiveren bruker ignoreringsmakt (Rogstad 2002, s. 102). Det kan være ulike grunner til ikke å gi svar på eller ikke å vurdere søknader til «minoriteter». Det kan for eksempel

handle om at arbeidsgiveren er usikker på hvordan kompetansen til vedkommende skal vurderes, eller så kan grunnen være at søkeren har et utenlandsk navn (ibid., s. 102-103). En undersøkelse har vist at det er 25 % mindre sjanse for en person med et utenlandsk navn å bli kalt inn på et arbeidsintervju sammenliknet med en person med nøyaktig de samme kvalifikasjonene og et norsk navn (Midtbøen og Rogstad 2012, s. 9). Rogstad (2002, s. 103) hevder like fullt at når søknader fra «minoritetspersoner» reelt sett ikke blir vurderte, så trenger det ikke å handle om at arbeidsgiverne har negative holdninger til «minoriteter», at de ikke ønsker å ha dem som arbeidstakere eller at det er uttrykk for bevisst diskriminering eller rasisme. Det kan for eksempel handle om at de mener at det vil ta lengre tid å vurdere en utenlandsk søker sin søknad og at de ønsker å være tidseffektive i ansettelsesprosessen (ibid., s. 102-103). Det Yasmin sier om at somaliske kvinner kanskje ikke får svar på sine søknader kan altså handle om flere ting enn bare illegitim maktbruk overfor «minoriteter».

Lovverket sier at arbeidssøkere har rett til å få en individuell vurdering av søknaden, og for å ivareta dette har man rett på en begrunnelse for hvorfor man ikke fikk jobben (Rogstad 2002, s. 100). I neste kapittel skal jeg skrive om at arbeidsgivere bruker synlig forskjell som begrunnelse for ikke å gi somaliske kvinner jobb. Ifølge lovverket som skal beskytte arbeidstakere mot diskriminering er det kun formelle kvalifikasjoner som kan legges til grunn, og om en arbeidssøker ønsker at en arbeidsgiver skal begrunne hvorfor vedkommende ikke fikk jobben er det disse som skal oppgis (ibid., s. 100). Dette kan bli et problem for mine informanter siden begrunnelsene de har snakket om, dvs. hørbar og synlig forskjell, sannsynligvis ikke regnes som formelle kvalifikasjoner selv om arbeidsgivere kan ha en formening om hvilket språklig nivå ansatte bør ha på arbeidsplassen. Det er heller ikke sikkert at mine informanter kjenner til lovverket eller at de har tilstrekkelige norskkunnskaper til å etterspørre eller kunne forstå en slik begrunnelse. Med tanke på dette har arbeidsgiverne en stor frihet til å fatte beslutninger om ikke å gi dem jobb ut fra vilkårlige faktorer. Det er også vanskelig å vurdere om en beslutning har en saklig begrunnelse siden grunnlaget for den ikke alltid består i objektive kriterier, og hvorvidt en beslutning om ikke å ansette noen er diskriminering eller ikke er alltid avhengig av konteksten og vanskelig å bevise (ibid., s. 106-107).

### **Representasjoner av somaliske kvinners arbeidsledighet**

Jeg har tidligere pekt på at det finnes en representasjon om at somaliske kvinner selv skulle ha skyld i problemet med ikke å få jobb, enten fordi at de ikke lærer seg godt norsk eller på grunn av andre faktorer. Yasmin snakket om denne representasjonen når hun fremstilte det som arbeidsgiveres «skyld» at somaliske kvinner ikke får jobb. Hun ytte også motstand mot at det skulle være hennes

egen «skyld» at hun ikke er i jobb. Hun fortalte at hun var i praksis på et sykehjem og at hun opplevde det som bra. Her fortalte hun om dette:

Jeg var der i to måneder. Jeg synes jeg har jobbet bra og språket mitt var veldig bra. Etterpå sa arbeidsgiveren «hun er veldig bra, og hun jobber så bra, du trives godt og de trives også med deg, men språknivået er lavt». Men jeg synes ikke det fordi jeg har snakket så bra og språket mitt er på et veldig høyt nivå. Problemet er at hun kanskje ikke har jobb til meg.

Yasmin sier her at hun mener at hun både har gode norskkunnskaper og at hun har gjort en god jobb i praksisen, men at hun likevel ikke ble ansatt etterpå. Siden hun har en selvforståelse om at hun snakket godt norsk, forkastet hun derfor begrunnelsen om at det handlet om hennes språklige nivå. Spørsmålene man kan stille her blir både hva som skal regnes som «nok norsk» til denne jobben og for hvem det er «nok» (Andenæs 2010, s. 196, 219). I arbeidssammenheng kan «nok norsk» innebære at den språklige kommunikasjonen bidrar til at arbeidet fungerer og til at omgivelsene ikke opplever ubehag (ibid.). Kanskje noen på sykehjemmet følte ubehag om Yasmin ikke forsto det de sa? En annen måte å kategorisere noe som «nok norsk» er ved å anerkjenne andre, noe som også er nødvendig for at vedkommende skal få muligheten til å delta i og bli inkludert i samfunnet (ibid., s. 219-220). Når Yasmin ikke godtar forklaringen om at hennes språklige nivå var høyt nok for å få jobb der, tenker jeg at det kan handle om at hun ønsker å bli anerkjent og inkludert, noe hun kanskje følte at hun ikke ble.

Det Yasmin sa om at hun hadde et høyt nivå i norsk kan settes i sammenheng med Gullestads (2002, s. 92) tanker om at det er «majoriteten» som har makt til å definere hva som blir normen eller standarden og at dette blir sett på som selvfølgelig. Nivået i norsk som regnes som «nok» er det «majoriteten» som har makt til å bestemme, og «minoriteten» må tilpasse seg omgivelsene ved å godta de posisjonene som «majoriteten» gir dem ut fra språklig nivå (Andenæs 2010, s. 219). Når det gjelder arbeidsgiveres vurdering av språkkunnskaper til arbeidssøkere som ikke har norsk som morsmål, kan de sette et likhetstegn mellom hørbar forskjell og inkompetanse, og de kan tillegge søkerne egenskaper ut fra egne forestillinger (Rogstad 2002, s. 103, 105). Det å snakke norsk som andrespråk kan av noen tolkes som at «noe mangler eller er 'feil' på innsida» hos arbeidssøkere (Andenæs 2010, s. 212). Ut fra språklige og synlige tegn og ut fra det «majoriteten» regner som «nok norsk» kan man også tilskrives en identitet og posisjon av andre som man ikke kan velge selv (ibid., s. 220; Prieur 2004, s. 132). Alle mennesker blir tilskrevet både en identitet og en posisjon av andre, men mens noen tegn er valgbare, slik som klær, så er andre, slik som språklig nivå og utseende i form av for eksempel hudfarge i stor grad ikke valgbart. Arbeidsgiveren til Yasmin hadde både makt til å vurdere hennes språklige nivå og å tilskrive henne en identitet som hun ikke kjente seg igjen i, i tillegg til å tilskrive henne en posisjon hun ikke ønsket å være i. Posisjoner kan



det forhandles om (Andenæs 2010, s. 220), og jeg tenker at hennes motstand mot denne identiteten og posisjonen kan ses på som en forhandling om at hun og hennes kompetanse skulle anerkjennes. Det å yte motstand og å være kritisk er noen av de forutsetningene som skal til for å få til deltakelse i samfunnet (ibid.) og slik kan Yasmins utsagn fortolkes som uttrykk for at hun ønsker å delta i samfunnet.

Selv om språklig nivå ble brukt som en forklaring av arbeidsgiveren for ikke å ansette Yasmin, så kan det likevel ha handlet om helt andre ting enn språk. Forskning har vist at «majoriteten» kan ha en forståelse av at arbeidstakere fra «minoriteten» ikke mestrer språket, mens det egentlig kan handle om problemer i det sosiale miljøet (Andenæs 2010, s. 196). Rogstad (2001) trekker også frem andre mulige forklaringer enn at det handler om språk: det kan skyldes en oppfatning om at «minoritetene» ikke forstår innholdet i arbeidet. Yasmin legger uansett «skylden» på arbeidsgiveren for at hun ikke fikk jobb, og hun velger å tro at den egentlige forklaringen til at hun ikke fikk jobb var fordi at det ikke fantes jobb til henne der.

En annen måte Yasmin ytte motstand mot representasjonen om at somaliske kvinner selv har skyld i ikke å få jobb, kom frem ved at hun pekte på en ekskluderende mekanisme i systemet:

De er i praksis kanskje tre, fire måneder, og om de må gå på to forskjellige praksiser på et år kan de miste håpet fordi hvis de ikke kan få jobb før de har vært i praksis, så må de være i praksis, og når de må gå igjen og igjen kan de begynne å tenke negative ting når de får negativ tilbakemelding fra praksisen. De mister håpet og blir derfor ofte bare hjemme.

Hun snakket her om ytterligere en effekt av den negative tilbakemeldingen hun hevder at mange får etter fullført praksis: man mister håpet om å få jobb etter at å ha gått fra praksisplass til praksisplass. Dette støttes også av annen forskning (Friberg og Elgvin 2014, s. 7; AID 2009, s. 11). Mange føler seg dessuten utnyttet (Friberg og Elgvin 2014, s. 7), noe som sannsynligvis vil være et dårlig utgangspunkt for veien videre inn i arbeidslivet. Den negative tilbakemeldingen kan, slik det var i Yasmins tilfelle, handle om den hørbare forskjellen i form av aksent som «minoriteter» har. Denne kan være en faktor til at de må være i flere praksiser siden de der kan lære seg mer norsk. Når «minoriteter» ikke kommer inn på arbeidsmarkedet grunnet at de ikke snakker nok norsk, kan de havne i en ond sirkel siden det å komme inn på arbeidsmarkedet kan være viktig for at de skal klare å komme til et visst nivå i norsk (Rogstad 2001, s. 176). Yasmins utsagn om dette temaet kan sees på som at hun snakker om en problemrepresentasjon som handler om at hun mener at systemet eller arbeidslivet ikke ivaretar kvinnene siden de kan holdes fanget i det som kan oppleves som en uendelig runddans av praksisplasser – steder de er avhengige av å være på siden de der kan opparbeide seg erfaring de ellers ikke kan få. Den

negative tilbakemeldingen kan ifølge henne medføre at noen kvinner begynner å tenke negativt, noe som kan medføre at de internaliserer en forståelse av at det er de selv som har «skyld» i ikke å få jobb. Dette kan i sin tur medføre at kvinnene mister håpet om å få jobb og kanskje også om å bli mer integrert.

### **Språklige fenomener med ekskluderende effekt**

I dette avsnittet skal jeg vise hvordan «majoritetens» bruk av språket kan bidra til at «minoriteten» blir ekskludert. Jeg viste tidligere at Yasmin var uenig i forklaringen om at hun ikke snakket godt nok norsk mens hun var i praksis. Hun var likevel ikke helt uenig i dette, noe som kom frem her: «Jeg kjenner meg selv. Jeg snakket så bra, og jeg har jobbet så bra. Folket der snakket bare så lavt noen ganger, og de snakket [dialekt]». Det hun sa om dialekt fortalte hun med latter i stemmen. Her kom hun inn på noe som mange «minoriteter» som skal lære seg norsk kan ha problemer med: det kan være vanskelig å forstå de ulike dialektene i Norge, selv dialekten som snakkes på stedet der de bor slik det var i dette tilfellet. Selv om hun sa at hun var på et høyt språklig nivå mens hun var i praksis, sa hun altså at hun likevel kom til kort når det gjaldt forståelse av dialekt. Hun forkastet dermed kanskje ikke helt arbeidsgiverens forklaring til ikke å gi henne jobb, men hun kan ha ment at dette ikke burde være grunn nok siden hun også fremhevet at hun gjorde en god jobb mens hun var der.

Det at «majoriteten» snakker dialekt med hverandre kan være en måte de gjør seg mer like hverandre, og dette kan ha en ekskluderende effekt for «minoriteter» (Andenæs 2010, s. 213) siden de kanskje ikke forstår det som blir sagt. Det å snakke egen dialekt ble ansett som en rettighet i Norge fra 1970-tallet og i dag er det å snakke dialekt ansett som det vanlige og som en del av kultur mangfoldet (Grepstad 2006 i Liland 2008, s. 65). Ifølge Andenæs (2010, s. 213) er det å snakke sin dialekt en måte «majoriteten» kan uttrykke det Gullestad (2002, s. 66) kaller å være «trygg på sitt eget», og det å tilpasse språket sitt til andre kan således bli sett på som tilgjort. Spørsmålet er om «majoriteten» kunne ha vært «trygg på sitt eget» og samtidig tilpasset språket sitt når dette trengs for å inkludere «minoriteter»? En utfordring for «majoriteten» når de skal snakke norsk til «minoriteter» kan være at det ikke finnes et normert norsk talespråk. Dette kan medføre at det er vanskelig å vite hvordan man skal tilpasse språket sitt for at «minoriteter» skal forstå. «Majoriteten» kan skape et forestilt fellesskap i det at de gjør seg mer like ved å snakke dialekt til hverandre, noe som kan bidra til å skape og tydeliggjøre et skille mellom «majoritet» og «minoritet» (Gullestad 2002, s. 84). Det kan ha vært dette som skjedde i Yasmins tilfelle. Kanskje de på sykehjemmet som snakket dialekt til hverandre med dette gjorde seg mer like hverandre, og at Yasmin da ble gjort til en person som ikke var lik nok? De trenger ikke å ha vært bevisst på dette, men det kan like fullt ha bidratt til å ekskludere Yasmin siden hun ikke forsto. Kanskje hun i denne eksklusjonen ble gjort til en som var «for forskjellig» og til en som ikke «passet inn» på arbeidsplassen? Dette kan

også være en mulig grunn til at arbeidsgiveren ikke ga henne jobb selv om det var noe annet som ble sagt.

Andenæs (2010, s. 213) mener at arbeidsplasser ikke har høflighetsregler om at «majoriteten» skal tilpasse volumet og måten de snakker på slik at de som har norsk som andrespråk skal forstå. Yasmin sa også at i tillegg til dialektbruk, så var snakk med lavt volum vanskelig å forstå. Når hun sa dette kan det bety at de hun møtte på sykehjemmet ikke tilpasset volumet i tilstrekkelig grad til at Yasmin kunne bli inkludert i samtalen. Volumet ble altså enda et ekskluderende språklig fenomen. Her kan man igjen se at det ut fra Yasmins utsagn kan sies at «majoriteten» ikke gjorde sin del av jobben for at hun skulle inkluderes på praksisplassen. Det at hun ikke forsto når de på sykehjemmet snakket lavt og med dialekt kan også ha bidratt til at hun faktisk ikke fikk vist frem de gode norskkunnskapene hun mener hun hadde. Når hun la vekt på sin forståelse av at hun har et høyt nivå i norsk, tenker jeg at hun ønsket å vise at hun er en person som kan bli integrert, men at hun i sin fortelling sier noe om at hun ikke fikk muligheten til dette siden «majoriteten» ikke ga henne innpass fordi de ikke tilpasset språket sitt i møte med henne.

#### *Ønskelige og ikke ønskelige variasjoner av norsk*

Norge kalles av Trudgill for et «språklig paradisi» på grunn av toleransen han mener at det finnes her for språklig mangfold med tanke på Norges alle dialekter og de to skriftspråkene (Trudgill 2002, s. 31, ref. i Andenæs 2010, s. 213). Liland (2008, s. 65) peker på at denne toleransen ikke ser ut til å gjelde for «minoriteters» variasjon av det norske språket siden denne ikke blir sett på som en ønskelig del av det språklige kulturmangfoldet. Et mulig uttrykk for dette kan eksemplifiseres gjennom Yasmins fortelling om at hun og andre ikke får jobb grunnet språk. Siden nordmenn er vant å forholde seg til det språklige mangfoldet som dialektene innebærer, kunne dette kanskje også ha blitt utvidet til også å gjelde det språklige mangfoldet som «minoriteten» bidrar med (Andenæs 2010, s. 213). «Majoriteten» er ikke alltid bevisst makta de har til å avgjøre hva som er nok eller en akseptabel variasjon av norsk, noe som kan handle om at de ikke vil vedkjenne seg å være i denne maktposisjonen (Andenæs 2010, s. 221). Denne ubevisstheten kan medføre ulikestilling mellom «minoritet» og «majoritet» og til at «minoriteter» ekskluderes (ibid.). Her har arbeidsgivere et spesielt stort ansvar med tanke på makta de forvalter. Ved å destabilisere innholdet i markøren som «minoriteters» norsk, kunne det ha blitt åpnet opp for nye eller andre posisjoner for «minoriteter» (Sørensen et al. 2008, s. 140). Om flere «minoriteter» ble hørt og anerkjent av «majoriteten» som verdige talere av språket kunne deres posisjon ha blitt endret (Andenæs 2010, s. 221). Dette kunne også ha medført at flere «minoriteter» ble inkluderte i arbeidslivet og i samfunnet, i tillegg til å bli sett på som verdige samfunnsmedlemmer.

### **Norskopplæring og deltakelse i introduksjonsprogram som trygge arenaer**

Mennesker har behov for å føle at de hører til og at de har trygghet. Mange flyktninger i Norge føler ikke tilhørighet der de bor, noe som kan medføre utfordringer for integrering (Berg et al. 2006, s. 182-83). Trygghet og hva som ble sett på som trygge og utrygge arenaer er temaer som gjorde seg gjeldende i materialet. Når informantene snakket om hva de likte med introduksjonsprogrammet, var et gjennomgående svar at de likte å delta i norskundervisningen. Det at de der fikk være sammen med andre i tillegg til å lære norsk ble opplevd som svært positivt. I dette avsnittet skal jeg gå nærmere inn på hva grunnene kan være til at informantene opplevde norskundervisningen og det å delta i introduksjonsprogrammet som trygge arenaer, mens arbeidslivet ble sett på som en utrygg arena.

Yasmin fortalte at hun kom alene til Norge, og at hun på den ene siden var glad for å flytte fra asylmottaket som hun opplevde som et fengsel, men at hun på den andre siden også kom til å savne dem hun hadde bodd sammen med. Hun fortalte her om hvordan hun opplevde å starte i introduksjonsprogrammet og på norskundervisningen:

Når jeg begynte på skolen kjente jeg meg litt trygg fordi jeg ble kjent med masse folk, somaliske folk, og jeg kjente meg veldig mye bedre. Kanskje jeg var trøtt, men jeg kunne ikke huske noe trist eller noe elendig eller sånn. Integrering er veldig viktig for meg.

Her koblet hun altså sammen det å gå på skolen, dvs. norskundervisningen og integreringen det å gå der innebar, med å føle seg trygg. Yasmin forbandt det å gå på skolen til noe bra. Hun sier at hun kjente seg «veldig mye bedre», og hun kontrasterte således skolen med noe dårlig. Hun nevnte her spesifikt at det var somaliske folk hun ble kjent med, men hun sa ikke noe om hun også ble kjent med folk fra andre land. Gullestad (2002, s. 66) definerer det å føle seg trygg som å ha kontroll over livet, som at det er forutsigbart og at man har stabilitet. For Yasmin var kanskje en av grunnene til at det var trygt på skolen fordi at hun møtte folk der, i særdeleshet somaliere, i tillegg til at det ble en måte å glemme eller å få kontroll over følelsene av tristhet. Det å gå i programmet og på skolen kan også ha vært en måte for henne å få mer stabilitet og forutsigbarhet i hverdagen sin ved at det programmet inneholder foregår regelmessig.

Luul sa følgende om hva hun syntes var bra med å delta i programmet:

Det var veldig bra i programmet fordi det første året var jeg på skolen, og det var veldig bra at jeg måtte være sammen med andre, at jeg måtte sitte i klassen foran læreren og være på skolen. Hvis jeg ikke skulle være sammen med elevene, og hvis jeg ikke var på skolen da, tenker jeg at det ville vært veldig vanskelig for meg å gå ut. Det var noen som måtte gå ut i praksis da de begynte i programmet, men ikke jeg, og det var positivt for meg.

Her fortalte hun at hun så på det å gå på skolen og det at hun der måtte være sammen med folk som to bra ting ved programmet. I norskundervisningen fikk hun både møte læreren og klassen sin, og selv om hun sier at hun måtte gå på skolen, dvs. at dette var obligatorisk, så tolker jeg det som at hun mener at dette var positivt. Grunnen til at hun snakket på denne måten var kanskje fordi hun følte seg trygg på norskundervisningen. Når både Yasmin og Luul snakker om norskundervisningen som trygg kan det også handle om at det å ikke snakke språket er en faktor som skaper utrygghet (Sollund 2006, s. 67) og at de på skolen fikk bøte på dette. Det å lære seg språk kan dermed være en trygghetsskapende faktor. Luul har også en forståelse av at hun ikke ville ha kommet seg ut om hun ikke hadde gått på skolen. Dette kan tolkes på to måter: enten som at hun ikke ville ha kommet seg ut av huset eller som at det ville ha vært vanskelig for henne å være i praksis i starten av programmet slik andre programdeltakere måtte. Her beveget hun seg inn på temaet om praksis som en utrygg arena, noe som er temaet for et senere avsnitt.

Luul omtalte altså skolen som en trygg arena der hun fikk integrere seg. Her er et interessant utsagn om hvem hun valgte å integrere seg med: «Det er bare vi somaliere som har god kontakt, nære kontakt, ikke andre, ikke sant». Jeg vet ikke om hun her siktet til seg selv eller somaliere generelt. Jeg tenker at dette kan ha sammenheng med språk. Både hun og flere av informantene uttrykte at de syntes at det er vanskelig å kommunisere på og forstå norsk. Dette mestrer de på somalisk og det er derfor tenkelig at de ser på det som lettere å komme nærmere folk som snakker samme språk.

Om man ikke møter folk som man snakker norsk med og om man bare prøver å lære norsk på skolen, så kan det bli vanskelig å lære seg språket (Berg et al. 2006, s. 180). Jeg viste tidligere at Luul fortalte at hun i programmet ikke var steder der folk snakket norsk. Det å ikke snakke norsk i særlig grad utenfor klasserommet og den trygge rammen som det tilbyr, kan medføre at barrieren for å snakke norsk utenom klasserommet oppleves som for høy (Drøpping og Kavli 2002, s. 93). Ut fra dette kan det også antas at dette fører til at det blir vanskelig å få kontakt med og integrere seg med folk fra «majoriteten», og til at arenaer utenfor klasserommet blir sett på som utrygge siden de kanskje ikke har trent ofte nok på å snakke norsk der. Dette kan også være en av grunnene til at Luul bare ser ut til å ha kontakt med somaliere.

Luul deltar i dag på et foreldreveiledningskurs i tillegg til at hun fortsatt går på norskundervisningen. Med bakgrunn i det som har kommet frem i dette avsnittet, så går det an å anta at grunnen til at norskundervisningen blir et trygt sted også er fordi at den innebærer noe mer enn bare å være et sted der hun lærer norsk. Å gå der er kanskje hennes arena for å integrere seg, i tillegg til å være et sted hun går til fordi hun faktisk ikke har noe annet å gjøre. Luul kan i dag ses på som både integrert og segregert ved at hun møter folk på skolen, samtidig

som det ser ut til at hun kun er integrert med somaliere og dermed er en del av en segregert gruppe. Når «minoriteter» holder seg for seg selv, kan det bidra til å skape en usikkerhet mellom «majoritet» og «minoritet» (Berg et al. 2006, s. 180). I de tilfeller der «minoriteter» kun omgås med folk fra opprinnelseslandet eller med andre minoritetspersoner, behøver det ikke å handle om at de ikke vil integrere seg. Da Luul snakket om skolen som hennes integreringsarena kan dette også ha vært et uttrykk for at hun ønsket å vise til at man kan være integrert på ulike arenaer og dermed også til at det finnes andre måter å være integrert på enn kun ved å delta i arbeidslivet. Det at Luul kun omgås med somaliere og at hun integrerer seg på skolen kan også henge sammen med det hun tidligere sa om at hun trenger å lære seg mer norsk før hun kan integrere seg og få jobb, i tillegg til at det kan handle om at hun på skolen med andre somaliere ikke føler seg så annerledes og at hun da kjenner tilhørighet.

### *Arbeidslivet som utrygg arena*

Det er ingen av mine informanter som har valgt strategien å kaste seg ut i arbeidslivet slik de eksemplifiserer at andre somaliere uten gode norskkunnskaper har gjort. Dette kan for noen handle om kjønn eller kjønnsroller, og i større grad gjelde for menn (Engebrigtsen og Farstad 2004). Luul sa for eksempel: «Menn er veldig aktive. I hjemlandet mitt er kvinner alltid hjemme, og menn er veldig mye mer aktive enn kvinner». Jeg tolker det hun sier som at fordi at det i Somalia er mer vanlig at menn jobber enn kvinner, så blir det også slik i Norge. Terskelen for å finne seg og å starte i jobb blir kanskje derfor lavere for menn enn for kvinner. Det at kvinner i mindre grad enn menn kommer ut i jobb tenker jeg også kan ha sammenheng med mine informanters syn på norskundervisningen som en trygg arena, og at arbeidslivet kanskje ble oppfattet som det motsatte. I dette avsnittet skal jeg presentere hva grunnene til at arbeidslivet kan bli sett på denne måten av informantene.

I et tidligere utsagn av Luul kom hun inn på temaet at praksis er en utrygg arena. Her utdypet hun dette ved å si hvordan hun ser på sammenhengen mellom det å lære seg norsk og det å gå ut i praksis:

Først må jeg lære språk i klassen, og etterpå må jeg ut i praksis. Når vi kommer ut i samfunnet må vi forstå hverandre, ikke sant? Vi må forstå hva de sier og de må forstå hva vi sier. Hvis jeg ikke hadde lært noe kunne jeg ikke integrere meg eller snakke med folk, så først må man lære noe på skolen og i klassen, tror jeg.

Hun sier at det å lære språk var viktig for at hun senere skulle kunne gå ut i praksis. Hun sier at det å kunne forstå hverandre er viktig og at hun derfor måtte lære seg norsk først. Språkpraksis er som nevnt en del av norskopplæringen og at hensikten med denne er at personen skal lære seg mer norsk (Blom og Enes 2015, s. 21). Dette ser ikke ut til å inngå i Luuls forståelse av hvordan norskopplæringen skulle foregå i starten av programmet. Dette kan ha handlet om at hun så på praksis som et mer utrygt sted enn norskundervisningen,

kanskje fordi hun hadde en formening om at det ville bli stilt andre krav til henne der og fordi det kan ha blitt opplevd som utrygt å ikke først være på et norsknivå hun mente var nødvendig. Slik jeg har vist tidligere kan argumentet om at hun ikke var på riktig norsknivå med tanke på kravene som stilles også ha blitt brukt for å vise til at det ikke ville være vits i å søke flere jobber nå. Dette kan også ha handlet om at hun ikke ønsket å utsette seg for risikoen om å bli avvist igjen. Luul var i praksis senere i programmet og om denne fortalte hun følgende: «Jeg har lært noe fordi der fikk jeg kontakt med andre, og jeg måtte integrere meg i samfunnet, ikke sant. Det var kjempefint». Selv om hun altså tidligere hadde fortalt at hun tidlig i programmet var glad at hun slapp å være i praksis og at hun fikk lov til kun å gå på norskundervisningen, så hun likevel det å være i praksis etterpå som positivt. Hun fremstilte det å integrere seg med andre som positivt og det ser derfor ut til at synet på det å være i praksis ble nyansert etter at hun hadde vært der. Det å prøve å være i praksis ser ut til å ha redusert opplevelsen av arbeidslivet som et utrygt sted. Andre erfaringer som hun og andre informanter har fremstilt om deres møter med arbeidslivet er imidlertid ikke like positive.

Både Faisa, Hanin, Yasmin og Luul fortalte at de var blitt avviste når de søkte jobb, noe jeg skal vise eksempler på i neste kapittel. Siden begrunnelsene som ble brukt fra arbeidsgiverne for ikke å gi informantene jobb handlet om hørbare eller synlige forskjeller, ble de utsatte for minorisering. Informantene ga uttrykt for at de ikke var enige i en slik forskjellsskaping. Det kan dermed sies at de alle uttrykte en form for motmakt ved at de ytte motstand mot arbeidsgiverne og ved at de valgte å ikke tilpasse seg til kravet om å bli lik «majoriteten» ved å bruke andre klær. De ønsket kanskje med sine fortellinger å destabilisere eller endre på innholdet som forskjellene de har blir forbundet med. Dette siden de opplevde at «majoritetens» syn på disse skapte hindringer for dem for å få jobb, noe som har medført at arbeidslivet fra deres side blir forbundet med noe som er utrygt.

Informantene ytte også motstand mot flere negative representasjoner om somaliske kvinner, og jeg tolker det som at de ved å gjøre dette viser at de er opptatte av å ivareta seg selv. Det å i sin arbeidssøking oppleve å ikke bli valgt, bli avvist, måtte forholde seg til arbeidsgiveres forgodtbefinnende og det å gjentatte ganger få høre at de har noen forskjeller som ikke er ønskelige eller ikke er lov, kan skape utrygghet og en følelse av å være mindre verdt (Gullestad 2002). I neste kapittel skal jeg vise flere eksempler på dette. De yter motstand mot en forståelse av at de skulle være mindre verdt på grunn av kriterier som «majoriteten» har definert. Den ekskluderende atferden som mine informanter har opplevd fra «majoriteten» når de har søkt jobb kan kanskje også være en grunn til at norskundervisningen ble sett på som et trygt sted, mens arbeidslivet ikke ble det. Etter all avvisning de har opplevd ser det ut til at en måte de i dag ivaretar seg selv på er ved å holde seg til trygge arenaer. Når de er på skolen slipper de kanskje å forholde seg like mye til annerledesheten de bærer på siden

de der er sammen med andre som også på ulike måter er forskjellige fra «majoriteten». De opplever kanskje å bli ivaretatt på skolen, mens de ut fra deres erfaringer med å søke jobb tenker at de ikke vil bli det i arbeidslivet eller av arbeidsgiveren, og de opplever kanskje også å bli møtt med en forventning om å mestre dette. Informantene har på flere måter snakket om et ønske om at velferdstjenestene som introduksjonsprogrammet og NAV innebærer skal ivareta dem og følge dem opp bedre. De kan tenke at det stilles urimelige krav til dem i arbeidslivet siden de der er blitt møtt med at de må endre seg på bestemte måter i stedet for at de blir møtt med respekt og anerkjennelse. På skolen kan det hende at det ikke stilles så mye krav til dem, eller at de der blir stilt krav i en trygg setting, mens de i en arbeidssituasjon ser på seg selv som mer alene enn på skolen og at de i arbeidslivet må håndtere alt på egen hånd. Her er det også viktig å nevne at det å oppleve at skolen og den tryggheten og den forutsigbare situasjonen som den kan innebære, og overgangen til den utrygge situasjonen som arbeidslivet kan oppleves som, ikke bare gjelder for denne gruppa. Dette er noe som kanskje de fleste opplever som en påkjenning i varierende grad. Det er likevel en forskjell mellom gruppa somaliske kvinner og «majoriteten», for mens «majoriteten» oftere har et nettverk og i større grad en grunnleggende kjennskap til samfunnssystemet, kan dette være noe som tar lang tid å opparbeide når man er ny i Norge. Somaliske kvinner er av den grunn i en mer utsatt situasjon, og de kan være mer sårbare for overgangen mellom disse arenaene.

Det å oppleve å bli ekskludert på ulike måter og av ulike grunner medfører i noen tilfeller at folk trekker seg unna (Fangen 2008, s. 95-96). Mine informanter sa ikke eksplisitt at de har gjort det, men med deres erfaringer med ikke å bli valgt blir kanskje det å fortsette å gå på norskundervisningen, slik fem av mine informanter gjør, et naturlig valg. Dette siden de der kanskje slipper å forholde seg til slike problemstillinger. Luul sa i intervjuet at grunnen til at hun ikke er i jobb er fordi at hun tror hun ikke snakker «nok norsk» for å være i arbeidslivet. Med tanke på hvor forskjellig hun ser på norskundervisningen og arbeidslivet når det gjelder hva som oppleves som trygt, så trenger det derfor ikke å være riktig så enkelt. I sine fortellinger om arbeidssøking snakket alle informantene som om at dette tilhørte fortiden, ingen sa at de aktivt søker jobb i dag, heller ikke Yasmin som er den eneste informanten som sa at hun har et høyt nivå i norsk. Hun er den eneste som ikke går på norskundervisningen i dag. Selv om hun valgte å integrere seg ved å ta mye ansvar for å lære norsk utenom skolen, så handler det at hun ikke er i arbeid i dag kanskje også om at hun ser på det å være i arbeidslivet som en utrygg arena. Med tanke på hennes og de øvrige informantenes erfaringer med avvisning, så blir kanskje terskelen for å søke nye jobber høyere for hver gang de blir avvist. Det at de ikke søker jobb trenger dermed verken å handle om at de er late eller at de ønsker å leve på økonomisk sosialstønad. Det at arbeidslivet blir en utrygg arena kan også være et uttrykk for



en motstand mot representasjonen av at man må være i arbeid for å være integrert. Valget med å integrere seg på skolen der de får være sammen med andre «likesinnede», ser de kanskje på som tilstrekkelig selv om de der ikke møter folk fra «majoriteten» annet enn lærere og andre ansatte på skolen. Kanskje de opplever det som bedre å bare føle seg integrert der enn å ikke føle seg integrert i det hele tatt?

### **Oppsummering**

Yasmin gikk inn for å lære seg godt norsk, noe som ble en av hennes integreringsstrategier og hennes måte å forholde seg til kravet om å lære seg norsk. Øvrige informanter sier de trenger å lære mer norsk i tillegg til at de vektlegger at veien mot å mestre norsk har vært og er utfordrende. Problemrepresentasjoner som ble fremmet var at introduksjonsprogrammet er for kort for å lære seg godt norsk slik at de kan komme ut i jobb og at norskundervisningen ikke har gitt dem gode nok forutsetninger verken for å kunne nok norsk eller for å kunne nok norsk for å få jobb. Andre var at det er vanskelig å få innpass hos «majoriteten» og å få tilgang til arenaer der det snakkes norsk i tillegg til at det stilles for høye krav til språklig nivå i arbeidslivet. Informantene ytte også motstand mot representasjonen om at somaliske kvinner selv skulle ha skyld i ikke å få jobb. Det ble fremstilt to strategier for å få jobb. I den ene anses det som viktig å kunne godt norsk, mens det i den andre ikke ansees som nødvendig. Alle mine informanter har valgt den førstnevnte. Det å kunne godt norsk trenger likevel ikke å være nok for å få jobb siden «majoriteten» uansett kan ekskludere somaliske kvinner, og jeg har omtalt at noen må gå fra praksisplass til praksisplass siden de ikke blir ansatte etter avslutning. Dette kan medføre at de mister motivasjon og håp om å få jobb. Når arbeidsgivere for eksempel bruker språklig nivå som forklaring for ikke å gi «minoriteter» jobb, kan det handle om at de mener at «minoriteten» ikke forstår de sosiale reglene på arbeidsplassen. Jeg har også vist at «majoriteten» også ekskluderer «minoriteten» språklig sett ved å snakke dialekt til hverandre og ved å snakke med lavt volum. «Minoriteters» variasjon av norsk ser ikke ut til å være en ønskelig del av det språklige mangfoldet i Norge, men siden «majoriteten» er vant å forholde seg til mange dialekter, så er det mulig at også «minoriteter» sin norsk kunne ha blitt anerkjent og inkorporert i dette mangfoldet. Trygge og utrygge arenaer var de siste temaene. Jeg viste der at det kan ha vært flere faktorer som bidro til at informantene så på norskopplæringen som en trygg arena mens arbeidslivet ikke ble det. Norskopplæringen var ikke bare et sted der de fikk lære seg norsk, men et sted der de fikk høre til, være inkludert, ikke være så annerledes og integrere seg. Der ble de kanskje også stilt overfor andre krav enn i arbeidslivet, som blir en arena der de har opplevd å bli avviste på grunn av sin forskjellighet. De er opptatt av å ivareta seg selv, og siden de ikke opplever å bli ivaretatt og anerkjent i arbeidslivet, så har det medført at de har sluttet å søke arbeid i dag.



## 6. OM Å SE ANNERLEDES UT ENN «MAJORITETEN»

Synlige forskjeller mellom mennesker bryter med idealet om likhet (Berg og Kristiansen 2010, s. 228) som jeg også har nevnt at Gullestad (2002) teoretiserer rundt. I intervjuene var det å se annerledes ut enn «majoriteten» et tema som informantene snakket om. Mine informanter ser annerledes ut ved at de bruker andre klær enn «majoriteten», ved at de bruker hijab, og ved at de har en annen hudfarge enn «majoriteten». Dette kapitlet handler om hva informantene sa om denne synlige forskjellen og om hvilke måter de opplever at «majoritetens» representasjoner av disse forskjellene skaper barrierer for dem i deres integreringsprosess. Hvorvidt det de forteller om synlig forskjell og barrierer kan kobles sammen med Gullestads (2002) teori om likhetsidealet er også et tema i dette kapitlet.

Jeg spurte alle mine informanter om hva de mener kan være grunner til at noen somaliske kvinner ikke får jobb når de er ferdige i introduksjonsprogrammet. En av forklaringene Yasmin hadde til dette var: «Vi kan få problemer fordi vi ser ut sånn». Her pekte hun på seg selv og sa: «Vi dekker hodet, vi har helt forskjellige klær og vi har ikke på oss bukse». I denne sammenhengen er det viktig å poengtere at hijab kan bety mange ulike ting – den kan innebære et skaut rundt hodet, et plagg som også dekker skuldre og bryst, eller et heldekkende og fotsidt plagg der kun ansiktet er synlig. Yasmin presiserte ikke hvilken type hun siktet til, så typen hijab blir derfor ikke tematisert her. Det at hun sier at de kan få problemer på grunn av sin synlige forskjell kan tolkes som at hun mener at «majoriteten» har negative konnotasjoner til de som bærer hijab og annerledes klær. Betydningen av og konnotasjonene til ulike tegn for annerledeshet varierer ut fra konteksten de fremtrer i (Hylland Eriksen og Sørheim 2006, s. 128). Klærne man bruker er en form for språk siden klærne våre kan vise både «hvem vi er og hvem vi vil være, hvem vi vil identifisere oss med og ikke, vårt verdisyn og kanskje også hva vi mener om bestemte tema» (Kristensen 2003, s. 6). Prieur mener at det er «umulig å ikke forholde seg til andres lesning eller fortolkning av en selv» (Prieur 2004, s. 132). Hun mener videre at identitet ikke har et essensielt innhold siden man kan være uenig i tolkningen som omverdenen gjør av hvem man er ut fra utseendet man har (ibid.). Identiteten man tillegges er også foranderlig og avhenger av hvilke valg man tar om foranderlige faktorer ved utseende (ibid.). Når personer med ulik kulturell bakgrunn møtes og skal kommunisere kan forskjeller skape rom for misforståelser (Hylland Eriksen og Sørheim 2006, s. 128-129). Jeg tenker at de ulike forståelsene som kvinnene og «majoriteten» kan ha av hijab betyr blir en form for misforståelse siden disse forståelsene kan variere selv om de møtes i en felles kontekst. Man kan legge mange ulike betydninger i hva symbolet hijab betyr. Det kan tolkes som et plagg som symboliserer kvinneundertrykkelse og som et symbol som kan vise til hvor man står politisk og religiøst (Roald 2001, s. 254 ref. i Kristensen 2003, s. 7). Noen muslimer vil derimot tolke det som et symbol som viser at kvinnen har en

god «religiøs praksis, god moral og styrke» (Kristensen 2003, s. 7). I Yasmins utsagn kommer det frem at hun mener at måten somaliske kvinner ser annerledes ut enn «majoriteten» kan være en mulig forklaring til at de ikke får jobb.

### **Grensen for forskjellighet**

Om det finnes en norm om likhet mellom innbyggerne i Norge slik Gullestad (2002) påstår, så bryter mine informanter med denne normen siden de ser annerledes ut. Det å dessuten snakke om denne synlige forskjellen slik Yasmin og flere andre informanter gjorde, innebærer å bryte med denne normen (Berg og Kristiansen 2010, s. 228). Når Yasmin sier at somaliske kvinner kan få det hun omtaler som «problemer» og at de ikke får jobb fordi at de ser annerledes ut, kan det være et tegn på at forskjellighetene blir kategoriserte som problematiske eller provoserende slik Gullestad (2002, s. 83, 287) skriver om. Yasmins problemrepresentasjon blir her at «majoriteten» altså ekskluderer og utestenger somaliske kvinner fra arbeidsmarkedet på grunn av hvordan de ser på kvinnenens synlige forskjell. Grensen for hvilket mangfold og hvilken forskjellighet som aksepteres kan variere (ibid., s. 72). Ingen av mine informanter nevnte hudfarge, alder eller kompetanse for arbeidet som faktorer som førte til at de ble ekskluderte når de søkte jobb.

Luul fortalte at hun hadde søkt flere jobber der hun fikk høre at hennes klær ikke var tillatte på arbeidsplassen: «Når jeg prøvde å få jobb på en arbeidsplass sa de til meg at jeg ikke kan jobbe med hijab». Hun bruker en hijab som går helt fra topp til tå og der kun ansiktet er synlig, men det fremkom heller ikke i dette intervjuet om det kun var denne typen hijab eller hijab generelt som ikke var tillatt. Arbeidsgivere tillater ikke alltid bruk av hijab på arbeidsplasser. Siden dette er et kjent faktum, valgte Senter mot etnisk diskriminering (SMED) å utføre en undersøkelse om temaet for å kartlegge i hvor stor grad ulike bedrifter tillater bruk av hijab (SMED 2001). Undersøkelsen viste at omtrent 20 % av bedriftene som de hadde valgt ut og som de fikk svar fra ikke tillot hijabbruken (ibid., s. 19). Denne undersøkelsen er imidlertid fra tidlig på 2000-tallet, slik at dette kan ha blitt endret.

I situasjonen der mine informanter og arbeidsgivere møttes er arbeidsgiveren i en maktposisjon ved at vedkommende kan tilby jobb eller velge ikke å gjøre det. Arbeidsgivere har mulighet å forby bruk av hijab, noe som reguleres både i likestillingsloven (1978) og arbeidsmiljøloven (1977) (St.meld. nr. 49 (2003-2004), s. 42). I utgangspunktet skal kvinner ha mulighet til å bære hijab om de ønsker det, og det er kun i tilfeller der det kan fastslås at «særlige krav til helse, hygiene eller sikkerhet taler imot det» at arbeidsgivere kan forby bruken (ibid.). Siden disse lovene åpner opp for muligheten til å utestenge en person som bruker hijab fra visse yrker, så kan det hende at det var derfor Luul fikk dette som begrunnelse for ikke å få jobb. Likestillingsloven (1978) stiller et

ufravikelig krav om at beslutninger arbeidsgivere tar skal fattes på et saklig grunnlag, dvs. at arbeidsgiveren skal kunne begrunne hvorfor en arbeidssøker ikke fikk jobben ut fra noen forutbestemte kriterier (Rogstad 2002, s. 99-100). Siden jeg ikke vet begrunnelsen bak denne arbeidsgiverens utsagn så er det uvisst om vedkommende har fulgt loven eller ikke. Når Luul skulle søke en annen jobb sa arbeidsgiveren at de har flere somaliske kvinner som ansatte, men at de bruker bukse og at også hun måtte gjøre det for å kunne jobbe der. Til dette sa hun: «Jeg sa nei, de kan ha på seg bukse, men jeg kan ikke det fordi folk er ikke de samme. Hvis jeg kan bruke et skjørt så kan jeg jobbe der, ellers ikke. De sa da: ‘Okei, da har vi ikke plass til deg’». Luul valgte altså å ikke bli tvunget inn i noe som hun mener er imot hennes prinsipper. Hun prioriterte å følge disse til tross for at konsekvensen ble at hun ikke fikk jobbene hun søkte på. I hennes eksempel ble bruk av hijab og at hun valgte ikke å bruke bukse, grensene for forskjellighet og det som ble brukt som forklaring til at hun ikke fikk jobb.

Gullestad (2002) skriver at det innenfor likhetstankegangen ikke bare legges vekt på at ulike forskjeller er problematiske, men at disse også kan skapes for å styrke enheten innad i gruppa og at dette medfører at noen havner utenfor og blir ekskludert. Det kan tenkes at det Yasmin og Luul sa om at synlig forskjell i form av bruk av hijab og annerledes klær var en grunn til at de ikke fikk jobb, handler om dette. Det å fremheve likheter mellom mennesker kan også bidra til å skape en «forestilt likhet» og at man kan begynne å unngå hverandre på ulike måter om denne forestilte likheten ikke etableres (ibid., s. 83-84). Det informantene fortalte kan være mulige eksempler på dette. Deres synlige forskjell fra «majoriteten» kan ha medført at de arbeidsgiverne de har møtt ser på dem som «for forskjellige» (ibid., s. 84). Arbeidsgiverne kan ha lagt vekt på noen bestemte forskjeller eller konstruert dem, noe som medførte at informantene (og andre somaliske kvinner) ikke kommer inn i arbeidslivet. Valgene til arbeidsgiverne som ikke gir dem jobb kan handle om at de prøver å fremme et «forestilt fellesskap» (ibid., s. 118) der de distanserer seg fra de som blir sett på som «for forskjellige». Jeg har i teorikapitlet vist at markørene som brukes for å fremme likhet eller forskjellighet ikke er tilfeldige. Arbeidsgivernes valg om å legge vekt på synlig forskjell kan være et uttrykk for hvordan «majoriteten» har definisjonsmakt til å posisjonere «minoriteten». Det kan tenkes at arbeidsgiverne mine informanter har møtt ser på bruken av hijab som et tegn på fundamentalistisk islam og noe som de ikke ser på som ønskelig, mens kvinnene kan legge en helt annen betydning i denne.

En studie av somaliere i Norge har vist at somaliere i noen tilfeller synes at det er mer respektabelt å ikke være i jobb (Engebriksen og Farstad 2004, s. 31). Det er på grunn av forskjellen mellom organiseringen av arbeidslivet i Somalia og Norge (ibid.). I Somalia er det kun personer fra noen klaner som utfører utvalgte arbeidsoppgaver og studien viste at mange somaliere lever etter disse tradisjonene også i Norge (ibid.). Ut fra en slik tankegang kan det være at

informantene syntes at det var mer respektabelt å ikke ta imot jobbtilbudene de fikk siden de da måtte ha gitt slipp på sin rett til selvbestemmelse om hvilke klær de skal bruke. Deres valg kan også knyttes til det som står i Stortingsmelding nr. 49 ((2003-2004), s. 42) om bruk av hijab. Der står det at såfremt en kvinne selv har valgt å bære hijab, noe jeg går ut fra at mine informanter har gjort, så gjelder følgende om retten til å bære hijab i Norge:

(...) [V]edkommendes rett til å bære religiøst hodeplagg [er] i utgangspunktet beskyttet av menneskerettighetene. Bruk av religiøst hodeplagg berører retten til religionsfrihet, retten til ikke-diskriminering, retten til ytringsfrihet og retten til privatliv (ibid.).

Når mine informanter velger ikke å la seg bli tvunget til å ha andre klær enn de har til vanlig, anvender de seg således av de grunnleggende prinsippene som finnes i samfunnet vårt.

### *Etnisk diskriminering og rasisme*

Yasmin snakket altså om «majoriteten» som ikke-inkluderende og om at det ikke er aksept for å se annerledes ut. Det kan hende at det nettopp er idealet om likhet og forestillingen om at man må være lik for å passe sammen, i dette tilfellet i arbeidslivet, som har ført til at disse kvinnene og andre kvinner ikke har fått jobb. Når det gjelder markører i form av synlig forskjell, så nevnte mine informanter kun klesdrakt og hijab som eksempler på hva de opplevde som «majoritetens» grense for hva som ble ansett å være akseptabelt. Spørsmålet er om arbeidsgiverne brukte klærne til mine informanter som det Gullestad (2002, s. 81, 117) kaller for «antatt uforenlige kulturforskjeller» som argument for å utestenge dem fra arbeidsplassen. Dette omtaler Jenkins som en ny form for rasisme som ikke handler om rase eller hudfarge, men om at «majoriteten» har makt til å definere og kategorisere «minoriteten» ut fra deres «kultur» (Jenkins 1997, ref. i Gullestad 2002, s. 80-81). Jeg vet ikke grunnen til at informantene ikke fikk jobb, for arbeidsgiverne kan ha helt andre grunner enn det som kom frem i intervjuene. Med tanke på at det var kvinnenens synlige forskjell som ble fremført som grunn, så ser det dermed ut til at arbeidsgiverne ikke så på mine informanter som like nok til å gi dem arbeid. Spørsmålet er om det å få en jobb er et gode som kun de som ikke ser for annerledes ut kan få. Det at Yasmin snakket om dette og at hun snakket frem en annen problemrepresentasjon – en som handler om hvordan deres synlige forskjell blir brukt som et ekskluderingsargument, tolker jeg det som at hun ikke aksepterer den tilskrevne posisjonen hun får om å være «for forskjellig». Når hun tar opp hvilke følger som representasjonen «majoriteten» har av kvinnenens synlige forskjell, ser jeg det som et uttrykk for at hun ønsker å gi disse markørene eller tegnene en ny og destabilisert betydning, slik at hun og andre kvinner kan få nye identiteter (Sørensen et al. 2008, s. 140) – identiteter der de ikke er fastlåste i eksklusjon og arbeidsledighet.

Det å være lik blir ifølge Gullestad (2002, s. 82-83) ofte sett på som det samme som det å være like mye verdt. Om arbeidsgiverne ser på kvinnene og de forskjellene de har som «for forskjellige» fra «majoriteten» og som uforenlige kulturforskjeller, så reduseres informantenes menneskeverdi fordi dette er et uttrykk for rasialisering eller kulturalisering. Det at de tar opp at de ikke får lov til å velge hvilke klær de skal ha på seg i arbeidslivet kan handle om at de føler at de blir behandlet som at de ikke er like mye verdt som «majoriteten». Jeg tolker det som at de ønsker likeverdighet med «majoriteten». De ønsker kanskje også å formidle at det må finnes rom for deres personlige valg selv når disse medfører at de blir forskjellige fra «majoriteten», i stedet for at de må gjøre seg lik på de måter det er mulig. Informantene problematiserte også konsekvensen som bruk av hijab får i denne sammenhengen. Dette er noe som kan tolkes som at de ønsker å utfordre likhetsidealet. Ifølge Berg og Kristiansen (2010, s. 228) er det å ikke legge vekt på forskjeller mellom mennesker et fenomen som henger sammen med ekvivalensen som i dag ofte settes mellom likhet og likeverd. Det å si noe om at folk ser forskjellige ut kan altså ut fra denne måten å tenke på, indikere at man verken aksepterer at folk er forskjellige eller ser på dem som like mye verdt. Ved forming av sin egen identitet gis ulike tegn ulik betydning. Mens noen tegn er mulige å styre, for eksempel hvilke klær man bruker, så er andre tegn slik som hudfarge og aksent ikke foranderlige på samme måte (Prieur 2004, s. 132). Selv om det å skifte klær var noe informantene kunne ha gjort for å «kvitte seg» med en markør på forskjell, så de ikke på dette som et alternativ. Kanskje dette var fordi at de i det mener de ville behandle seg selv som mindre verdt hvis de må bli lik «majoriteten». Slik jeg drøftet i teorikapitlet, så går det an å legge inn nye betydninger i markører på forskjell, og at man på denne måten kan komme bort fra essensialistiske måter å forstå kategorier på. Kanskje det er dette informantene ønsker – at i stedet for å bytte klær, så kunne «majoriteten» ha et annet syn på klærne deres?

Det var kun én informant som tematiserte synlig forskjell i form av hudfarge. Yasmin sa følgende når hun var inne på mulige grunner til at somaliske kvinner har vanskelig for å få jobb:

Det er fordi vi har på andre klær, og selv om jeg ikke snakker om religion så kommer vi fra et annet land. Jeg skal ikke snakke om hudfarge. Det er mange som har forskjellig hudfarge, det synes norske folk er greit, og vi synes det er greit. Selv om vi har veldig forskjellig hudfarge, så er det bare fordi at somaliske damer har helt forskjellige klær.

Hun ønsket ikke å utdype temaet religion, og hun nevnte også at de kommer fra et annet land uten å utdype dette mer. Det kan være fordi hun tenkte at dette henger sammen med det hun sa om deres annerledes klær. Det hun sa om at hun ikke ønsket å snakke om hudfarge og at denne angivelig ikke har noen relevans, kan tolkes på flere måter. Enten så mener hun at det kun er klær som skaper problemer, og ikke hudfargen. Eller så kan det ha blitt for følsomt for henne å

snakke om hudfarge siden hun da kanskje ville ha måttet erkjenne at hun ble utsatt for rasisme. Diskriminering på grunn av annen synlig forskjell enn hudfarge kan slik jeg tidligere har skrevet også være en form for rasisme, men det kan hende at det sitter lenger inne å fremheve denne synlige forskjellen siden denne ikke kan endres på. Her kan Prieurs (2004, s. 122) tanker om hvilke forklaringer man kan bruke når man blir utsatt for diskriminering nevnes. Hun skriver at det å bruke en annen forklaring enn rasisme kan oppfattes som en mindre trussel mot selvbildet siden man ved å omtale det som rasisme kan bli sett på som et offer i en avmaktsposisjon (ibid.). Dette er kanskje grunnen til at verken Yasmin eller noen av de andre informantene nevner hudfarge som en mulig forklaring og som en mulig markør på synlig forskjell som setter begrensninger for deres yrkesdeltakelse. Det kan hende at det oppleves som lettere å henvise til faktorer som kan endres på. Siden det å bytte klær ikke er en aktuell løsning, så tolker jeg Yasmins utsagn som at en mulig løsning kunne være å skape større rom, aksept og anerkjennelse for at noen bruker annerledes klær enn «majoriteten» på arbeidsplasser, og at somaliske kvinner da i større grad kunne ha blitt inkluderte i arbeidslivet.

### *Kjønn som grensemarkør*

Et annet eksempel på hvor grensen for synlig forskjellighet går, handler om kjønn. Ifølge Luul så er det lettere for somaliske menn enn for somaliske kvinner å få jobb etter endt introduksjonsprogram. Hun sa her hva hun tror grunnen til dette er:

De [menn] har ikke på seg hijab, så hvis en mann går et sted og sier at han ønsker jobb, så får han det, men hvis kvinner som har på seg hijab går dit og sier at de ønsker jobb, selv for eksempel kvinner som har på seg bukse og et lite skjerf som hijab, får de ikke det. Det er ikke bare somaliske kvinner som er i denne situasjonen, også kvinner fra andre land som har på seg hijab. De snakker om samme problem som somaliske kvinner har.

Bruk av hijab blir altså etter hennes mening en faktor som medfører at kvinner ikke får jobb like lett som menn. Det hun sier om at menn har lettere for å få jobb enn kvinner står i motsetning til det Aukland (2008, s. 85, 99) fant i sin avhandling, der hennes mannlige somaliske informant sa at dersom innvandrerkvinner og -menn konkurrerer om den samme stillingen, så er det kvinnen som får den. Det er også interessant at Luul tar opp at kvinner fra andre land som også bruker hijab har samme problem som de somaliske. Med dette viser hun til at problemet med ikke å få jobb kan være uavhengig av landbakgrunn så lenge kvinnen har hijab. Det at kvinner som bruker hijab sjeldnere får jobb enn kvinner som ikke gjør det etter at de er ferdige i introduksjonsprogrammet, vises i statistikken om måloppnåelse. Somaliske kvinner hadde i 2012 lavest måloppnåelse om man ser på landbakgrunn og kjønn. De hadde 11 % måloppnåelse, mens kvinner fra det palestinske området hadde 13 %, kongolesiske kvinner 15 %, iranske 18 %, afghanske 24 % og



irakiske 26 % (SSB 2014). I fem av de seks landbakgrunnene der kvinner hadde lavest måloppnåelse bruker altså majoriteten av kvinner hijab. Statistikken understøtter dermed Luuls utsagn ved at det viser at det å bære hijab kan være et hinder for å få jobb. I utsagnet hennes kommer det også frem at selv om kvinner som bruker hijab gjør seg mer lik «majoriteten» ved å bruke en liten hijab og bukse, så øker likevel ikke deres mulighet for å få jobb. Hijaben ser fra hennes ståsted ut til å være grensen for hva som blir godtatt. Luul trekker frem det disse personene har til felles: de er kvinner, de bruker hijab og de står uten jobb. Disse faktorene kan virke sammen og bidra til at de ikke kommer inn på arbeidsmarkedet. Dette kan også understøttes av det hun sier om grunnen til at det er lettere for somaliske menn å få jobb enn kvinner er fordi mennene ikke bruker hijab. Mennenes forskjellighet fra «majoriteten» ser dermed ikke ut til å skape like store problemer som forskjelligheten kvinner med hijab representerer. Dette viser også at markører for forskjellighet i seg selv ikke trenger å ansees å være problematiske, men at de gjøres relevante på ulike måter, at de kan settes sammen med andre markører og at de gjøres relevante i ulike sammenhenger. Selv om somaliske kvinner og menn deler markøren å ha en annen hudfarge enn «majoriteten», så ser det ut fra Luuls utsagn ikke ut til at denne i seg selv medfører problemer. Forskjellene som mennene til sammen har, blir likevel i større grad aksepterte enn kvinnenes. Forskjellsmarkører virker sammen og her er det sannsynligvis faktorene at de er kvinner, kvinner fra «minoriteten» og at de bærer hijab som skaper problemer og bidrar til utestengelse. Jeg mener at dette utsagnet understøtter Gullestads (2002) forståelse av at det å være mest mulig lik «majoriteten» er et ideal i samfunnet. Selv om dette kan være én forklaring til hvorfor somaliske kvinner ikke får jobb, så finnes det også andre mulige forklaringer som ikke nevnes her.

### *Situasjonsavhengige grenser for forskjellighet*

Faisa og Luul fortalte i intervjuene om at grensen for forskjellighet kan variere ut fra situasjonen. De fortalte begge at de fikk lov til å kle seg slik de ønsket mens de var i praksis innenfor renhold. Etter de var ferdige med praksisen fikk de tilbud om å bli ansatt der, noe som begge ønsket. Her forteller Luul om hva som skjedde når hun skulle starte i ordinært lønnsarbeid etter praksisen:

Jeg spurte dem om å få jobb, og de sa 'hvis du vil kan du jobbe ekstra'. Så når jeg begynte å jobbe der, sa de: 'du må bruke bukse', og jeg sa: 'nei, det kan jeg ikke'. Hvis jeg kunne ha brukt et kort skjørt kunne jeg ha jobbet der, men om jeg kun må bruke bukse, kan jeg ikke det.

Hun snakket her om et ønske om å velge klær selv, men at hun altså ikke fikk mulighet til dette. Faisa hadde en liknende fortelling som handlet om at hun måtte bruke en genser for å få jobb etter praksisen. Dette omtalte hun i intervjuet som noe som «ikke er lov». Også hun sa til arbeidsgiveren at hun ville jobbe der om hun kunne ha på seg en kortere kjole eller skjørt enn den fotside hun har på

seg, eller en kortere hijab, men heller ikke denne arbeidsgiveren godtok hennes forslag om klesdrakt. Det er ikke bare mine informanter som forteller om forskjellige regler når det gjelder hvilke klær som tillates henholdsvis i praksis og i arbeid. Dyrset (2008, s. 52) skriver om en somalisk informant som var i praksis i seks måneder i en godterifabrikk som fikk lov til å bruke hijab mens hun var der. Da hun skulle få jobb der etter praksisen var dette ikke lenger lov. Selv om det å arbeide med renhold og på fabrikk er forskjellige typer arbeid som kanskje har noe ulike krav når det gjelder renslighet og hygiene, så har kvinnene samme opplevelser. Disse kvinnenes felles erfaringer kan være en konsekvens av likhetsnormen siden de fikk høre at de ikke kunne se annerledes ut på den måten de gjorde om de skulle få jobb. Den nøyaktige meningen av hva de mente med at de «ikke kan» bruke bukse eller at det «ikke er lov» å bruke genser kom ikke frem i intervjuene, men det kan tenkes å handle om at de ønsker å følge noen regler og tradisjoner de har vokst opp med i Somalia og som de velger å leve etter også i Norge. De er ikke alene om å ta valget om ikke å ta imot en jobb dersom de ikke kan bruke hijab der, dette tematiseres også i Engebrigtsen og Farstad (2004, s. 29). Dette kan være et uttrykk for «kulturell vegring», som handler om at man velger bort eller lukker noen posisjoner for seg selv med bakgrunn i tradisjoner og normer (Drøppling og Kavli 2002, s. 22). Selv om altså «majoriteten» kan åpne og lukke posisjoner så er det også noe «minoriteten» kan gjøre selv.

Det at ulike krav ble stilt til mine informanter når de var i praksis og når de skulle jobbe der kan ha opplevdes som merkelig, men det er likevel en forskjell mellom det å være i praksis og det å være i lønnsarbeid på en arbeidsplass. Dette siden det offentlige betaler for de som er i praksis, mens arbeidsgiver betaler lønn for de som er i ordinært arbeid. En tenkelig grunn til at samme arbeidsgiver kan ha ulike regler om når en viss type synlig forskjell er lov og ikke ut fra om det er praksis eller ordinært arbeid kan derfor handle om økonomi, noe som også Dyrset (2008, s. 54) nevner. Så lenge de var der i praksis kostet de kun i form av tid til opplæring, og det var kun da deres synlige forskjell var akseptert, mens den ikke var det når det ble aktuelt med ansettelse.

I denne sammenhengen er det også viktig å nevne at til tross for at de har opplevd at det er forskjellige regler som gjelder når de er i praksis og når de skal starte i lønnsarbeid, er det ikke negativt å få muligheten å være i praksis. Yasmin snakket her om fordelene og om viktigheten av å være i praksis:

Jeg synes det er bra med praksis fordi vi utlendinger har ikke mye kompetanse eller erfaring fra hjemlandet for eksempel med renhold, hotell eller mange forskjellige jobber. Norske jobber hadde vi ikke i Somalia, vi skjønner dem ikke. Vi synes ikke praksis er dårlig, jeg synes det er bra fordi man kan lære å kjenne folk, de som er kolleger eller ansatte, man kan skjønne språket, og man kan få veldig god erfaring fra denne jobben.

Hun mener altså at utlendinger får bedre muligheter ved å være i praksis siden de da får erfaring med å jobbe innenfor ulike bransjer og med det norske arbeidslivet som er forskjellig fra det somaliske. Hun nevner også at de som ikke har erfaring fra før, får mulighet til å opparbeide seg dette og hun nevner at det å få lov til å møte andre og snakke norsk med dem er positivt. Hun ser altså at det er store fordeler og en nytteverdi å være i praksis. Forskning har også vist at det å delta i praksis gir god effekt når det gjelder måloppnåelse og at det er fordelaktig både for kvinner og menn (Blom og Enes 2015, s. 44). Det å ha vært i praksis fører ikke nødvendigvis til at deltakere er i jobb ett år etter endt program, men det er særlig positivt for kvinner å ha hatt praksis i programtiden siden dette øker sjansen for at de skal være i jobb to år etter programmet (ibid., s. 67). Det å være i praksis er altså en viktig faktor for å prøve å tilrettelegge for at flere kommer ut i arbeid etter programmet. Yasmin nevnte også at en annen viktig grunn til at somaliske kvinner trenger å gå i praksis er fordi de ser forskjellige ut ved at de dekker hodet og har annerledes klær. Kanskje hun her pekte på at hun tror at mange somaliske kvinner ikke har en sjanse til å komme ut i arbeid om de ikke får være i praksis først og slik få kunnskap om arbeidslivet? Kanskje hun ser på arbeidslivet som så lukket for kvinner som bruker hijab og som ser annerledes ut på den måten de gjør, at de må få muligheten til å vise seg frem på denne måten siden de ellers ikke vil kunne få jobb?

Både informantene og forskning viser altså at det er positivt å la innvandrere få erfaring i arbeidslivet og en sjanse til å opparbeide seg kompetanse innenfor et yrke. Det kan likevel sees på som problematisk at det stilles ulike krav i praksis og i arbeid på samme arbeidsplass, spesielt med tanke på at kvinnene allerede hadde vært i praksis på arbeidsplassen i flere måneder. Vi lever ikke i et samfunn der alt er mulig, men der mye er mulig. Tilrettelegging eller tilpassing ved å tillate bruk av hijab i praksis kan dermed gi dem et feilaktig bilde siden de kan få inntrykk av at ting er mulige som ikke er det utenfor programmet. Kvinnene kan føle seg lurt siden det å bli stilt overfor andre krav kan oppleves som urettferdig og ekskluderende. Det går uansett ikke an å si for sikkert hva som var grunnen til at disse arbeidsgiverne valgte å ha ulike regler.

### **Ulike fortolkningsrammer om integrering?**

I teorikapitlet viste jeg at integrering i nyere politiske dokumenter fremstilles som en toveis prosess der «minoriteten» og «majoriteten» må samarbeide. «Minoriteten» og «majoriteten» kan like fullt ha forskjellige fortolkningsrammer om hva som skal til for at integreringen av innvandrere skal bli vellykket og hvordan de respektive gruppene skal samarbeide. Siden dette kom frem i intervjuene så skal jeg tematisere det her.

Jeg tolker Faisas og Luuls fortellinger ovenfor som at de snakket frem et ønske om at det bør være en større aksept for forskjellighet. Det at de valgte å si nei til

jobb kan tolkes på flere ulike måter – det kan være et uttrykk for at de opplever at de ikke blir respektert eller ivaretatt, og det trenger ikke å bety at de av den grunn ønsker å bli mottakere av økonomisk sosialstønad slik de er i dag. Det at de sier at deres annerledes klær er en av grunnene til at de og andre kvinner ikke har jobb kan også tolkes som en unnskyldning for ikke å være i jobb, men dette er ikke noe jeg kan finne ut av i mitt materiale. Mine informanter ser ut til å ønske å bli respektert slik som de er i stedet for å gå med på et krav om å bli lik «majoriteten». Deres problemrepresentasjon kan være at «majoriteten» legger for stor vekt på visse forskjeller, eller at de stiller urimelige krav til likhet for at de skal få innpass i arbeidslivet – krav som de altså ikke ønsker å etterkomme selv om det i deres tilfelle har medført arbeidsledighet. Jeg tolker det de sa som at de mener at «majoriteten» har et ansvar ved at det er de som må tillate annerledesheten som de og andre somaliske kvinner representerer, slik at de kan få større muligheter for å få arbeid.

Dette er i tråd med Gullestad (2002, s. 67) og Djuve og Hagens (1995) tanker om at samfunnet må bli mer mangfoldig for at innvandrere skal kunne delta på lik linje som «majoriteten» i demokratiet og at det må bli en større aksept, en større anerkjennelse for og et større rom for forskjeller enn det er i dag. I Stortingsmelding nr. 49 ((2003-2004), s. 42) står det at: «Regjeringen mener at alle i samfunnet, også arbeidsgivere, må forholde seg til at Norge er et samfunn med et mangfold av religioner og kulturelle uttrykk». Det å «forholde seg til» et mangfold i form av ulike religioner og kulturelle uttrykk kan bety så mangt, men her antar jeg at det som menes er at det er ønskelig at arbeidsgivere i kraft av sin posisjon i samfunnet også må velge å inkludere for eksempel kvinner med hijab i arbeidslivet. Det at mange somaliske kvinner ikke har fått jobb nettopp på grunn av at de har annerledes klær og fordi at de har hijab kan sees på som et uttrykk for et ønske om at de skal assimileres utseendemessig. Luul pekte på at det er et mangfold av verdier innenfor gruppa somaliske kvinner og at det derfor ikke går an å generalisere ved å si at fordi at noen somaliske kvinner bruker bukse på jobben så kan også hun ha det. Når mine informanter snakket om at det må være lov til å se annerledes ut ved at de har valgt å holde fast på å bruke hijab, tolker jeg det også som at de argumenterer for at dette også må være en mulig vei man kan gå for å integrere seg – at de må få lov til å være annerledes om de ønsker det, og likevel bli inkluderte og integrerte.

De somaliske kvinnene utfordrer normen om likhet ved å fortsette å bruke hijab og sine vanlige klær. Konsekvensen er at de er blitt ekskluderte fra arbeidsmarkedet og at de også blir holdt i et økonomisk utenforskap. Dette medfører også at skillet mellom «majoritet» og «minoritet» øker, og «minoriteten» kan da bli sett på som enda mer forskjellig ved at de i større grad enn personer fra «majoriteten» står utenfor arbeidslivet. På grunn av likhetsidealet havner de da i et utenforskap som det går an å tallfeste ved å se på statistikk om arbeidsledighet. De blir dermed dobbelt straffet for ikke å bli eller

være som «majoriteten». Det eneste eksemplet mine informanter nevnte om hvordan de kunne tenke å tilpasse seg var ved at Faisa og Luul foreslo at de kunne bruke kortere skjørt når de var på arbeid. Ingen av mine informanter snakket om andre måter de kunne tenke seg å forandre seg når det gjaldt synlig forskjell, så det å assimilere seg ved å bli mer lik «majoriteten» så ikke ut til å være et alternativ for dem. De snakket om at de kunne ha integrert seg i arbeidslivet om arbeidsgiveren hadde tillatt at de enten brukte samme klær som de har i dag eller kortere skjørt. Jeg tolker deres utsagn som at arbeidsgiverne ikke tok sin del av ansvaret for inkludering i arbeidslivet siden vedkommende ikke tillot denne typen mangfold på arbeidsplassen. Siden ingen av informantene ønsket å endre seg, kan det tolkes som at de bruker en strategi om å overskride normer for å prøve å endre på disse, og på reglene om at de ikke kunne bruke sine vanlige klær på arbeidsplassen. Ved å bruke denne strategien ser jeg det som at de ønsker å åpne opp for et større mangfold, mer anerkjennelse og aksept for forskjellighet, og at de ønsker å likestille somaliere mer med «majoriteten».

### **Oppsummering**

Mine informanter og andre somaliske kvinner har opplevd å få problemer ved at de blir ekskluderte fra arbeidsmarkedet fordi at de er synlig forskjellige ved at de bruker hijab og andre klær enn «majoriteten». En av grunnene til dette kan være at konnotasjonene til det å bære hijab kan variere. Hijab ser ut til å være en markør for noe som er uønsket, og det er også denne synlige forskjellen som arbeidsgiverne har brukt som begrunnelse til ikke å gi dem jobb. Deres synlige forskjell blir en grense for hvor forskjellig man kan være, og når mine informanter velger å overskride denne grensen, så kan konsekvensen tolkes som at de blir utsatte for rasialisering, diskriminering eller rasisme av arbeidsgivere. Luul mener det er lettere for somaliske menn å få jobb enn for somaliske kvinner. Grunnen til dette kan være at flere faktorer virker sammen og bidrar til eksklusjon. Disse faktorene er at de er kvinner, at de bruker hijab og andre klær. Somaliske menn er mer like «majoriteten» enn somaliske kvinner, noe som medfører at de lettere får jobb. Dette er således et argument for at likhet er en norm i samfunnet, for selv om kvinner prøver å gjøre seg mer like «majoriteten» ved å ha en liten hijab og bukse, så hjelper det ikke. Grensen for forskjellighet kan også være situasjonsavhengig ved at hvilken klesdrakt som aksepteres kan variere etter om det er praksisarbeid eller ordinært lønnsarbeid. «Majoriteten» stiller kanskje dermed krav om assimilering av de som ser annerledes ut for at de skal få innpass i arbeidslivet. Det kan også være økonomi som styrer dette siden kvinnenens valg av klesdrakt først blir et problem når de skal bli ansatte og dermed ikke er på arbeidsplassen gratis. Det at informantene velger å beholde hijaben til tross for konsekvensene det får kan handle om at de ønsker å bli sett på som like mye verdt som «majoriteten». For at integreringen skal lykkes snakker informantene om at «majoriteten» må anerkjenne og åpne opp for et større rom for mangfold.



## 7. KONKLUSJON OG VEIEN VIDERE

I innledningskapitlet skrev jeg at jeg tok Dyrsets (2008) utfordring om å utforske ulike aspekter ved integrering av somaliske kvinner som har deltatt i et introduksjonsprogram. Hensikten har vært å undersøke om våre respektive informanter har opplevd noen av de samme hindringene for integrering, om likhetsidealet viser seg også for mine informanter og hvordan mine informanters vei har vært for å finne seg til rette i samfunnet. Jeg har i denne oppgaven en problemstilling som har tatt utgangspunkt i disse temaene. I den første delen av dette kapitlet skal jeg oppsummere hovedfunnene fra analysen før jeg fortsetter med en drøfting der jeg knytter de viktigste funnene sammen og konkluderer. Det siste avsnittet handler om veien videre, der jeg diskuterer integrering, behovet for et annerledes introduksjonsprogram, utfordringer for videre forskning innen dette feltet og hvilke tiltak som kan tenkes å bedre integreringen av somaliere og andre «minoriteter» i Norge.

### **Oppsummering av hovedfunn**

I dette avsnittet skal jeg oppsummere mine hovedfunn. Jeg har valgt å dele opp oppsummeringen i tre deler der hver del skal besvare ett av de tre spørsmålene i min problemstilling.

#### *Hvilke strategier bruker mine informanter for å integrere seg?*

Informantene har benyttet flere strategier for å integrere seg, der en viktig strategi er å lære seg norsk. Andre strategier har vært å yte motstand mot eksisterende negative representasjoner om somaliere slik at de kan forhandle om andre posisjoner og identiteter enn de som de opplever å bli tilskrevet og plassert i. Ved å yte motstand og forhandle vil de komme ut av minorisering og eksklusjon og vise frem at de er verdige mennesker. Dette har de gjort ved å løfte frem andre representasjoner av somaliske kvinner, der de har lagt vekt på å vise til at mange somaliske kvinner ønsker å jobbe, at noen lykkes med å få jobb og at de er ei gruppe som egentlig ønsker å integrere seg, men at de av ulike grunner og på ulike måter blir ekskluderte av «majoriteten». Både jeg og Dyrset (2008) har funnet forhold som viser at det finnes en norm om likhet i det norske samfunnet slik Gullestad (2002) skriver om. Likhetsnormen viste seg for mine informanter ved at de har blitt møtt med at deres synlige forskjell, med hijab og ikke-vestlige klær, blir sett på som problematisk. Dette gjelder særlig når de har forsøkt å få en jobb. De fikk både høre at de måtte ta av hijaben i tillegg til å bruke bukse og/eller genser. I slike situasjoner har de valgt en integreringsstrategi som handler om å overskride likhetsnormen ved å fortsette å bruke både hijab og klærne de bruker til vanlig selv om dette altså medførte at de ikke fikk jobb. Ved å ta dette valget viser de også at de ikke nødvendigvis er enige i forståelsen om at man kun kan være integrert om man er i arbeid. Noen er også blitt møtt med at hørbar forskjell i form av språklig nivå i norsk har medført eksklusjon fra arbeidsmarkedet. Informantene har i stedet lagt vekt på at

man kan være integrert på andre arenaer, for eksempel i norskundervisningen, som er et sted hvor de har opplevd trygghet. Det at nesten alle mine informanter fortsetter å gå der kan handle om noe mer enn at de bare lærer seg norsk der. Det kan handle om at de er opptatt av å ivareta seg selv og at de etter å ha blitt avvist på grunn av noen forskjeller som de har fått påpekt er problematiske velger å holde seg til denne trygge arenaen.

### *Hvilke hindringer peker informantene på i integreringsprosessen?*

I starten av oppgaven viste jeg hvordan integrering fremstilles som en toveis prosess i politiske dokumenter. Ut fra utsagnene til mine informanter ser «majoriteten» ikke ut til å handle ut fra dette. Informantene opplever at somaliere som gruppe blir generalisert, at de blir forbundet med negative egenskaper, misforstått, essensialisert, at de er uønsket og ekskluderte både i arbeidslivet og generelt i samfunnet. De ser heller ikke ut til å få innpass i eller å ha tilgang til arenaer der de kan møte folk fra «majoriteten». Her skiller mitt og Dyrsets (2008) materiale seg betraktelig. Noen av hennes informanter har bodd mye lenger i Norge og hadde tilgang til slike arenaer både ved at flere av dem arbeidet og hadde norske venner. Våre informanters møter med «majoriteten» er imidlertid ganske like ved at de alle møter normen om likhet. Jeg har i mitt materiale funnet likheter med det som Dyrset (2008, s. 68) omtaler som at hennes informanter er «balanserende i en hverdag av 'forestilt likhet'», noe som Gullestad (2002, s. 116) omtaler som «likeverd forstått som likhet». Både i min og Dyrsets (2008) oppgave viser det seg at kvinnene har valget mellom å se på seg selv som lik og dermed likeverdig eller som forskjellig og mindre verdt. Likhetsnormen har konkret vist seg både for hennes og mine informanter i form av kravet om å bruke bukse og/eller genser, ikke å bruke hijab og ved at de må snakke godt norsk for å bli inkluderte i arbeidslivet. Likhetsnormen var likevel ikke alltid gjeldende verken for hennes eller mine informanter – særlig når de var ute i praksis. En annen hindring som mine og Dyrsets (2008) informanter snakket om var at det generelt er vanskelig for somaliske kvinner å få jobb og at de også har vanskeligere for å få jobb enn somaliske menn. Dette kan henge sammen med at de er kvinner og at de mer presist er muslimske kvinner. Jeg kommer tilbake til dette i konklusjonsavsnittet.

Når det gjelder systemet som de har forholdt seg til i introduksjonsprogrammet og i NAV, så snakket de både om at de ikke får og at de ikke har fått oppfølgingen de har trengt, i tillegg til at de ikke er blitt møtt på en hensiktsmessig måte. Flere snakket også om at dette kan ha vært en av grunnene til at de ikke har fått jobb. De motsa representasjonen om at løsningen ligger hos gruppa og at de altså selv skulle ha skyld i ikke å få jobb. En annen hindring mine informanter snakket om var at flere somaliske kvinner havner i en situasjon der de må gå fra praksisplass til praksisplass uten å få jobb etterpå, noe som kan resultere i at de mister motivasjonen og håp om å få arbeid, at de trekker seg unna og slutter å søke arbeid på grunn av gjentatte avvisinger fra



arbeidsgivere. Noen nevnte også at det stilles for høye krav til norsknivå for å komme inn i arbeidslivet, noe som kan medføre de samme konsekvensene som det å være i mange praksiser uten å få jobb.

Informantene nevnte også noen hindringer som går på somaliere som gruppe. De nevnte for eksempel at noen i gruppa ikke lærer seg norsk i tilstrekkelig grad for at de skal kunne få arbeid. Informantene snakket om at det å lære tilstrekkelig norsk kan være vanskelig, særlig innenfor rammen av introduksjonsprogrammet, men at det at noen somaliske kvinner ikke lærer seg språket godt nok for å få jobb også kan handle om at de ikke tar nok ansvar. Det at noen somaliske kvinner ønsker å være hjemme med barna sine ble av noen av mine informanter sett på som en hindring for integrering, mens andre snakket om at disse kvinnene faktisk må få lov til å ta dette valget uten å bli sett på som ulikestilt og ikke-integrert. Mens Dyrsets (2008) informanter mer vektla at det å være hjemme med barn ikke trenger å være et bevisst valg, men en konsekvens av at noen kvinner ikke får jobb, ordla ikke mine informanter seg på denne måten. De hadde likevel et stort fokus på eksklusjon både i samfunnet og i arbeidslivet. Det å være hjemmeværende trenger derfor ikke alltid å være ønskelig fra kvinnenens side heller. En annen hindring som ble nevnt var at noen kvinner ikke får lov til å velge om de skal arbeide eller ta utdanning etter at de gifter seg eller får barn siden noen andre tar dette valget på vegne av dem.

*Hva peker informantene på som faktorer som kan fremme integrering – hvilke muligheter ser de?*

Slik jeg har tolket informantene er noen forandringer nødvendige for å fremme integrering av «minoriteter» i det norske samfunnet. To eksempler jeg har analysert frem er at integrerings- og likestillingsbegrepene må utvides til ikke bare å bety at både kvinner og menn fra «minoriteten» deltar i arbeidslivet. Somaliere trenger også å bli likestilt med «majoriteten». For at somaliske kvinner skal integreres bedre må «majoriteten» inkludere somaliske kvinner på alle plan, de må vise dem respekt og anerkjenne mangfoldet som de bidrar med ved å akseptere måtene de er forskjellige fra «majoriteten». Informantene har også snakket om at systemet både i introduksjonsprogrammet og det som skal følge opp deltakere som har fullført dette programmet uten måloppnåelse også må fungere på en mer hensiktsmessig måte for gruppa. Her er det viktig at deltakere i introduksjonsprogrammet får nødvendig informasjon om programrådgiverens rolle, rammer og hvordan kontakten mellom dem skal være, noe som også gjelder om personen trenger oppfølging fra andre deler av velferdssystemet etter programmet. Selv om flere av informantene har fremstilt norskundervisningen som mangelfull og ikke tilstrekkelig for at de skal lære seg nok norsk generelt og for å kunne få arbeid, så snakket de like fullt om denne som en viktig del av veien mot å integrere seg. Det å være i praksis nevnte de også som integreringsfremmende siden dette bidrar til at de lærer språket i større grad og til at de møter og snakker med folk fra «majoriteten». De nevnte også at

både det å lære seg norsk og å være i praksis var faktorer som kan åpne døren til arbeidslivet, noe som ble omtalt som en viktig arena for å integrere seg. Det å delta i arbeidslivet var noe alle informantene hadde et ønske om.

### **Konklusjoner**

Noen av de viktigste funnene i mitt materiale handler om at kvinnene ønsker å ivareta seg selv, at de ønsker trygghet og at de mener at problemet med at de ikke får jobb ikke ligger hos dem selv. De snakket på en måte som viser at de ønsker å bli sett på som verdige mennesker selv om de har noen forskjellsmarkører som «majoriteten» definerer som problematiske. De ønsker å bli respektert, inkludert og anerkjent uansett om de har valgt en forskjellsmarkør, slik de har gjort med klesdrakten sin, eller om de ikke har gjort det, slik det er med hørbar forskjell. Somaliere kan som tidligere nevnt være en sårbar gruppe siden mange i gruppa er flyktninger. De har kanskje derfor et ekstra stort behov av trygghet både generelt, men særlig i overgangen mellom norskundervisningen og arbeidslivet. Mange av hindringene for integrering informantene fortalte om, handler slik jeg ser det, om trygghet. Det å føle seg problematisk ved at gruppa blir fremstilt som et problem og vanskelig, det å bli avvist i arbeidslivet grunnet forskjeller som blir sett på som problematiske og det å bli ekskludert av «majoriteten», for eksempel ved at de ikke tilpasser språket sitt i møte med «minoriteter», er faktorer som ikke skaper trygghet. Det å ikke føle seg trygg kan bidra til at noen vegrer seg og til at de slutter å søke flere jobber. Det å ikke føle seg trygg kan altså medføre at det blir vanskelig for somaliske kvinner å integrere seg i Norge.

Et annet viktig funn er at flere faktorer, slik som markører for forskjellighet og kategoritilhørighet, virker sammen og bidrar til undertrykkelse. Markørene synlig og hørbar forskjell fra «majoriteten», at de er kvinner, at de er fra Somalia og at de bærer hijab viser alle til sammen til at de er somaliske og muslimske kvinner. Samvirkningen av disse markørene skaper tydeligvis problemer for kvinnene når de bor i Norge som skal være et såkalt (kjønns)likestilt land. Dyrset (2008) fant at det å være muslimsk kvinne innebærer utestengelse. Selv om ikke mine informanter sa dette uttrykkelig, så kan hindringene de møter med å få innpass i samfunnet og i arbeidslivet handle om at alle deres forskjellsmarkører til sammen viser at de er muslimske kvinner, eller mer presist muslimske kvinner fra Somalia. Siden markører for forskjellighet enkeltvis har negative konnotasjoner og fører til negative konsekvenser når de virker sammen, trengs en destabilisering av betydningen av markørene uavhengig av om markørene er selvvalgt eller ikke. De strategiene mine informanter har tatt i bruk, vitner om et forsøk på en slik destabilisering. Hvis de nye betydningene som da legges i markørene i stedet konnoterer likeverd med «majoriteten» eller at de ikke spiller noen rolle, og om «majoriteten» dessuten godtar mangfoldet som somaliske kvinner bidrar med, hadde integreringen av gruppa vært mer vellykket.

## Veien videre

I denne oppgaven har jeg bidratt til diskusjonen om hvordan man kan se på integrering ved å vise kompleksiteten som integrering innebærer. Siden denne oppgaven kan bidra med mer kunnskap til integreringsfeltet har også min oppgave relevans for arbeid innenfor dette feltet, slik hensikten med denne oppgaven var. Djuve og Hagen (1995, s. 224-26) skriver at for å oppnå bedre integrering, er det viktig å finne ut hva «minoritetene» selv mener er viktig. Dette vil medføre en synliggjøring av hvilke problemer de faktisk har, minske forklaringer som handler om «minoriteters kultur» og gi kunnskap om det som må forandres i samfunnet (ibid.). I denne oppgaven har jeg funnet flere faktorer som mine informanter mente var viktige for dem. De har vist hvordan de har prøvd å integrere seg og at de har prøvd å få jobb. Fra «majoriteten» er de blitt møtt med at de må assimilere seg ved ikke å se eller høres for annerledes ut. På mange måter ser det altså ut til at de blir møtt med holdningen om at integrering er noe som de skal gjøre selv. Dette er noe av det samme som Grøslund (2006, s. 76-77) fant i sin undersøkelse om innvandrerkvinnens erfaringer med norsk arbeidsliv. Selv om denne ble gjort for ti år siden, så ser norsk arbeidsliv altså fortsatt ut til å ha en vei å gå for å inkludere flere. Når mine informanter stiller seg kritiske til og går imot kravet om å assimilere seg, kan man forstå det som at de sier noe om at «majoriteten» ikke gjør sin del i den toveisprosessen politiske dokumenter fremstiller integrering som. Spørsmålet er hva som skal til for å likestille gruppa somaliske kvinner med «majoriteten». Dahlerup (2003, s. 51) mener at likestilling mellom grupper ikke bare handler om et valg mellom assimilasjon eller å oppvurdere marginale gruppers «kultur», siden diskriminering blir produsert i samfunnsstrukturen. Det er dermed kanskje ikke så enkelt som at problemet med eksklusjon kan løses ved at man kan tillate flere typer klær i arbeidslivet, eller at somaliske kvinner velger å kle seg mer likt «majoriteten». Det mine informanter har fortalt hvordan om de blir møtt av «majoriteten» tenker jeg er viktig å ta på alvor siden de har mange negative erfaringer. Her kan Andenæs (2010, s. 215) spørsmål om hva som åpner og lukker posisjoner for «minoriteter» i samfunnet være relevant både for mine informantere vei inn i samfunnet og inn i arbeidslivet. For at de skal få innpass i arbeidslivet kunne en tenkelig løsning være et såkalt virksomhetsfellesskap, som ikke er helt ulikt det å være i praksis, men som innebærer at de som er nyansatte bidrar med det de kan uten at det er avgjørende for resultatet på arbeidsplassen, og at de dermed får lov til å delta på en perifer måte i en startfase (ibid.). Om denne integreringsstrategien ville ha blitt brukt kunne mine informanter og andre «minoriteter» ha blitt tatt inn i arbeidslivet og der blitt sett på som personer som bidrar med de ressursene de har, uten at deres innsats ble sett på som avgjørende. De ville da ha fått mulighet til å tilegne seg mer erfaring og kunnskap, noe som i sin tur etter hvert kunne ha åpnet opp for andre posisjoner enn å være nykommer, og denne læringen kunne også ha bidratt til etablering av nye identiteter (ibid., s. 215-216). Identiteten man utformer og plassen man får i

samfunnet i form av de muligheter man har der, blir til enten ved at man deltar, ved at man ikke deltar eller at man ikke får lov til å delta i samfunnet (Wenger 1998, s. 164, ref. i Andenæs 2010, s. 216). Det at mine informanter ikke har fått delta i arbeidslivet er således med på gi dem en identitet og en posisjon i samfunnet. Hadde de fått lov til å delta som nykommer i et virksomhetsfellesskap, hadde de kunnet få andre posisjoner og identiteter, for eksempel som kunnskapsrik og som en viktig del av en arbeidsplass.

Jeg har brukt Bacchis (2009) spørsmål om hva som ikke sies som et av mine analysegrep. En måte man kan bruke dette for å synliggjøre hvordan man ser på samfunnsfenomener og grupper, er ved å bytte ut gruppa mot en annen gruppe. Et eksempel kunne her ha vært å bytte ut de somaliske kvinnene jeg har intervjuet mot gruppa hvite menn fra «majoriteten» i Norge. Ville det i samfunnet ha vært akseptert at denne gruppa eller noen andre grupper fra «majoriteten» hadde opplevd å føle seg ekskludert, stigmatisert, utestengt fra arbeidsmarkedet og ikke ønsket i samfunnet?

I det norske samfunnet vokser tendensen med at innbyggerne skal få lov til å ha sin egen stil, noe som i senere tid i større grad aksepteres selv om denne avviker fra «majoritetens» (Gullestad 2002, s. 72). Synlige forskjeller som tidligere ikke var aksepterte kan i dag regnes som en del av «norsk» kultur (ibid.). Det er derfor ikke utenkelig at det å se annerledes ut på den måten somaliske kvinner gjør også vil kunne bli en del av «det norske» og det som blir akseptert. Dette avhenger av at «majoriteten» bruker makta jeg i denne oppgaven har vist at de kan ha til å definere «minoriteten» på en måte som åpner opp for dette. Her kan man trekke inn Lyotards tanker om at «minoriteter» kan innlemmes i et fellesskap der de ikke defineres ut fra «majoriteten» såfremt det finnes et rom for det heterogene og ikke-identiske, fordi dette åpner for muligheten for å se på individer som likeverdige (Lyotard 1984 s. 81, ref. i Sørensen et al. 2008, s. 151). «Majoriteten» må altså flytte grensene for det som i dag er akseptert mangfold, noe som kan gjøres ved at «majoriteten» bruker makta de har på en konstruktiv måte. Gullestad (2002, s. 66-67) trekker frem at «majoriteten» har et ansvar for å skape en trygghet i samfunnet som medfører at samfunnet blir mer rommelig for «minoriteter» ved at det i større grad er lov å være forskjellig fra «majoriteten». Hun nevner at det som skal til er at «majoriteten» kritisk reflekterer over samfunnet og at dette vil medføre at «minoritetene» kan få lov til å utfolde seg og delta i større grad enn i dag (ibid., s. 67).

Introduksjonsprogrammet er et eksempel på hvordan norske myndigheter prøver å tilrettelegge for at «minoriteter» skal bli integrerte i samfunnet. Spørsmålet er om dette virkemidlet kan ansees å være nok for at «minoriteter» skal bli likestilt med «majoriteten» på den måten at de får samme muligheter til å delta i samfunnet. Et annet viktig spørsmål er om introduksjonsprogrammet fungerer hensiktsmessig og om det fungerer for alle grupper. Dette er ikke spørsmål som

jeg kan besvare fra mitt materiale siden jeg ikke kan generalisere ut fra antallet informanter jeg har brukt, og siden jeg dessuten ikke har sett på andre deler av programmet. Mine informanter forteller at programmet ikke har fungert for dem når det gjelder måloppnåelse, selv om de selvfølgelig kan ha fått andre ting ut av programmet. Når man ser på tallene om måloppnåelse for somaliske kvinner som gruppe kan man neppe si at programmet fungerer etter sin hensikt. Ut fra disse tallene og funnene i denne oppgaven mener jeg at noen tiltak må settes inn. I rapporten *Somaliere i Norge* nevner forfatterne at en mulig løsning kan være å i større grad bruke muligheten til å utvide programmet til et tredje år i tillegg til å tilby et enda mer tilpasset program for personer med særlige behov og for de som har store omsorgsoppgaver (AID 2009, s. 3). Dette nevnte også noen av mine informanter som selv ikke har skolegang fra Somalia. Siden omtrent 60 % av somaliske kvinner er helt uten grunnskoleutdanning og dermed mangler grunnleggende allmennkunnskap ved ankomst til Norge (Henriksen 2010), så tenker jeg at dette kanskje vil være nødvendig for flere i denne gruppa. For å kunne si mer om hvilke endringer som må til for å bedre somaliske kvinners måloppnåelse i introduksjonsprogrammet og for å bedre deres integrering kunne videre forskning ha undersøkt dette. Dette kan for eksempel gjøres ved å utføre en større intervjuundersøkelse med kvinner fra gruppa i tillegg til å intervju programrådgivere og eventuelt lærere på norskundervisningen.

I denne oppgaven har jeg vist ulike problemrepresentasjoner. Bacchi (2005) hevder at andre løsningstiltak kan iverksettes om man representerer problemet på en annen måte og at det alltid er flere mulige måter å forstå et problem på. Kanskje en problemrepresentasjon kan være at programmet ikke fungerer for noen i gruppa somaliske kvinner? Kanskje det at noen kvinner tar et valg om å være hjemme med barn og at de da ikke går innenfor normen som er tenkt med introduksjonsprogrammet medfører at de trenger et annerledes program enn det som i dag er standard? For å løse dette problemet kunne man ha brukt et sosialistisk syn på likestilling og prøvd å finne mulige tiltak for at denne gruppa skal få en større resultatlikhet når det gjelder deltakelse i samfunnet. I Stortingsmelding nr. 49 ((2003-2004), s. 20) står det at: «Staten og samfunnets ordninger må tilpasse seg mangfoldet i befolkningen, og tjenestetilbudet må tilpasses. Regjeringen ønsker likeverd – ikke likhet».

Likhet som norm og arbeidslinja gjennomsyrrer likevel introduksjonsprogrammet siden alle skal inn i samme program og ha samme overordnede mål om arbeid eller utdanning. Man velger å se bort fra deltakernes forskjell i form av varierende grad av tidligere skolegang og arbeidserfaring. Deltakere i introduksjonsprogrammet er også alltid prisgitt både kommunens tilbud, at programrådgiveren finner relevante og egnede tiltak for deltakeren og at programrådgiveren bruker sitt faglige skjønn på en måte som kommer deltakeren til gode. Programmet skal være på fulltid og innholdet i det skal tilpasses individuelt, men tidligere studier har vist at mange kvinner med kort

eller ingen utdanning og store omsorgsoppgaver ofte ikke får et tilstrekkelig tilpasset program (Djuve et al. 2011, s. 59, 98; Rambøll 2011). De har også vist at kvinnene heller ikke får et fulltidsprogram selv om dette og individuell tilpasning av programmet er suksesskriterier både for denne gruppa og for kvinner med lav utdanning (ibid.). Også somaliske kvinner får sjeldent et tilpasset program som er på fulltid (IMDi 2011). Det å tilpasse programmet slik at det er på deltid kan være nødvendig for noen deltakere, men loven åpner i dag ikke opp for dette. De som i realiteten får et deltidsprogram får som regel heller ikke kompensasjon i form av lengre programtid (ibid.), og bruken av deltid er også både tilfeldig og ulovlig. Vi vet fra tidligere forskning at det å behandle individer forskjellig ut fra deres forutsetninger og behov er forutsetningen for at de får likeverdig behandling og at individene får likere utgangspunkt eller resultat. Det at kvalifiseringen både er kjønnsnøytral og ofte ender opp med å se bort fra individuelle forskjeller behøver ikke å være det beste for alle deltakere. Spørsmålet er om utformingen av programmet og om bruken av deltidsprogram, slik kvinner i stor grad får, burde være tilfeldig. Kanskje loven burde åpne opp for muligheten for at noen får et annerledes og i enda større grad individuelt tilpasset program ut fra egne behov og ønsker enn den gjør i dag? Dette i tillegg til å tilby noen deltakere ett år ekstra i introduksjonsprogram kunne ha blitt prøvd ut for å se om det ville ha bedret måloppnåelsen til gruppa. Dette kunne også ha vært temaer for videre forskning og evalueringer av programmet. Siden det er forsket på somaliske kvinner med store omsorgsoppgaver, kunne det ha vært interessant å fokusere på somaliske kvinner uten store omsorgsoppgaver og å finne ut mer om hva som kan gjøres for å øke deres arbeidsdeltakelse og for å inkludere denne gruppa mer i samfunnet.

Jeg mener at det er viktig å føre statistikk over måloppnåelse i introduksjonsprogrammet for å ha oversikt over hvilke grupper som ikke gjør det så bra. Ved å gjøre dette kan tiltak for å bedre måloppnåelsen settes inn både for somaliske kvinner og for andre grupper som sjelden når målet. Når det gjelder integrering så er ikke deltakelse i arbeidslivet den eneste måten «minoriteter» kan integrere seg på, selv om det helt klart kan være en viktig del i integreringsprosessen. I tillegg til det å vise til tall om måloppnåelse for å «måle» integrering kan man også bruke såkalte myke indikatorer på integrering (IMDi 2010, ref. i Djuve, Kavli og Hagelund 2011, s. 106-107). Disse kan handle om i hvor stor grad «minoriteter» opplever å føle tilhørighet, tillit og i hvilken grad de har opplevd diskriminering (ibid.). Dette vil gi en bredere kontekst enn ved bare å ta hensyn til tallene om måloppnåelse, og kunne også vært et interessant tema for videre forskning.

Andre viktige spørsmål er om deltakere i introduksjonsprogrammet får den oppfølgingen de trenger både generelt i programmet og når de er i praksis, og om den er tett nok og hensiktsmessig. Et annet spørsmål er også om det er behov for et mer forpliktende samarbeid med praksisplassene slik at deltakere i høyere

grad får mulighet til ansettelse etter endt praksis. Når det gjelder deltakere som er ferdige i programmet, så kan det også stilles spørsmål til hvor ansvaret ligger for å følge opp de som har behov for det. Andre spørsmål er om noen tar dette ansvaret og om ikke tjenesteapparatet har et like stort ansvar for disse personene etter endt program som i programmet. Siden jeg har vist til at oppfølgingen etter programmet for noen kan være ikke-eksisterende, kunne det ha vært interessant for videre forskning å se hvordan det går med somaliske kvinner som ikke har nådd målet i introduksjonsprogrammet lengre tid etter endt program. Også i denne sammenhengen kommer faktoren om forskjellighet inn – blir det å ikke lykkes med å nå målet i programmet kanskje sett på som personens egen feil og som så problematisk at de ikke fortjener videre hjelp og oppfølging? Vi må behandle mennesker ulikt og ut fra deres behov og forutsetninger for at de i realiteten skal få de samme mulighetene og mer tilfredsstillende resultater. Noen deltakere i introduksjonsprogram vil derfor behøve mer oppfølging enn andre. Spørsmålet er om det ikke burde bli sett på som god bruk av samfunnets midler å bruke mer ressurser på oppfølging av de som trenger det mest slik at også de kan få mulighet til å delta aktivt i samfunnet og således ikke bare være mottakere av velferdstjenester. Om deltakere ikke har fått de forutsetningene de trenger i løpet av tiden i programmet, så er spørsmålet om ansvaret for å integrere seg skal legges hos gruppa. Jeg mener at vi ikke kan gjøre det så lenge de ikke har fått samme muligheter som «majoriteten». «Minoriteter» har oftere et mindre nettverk og en lavere forståelse av samfunnsstrukturen enn «majoriteten», noe som kan gi ulike forutsetninger for å lykkes. For å bedre integreringen må alle i det norske samfunnet se på integreringen som en toveis prosess der både «majoritet» og «minoritet» må ta sin del av ansvaret for at den skal bli vellykket.





## LITTERATUR

- AID (2009). *Somaliere i Norge. En arbeidsgrupperapport*. Rapport. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. [Hentet 27.9.2015 fra] [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/AID/publikasjoner/rapporter\\_og\\_planer/2009/R\\_somaliere\\_i\\_Norge.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/AID/publikasjoner/rapporter_og_planer/2009/R_somaliere_i_Norge.pdf).
- Andenæs, Ellen (2010). «‘Nok norsk’ til å være ‘norsk nok’? Språk, arbeidsliv, likestilling» i Berg, Anne-Jorunn, Flemmen, Anne Britt og Berit Gullikstad (red.). *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Tapir Akademisk forlag.
- Annfelt, Trine (2007). «Heteronormal nok? Om heteronormering som veileder for norsk familiepolitikk» i Annfelt, Trine, Andersen, Britt og Agnes Bolsø (red.). *Når heteroseksualiteten må forklare seg*. Tapir Akademisk forlag.
- Annfelt, Trine og Berit Gullikstad (2013). «Kjønnslikestilling i inkluderings tjeneste?». *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37 (3/4), s. 309-328.
- Anthias, Floya (2013). «The Janus face of integration and diversity discourses: Towards an intersectional framing». *Sociological Review*, 61 (2), s. 323-343.
- Anthias, Floya, Morokvasic-Müller, Mirjana og Maria Kontos (2013). «Introduction: Paradoxes of Integration» i Anthias, Floya, Kontos, Maria og Mirjana Morokvasic-Müller (red.). *Paradoxes of Integration: Female Migrants in Europe*. Springer.
- Arbeidsmiljøloven (1977). *Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.* av 4. februar 1977 nr. 4.
- Asdal, Kristin, Berg, Anne-Jorunn, Brenna, Brita, Moser, Ingunn og Linda M. Rustad (1998). *Betatt av viten. Bruksanvisninger til Donna Haraway*. Spartacus Forlag.
- Aukland, Kristin (2008). *En kjønnsreise? Kjønn, likestilling og etnisitet – dybdeintervjuer med ti norsksomaliske kvinner og menn*. Masteroppgave i sosiologi. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Bacchi, Carol Lee (2005). *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. Sage Publications.
- Bacchi, Carol Lee (2009). *Analysing Policy: What’s the Problem Represented to Be?* French Forest NSW.

- Belz, Adam (2015, 31. august). «Women drive success of Somali mall in Minneapolis». *Star Tribune*. [Hentet 13.12.2015 fra] <http://www.startribune.com/women-drive-success-of-somali-mall-in-minneapolis/323386601/>.
- Berg, Anne-Jorunn og Tone Gunn Kristiansen (2010). «Synlig forskjell – om «nyankomne innvandrere», kjønn og rasialisering» i Berg, Anne-Jorunn, Flemmen, Anne Britt og Berit Gullikstad (red.). *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Tapir Akademisk forlag.
- Berg, Berit, Fladstad, Torunn og Kirsten Lauritsen (2006). *Kvinneliv i eksil. Seks kvinneportretter*. Gyldendal Akademisk.
- Blom, Svein (2009). *Holdninger til innvandrere og innvandring 2009*. Rapport 2009:44. Statistisk sentralbyrå. [Hentet 10.12.2015 fra] <http://www.nsd.uib.no/data/individ/publikasjoner/NSD1265.pdf>.
- Blom, Svein og Anette Walstad Enes (2015). *Introduksjonsordningen – en resultatstudie*. Rapport 2015:36. Statistisk sentralbyrå. [Hentet 15.9.2015 fra] [http://ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/237747?\\_ts=14f68b95ab0](http://ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/237747?_ts=14f68b95ab0).
- Bourdieu, Pierre (1993). *Sociology in Question*. Sage.
- Brah, Avtar (2003). «Diaspora, Border and Transnational Identities» i Lewis, Reina og Sara Mills (red.). *Feminist Postcolonial Theory*. Edinburgh University Press.
- Brochmann, Grete (2015). «Nation-building in the Scandinavian Welfare State: The Immigration Challenge». *Nordicum-Mediterraneum. Icelandic E-Journal of Nordic and Mediterranean Studies*, 10 (2). [Hentet 18.1.2016 fra] <http://nome.unak.is/nm-marzo-2012/vol-10-no-2-2015/81-conference-paper/526-nation-building-in-the-scandinavian-welfare-state-the-immigration-challenge>.
- Claussen, Bjørgulf (2014). «Hvorfor forsvare folketrygden slik den er nå?» i Tellnes, Gunnar og Bjørgulf Claussen (red.). *Folketrygdens framtid. Hvor går NAV?* Cappelen Damm akademisk.
- UNHCR (2005). *A common agenda for integration framework for the integration of third-country nationals in the European Union*. COM(2005) 389 final, 1.9.2005. UNHCR.
- Crenshaw, Kimberlé Williams (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race*

*and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. University of Chicago Legal Forum.

Crenshaw, Kimberlé Williams (2006). «Mapping the margins. Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color». *Kvinder, Køn & Forskning* (2-3), s. 7-21.

Dahlerup, Drude (2003). «Ligestilling i dødvande – den ulidelige modstilling av lighed og forskel» i Borchorst, Anette og Drude Dahlerup (red.). *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, s. 29-51. Samfundslitteratur.

Dahlstrøm, Hilde Kristin (2013). «Problematiske somaliere: Fædrelandsvennens dekning» i Økland, Øyvind (red.). *Innvandrerungdom og mediebruk. Norsk-somalisk ungdom i en global medie verden*. Portal Akademisk.

de los Reyes, Paulina og Diana Mulinari (2005). *Interseksjonalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Liber.

de Tocqueville, Alexis (1969) [1835-40]. *Om demokratiet i Amerika*. Gyldendal.

Diskrimineringsloven om etnisitet (2013). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn* av 21. juni 2013 nr. 60.

Diskrimineringsloven om seksuell orientering (2013). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk* av 21. juni 2013 nr. 58.

Djuve, Anne Britt (2011). *Introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere. Et integreringspolitisk paradigmeskifte?* Doktoravhandling. Fafo-rapport 2011:19.

Djuve, Anne Britt, Haakestad, Hedda og Erika Braanen Sterri (2014). *Rett til utdanning? Grunnskoleopplæring og videregående opplæring som tiltak i introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere*. Fafo-rapport 2014:34. [Hentet 19.1.2016 fra] <http://www.faf.no/~faf/images/pub/2014/20381.pdf>.

Djuve, Anne Britt og Kåre Hagen (1995). «Skaff meg en jobb!» *Levekår blant flyktninger i Oslo*. Fafo-rapport 1995:184. [Hentet 27.9.2015 fra] [http://www.faf.no/~faf/media/com\\_netsukii/184.pdf](http://www.faf.no/~faf/media/com_netsukii/184.pdf).

Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Kavli (2000). *Styring over eget liv. Levekår og flytteaktivitet blant flyktninger i lys av myndighetenes bosettingsarbeid*. Fafo-rapport 2000:345. [Hentet 6.12.2015 fra] [http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/344.pdf](http://www.faf.no/media/com_netsukii/344.pdf).

- Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Kavli (2007). *Integrering i Danmark, Sverige og Norge. Felles utfordringer – like løsninger?* TemaNord 2007:575. Nordisk ministerråd. [Hentet 19.1.2016 fra]  
<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:701519/FULLTEXT01.pdf>.
- Djuve, Anne Britt og Hanne Cecilie Pettersen (1997). *Virker tvang? Erfaringer med bruk av økonomiske sanksjoner i integrerings- programmer for flyktninger*. Fafo-rapport 1997:234. [Hentet 13.1.2016 fra]  
[http://www.faf.no/~faf/media/com\\_netsukii/234.pdf](http://www.faf.no/~faf/media/com_netsukii/234.pdf).
- Djuve, Anne Britt, Kavli, Hanne Cecilie, Lund, Monica og Tina Østberg (2001). *Fra sosialhjelp til lønnet kvalifisering. Resultater fra forsøk med heldags introduksjonsprogram for flyktninger*. Fafo-rapport 2001:364. [Hentet 09.1.2016 fra]  
[http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/364.pdf](http://www.faf.no/media/com_netsukii/364.pdf).
- Djuve, Anne Britt, Kavli, Hanne Cecilie og Anniken Hagelund (2011). *Kvinner i kvalifisering. Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsoppgaver*. Fafo-rapport 2011:02. [Hentet 12.4.2015 fra]  
[http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/20193.pdf](http://www.faf.no/media/com_netsukii/20193.pdf).
- Drøpping, Jon Anders og Hanne Cecilie Kavli (2002). *Kurs for arbeid? Norskopplæring og yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere*. Fafo-rapport 2002:387. [Hentet 10.12.2015 fra]  
[http://www.faf.no/media/com\\_netsukii/387.pdf](http://www.faf.no/media/com_netsukii/387.pdf).
- Dyrset, Mari (2008). *De sterke kvinnene. En studie av somaliske kvinners møte med «det norske»*. Masteroppgave i tverrfaglige kulturstudier. Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.
- Dzamarija, Minja Tea (2010). *Barn og unge med innvandrerforeldre – demografi, utdanning, inntekt og arbeidsmarked*. Rapport 2010:12. Statistisk sentralbyrå.
- Eide, Elisabeth og Anne Hege Simonsen (2007). *Mistenkelige utlendinger: Minoriteter i norsk presse gjennom hundre år*. Høgskoleforlaget.
- Einarsen, Kurt Jonny (2013). *Språket – første skritt mot integrering. Opplæring av innvandrere i norsk og samfunnskunnskap*. Samfunnsspeilet 2013:5, s. 51-55. [Hentet 24.10.2015 fra]  
[https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/151655?\\_ts=142b310a5d0](https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/151655?_ts=142b310a5d0).
- Elven, Ingunn Sæther (2013). *På lag med språket. Rolleforståelse og*

*utfordringer i tolkens arbeid i den kommunale tolketjenesten.*  
Masteroppgave i tverrfaglige kultur- og kjønnsstudier. Institutt for  
tverrfaglige kulturstudier, NTNU.

- Engebriqtsen, Ada (2004). «Avsluttende bemerkninger ...» i Fuglerud, Øivind (red.). *Andre bilder av «de andre»*. *Transnasjonale liv i Norge*, s. 355-361. Pax Forlag.
- Engebriqtsen, Ada og Gunhild R. Farstad (2004). *Somaliere i eksil i Norge. En kartlegging av erfaringer fra fem kommuner og åtte bydeler i Oslo*. Skriftserie 2004:1. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA). [Hentet 27.9.2015 fra]  
[http://www.ungdata.no/asset/4059/1/4059\\_1.pdf](http://www.ungdata.no/asset/4059/1/4059_1.pdf).
- Fangen, Katrine (2008). *Identitet og praksis. Etnisitet, klasse og kjønn blant somaliere i Norge*. Gyldendal Akademisk.
- Farstad, Gunhild (2004). «‘Jeg liker å være hjemme.’ Feministiske utfordringer i en flerkulturell kontekst» i Fuglerud, Øivind (red.). *Andre bilder av «de andre»*. *Transnasjonale liv i Norge*, s. 287-306. Pax Forlag.
- Fraser, Nancy (1997). *Justice Interruptus. Critical Reflections on the «Postsocialist» Condition*. Routledge.
- Friberg, Jon Horgen og Olav Elgvin (2014). *Når aktivering blir ydmykelse. En studie av møtet mellom somaliske innvandrere og NAV*. Fafo-rapport 2014:43. [Hentet 20.9.2015 fra]  
<http://www.faf.no/images/pub/2014/20390.pdf>.
- Forskrift til introduksjonsloven (2003). *Forskrift om fravær og permisjon ved nyankomne innvandreres deltakelse i introduksjonsordning*. Fastsett ved kgl. res. 18. juli 2003 nr. 973.
- Galal, Lise Paulsen og Ehab Galal (1999). *Goddag mand økseskaft: Samtale gjennom tolk*. Mellomfolkeligt Samvirke.
- Gerrard, Siri og Kari Melby (red.) (2004). *Kultur og kjønn*. Cappelen Damm Høyskoleforlaget.
- Glover, Maury (2015, 30. april). «Meet Minnesota's first Somali woman police officer». *Fox 9 News*. [Hentet 13.12.2015 fra]  
<http://www.fox9.com/news/1836113-story>.
- Grepstad, Ottar (2006). *Viljen til språk: ei nynorsk kulturhistorie*. Samlaget.
- Grøslund, Marit (2006). «Litt mindre synlig, og litt mindre usynlig».

- Innvandrerkvinnens erfaringer i med ekskluderingsprosesser i «det inkluderende arbeidsliv».* Masteroppgave i tverrfaglige kulturstudier. Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.
- Gullestad, Marianne (2002). *Det norske sett med nye øyne. Kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt.* Universitetsforlaget.
- Henriksen, Kristin (2010). *Kjønnsforskjeller og levekår blant innvandrere fra ti land.* Rapport 2010:6. Statistisk sentralbyrå.
- Hernes, Thorgeir (2010). «Om arbeidslinja» i Hernes, Thorgeir, Heum, Ingar og Paal Haavorsen (red.). *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*, s. 42-55. Gyldendal Akademisk.
- HL-senteret (2012). *Antisemittisme i Norge? Den norske befolkningens holdninger til jøder og andre minoriteter.* Rapport. Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter.
- Hydén, Lars-Christer (1997). «De otaliga berättelserna» i Hydén, Lars-Christer og Margareta Hydén (red.). *Att studera berättelser. Samhällsvetenskapliga och medicinska perspektiv.* Liber.
- Hylland Eriksen, Thomas og Torunn Arntsen Sørheim (2006). *Kulturforskjeller i praksis. Perspektiver på det flerkulturelle Norge*, 4. utgave. Gyldendal akademisk.
- IMDi (2009). *Spør deltakeren! Metoder for brukermedvirkning i introduksjonsprogram.* [Hentet 10.1.2016 fra] [http://www.imdi.no/Documents/BrosjyrerHefterHaandbok/Spor\\_deltakere\\_n\\_net.pdf](http://www.imdi.no/Documents/BrosjyrerHefterHaandbok/Spor_deltakere_n_net.pdf).
- IMDi (2010). *Myke indikatorer for integrering. En komparativ kartlegging av surveyundersøkelser om tillit, tilhørighet og opplevd diskriminering.* IMDi-rapport 2010:5. IMDi.
- IMDi (2011). *Hvordan oppnå gode resultater for deltakere i introduksjonsprogram.* [Hentet 11.12.2015 fra] [http://www.imdi.no/Documents/BrosjyrerHefterHaandbok/INTRO-TIPS\\_2011.pdf](http://www.imdi.no/Documents/BrosjyrerHefterHaandbok/INTRO-TIPS_2011.pdf).
- IMDi (2012). *Hvem har rett og/eller plikt til opplæring.* [Hentet 9.11.2015 fra] <http://www.imdi.no/no/Norskopplaering/Rett-og-plikt-til-norskopplaering/Hvem-har-rett-ogeller-plikt-til-opplaering/>.
- IMDi (u.å.). *Bosetting av flyktninger.* [Hentet 17.10.2015 fra] <http://www.imdi.no/Bosetting/>.

- Introduksjonsloven (2003). *Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere* av 4. april 2003 nr. 80.
- Järvinen, Margaretha og Nanna Mik-Meyer (2005). «Indledning: Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv» i Järvinen, Margaretha og Nanna Mik-Meyer (red.). *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv*. Hans Reitzels Forlag.
- Jenkins, Edgar W. (1997). «Scientific and Technological Literacy for Citizenship» i Sjøberg, Svein og Egil Kallerud (red.). *Science, Technology and Citizenship. The Public Understanding of Science and Technology in Science Education and Education Policy*. NIFU-rapport 7, s. 29-50.
- Kaya, Bülent og Simon Baglioni (2008). «Le transnationalisme en action: le cas des Turcs en Suisse». *Revue européenne des migrations internationales*, 24 (2), s. 167–191.
- Kinsey, Alfred C., Pomeroy, Wardell B. og Clyde E. Martin (1948). *Sexual Behavior in the Human Male*. Saunders.
- Kjeldstadli, Knut (1999). *Fortida er ikke hva den en gang var. En innføring i Historiefaget*, 2. utgave. Universitetsforlaget.
- Klepp, Ingunn (2002). «Simbir botbot badan madax daj ayay kuistakta». («Ein fugl som flyg omkring åleine vil til slutt lande med hovudet først», somalisk ordtak). *Ein diskursiv analyse av relasjonar mellom somaliske familiar og lokalbefolkninga i ein vestnorsk bygdeby*. Hovudfagsoppgåve i sosialantropologi. Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Koumpilova, Mila (2014, 27. desember). «New generation of Somali women is on the rise in Minnesota». *Star Tribune*. [Hentet 13.12.2015 fra] <http://www.startribune.com/new-generation-of-somali-women-is-on-the-rise-in-minnesota/286906821/>.
- Kristensen, Guro Korsnes (2003). *Hijab – islams fakkell. En antropologisk studie av muslimske unge kvinners forhold til skaut i en norsk kontekst*. Hovedoppgave i sosialantropologi. Sosialantropologisk institutt, NTNU.
- Kristensen, Guro Korsnes (2010). «Trad eller trendy med tre? Om barnetall, likestilling og «norskhet»» i Berg, Anne-Jorunn, Flemmen, Anne Britt og Berit Gullikstad (red.). *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Tapir Akademisk forlag.
- Kvale, Steinar og Svend Brinkmann (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*, 2. utgave. Gyldendal akademisk.

- Likestillingsloven (1978). *Lov om likestilling mellom kjønnene* av 9. juni 1978 nr. 45.
- Liland, Ragnhild (2008). *Og ingen sto igjen og hang? Organisering for inkludering. Om praktiske tiltak og minoritetsgjørende prosesser i den offentlige skolen*. Masteroppgave i tverrfaglige kulturstudier. Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.
- Lindner, Evelin Gerda (2000). *The psychology of Humiliation. Somalia, Rwanda/Burundi, and Hitler's Germany*. Doktoravhandling i psykologi. Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo.
- Lindner, Evelin Gerda (2002). «Ydmykelse og konflikt». *Psykologisk Tidsskrift*, 3, side 8-11.
- Lipsky, Michael (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russel Sage.
- Lyotard, Jean-Francois (1984). *The Postmodern Condition. A Report on Knowledge*. Manchester University Press.
- Meld. St. nr. 6 (2012-2013). *En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap*. [Hentet 24.10.2015 fra] <https://www.regjeringen.no/contentassets/ae2661f20cfe4899b303a5951334a9c1/no/pdfs/stm201220130006000dddpdfs.pdf>.
- Meld. St. nr. 9 (2009-2010). *Norsk flyktning- og migrasjonspolitik i et europeisk perspektiv*. [Hentet 18.1.2016 fra] <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Meld-St-9-2009--2010/id597820/?ch=1&q=>.
- Midtbøen, Arnfinn Haagensen og Jon Rogstad (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Rapport 2012:1. Institutt for samfunnsforskning.
- Morokvasic, Mirjana (2004). «Settled in mobility: Engendering post-wall migration in Europe». *Feminist Review*, 77 (1), s. 7–25.
- NESH (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. [Hentet 24.1.2016 fra] <https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi-2006.pdf>.
- Neumann, Iver Brynild (2001). *Mening, materialitet, makt: En innføring i diskursanalyse*. Fagbokforlaget.



- NOU 1986: 8. *Flyktningers tilpasning til det norske samfunn. En utredning etter oppdrag fra Sosialdepartementet.* Sosialdepartementet.
- NOU 2011: 14. *Bedre integrering. Mål, strategier, tiltak.* [Hentet 11.10.2015 fra]  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/f5f792d1e2d54081b181655f3ca2ee79/no/pdfs/nou201120110014000dddpdfs.pdf>.
- Nussbaum, Martha C. (2000). *Women and Human Development, The Capabilities Approach.* Cambridge University Press.
- Prieur, Annick (2004). *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge.* Pax forlag.
- Rambøll (2011). *Analyse av resultatoppnåelse i introduksjonsordningen.* FoU-prosjekt, sluttrapport. Rambøll Management Consulting. [Hentet 22.1.2016 fra]  
[http://www.imdi.no/Documents/Rapporter/Ramboll\\_FoU\\_intro.pdf](http://www.imdi.no/Documents/Rapporter/Ramboll_FoU_intro.pdf).
- Roald, Anne-Sofie (2001). *Women in Islam. The Western Experience.* Routledge.
- Rogstad, Jon (2001). *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet.* Unipax.
- Rogstad, Jon (2002). «Makt i det flerkulturelle arbeidslivet» i Brochmann, Grete, Borchgrevink, Tordis og Jon Rogstad (red.). *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge.* Gyldendal Akademisk.
- Rogstad, Jon og Arnfinn Haagensen Midtbøen (2009). *Rasisme og diskriminering. Begreper, kontroverser og nye perspektiver.* Internasjonal migrasjon og etniske relasjoner – IMER. Norges forskningsråd. [Hentet 19.1.2016 fra]  
[www.socialresearch.no/content/.../Rasisme%20og%20diskriminering.pdf](http://www.socialresearch.no/content/.../Rasisme%20og%20diskriminering.pdf).
- Sollund, Ragnhild (2006). «Innvandrerkvinner i norsk arbeidsliv, inkludert eller marginalisert?» i Hammer, Torild og Einar Øverbye (red.). *Inkluderende arbeidsliv? Erfaringer og strategier.* Gyldendal Akademisk.
- SMED (2001). *Når noen er likere enn andre... En undersøkelse om bruk av religiøst hodeplagg på jobben.* Senter mot etnisk diskriminering.
- SSB (2014). *Måloppnåelse i introduksjonsprogrammet 2012.* [Hentet 19.9.2015 fra]

<https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/seks-av-ti-deltakere-fra-introduksjonsprogrammet-i-arbeid-eller-utdanning?tabell=212196>.

SSB (2015a). *Innvandrere etter innvandringsgrunn*. [Hentet 15.10.2015] fra <https://www.ssb.no/innvgrunn>.

SSB (2015b). *Dette er Norge 2015. Hva tallene forteller*. [Hentet 17.10.2015 fra] [http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/234757?\\_ts=14f3afded20](http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/234757?_ts=14f3afded20).

SSB (2015c). *Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert, 2014, 4. kvartal*. [Hentet 17.10.2015 fra] <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys/aar/2015-06-18?fane=tabell&sort=nummer&tabell=230326>.

St.meld. nr. 49 (2003-2004). *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet*. [Hentet 4.5.2015 fra] <https://www.regjeringen.no/contentassets/4cd5860b96454b55b3d79eb8a472e768/no/pdfs/stm200320040049000dddpdfs.pdf>.

Stamsø, Mary-Ann (2005). «Trygdesektoren» i Stamsø, Mary-Ann (red.). *Velferdsstaten i endring. Norsk helse- og sosialpolitikk ved starten av et nytt århundre*, s. 154-173. Gyldendal Akademisk.

Sørensen, Anne Scott, Høystad, Ole Martin, Bjurström, Erling og Halvard Vike (2008). *Nye kulturstudier*. Scandinavian Academic Press.

Thagaard, Tove (2003). *Systematikk og innlevelse*, 2. utgave. Fagbokforlaget.

Tolkeportalen (2011a). *Statsautorisasjon*. [Hentet 25.9.2015 fra] <https://www.tolkeportalen.no/no/For-tolker/Statsautorisasjon>.

Tolkeportalen (2011b). *Tolkens yrkesetikk*. [Hentet 25.9.2015 fra] <https://www.tolkeportalen.no/no/For-tolker/Tolkens-yrkesetikk/>.

Trudgill, Peter (2002). *Sociolinguistic Variation and Change*. Edinburgh University Press.

Wahl, Asbjørn (2009). *Velferdsstatens vekst – og fall?* Gyldendal akademisk.

Wenger, Etienne (1998). *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.

Wergeland, Ebba (2014). «Arbeidslinja ga oss skammen tilbake» i Tellnes,

Gunnar og Bjørgulf Claussen (red.). *Folketrygdens framtid. Hvor går NAV?* Cappelen Damm akademisk.



## **VEDLEGG 1: INFORMASJONSBREV**

### **Vil du bli intervjuet til en masteroppgave om hvordan kvinner kan integreres i det norske samfunnet ved hjelp av et introduksjonsprogram?**

Jeg skal skrive masteroppgave om introduksjonsprogrammet som har som mål å få flyktninger ut i arbeid eller til å begynne på utdanning. For noen er dette programmet en god hjelp, mens andre ikke lykkes så godt. Jeg ønsker å finne ut hvilke erfaringer somaliske kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet hadde med programmet.

For å finne ut av dette trenger jeg noen å intervjuer. Jeg vil spørre om blant annet hva du gjorde i introduksjonsprogrammet ditt, hvilke aktiviteter du deltok i, hvilket mål du valgte i programmet, hva du syntes var bra og mindre bra med å delta i programmet, og hva du gjør i dag.

Hva innebærer det for deg hvis du blir intervjuet?

- 1) Alt du sier til meg og all informasjon om deg vil bli anonymisert, og det vil ikke kunne spores tilbake til deg.
- 2) Det er frivillig å bli intervjuet.
- 3) Et intervju vil ta mellom 30 minutter til 1 time, og det vil bare være vi to til stede hvis du ikke trenger tolk.
- 4) Jeg vil ta lydopptak av intervjuet.

Hvis du velger å bli intervjuet, får du bestemme hvor og når intervjuet skal foregå. Det kan f.eks. foregå hjemme hos deg eller på en kafé. Du får bestemme hvilken tid vi møtes etter hva som passer best for deg.

Masteroppgaven skal skrives av meg, Maria Smaradottir. Jeg er masterstudent ved NTNU ved institutt for tverrfaglige kulturstudier, og jeg har førsteamanuensis Berit Gullikstad som veileder for masteroppgaven min.

Hvis du ønsker mer informasjon om masteroppgaven før du bestemmer deg for om du vil bli intervjuet, kan du kontakte meg på tlf. 472 88 377.

Erklæringen nedenfor skal underskrives når vi møtes til intervjuet:

## SAMTYKKEERKLÆRING

Alle som blir involvert i prosjektet skal gi skriftlig samtykke til deltakelse (se nedenfor). Hvis man senere vil trekke seg, kan det skje uten nærmere begrunnelse. Opplysningene vil da bli slettet. Jeg vil like fullt understreke at vi har taushetsplikt og at både den aktuelle institusjonen og hver enkelt vil bli anonymisert når resultater formidles fra masteroppgaven. Data vil bli behandlet konfidensielt. Masteroppgaven skal være ferdig senest 31.12.2016, og da sletter/makulerer jeg alle opptak og opplysninger.

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

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om masteroppgaven om integrering av kvinner i det norske samfunnet ved hjelp av introduksjonsprogram og ønsker å stille til samtale

Dato: \_\_\_\_\_

Signatur: \_\_\_\_\_

## **VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE**

### **Intervjuguide**

Gi informasjonsbrev.

Jeg skal skrive masteroppgave der mitt tema er integrering i det norske samfunnet ved hjelp av introduksjonsprogram, og jeg vil prøve å finne ut hvorfor noen kvinner ikke når målet sitt i løpet av programtiden. Intervjuet vil bli helt anonymisert, og jeg skal behandle det som taushetsbelagt materiale etterpå. Jeg vil gjerne spille det inn på bånd, og eventuelt ta noen notater underveis. Etter at jeg har skrevet ferdig masteroppgaven skal jeg kaste lydfilen. Har du noen spørsmål?

### **Innledning om informantens bakgrunn**

- 1) Fortell litt om deg selv.
- 2) Hvor lenge har du bodd i Norge?
- 3) Hvilken familiesituasjon og sivilstatus hadde du når du deltok i programmet?
- 4) Gikk du på skole i Somalia? Grunnskole? Videregående? Fagopplæring?
- 5) Jobbet du i Somalia? Med hva?

### **Innhold i og mål med deres introduksjonsprogram**

- 1) Når startet du i introduksjonsprogrammet og når ble du ferdig?
- 2) Var programmet ditt på fulltid?
- 3) Husker du hvilke aktiviteter du hadde i programmet i tillegg til norsk? Fortell om disse aktivitetene.
  - hvor mange dager i uka hadde du aktiviteter?
  - hva slags aktiviteter var det?
  - hva syntes du om aktivitetene?
  - hva lærte du av å være på aktivitetene?
- 4) Hvilket mål hadde du i programmet ditt?
- 5) Hvordan kom du fram til dette målet?»
  - fortell om hvordan du og rådgiveren din snakket om dette
- 6) Følte du at det var ditt mål?
- 7) Hvilke delmål hadde du?
- 8) Fortell om hvordan din individuelle programplan ble utformet.
- 9) Følte du at det var din plan?

### **Tanker om deltakelsen i programmet**

- 1) Visste du noe om programmet før du startet?
- 2) Følte du at du måtte delta i programmet?
- 3) Hva ville du lære deg før du startet i programmet?
- 4) Fikk du lære deg dette i løpet av programtiden?
- 5) Hva var positivt med å delta?

6) Hva var negativt med å delta?

### **Tanker om hvilke medvirkende faktorer som førte til manglende måloppnåelse**

- 1) Hadde du samme mål i løpet av hele programtiden?
  - Om nei: Hvorfor endret du dette?
- 2) Trodde du at du skulle nå målet ditt i programtiden?
- 3) Hvorfor tror du at du ikke nådde målet ditt?
- 4) Hva tror du kunne hjulpet deg til å nå målet ditt?

### **Kjønnspektiv på introduksjonsprogrammet og manglende måloppnåelse**

- 1) Hvorfor tror du at kvinner i mindre grad enn menn når målet sitt etter fullført program?
- 2) Vet du om de andre som du gikk sammen med oppnådde målet sitt?
- 3) Hvorfor tror du at somaliske kvinner ofte ikke når målet sitt som somaliske menn?

### **Avslutning**

- 1) Hva skjedde når du var ferdig i programmet?
- 2) Hva gjør du i dag?
- 3) Har du fortsatt samme mål nå når du er ferdig i programmet?
- 4) Hva tenker du om jobb/utdanning for deg i framtiden?
- 5) Er det noe du vil fortelle mer om eller noe du vil legge til?
- 6) Hvordan var det å bli intervjuet?

Nevne noen hovedpunkter jeg har fått innsikt i – åpne for kommentarer.  
Avslutte på nytt ved å si: jeg har ikke flere spørsmål, har du noe du vil si eller spørre om før vi avslutter intervjuet?