

Johanne Fredriksen Ullestad

Syriske kvinners forståelse av det norske arbeidslivet

En kvalitativ studie

Masteroppgave i Sosiologi

Veileder: Elin Kvande

Mai 2021

Johanne Fredriksen Ullestad

Syriske kvinners forståelse av det norske arbeidslivet

En kvalitativ studie

Masteroppgave i Sosiologi
Veileder: Elin Kvande
Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Formålet med dette forskningsprosjektet er å forstå syriske kvinners opplevelser og erfaringer med yrkesdeltakelse i Norge. For å undersøke tematikken har jeg formulert problemstillingen: «*Hvilke muligheter og begrensninger opplever syriske kvinner når det gjelder yrkesaktivitet i Norge?*». For å hjelpe å besvare dette har jeg formulert fire analyse spørsmål basert på mitt teoretiske perspektiv.

For å undersøke tematikken gjennomførte jeg syv dybdeintervjuer med syriske innvandrerkvinner. Ved å gjøre dette fikk jeg et innblikk i deres subjektive erfaringer og opplevelser med det norske arbeidslivet og yrkesaktivitet i Norge. Tidligere forskning på temaet består for det meste av statistikk, og syriske kvinner er ofte ikke inkludert da de er en relativt ny gruppe med innvandrere. Derfor ønsker jeg å undersøke syriske kvinner og gå dypere i deres subjektive opplevelser av yrkesaktivitet, og ikke bare hvor yrkesaktive de er. Mitt teoretiske perspektiv er basert på teori om human kapital, landspesifikk human kapital, og selvsosialisering.

Funnene mine viser at de syriske kvinnene opplever at human kapital skaper både muligheter og begrensninger. Høyere utdanning og arbeidserfaring fra Syria, kompatibel kompetanse, og investeringer i å opparbeide ny landspesifikk human kapital har betydning for de syriske kvinnenes yrkesaktivitet. Funnene viser også at kvinnene er i en selvsosialiserende prosess hvor de er i kontinuerlig læring, hvor deres aspirasjoner møtes av muligheter og begrensninger i det norske arbeidslivet, og hvor løsningen blir kompromisser. Denne prosessen skaper også muligheter for de syriske kvinnenes yrkesdeltakelse.

Abstract

The purpose of this thesis is to understand Syrian women's experiences with occupational participation in Norway. To study this topic, I have formulated a research question: "*What opportunities and limitations do Syrian women experience regarding professional activity in Norway?*". To help answer this I have formulated four analytical questions based on my theoretical perspective.

To investigate the topic I conducted seven in-depth interviews with Syrian immigrant women. By doing so, I gained an insight into their subjective experiences with Norwegian working life and professional activity in Norway. Previous research on the topic consists mainly of statistics and Syrian women are often not included as it is a relatively new group of immigrants. Therefore I want to examine Syrian women and get a deeper understanding of their subjective experiences of professional activity, not just if they are working or not. My theoretical perspective is based on the theory of human capital and country-specific human capital, and self-socialization.

My findings show that Syrian women experience that human capital creates both opportunities and limitations. Higher education and work experience from Syria, compatible competence, and investments in building up new country-specific human capital have significance for Syrian women's occupational activity. The findings also show that the Syrian women are in a self-socializing process where they are in continuous learning, where their aspirations are met by opportunities and limitations in the Norwegian working life, and where the solution is compromise. This process also creates opportunities for the Syrian women's professional activity.

Forord

Det er rart å tenkte på at fem år på NTNU og Dragvoll nå er over. Å skrive en masteroppgave har vært noe av det mest utfordrende jeg har gjort, samtidig som at det har vært utrolig lærerikt og spennende.

En rekke personer har vært helt avgjørende for at jeg har blitt ferdig med denne oppgaven. Først vil jeg takke veilederen min Elin Kvande for uvurderlig hjelp, gode diskusjoner og oppmuntring. Uten deg hadde jeg aldri klart å produsere en så lang oppgave, og jeg har alltid kommet fra veiledning med et nytt pågangsmot og troen på at jeg skulle få det til.

Videre vil jeg takke mine foreldre og min søster for helt avgjørende korrekturlesing, men også for å være emosjonelle støttespillere og tidenes heiagjeng. Selv om vi ikke har vært i samme by, har dere alltid vært en liten telefonsamtale unna. Jeg vil også takke min romkamerat for god distrahering fra oppgaven når det har vært nødvendig, og godt selskap i tunge stunder.

Gjengen på lesesalen fortjener også en takk for å bidra til latter, gode innspill og et sosialt samhold. Det har vært spesielt nødvendig med et sosialt samhold på lesesalen i en tung masterskriveperiode, men også i en vanskelig coronatid.

Til slutt må jeg gi en stor takk til mine informantene. Uten dere hadde ikke prosjektet blitt til, og jeg er evig takknemlig for at dere lot meg få et innblikk i deres liv og for at dere har gitt meg tillit til å skrive en oppgave om et noe sensitivt tema.

Trondheim, våren 2021
Johanne Fredriksen Ullestad

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	1
1.1 INNVANDRING TIL NORGE I MODERNE TID.....	1
1.2 YRKESAKTIVITET BLANT INNVANDRERE	3
1.3 HISTORISK PERSPEKTIV OM SYRISKE KVINNER	6
1.4 PROBLEMSTILLING	7
2. TIDLIGERE FORSKNING	9
2.1 UTDANNING, YRKESAKTIVITET OG BARN.....	9
2.2 RELATIVE RESSURSER OG TILGJENGELIG TID	13
2.3 ARBEIDSGIVERS HOLDNINGER OG FORVENTINGER	14
2.4 SYN PÅ KVINNERS YRKESDELTAELSE BLANT INNVANDRERBEFOLKNINGEN.....	15
2.5 OPPSUMMERING AV TIDLIGERE FORSKNING.....	17
3. TEORI	19
3.1 HUMAN KAPITAL	19
3.2 SELVSOSIALISERING	20
3.3 MITT ANALYSEPERSPEKTIV	21
4. METODE	23
4.1 VITENSKAPSTEORETISK GRUNNLAG	23
4.2 DYBDEINTERVJU	24
4.3 KRITERIER FOR UTVALG OG REKRUTTERING AV INFORMANTER.....	24
4.4 UTFORMING AV INTERVJUGUIDE	26
4.5 INTERVJUPROSESSEN	27
4.6 MIN FORSKERROLLE.....	28
4.7 BEARBEIDING AV DATAMATERIALET	29
4.8 ANALYSE.....	30
4.9 FORSKNINGSETIKK	31
4.10 FORSKNINGENS KVALITET	33
4.10.1 Gyldighet.....	33
4.10.2 Pålitelighet	34
4.10.3 Generaliserbarhet	35

5. UTDANNING OG JOBBERFARING FRA SYRIA I MØTE MED VERTSLANDETS KRAV	36
5.1 UTDANNINGEN OG ARBEIDSERFARING FRA OPPRINNELSESLANDET - KOMPATIBELT MED VERTSLANDETS KRAV?	36
5.2 INVESTERINGER FOR Å OPPARBEIDE SEG NY LANDSPESIFIKK HUMAN KAPITAL	39
6. FORSTÅELSE AV KVINNERS YRKEDELTADELSE OG OMSORGSANSVAR I SYRIA OG I NORGE.....	47
6.1 YRKESAKTIVITET I SYRIA OG NORGE	47
6.2 OMSORGSANSVAR I SYRIA OG I NORGE.....	61
7. AVSLUTTENDE DISKUSJON OG KONKLUSJONER	68
7.1 BETYDNINGEN AV HUMAN KAPITAL	68
7.2 SELVSOSIALISERING – AMBIVALENS OG KOMPROMISSER	71
7.3 VIDERE FORSKNING.....	74
REFERANSELISTE.....	75
VEDLEGG.....	79
VEDLEGG 1: INFORMASJONSSKRIV	79
VEDLEGG 2: INFORMASJONSSKRIV TIL TREDJEPERSONER	82
VEDLEGG 3: INTERVJUGUIDE	83

1. Innledning

To-forsørgermodellen og to-omsørgermodellen er to grunnpilarer i den nordiske og norske modellen. Dette grunnet troen på at en yrkesaktiv mor vil gagne samfunnet, og at en omsørgende far er viktig for barna. Et viktig insentiv for å hjelpe kvinner ut i arbeid, og få fedre til å ta en større del av omsorgen for barna, er fedrekvoten. I internasjonal sammenheng skiller Norge seg ut med en sterk støtte til mødres yrkesaktivitet, og begrenset støtte til husmorrollen. Samtidig kommer innvandrerne i Norge ofte fra land hvor tradisjonelle kjønnsroller står sterkere (Nadim & Fjell, 2019). Siden 1980-tallet har det vært betydelig økning i innvandringen til Norge, og spesielt etter flyktningkrisen i Syria (Kavli, 2015). Majoriteten av de syriske flyktningene som har kommet til Norge kom i tidsrommet 2014-2018 (Molstad & Steinkellner, 2020). Syriske flyktninger er dermed en relativt ny landgruppe i Norge sammenlignet med innvandrere fra for eksempel Pakistan.

Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (2020) viser at innvandrerkvinner generelt arbeider mindre enn majoritetskvinner, i tillegg til at de tar ut mer kontantstøtte. Ser man nærmere på landgrupper, ser man at syriske kvinner er blant dem som er aller minst yrkesaktive (Statistisk sentralbyrå, 2020). Historisk har den syriske stat hatt et fokus på at kvinners yrkesaktivitet er viktig for et lands modernisering. Etter en økonomisk nedgang på 1980-tallet og presidentbytte på 2000-tallet har derimot dette fokuset blitt nedprioritert. Kvinners rolle som husmor har fått en styrket plass i samfunnet, og i 2010 viste data at hele 85% av kvinner over 15 år sto utenfor arbeidslivet (Alsaba & Kapilashrami, 2016; Sparre, 2008). Møtet med den norske modellen kan dermed være en overgang for de syriske kvinnene.

Tidligere norsk forskning henviser stort sett til statistisk data om hvor yrkesaktive innvandrerkvinner er, eller hvilke faktorer som kan spille inn på hvor yrkesaktive de er. Syriske kvinner er ofte ikke inkludert i disse dataene, da det er en relativt ny landgruppe. Derfor ønsker jeg å undersøke hvordan syriske kvinner opplever det norske arbeidslivet, og hvilke erfaringer de har fra det norske arbeidslivet.

1.1 Innvandring til Norge i moderne tid

I de skandinaviske landene står to-forsørgermodellen sterkt, og blir støttet av både politikken og kulturelle normer. Den store innvandringen til Norge er et relativt nytt fenomen. Mellom

1980 til 2014 har andelen innvandrere og etterkommere av innvandrere i populasjonen økt fra 2,4 prosent til 14,9 prosent. I terminologien snakkes det om tre bølger med innvandring til Norge. Den første kom i kjølvannet etter den økonomiske veksten på slutten av 1960-tallet. En strøm unge, ufaglærte, mannlige arbeidsinnvandrere kom fra Pakistan, Marokko, Tyrkia og India. Den andre bølgen startet i slutten av 1970-tallet med en økning av flyktninger. Politiske flyktninger fra Vietnam og Chile var de første som kom. I de senere år har den arabiske vår, spesielt krigen i Syria, ført med seg en stor flyktningbølge. I kjølvannet av både arbeidsinnvandring og et økende antall flyktninger, startet den tredje bølgen med innvandring; familiegjenforening (Kavli, 2015). Familiegjenforening defineres som gjenforening med ektefelle, foreldre, barn eller andre familiemedlemmer, hvor familierelasjonen oppsto før referansepersonen ble bosatt i Norge. I perioden 1990-2018 kom det ca. 6 200 syrere til Norge via familiegjenforening, de aller fleste kom i tidsrommet 2014-2018. Det må ses i sammenheng med at en stor innvandring skjedde i form av flukt fra Syria til Norge i årene rundt 2015 (Molstad & Steinkellner, 2020). De fleste syrere har dermed innvandret til Norge i tidsrommet 2014-2018.

Tall fra Statistisk sentralbyrå (2020) viser at det til sammen bor 790 497 innvandrere i Norge. Dette er kun innvandrere og ikke norskfødte med innvandrerforeldre, altså andregenerasjonsinnvandrere. Hvor innvandrerne i Norge kommer fra varierer. Den største andelen kommer fra EU og EØS land, med 342 481 personer. Den nest største gruppen kommer fra Asia, inkludert Tyrkia, med 245 286 personer (Statistisk sentralbyrå, 2020). I 2019 var den største landgruppen Polen, etterfulgt av Litauen, Somalia, Sverige, Pakistan og Syria. Andelen menn som migrerer var største i alle disse landgruppene. Den største forskjellen mellom kjønnene fant man blant polske innvandrere, hvor det var klart flest menn (Nadim & Fjell, 2019). De syriske flyktningene har dermed vært en signifikant andel av migrantene til Norge, hvor det har vært noen flere menn enn kvinner.

For å forstå én gruppe med innvandrere, må man også se på variasjonene mellom innvandrergrupper. Hvem er egentlig innvandrerne i Norge, hva skiller dem, og hvor yrkesaktive er de? Innvandrere er en sammensatt gruppe og består av mennesker som kommer fra forskjellige deler av verden, av forskjellige årsaker. De fleste innvandrerne kommer på grunn av arbeid eller familie, men som nevnt over har det skjedd en økning av innvandrere som kommer som følge av flukt. Innvandrerne som kommer til Norge har dermed ulike forutsetninger for å delta i det norske arbeidslivet. Arbeidsinnvandrere har ofte høyere

yrkesdeltakelse enn majoritetsbefolkningen, mens familieinnvandrere og flyktninger har betydelig lavere yrkesdeltakelse (Nadim & Fjell, 2019). Syrere er i hovedsak flyktninger, og har dermed lavere yrkesdeltakelse enn den øvre befolkningen.

1.2 Yrkesaktivitet blant innvandrere

Når det gjelder grad av yrkesdeltakelse, har innvandrere som gruppe betydelig lavere deltakelse på arbeidsmarkedet enn den øvrige befolkningen. Imidlertid er det store forskjeller etter landbakgrunn, innvandringsårsak og tid i Norge. Arbeidsinnvandrere har høyere yrkesdeltakelse enn befolkningen uten innvandrerbakgrunn, mens familieinnvandrere og flyktninger har betydelig lavere yrkesdeltakelse. I tillegg har nyankomne innvandrere lavere yrkesdeltakelse enn de som har vært i Norge lengre. Når det gjelder kjønnsforskjeller i yrkesaktiviteten, som nevnt tidligere, er det stor forskjell mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen. Der majoritetskvinner i Norge har svært høy yrkesdeltakelse, jobber innvandrerkvinner i betydelig mindre grad. Noen landgrupper peker seg ut med svært store kjønnsforskjeller. Pakistan og Afghanistan peker seg ut blant de utvalgte landgruppene. På den andre siden ser man at kvinner fra Polen, Litauen og Sverige i stor grad er i jobb (Nadim & Fjell, 2019).

Tabell 1 fra Statistisk sentralbyrå (2020) viser hvor stor andel av innvandrerne i Norge som er i arbeid. 67,1 prosent av innvandrere i alderen 20-66 år var sysselsatt per. 4. kvartal 2019. Det er noe lavere andel sysselsatte, sammenlignet med majoritetsbefolkningen som ligger på 78,5 prosent. Videre ser man at de laveste andelene av sysselsatte innvandrere kommer fra Afrika og Asia, med henholdsvis 54 prosent og 59,4 prosent. Den største andelen av sysselsatte innvandrere kommer fra Norden, tett etterfulgt av Vest-Europa og EU-land i Øst-Europa (Statistisk sentralbyrå, 2020).

Sysselsatte. 4. kvartal, etter landbakgrunn, statistikkvariabel, år og alder		
		Sysselsatte (prosent)
	Sysselsatte personer	2019
	2019	20-66 år
		2019
	20-66 år	20-66 år
Hele befolkningen	2514505	76,5
Befolkningen eksklusive innvandrere	2074568	78,8
Innvandrere i alt	439937	67,3
Norden	43305	79,8
Vest-Europa utenom Norden	44837	74,8
EU-land i Øst-Europa	128809	75,0
Øst-Europa utenfor EU	38724	69,6
Nord-Amerika og Oseania	7240	67,7
Asia	119296	59,5
Afrika	43221	54,1
Sør- og Mellom-Amerika	14505	68,1

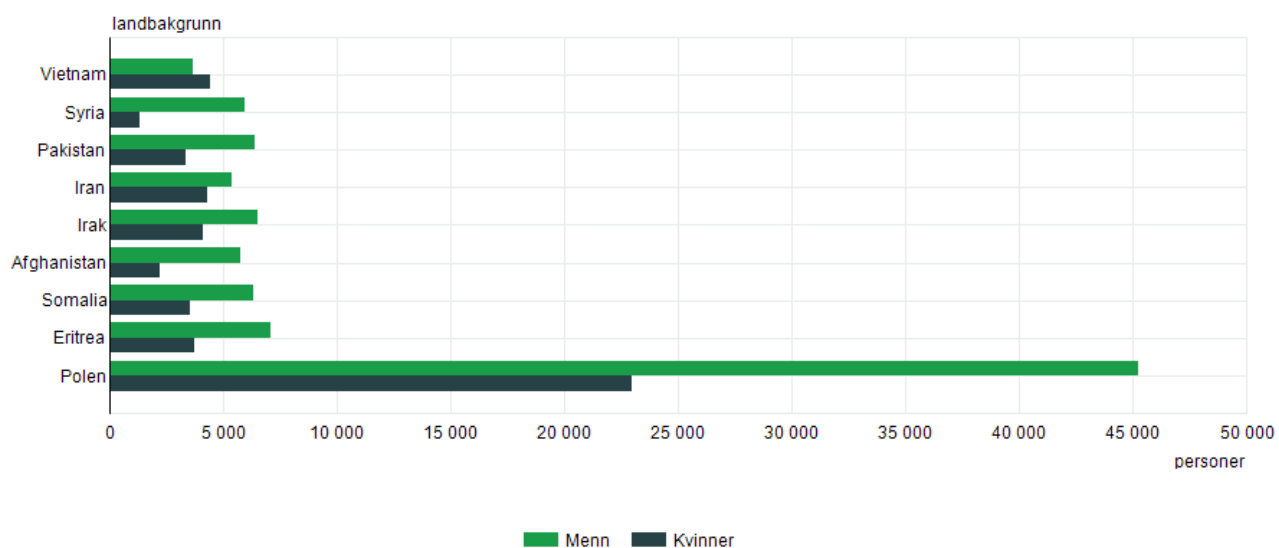
Kilde: Statistisk sentralbyrå (2020)

Tabell 1 Sysselsatte (20-66 år), etter innvandringsbakgrunn og verdensregion

De store variasjonene i andelen sysselsatte skyldes delvis at innvandrerne har ulike innvandringsgrunn. De fleste nordiske og europeiske innvandrerne er arbeidsinnvandrere, mens mange asiatiske og afrikanske innvandrere har kommet til Norge som flyktninger eller gjennom familiegjenforening. Det er derfor ikke en veldig stor overraskelse at andelen sysselsatte er større blant typiske arbeidsinnvandrergrupper enn blant typiske flyktninggrupper fra Asia og Afrika. Variasjonene i yrkesdeltakelse finner man også blant yrkesdeltakelse blant innvandrerkvinner. I likhet med generell innvandring er variasjonene blant kvinner ofte basert på landbakgrunn og innvandringsgrunn (Strabac & Valenta, 2015).

Da jeg ønsker å se på yrkesdeltakelse blant syriske innvandrerkvinner, har jeg også sett på Statistisk sentralbyrå (2020) sin tabell som viser sysselsatte innvandrere (20-66 år), etter fødeland og kjønn. For å få plass til tabellen har jeg imidlertid modifisert modellen, og tatt med land som jeg tenker er relevante.

11609: Sysselsatte innvandrere. 4. kvartal, etter kjønn og landbakgrunn. I alt, Sysselsatte innvandrere, 20-66 år, 2019.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kilde: Statistisk sentralbyrå (2020)

Tabell 2 Sysselsatte innvandrere (20-66 år), etter fødeland og kjønn

Tabell 2 viser at innvandrerkvinner generelt er mindre sysselsatt enn innvandrer menn. De polske innvandrerne har den største andelen sysselsatte. Dette stemmer med deres bakgrunn som arbeidsinnvandrere. Kjønnforskjellene er også nokså store, men polske kvinner er likevel den gruppen innvandrerkvinner som er mest yrkesaktive. Landet med færrest sysselsatte er Syria, med 35,9 prosent. Forskjellen mellom kjønnene er også store, men det er de også hos pakistanske, somaliske og afghanske innvandrere. Kjønnforskjellene er noe mindre hos irakiske, og aller minst hos iranske (Statistisk sentralbyrå, 2020). Kvinnenes lave yrkesdeltakelse er en viktig forklaring for den lave andelen sysselsatte i noen innvandrergrupper, mange av dem fra muslimske land. Imidlertid har de fleste innvandrerne fra Bosnia-Hercegovina muslimsk bakgrunn og der er kjønnforskjellene i sysselsettingen små. Dermed ser man at muslimsk bakgrunn i seg selv ikke fører til lav arbeidsdeltakelse blant kvinner, men at kulturelle og historiske faktorer knyttet til hvert enkelt land er viktigst. Det samme ser man med iranske innvandrere (Strabac & Valenta, 2015).

En viktig faktor i forståelse av innvandreres yrkesdeltakelse, er botid. Sysselsettingen stiger generelt med økende botid, men også der er det variasjoner mellom kjønnene og landgruppene. Når det gjelder menn, ser det ut til at andelen sysselsatte stabiliserer seg etter rundt tre års botid, mens den synker når vi ser på gruppene med lang botid, ca. 10 til 15 år.

Dette kan forklares ved at gruppen med lang botid består av flere eldre, alderspensjonister og uførepensjonister. For kvinner er imidlertid sysselsettingen jevnt stigende med botid. Siden andelen yrkesaktive blant menn synker, mens den øker blant kvinner, ser man at kjønnsforskjellene stort sett blir lavere ved økt botid. På den andre siden utjevnes ikke forskjellene mellom landgruppene etter botid (Kavli & Nadim, 2009). Syriske innvandrere er en relativt ny innvandrergruppe, hvor de fleste kom til Norge i tidsperioden 2014-2018. Det kan forklare den lave yrkesdeltakelsen.

Et annet interessant aspekt innen innvandrerkvinnens yrkesdeltakelse, er at det er særlig stor forskjell mellom innvandrerkvinner og etterkommerkvinner. Altså annengenerasjons innvandrerkvinner. Det store kjønnsgapet i yrkesdeltakelse blant innvandrere krymper betydelig blant etterkommere. For eksempel har etterkommerkvinner med bakgrunn fra Pakistan rundt 30 prosent høyere yrkesdeltakelse enn deres mødre (Nadim & Fjell, 2019). Da syriske flyktninger er en ny gruppe innvandrere i Norge, er det foreløpig ikke så mange annengenerasjons syriske kvinner, som er født i Norge, som er gamle nok til å være yrkesaktive.

1.3 Historisk perspektiv om syriske kvinner

For å forstå opplevelsene og erfaringene til de syriske kvinnene, er det viktig å forstå kvinners posisjon i det syriske samfunnet. I 1946 vant Syria sin uavhengighet fra den franske okkupasjonen etter 20 år. Kvinnene spilte en viktig rolle i kampen for uavhengighet, og forble politisk aktive i de neste tiårene fram til slutten av 1970-tallet. I 1963 tok Ba'th partiet makten etter et militærkupp. Partiet tok med seg en universell sosial politikk, som resulterte i en signifikant bedring i landets utviklingsindekser, hovedsakelig innen helse og utdanning, men også innen vann, energi og infrastruktur (Alsaba & Kapilashrami, 2016). For syriske kvinner betydde utviklingen bedre helse, utdanningsprestasjoner og muligheter. I tillegg ble kvinnene sett på som helt essensielle for økonomisk utvikling, og fikk dermed plass i den offentlige sektoren som tilbød sosial og økonomisk sikkerhet. Imidlertid ble disse forbedringene overskygget av en økende ulikhet, som spesielt gikk ut over kvinner og barn fra mindre utviklede provinser og rurale områder. Med en ustabil politisk og økonomisk situasjon, og kriger i den arabiske regionen, ble sosiale utgifter redusert og resulterte i en økonomisk kollaps i 1980-tallet. Det fikk konsekvenser for husholdningers levestandard (Alsaba & Kapilashrami, 2016).

I 2000 arvet dagens president Bashar al-Assad posisjonen som president, etter hans fars død (Sparre, 2008). Samtidig økte fattigdommen, samt de geografiske og sosiale ulikhetene (Alsaba & Kapilashrami, 2016). Islam fikk i senere år også en styrket rolle som en viktig sosial og ideologisk kraft i arabiske samfunn. I den sammenheng har bekymringene økt for kvinners rolle og posisjon. Likestilling mellom kjønnene og like muligheter for utdanning og ansettelse har vært en viktig ideologisk plattform for Ba'th partiet, da de tok makten i 1963. I Syria, samt andre nasjoner, har og er kvinner brukt som et viktig symbol for landenes utvikling og modernisering. Ba'th partiet har brukt syriske kvinners utdanning som et symbol på landets modernisering (Sparre, 2008). I 2008 viste statistikk at halvparten av alle universitetsstudenter i Syria var kvinner, og andelen kvinner ansatt utenfor hjemmet økte fra 5,5% i 1970 til 26% i 1995 (Sparre, 2008). Likevel viser tall fra 2010 at 85% av syriske kvinner over 15 år sto utenfor arbeidslivet, i rollen som husmødre (Alsaba & Kapilashrami, 2016). Det virker dermed som at det har skjedd en nedgang blant yrkesaktive kvinner fra 1995 til 2010. Nedgangen har trolig blitt enda større etter krigens start i 2011.

I 1973 erklærte den syriske grunnloven at alle innbyggere var like under loven, og de forbød diskriminering basert på kjønn. For å sikre kvinnes likestilling i arbeidsmarkedet, fikk de innvilget foreldrepermisjon og barnepass. I dagens Syria jobber regimet for å begrense antall arbeidssøkere for å forbedre mulighetene spesielt for mannlige jobbsøkere, som fremdeles blir sett på som familiens viktigste forsørger. En kan dermed argumentere for at det syriske regime ikke lenger har interesse i å mobilisere kvinner som offentlige arbeidere. Dette gjenspeiles i tendensen til å oppmuntre kvinner til å påta seg rollen som koner og mødre i hjemmet (Sparre, 2008). Fokus på kvinners utdanning som et symbol på økonomisk utvikling og modernisering i Syria virker å ha blitt byttet ut med et fokus på kvinner som husmødre.

1.4 Problemstilling

Norge skiller seg ut internasjonalt med sterk støtte til mødres yrkesaktivitet, og liten støtte til husmorrollen. I Syria har derimot husmorrollen fått en styrket plass siden Bashar al-Assad arvet makten etter sin far på 2000-tallet. Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (2020) viser også at syriske innvandrerkvinner er den innvandrergruppen som er minst yrkesaktiv. Dataen tar imidlertid ikke i betraktning at syriske innvandrere er en relativ ny landgruppe, hvor de fleste kom i tidsrommet 2014-2018. Hvordan syriske kvinner opplever det norske arbeidslivet med

kapitalen og normene de har med seg fra Syria, hadde vært interessant å få et innblikk i.

Problemstillingen for denne oppgaven blir derfor:

«Hvilke muligheter og begrensninger opplever syriske kvinner når det gjelder yrkesaktivitet i Norge?»

2. Tidligere forskning

Tidligere forskning på innvandrerkvinneres yrkesdeltakelse viser at kvinner møter både hindre og muligheter i arbeidsmarkedet. Denne forskningen har sjeldent inkludert syriske kvinner, da dette er en ny gruppe innvandrere. Derfor inkluderer ikke all tidligere forskning jeg har med i dette kapitlet syriske kvinner.

2.1 Utdanning, yrkesaktivitet og barn

Utdanning er ofte en viktig faktor for yrkesdeltakelse. Når det gjelder innvandreres utdanningsnivå, finner vi både flere med lav utdanning og flere med høy utdanning, sammenliknet med resten av befolkningen. Spesielt skiller innvandrere fra Somalia, Afghanistan, Pakistan og Irak seg ut med lavt utdanningsnivå. Innvandrere fra Vest-Europa og Nord-Amerika skiller seg ut med høyere utdanningen enn befolkningen ellers (Nadim & Fjell, 2019). Videre viser forskning at kvinner sett under ett både har lavere utdanning og mindre arbeidserfaring enn menn når de innvandrer til Norge. Kvinner stiller dermed dårligere rustet enn menn med tanke på å skaffe seg lønnet arbeid i Norge. Imidlertid er det store variasjoner mellom landgruppene. Iranske innvandrere har en stor andel av kvinner med både høy utdanning og mye arbeidserfaring, hvor så mange som åtte av ti kvinner var yrkesaktive i hjemlandet. Blant vietnamesiske innvandrere mangler nesten halvparten av kvinnene grunnskole. Likevel hadde over syv av ti yrkeserfaring fra Vietnam. Pakistanske og irakiske kvinner som innvandrer har gjennomgående lavere utdanning enn menn. Bare to av ti var yrkesaktive før de kom til Norge (Kavli, 2012).

Årsaken til at innvandrerkvinner ikke er yrkesaktive i Norge er kompleks. Noen kvinner som står utenfor det norske arbeidslivet har mer enn nok utdanning og kompetanse, mens andre kvinner har et stort behov for opplæring for å kvalifisere seg til det norske arbeidsmarkedet (Nadim & Fjell, 2019). Disse årsakene er ofte ikke inkludert i eksisterende statistikk. I tillegg finnes det flere grunner til at folk ikke er i arbeid. For noen er det frivillig, de er ikke orientert mot arbeidsmarkedet og ønsker for eksempel å være hjemmeværende med barn. Andre ønsker arbeid, men har ikke fått innpass på arbeidsmarkedet (Kavli & Nadim, 2009). Hvorfor enkelte landgrupper er lite yrkesaktive kan dermed ha en kompleks forklaring.

Når det gjelder syriske kvinners yrkesdeltakelse er det få data, siden det er en ny gruppe innvandrere. Likevel finnes det noe, og Statistisk sentralbyrå (tabell 2) har tall som viser at

det er lav yrkesdeltakelse blant syriske innvandrere, og at det er stor forskjell mellom kjønnene (Statistisk sentralbyrå, 2020). Som Molstad og Steinkellner (2020) presenterer er syrere en gruppe innvandrere som ikke har vært lenge i Norge, de fleste kom i tidsrommet 2014-2018, noe som betyr at de ikke har kommet så langt i integreringsprosessen som andre landgrupper. Det er også en forskjell å komme til Norge som flyktning, sammenliknet med å komme som arbeidsinnvandrere. Som flyktning i Norge blir en møtt av et to til tre år langt, obligatorisk, fulltids introduksjonsprogram, i regi av kommunene. Målet med programmet er lønnet arbeid eller ordinær utdanning, økonomisk selvstendighet og bedre forutsetninger for generell samfunnsdeltakelse. I motsetning til sosialhjelp, er stønaden i programmet individuell og rettighetsbasert, og ikke husholdsbasert eller behovsprøvd. Modellen er utformet slik for å være så lik vanlig lønn som mulig, men også for å sørge for at kvinner har et like sterkt økonomisk intensiv for å delta som menn (Kavli, 2012). Videre kan kommunen tilby deltakere med høyere utdanning fra hjemlandet, med høy motivasjon og ressurser, å delta i et mentorprogram. De som tas opp til programmet får et spesialtilpasset og intensivt løp med tett oppfølging av en intern prosjektleder og ekstern fag-mentor som fasiliteter tilknytning til aktuelle fagfelt (Trondheim kommune, 2020). Syriske kvinner som kommer til Norge får dermed gjennom introduksjonsprogrammet, i regi av den norske stat, muligheten til å komme ut i arbeidslivet. Om programmet fungerer til sin hensikt er noe usikkert. Der introduksjonsprogrammet for flyktninger vil være i betydning for deltakelse i arbeidslivet, finnes det kjønnsforskjeller. Innvandrede kvinner starter på introduksjonsprogrammet i like stor grad som innvandrede menn, men faller oftere fra underveis og fullfører i mindre grad (Kavli & Nadim, 2009). Introduksjonsprogrammet har som mål å gi syriske kvinner, og andre flyktninger, en hjelpende hånd inn i det norske arbeidslivet. Programmet har muligheten til å ha svært stor betydning for disse kvinnene, men likevel faller mange av dem fra. Innvandrerkvinnene har dermed ikke like gode muligheter som mennene til å komme ut i arbeidslivet.

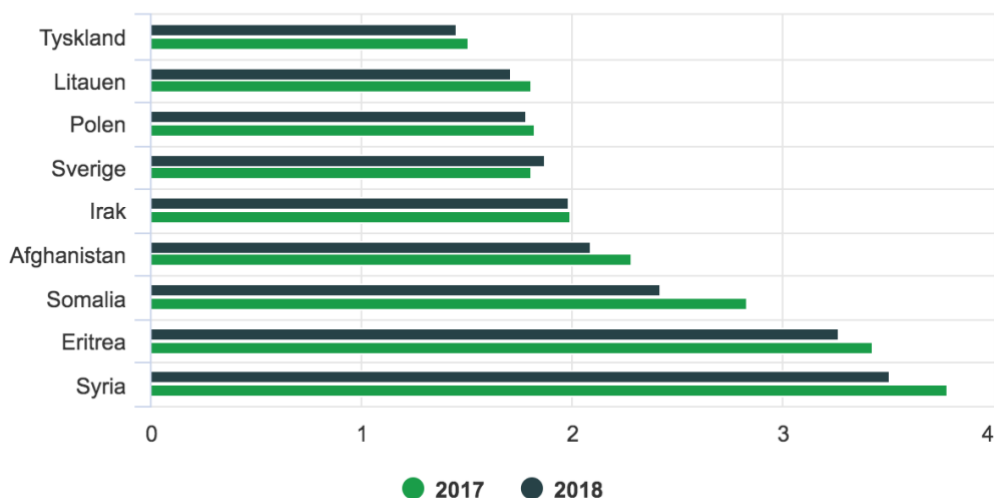
Rapporten «Kjønn, arbeid og innvandring» (2019) skriver at familie for enkelte innvandrerkvinner kan være et hinder for deltakelse i yrkeslivet. Dette begrunnes med forventninger og krav om at de skal prioritere familie og hjem. Samtidig skriver de at barn kan ha en negativ effekt på kvinners yrkesdeltakelse, mens menn ikke opplever den samme negative effekten. Effekten barn har for kvinners yrkesdeltakelse er mer negativ blant innvandrerkvinner enn etniske norske (Nadim & Fjell, 2019). Forskjellen kan også forstås i sammenheng med bruk av barnehage. Innvandrerfamilien bruker i mindre grad barnehage enn

etnisk norske. Likevel går så godt som alle barn i barnehage i alderen tre til fem år, uavhengig av innvandrerbakgrunn. Rapporten viser også at mer enn ni av ti foreldre med bakgrunn fra ikke-vestlige land foretrekker å ha barna i barnehage. På den andre siden er det langt vanligere å bruke kontantstøtte blant innvandrere enn i den øvrige befolkningen. Imidlertid har andelen med kontantstøtte blant innvandrere fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom EU/EØS sunket, mens andelen har økt hos innvandrere fra EU.

Kontantstøtteordningen har vært kontroversiell fordi den er et insentiv til å stå utenfor arbeidslivet, og forskning viser at den har negative effekter på mødres yrkesdeltakelse (Nadim & Fjell, 2019). Ordningen kan dermed fungere som et hinder for innvandrerkvinner yrkesdeltakelse, noe som viser hvor stor effekt barn kan ha for mødres yrkesaktivitet.

Kvinner yrkesdeltakelse påvirkes ikke bare av om hun har barn eller ikke, men barnas alder kan også ha en påvirkning. Det viser seg at etter hvert som barna blir eldre deltar stadig flere kvinner i arbeidslivet. Uavhengig av landgruppe, er andelen kvinner som er i arbeid lavest når barna er små. I tillegg er det i de fleste landgrupper en jevn økning i mødres yrkesaktivitet fram til det yngste barnet er tolv år. Dette kan forklares med at omsorgsbyrden i familien gjerne er størst når barna er små, i tillegg til at antall barn avgjør omfanget av omsorgsoppgavene (Kavli & Nadim, 2009). Fruktbarheten, i form av hvor mange barn kvinner får, skaper store forskjeller mellom landgrupper når det gjelder arbeidsdeltakelse. Kvinner fra Irak og Pakistan, som har lite utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet, er blant dem som får flest barn i snitt. Kvinner med bakgrunn fra Iran og Vietnam, med mer utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet, har derimot et fruktbarhetsmønster som ligger tett opp mot majoritetsbefolkningen (Kavli, 2012). Tall fra Statistisk sentralbyrå (tabell 3) viser at syriske kvinner er den gruppen med innvandrere som får flest barn. Samtidig viser tallene at det også har skjedd en nedgang fra 2017 til 2018 (Statistisk sentralbyrå, 2019).

Figur 4. Samlet fruktbarhetstall (SFT) innvandrere etter mors landbakgrunn. Utvalgte land. 2017-2018



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Kilde: Statistisk sentralbyrå (2019)

Tabell 3 Fruktbarhetstall innvandrerkvinner

Tabell 3 viser at land som Sverige, Tyskland og Polen i gjennomsnitt har færre enn to barn, mens Syria og Eritrea er de eneste landene som har et gjennomsnitt på over tre barn. Mange barn, og særlig små barn, kan påvirke par i en mer tradisjonell retning (Kavli, 2012). Det kan bety at syriske familier er tradisjonelle når det kommer til arbeid- og omsorgsarbeid. Norge sine fruktbarhetstall ligger ca. på 1,48 som betyr at Norge ligger ganske jevnt med de andre europeiske landene (Tømmerås, 2021). Det er dermed stor forskjell hva normen for antall barn er i Norge og Syria. Et interessant funn i tabell 3 er at syriske mødres fruktbarhetstall har sunket fra 2017 til 2018 (Statistisk sentralbyrå, 2019). Det kan antyde at syriske kvinner tilpasser seg de lave fødselstallene i Norge.

Selv om norske kvinner i svært høy grad er yrkesaktive, jobber mange deltid. Dette blir ofte beskrevet som en «likestilling light» - tilpasning. Innvandrerbefolkningen jobber oftere deltid enn den øvrige befolkningen, både når det gjelder menn og kvinner. Spesielt innvandrere fra utenfor EU jobber deltid, noe som til en viss grad kan skyldes at de oftere jobber i næringer der deltidsstillinger er vanlig (Nadim & Fjell, 2019). Likevel kan deltidsjobb være viktig for likestillingen i den forstand at tilgangen på deltidsarbeid kan gjøre at kvinner som ellers ikke ville ha jobbet kommer seg ut i arbeid. Tidligere studier viser til at deltidsarbeid på sikt kan føre til mer omfattende yrkesdeltakelse for innvandrerkvinner. Samtidig tyder også forskning

på at noe av deltidsarbeidet blant innvandrerkvinner ikke er frivillig. Det handler om strukturene i arbeidsmarkedet og hvilke deler av arbeidslivet kvinner jobber i, som et ønske om å opprettholde tradisjonelle kjønnsroller eller en «likestilling light»-modell (Nadim & Fjell, 2019). Deltidsarbeid kan dermed på den ene siden føre til at flere innvandrerkvinner blir yrkesaktive, samtidig som at innvandrerkvinner kan oppleve å ufrivillig havne i en deltidsjobb.

Betydningen yrkesdeltakelse kan ha for innvandrere er stor. Forskjellig grad av suksess på arbeidsmarkedet kan påvirke ulikheter mellom innvandrergrupper og majoritetsbefolkningen. En suksessrik integrering i det norske arbeidsmarkedet kan gi innvandrere de økonomiske midlene de trenger for å integreres sosialt i Norge. Arbeidsplassen er også en viktig arena for kontakt med den øvrige befolkningen, i tillegg til at det å ha arbeid kan være en viktig kilde til et positivt selvbilde (Strabac & Valenta, 2015). Yrkesdeltakelse for innvandrerkvinner kan dermed har stor betydning for den sosiale integreringen, men også for et godt selvbilde.

2.2 Relative ressurser og tilgjengelig tid

Som nevnt er det viktig å se på variasjoner mellom innvandrere. De ulike landgruppene har møtt den offentlige diskursen om kjønnslikestilling og integrering i ulik grad, på ulik måte og over et ulikt tidsrom. Forskjellene kan blant annet blir forklart til forhold om hans og hennes relative ressurser, forhandlinger og tilgjengelig tid, samt holdninger og interesse. Teorien om relative ressurser bygger på at par inngår ulike former for forhandlinger om hvem som skal gjøre hva i familien. Siden mannen ofte har høyere lønn, eller de beste forutsetningene til å gjøre karriere, vil det ofte føre til at han for eksempel gjør mindre husarbeid. Andre legger større vekt på tilgjengelig tid, og hvordan fordeling av tid skjer på grunnlag av hva som gir størst utbytte for familien. For eksempel gjøres husarbeidet av den som har best tid til å gjøre det. Oppfatningen om hva som er den beste arbeidsfordelingen mellom menn og kvinner kan være en robust del av en persons og/eller et samfunns kulturelle kapital. For eksempel kan synet på hvilke oppgaver som tilfaller kvinner være nært knyttet til religiøse leveregler. Dette løftes ofte fram i debatten om kjønnslikestilling blant innvandrerfamilier (Kavli, 2012). Hvordan familier fra ulike land fordeler arbeidsoppgaver og omsorgsansvar kan dermed forklares av relative ressurser, forhandlinger familien har gjort om fordelingen, tilgjengelig tid, og kulturell kapital, i form av for eksempel religion. Hvilken arbeidsfordeling som er

normen i Syria, kan dermed legge føringer for arbeidsfordelingen syriske innvandrere har i Norge.

2.3 Arbeidsgivers holdninger og forventinger

I møte med det norske arbeidsliv er også møtet med norske arbeidsgivere av betydning for innvandrere. I rapporten «Kjønn, arbeid og innvandring» (2019) kommer det fram at innvandrerkvinner som er kvalifisert og motivert for arbeid kan oppleve at det er vanskelig å få tilgang på arbeid i Norge. En grunn til dette kan være at innvandrerkvinner møter på arbeidsfordommer i form av stereotype oppfatninger om innvandrere. Arbeidsgivere kan overdrive innvandrernes kompetanse innen ufaglært arbeid og undervurdere deres kompetanse innen faglært arbeid. De kan dermed ha spesifikke oppfatninger om hva slags kompetanse menn og kvinner med innvandrerbakgrunn har, og hva slags arbeid de egner seg til (Nadim & Fjell, 2019). Arbeidsgiveres holdninger og fordommer kan derfor være avgjørende for innvandreres jobbmuligheter.

Forskjellsbehandling er også en utfordring innvandrerkvinner kan møte på. Flere studier har dokumentert at det forekommer etnisk diskriminering i det norske arbeidslivet. Sjansen for å bli kalt inn til jobbintervju er 25 prosent lavere for søkere med pakistanske navn enn for tilsvarende kvalifiserte søkere med norske navn. I tillegg er personer med synlig minoritetsbakgrunn, eller som tilhører eller antas å tilhøre bestemte etniske eller religiøse grupper, spesielt utsatt for forskjellsbehandling (Nadim & Fjell, 2019).

Diskriminering defineres som usaklig eller urettmessig forskjellsbehandling av en person eller en gruppe, på grunnlag av for eksempel etnisitet, kjønn eller funksjonsnedsettelse. Det skilles også mellom indirekte og direkte diskriminering. Indirekte diskriminering finner sted når nøytrale regler eller bestemmelser gjør at personer med vern gjennom lovverket i praksis stiller dårligere enn andre. Direkte diskriminering defineres som situasjoner der individer forskjellsbehandles på bakgrunn av et eller flere av grunnlagene med vern i loven, som kjønn eller etnisk bakgrunn, som for eksempel gjennom urettmessig forskjellsbehandling i en ansettelsesprosess (Midtbøen & Kitterød, 2019). At personer med pakistanske navn har lavere sjanse til å bli kalt inn til jobbintervju enn etnisk norske med samme kvalifikasjoner, er dermed et eksempel på direkte diskriminering som innvandrerkvinner kan møte på i det norske arbeidslivet.

En siste faktor som kan gjøre det vanskelig for innvandrerkvinner å innta det norske arbeidslivet er manglende anerkjennelse av kvalifikasjoner. Mange innvandrere opplever å ikke få brukt kompetansen sin fullt ut i det norske arbeidslivet. Innvandrere og etterkommere er langt oftere overkvalifisert for jobben de har, enn befolkningen ellers (Nadim & Fjell, 2019). Norske arbeidsgiveres holdninger og forventninger kan dermed utgjøre en barriere for høyere utdanning blant kvinner med innvandringsbakgrunn. De kan oppleve navnet sitt som et hinder i søkeprosesser, etniske og/eller religiøse kjennetegn kan legge føringer for arbeidsgivers oppfatning av dem, og deres kompetanse og kvalifikasjoner kan bli undervurdert.

2.4 Syn på kvinners yrkesdeltakelse blant innvandrerbefolkningen

Kulturelle forståelser av kvinners rolle i familien og samfunnet, og oppfatninger av hva som er en god mor og god barneomsorg kan påvirke kvinners deltagelse i arbeid. Norge skiller seg ut i internasjonal sammenheng med en sterk støtte til mødres yrkesdeltakelse, og liten støtte til husmorrollen. Samtidig kommer innvandrerne i Norge ofte fra land hvor tradisjonelle kjønnsroller står mye sterkere. Ser man på statistikk, ser man at kvinner er mer positive enn menn til mødres yrkesaktivitet, uten at det skal forsake forholdet til sine barn. Selv om innvandrere er mindre positive enn etterkommere og befolkningen ellers, er over halvparten av innvandrerne enige i at en yrkesaktiv mor kan ha et like godt forhold til sine barn som en hjemmeværende mor. Statistikken viser også at jo eldre barna er, jo flere har positive holdninger til en yrkesaktiv mor. Forskjellene er størst når det gjelder mødre med barn under fire år. F.eks. er pakistanske innvandrere mindre positive enn andre til at mor er i arbeid, mens annengenerasjons pakistanere er klart mer positive. Kvinner og menn med høy utdanning er også mer positive til mødres yrkesdeltakelse, enn de med lav utdanning (Nadim & Fjell, 2019). Det er dermed stor variasjon når det kommer til syn på kvinners yrkesdeltakelse. Innvandrere, menn, og de med lavere utdanning er generelt mindre positive til kvinners yrkesdeltakelse, enn etnisk norske, kvinner og de med høyere utdanning. Barnas alder har også en påvirkning, der jo eldre barna er, jo flere positive holdninger er det til mors yrkesaktivitet. Det er dermed grunn til å tro at for eksempel syriske kvinner er mer skeptiske enn etnisk norske til kvinners yrkesdeltakelse, men mer positive enn sine menn.

Møtet med en ny kultur, med andre normer, kan føre til tilpasning for de syriske kvinnene. Graden av kulturell tilpasning kan avhenge av karakteristikk fra både opprinnelsesland og mottakerland. Det vil si at både tidligere og nåværende kontekst kan ha påvirkning på holdninger innvandrere besitter. For eksempel kan organiseringen av familien være tett knyttet til religion, og dermed kulturell kapital. Holdninger knyttet til barneomsorg og arbeidsdeling mellom kjønnene kan derfor være relativt robuste i møte med nye strukturer og impulser, spesielt blant innvandrere med en sterk religiøs overbevisning (Kavli, 2015). Ifølge Norris og Ingelhart (2012) er de største holdningsforskjellene mellom muslimske land og Vesten religiøsitet og kjønnsholdninger. Annen forskning viser også at antall år en har tilbrakt i mottakerland har liten innvirkning på vilkår for redusert religiøs oppmerksomhet. Likevel, har man grunner til å tro at religiøsitet er knyttet til redusert støtte til kvinners yrkesdeltakelse (Kavli, 2015). Kan islam ha en slik påvirkning på informantene mine?

I 2012 gjennomførte Hanne C. Kavli en undersøkelse hvor hun intervjuet innvandrere fra Norge, Pakistan, Iran, Iran og Vietnam, om hvordan de blant annet opplever to-forsørgermodellen i Norge. Kavli introduserte informantene med påstander som de skulle svare seg enige eller uenige i. På påstanden om at *kvinner bør ha hovedansvaret for å holde hjemmet rent*, delte utvalget seg i to grupper. Blant norske og iranske informanter var det få som støttet påstanden, mens blant innvandrere fra Pakistan, Irak og Vietnam svarte derimot litt over halvparten seg enig med påstanden. Det var få kjønnsforskjeller, med unntak av vietnamesiske informanter, der kvinner i større grad enn menn var enige i at kvinner burde sørge for renholdet. Når det gjelder påstanden om at *mannen har hovedansvaret for å forsørge familien*, var tolv prosent av nordmenn enige med påstanden. I tillegg var det ubetydelige forskjeller mellom kjønnene. Blant innvandrerne var det en langt større tilbøyelighet til å holde normativt fast ved det mannlige forsørgeransvaret. Hos pakistanske og vietnamesiske informanter mente 70 og 73 prosent at forsørgeransvaret i hovedsak er mannens. Blant irakiske og iranske var tilslutningen noe lavere, med henholdsvis 58 og 34 prosent. Det er større variasjon mellom landgruppene enn mellom kjønnene, men blant iranere er det likevel vesentlig færre kvinner enn menn som mener at mannen har hovedansvaret for å forsørge familien (Kavli, 2012). Dette viser de store variasjonene mellom landgrupper, når det gjelder holdninger til kvinners yrkesdeltakelse.

Funnene til Kavli (2012) viser også at det er et betydelig flertall i alle landgrupper som mener at menn og kvinner er like godt skikket til å ta vare på barn. Imidlertid dreier spørsmålet seg

kun om generell sikkerhet, og ikke hvilke, eller hvor stor del av omsorgsarbeidet man mener menn og kvinner bør ha ansvar for. De aller fleste mener at kvinner kan være i lønnet arbeid etter at de har fått barn. Likevel er barnets alder av stor betydning for oppfatningene om når mor kan arbeide utenfor hjemmet, og hvor mye. Norske kvinner og menn er mye mer positive til at kvinner kan ha lønnet arbeid også mens de har små barn, enn personer fra Pakistan, Irak, Iran og Vietnam. Størst skepsis til at kvinner arbeider i småbarnsfasen, er blant pakistanere, der tretti prosent mener at mor kan arbeide utenfor hjemmet mens hun har barn mellom null og tre år (Kavli, 2012). Hvor positive er syrerer til at kvinner har lønnet arbeid mens barna er små? Er de like skeptiske som pakistanske personer? Generelt vil holdninger til kjønnslikestilling varierer etter kjønn, alder og utdanning. I Norge er kvinner sett under ett mer positive til kjønnslikestilling enn menn, yngre i større grad enn eldre, og høyt utdannede mer enn lavt utdannede. De samme tendensene finner man blant innvandrere (Kavli, 2012).

Arbeidsdelingen mellom menn og kvinner er mindre kjønnstradisjonell blant norske, iranske og til en viss grad vietnamesiske informanter, enn blant irakiske og pakistanske. Dette gjelder spesielt familiens forsørgelse. Variasjonene mellom landgruppene lar seg et stykke på vei forklare av forhold som utdanning, kvinners yrkesdeltakelse og familiefase, men ikke helt. Praksis preges trolig også av ulike holdninger til menn og kvinners rolle i familien. Dissonans forstås som et uttrykk for at holdninger og praksis ikke samsvarer eller er i utakt (Kavli, 2012). Er arbeidsdelingen blant syrerer mindre kjønnstradisjonell slik som for eksempel iranske innvandrere? Eller er de mer kjønnstradisjonelle som hos irakiske og pakistanske innvandrere? Er det slik at deres holdninger og praksis er i samsvar, eller har de en form for dissonans?

2.5 Oppsummering av tidligere forskning

Det finnes mye tidligere forskning som tar for seg innvandrerkvinner og yrkesdeltakelse. Det finnes lite om spesifikt syriske kvinner, som kan forklares ved at de er en relativt ny innvandret gruppe. Tidligere forskning har sett på hvordan utdanning, yrkeserfaring og barn påvirker mødres yrkesaktivitet. Generelt har innvandrerkvinner lavere utdanning enn innvandrede menn, noe som gjør dem dårligere rustet for å komme ut i arbeidslivet i Norge. Det er også flere innvandrere som jobber deltid enn den øvrige befolkningen, og innvandrerkvinner noe mer enn menn.

Barn kan spille en stor rolle for mors yrkesdeltakelse, spesielt for innvandrerkvinner. En forklaring er at innvandrere normalt sender barna sine i barnehagen når de er tre til fem år, og dermed velger flere å være hjemme med barna de første årene. Barn har også en mer negativ effekt på mødres yrkesdeltakelse, enn fedres, da det forventes at kvinner i større grad skal prioritere familie og hjem. Antall barn har også en påvirkning på mødres yrkesaktivitet, og syriske innvandrere er blant de landgruppene som får flest barn. Samtidig viser tall at fruktbarhetstallet hos syriske mødre har minket fra 2017-2018. Alderen til barn kan også ha noe å si for mors yrkesdeltakelse. Flere innvandrere er skeptiske til at småbarnsmødre skal ha lønnet arbeid, mens støtten til mødres yrkesdeltakelse stiger jo eldre barna blir.

Syn på innvandrerkvinneres yrkesdeltakelse varierer etter landgrupper. Et fellestrekk er at høyt utdannede innvandrerkvinner- og menn er mer positive til kvinners yrkesdeltakelse, enn lavt utdannede. I mange innvandrer kulturer er det fremdeles slik at mannen er den viktigste forsørgeren i familien. Den kulturelle kapitalen, for eksempel i form av religion, er ofte robust i møte med ny kulturell kapital i mottakerlandet. Religion kan ha påvirkning på arbeidsdelingen og omsorgsansvaret. Fordelingen av arbeidsoppgaver, også kalt relative ressurser, kan dermed påvirkes av religion, og kan bli videreført til mottakerland.

Arbeidsgivers holdninger kan også spille en viktig rolle for innvandrerkvinneres yrkesdeltakelse. Nadim og Fjell (2019) sin rapport viser at man kan ha en ulempe med utenlandsk navn i jobbsøkersituasjoner. I tillegg kan arbeidsgiver ha holdninger og forventninger som kan være negative for innvandrerkvinneres yrkesdeltakelse. For eksempel kan religiøse kjennetegn føre til skepsis, og gjøre at innvandrerkvinner stiller dårlig i søknadsprosesser.

Introduksjonsprogrammet er et tiltak Norges kommuner tilbyr flyktninger for å hjelpe dem med å ta utdanning og få en fot innenfor det norske arbeidsliv. Det tilbys også et mentorprogram for de mest ambisiøse flyktningene. Å få innpass i arbeidslivet kan ha flere positive virkninger for innvandrere. Det kan være med å skape et positivt selvbilde, og det kan ha stor betydning for å bli sosialt integrert i Norge.

3. Teori

3.1 Human kapital

For å finne teori har jeg hentet inspirasjon fra Hanne C. Kavli sin forskning på innvandrere og innvandrerkvinner. I en av studiene hennes tar hun i bruk human kapital som teoretisk perspektiv, som er hentet fra sosial økonomien. Når en skal se på innvandreres økonomiske integrering studeres dette ofte i lys av teoretiske tradisjoner som vektlegger betydning av human kapital i form av individuelle ferdigheter og kvalifikasjoner. I den sammenheng knyttes muligheten for å lykkes i arbeidsmarkedet til hvor mye utdanning og arbeidserfaring innvandrere har med seg fra opprinnelseslandet, i hvilken grad kompetansen er kompatibel med krav som stilles i vertslandets arbeidsmarked, og hvilke investeringer innvandrere gjør for å opparbeide ny, landspesifikk human kapital (Kavli & Nicolaisen, 2016). For å integreres suksessfullt må en helst ha utdanning og arbeidserfaring fra opprinnelseslandet, i denne kontekst Syria. Kompetansen fra Syria må være kompatibel med kravene i det norske arbeidslivet, og de syriske kvinnene må investere i å opparbeide ny, norsk human kapital.

Det kommer fram i Kavli sin forskning at innvandrede kvinner i Norge både har lavere utdanning og mindre arbeidserfaring enn etnisk norske kvinner. Imidlertid er det stor variasjon, som er utgangspunktet i videreføringen av human kapital, teorien om «landspesifikk human kapital». Begrepet referer til en kapital som i liten grad lar seg overføre fra én nasjonal kontekst til en annen (Kavli & Nicolaisen, 2016). For eksempel kan det være kapital i Syria som i liten grad lar seg overføre til den norske konteksten. Verdien av medbrakt human kapital kan bli redusert av begrenset kunnskap om det nye landets språk og arbeidsmarked, samt andre krav til yrkeskompetanse i opprinnelseslandet enn i vertslandet. Samtidig reduseres ulempene med medbrakt human kapital over tid, fordi innvandrere tilegner seg flere av ferdighetene som etterspørres (Kavli & Nicolaisen, 2016). Innvandrere som har vært lenge i Norge, kan antas å ha tilegnet seg mer av vertslandets human kapital, enn innvandrere fra nye landgrupper, som for eksempel Syria.

Kvinner med høy utdanning forventes å arbeide deltid i mindre grad enn kvinner med lav utdanning, i tillegg til at det forventes at de har en mer stabil tilknytning til arbeidslivet. Trolig vil kvinner med høyere utdanning også være bedre rustet til å tilegne seg ferdighetene de måtte mangle for å finne seg jobb, beholde den og eventuelt øke arbeidstiden (Kavli &

Nicolaisen, 2016). En kan dermed forvente kvinner med høyere utdanning har bedre sannsynlighet for å få seg en fast jobb, samtidig som at den jobben er fulltid og ikke deltid. De har dermed bedre forutsetninger for å tilpasse seg den nye landspesifikke human kapitalen.

Ida Dranges forskning viser at sammenhengen mellom utdanning og heltidsarbeid er svakere blant innvandrere enn blant norske kvinner (Drange, 2009). Likevel mener Kavli at høy utdanning kan bety mindre både for arbeidstid og stabilitet i sysselsetting blant innvandrere enn blant norske kvinner. Hun understreker også at de fleste innvandrerkvinner også trenger noe tid for å lære seg norsk og etablere et nettverk i det lokale arbeidslivet. Derfor forventes det at risikoen for å gå ut av lønnet arbeid vil synke med økt botid, og at lengre botid vil øke kvinners mulighet til å tette eventuelle gap mellom faktisk og ønsket arbeidstid (Kavli & Nicolaisen, 2016). Dette perspektivet viser at når det gjelder innvandrerkvinner må en ta til etterretning at en integreringsprosess kan ta tid, og at botid dermed har betydning for arbeidstid.

Mitt perspektiv i denne sammenheng blir å se på human kapital, hvordan innvandrere møter det norske arbeidsliv, og hvordan ulike faktorer kan påvirke dette møtet. Disse faktorene er utdanning og yrkeserfaring fra hjemlandet, om kompetansen de har med seg fra hjemlandet er kompatibel med krav som stilles i Norge, og hvilke investeringen de gjør for å opparbeide seg nye landspesifikk human kapital. Samtidig er det viktig å ha i bakhodet at innvandrerkvinner trenger tid i en integreringsprosess, før de kommer ut i arbeidslivet.

3.2 Selvsosialisering

Eksiterende litteratur har fokusert på hvordan kulturelle stereotypier kan begrense kvinners karriereaspirasjoner og valg. Interaksjonen mellom kjønn og etnisitet, eller hvordan betydningen av kjønn og etnisitet kan variere mellom forskjellige utdannings- og yrkeskontekster, er i mindre grad blitt undersøkt. Julia Orupabo bruker begrepet «selvsosialiserende prosess» for å forstå individers kontinuerlige læring og tilpasning av personlige ønsker og aspirasjoner til muligheter som finnes innenfor deres konkrete utdannings- og yrkeskontekst (Orupabo, 2014). Begrepet stammer fra sosiolog Walter Heinz (1999), og viser til hvordan individer tar beslutninger i en kontekst med eksisterende normer og institusjonelle begrensninger. Selvsosialisering betyr at individer forsøker å realisere sine aspirasjoner og håndtere skuffelser ved å inngå kompromisser mellom sine egne aspirasjoner

og begrensede muligheter. Gjennom begrepet ønsker en å forstå hvordan aspirasjoner kan endres i møtet med nye muligheter og begrensninger i arbeidsmarkedet (Orupabo, 2016). Ifølge Heinz innebærer dette en forståelse av aspirasjoner og beslutninger som en aktiv læringsprosess (Heinz, 1999). Selvsosialisering er dermed en dynamisk tilnærming til aspirasjoner, og kan være avgjørende om vi ønsker å undersøke hvordan den kulturelle konteksten og interaksjonen mellom individer fungerer som sentrale betingelser for inkludering og ekskludering (Orupabo, 2014). Hvordan de syriske kvinnene møter den kulturelle konteksten i Norge, kan dermed være en selvsosialiserende prosess.

Ifølge Orupabo er selvsosialisering egnet for å se dobbeltheten ved sosial reproduksjon av etniske og kjønnete strukturer i arbeidsmarkedet. På den ene siden anerkjenner perspektivet hvordan individers beslutninger, aspirasjoner og mobilitet må ses i sammenheng med sosiale og økonomiske bakgrunnsvariabler som kjønn, klasse og etnisitet. På den andre siden oppmuntrer perspektivet oss til å undersøke dette som en aktiv læringsprosess. Individers aspirasjoner og beslutninger når det gjelder karriere er ikke statiske, de har «uferdige» biografier og historier. Troen på om en vil lykkes kan endres etter hva slags erfaringer den enkelte gjør seg når det kommer positive eller negative bekreftelser i møtet med arbeidslivet (Orupabo, 2016). Det er med andre ord snakk om en dynamisk prosess hvor individer konstant er i læring, og tilpasser seg etter møte med arbeidslivet.

Selvsosialisering handler dermed om hvordan for eksempel innvandrerkvinnens aspirasjoner møter nye muligheter og begrensninger i det norske arbeidslivet. Dette er en dynamisk prosess, hvor kvinnene er i en konstant læreprosess, og hvor kompromisser mellom aspirasjoner og muligheter kan bli løsningen. Det betyr at innvandreres ambisjoner om for eksempel jobb eller utdanning i Norge, kan bli møtt av andre muligheter eller begrensninger enn de trodde, hvor de må inngå kompromiss for å få innpass i arbeidsmarkedet.

3.3 Mitt analyseperspektiv

På bakgrunn av mitt teoretiske perspektiv, om human kapital og selvsosialisering, har jeg opparbeidet fire analysespørsmål. De tar for seg human kapital i form av innvandrerens medbrakte utdanning og yrkeskompetanse, om kunnskapen de har med er kompatibel med kravene som stilles i det norske arbeidsliv, og hvilke investeringer de gjør for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital. I tillegg tar analysespørsmålene for seg selvsosialisering,

i form av en læreprosess hvor innvandrere dras mellom aspirasjoner og muligheter/begrensninger, og hvor de ofte må inngå kompromisser. Spørsmålene er formulert slik:

«Er kompetansen, i form av høyere utdanning og arbeidserfaring, fra Syria kompatibel med kunnskapen i Norge?»

«Hvilke investeringer gjør de syriske kvinnene for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital?»

«Foregår det en aktiv læreprosess hos de syriske kvinnene?»

«Hvordan foregår den aktive læringsprosessen?»

4. Metode

Dette kapittelet tar for seg de metodiske valgene jeg har gjort i denne studien. Delkapitlene er delt inn kronologisk rekkefølge etter forskningsprosessen, med unntak av problem som oppsto med rekruttering. Først skal jeg diskutere mitt vitenskapsteoretiske grunnlag, etterfulgt av en begrunnelse av valg av kvalitative dybdeintervju som metode. Videre skal jeg forklare kriteriene for utvalg og hvordan rekrutteringen av informanter foregikk. Utforming av intervjuguide er neste delkapittel, som etterfølges av intervjuprosessen. Dermed skal jeg diskutere min forskerrolle i studien, og hvilke faktorer som kan spille inn i studien. Neste delkapittel tar for seg hvordan jeg har bearbeidet datamaterialet jeg har generert. Til slutt skal jeg diskutere begrepene gyldighet, pålitelighet og generaliserbarhet, for å se på forskningens kvalitet.

4.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag

I min studie ønsker jeg å forstå syriske kvinners subjektive erfaringer og opplevelser når det gjelder det norske arbeidslivet. I den sammenheng kan studien knyttes til fenomenologisk forskning. Fenomenologisk forskning ser på menneskers subjektive erfaringer, og ser på hvordan mennesker forstår verden og det de opplever (Creswell & Creswell, 2018, p. 13). Videre har også studien et konstruktivistisk perspektiv, hvor individer søker forståelse av verden de lever og arbeider i. Konstruktivisme handler også om at individer utvikler subjektive meninger av deres erfaringer, og meningene er varierte. Dette fører til at forskerne ser kompleksiteten heller enn å innsnevre meningene til noen få kategorier eller ideer. I forskningsprosjekter med et konstruktivistisk perspektiv er spørsmålene forskeren stiller typisk åpne og generelle slik at informantene kan forme meningen av situasjonen. Ofte er de subjektive meningene til informantene forhandlet sosialt og historisk, og de er formet gjennom interaksjon med andre og gjennom historiske og kulturelle normer (Creswell & Creswell, 2018, p. 8).

I min studie skal jeg se på syriske kvinners subjektive meninger og erfaringer om det norske arbeidslivet. Mye av det konstruktivistiske stemmer dermed med det jeg ønsker å få fram i oppgaven. Jeg er opptatt av hvordan deres bakgrunn kan forme deres opplevelser og erfaringer. I tillegg ønsker jeg å stille åpne spørsmål slik at informantene kan reflektere rundt temaene, og slik at deres subjektive meninger kommer fram.

4.2 Dybdeintervju

Den mest utbredte datagenereringsmetoden innenfor kvalitativ forskning er intervjuer (Tjora, 2017, p. 113). Særlig dybdeintervjuer er vanlig metode i kvalitativ forskning, hvor man ønsker å kartlegge menneskers erfaringer eller oppfatninger rundt et tema. Dybdeintervjuer handler om å kartlegge menneskers holdninger, erfaringer og opplevelser. Vanligvis omfatter intervjuene få personer, hvor mer enn tjue personer blir sett på som for stort (Sohlberg & Sohlberg, 2019). Dybdeintervjuer som er godt gjennomført lar oss entre inn i informantens verden, hvor en forstår deres erfaringer og perspektiver (Silverman, 2017). Forskerne sitter da igjen med kunnskap om informantene, og kan dra slutninger om for eksempel deres holdninger, og om gruppen eller kategorien de hører til (Hammersley, 2017). I min studie skal jeg intervjuer syriske kvinner om deres erfaringer og opplevelser når det gjelder det norske arbeidslivet. Dybdeintervjuer ser jeg dermed på som den mest hensiktsmessige metoden.

Målet med dybdeintervju er å skape en situasjon med en fri samtale som kretser rundt noen spesifikke tema som forskeren har bestemt på forhånd. Å skape en avslappet stemning med en noe romslig tidsramme vil bidra til at informanten får reflektere over egne erfaringer og meninger knyttet til forskningstemaet (Tjora, 2017, p. 114). Den romslige tidsrammen gjør også at det er lett for meg som forsker å stille oppfølgings spørsmål, noe som vil bidra til å skape en fri samtale.

4.3 Kriterier for utvalg og rekruttering av informanter

I studien har jeg brukt et strategisk utvalg for å velge informanter. Det betyr at informantene blir sett på som relevante for å besvare problemstillingen. De besitter dermed visse karakteristikk som er nødvendige for å kunne sitte med informasjon og kunnskap om forskningstemaet (Thagaard, 2013, p. 60). De kriteriene jeg så på som nødvendige for å besvare problemstillingen var at de var syriske, gift, hadde barn, og at de hadde bodd flere år i Norge. Grunnen til at jeg ønsker at de er gift og har barn var at disse kvinnene da forholder seg til flere velferdstjenester og likestillingstiltak, som for eksempel barnehage og fedrekvote. Utover dette hadde jeg ingen andre kriterier, da jeg ønsket et variert utvalg med ulike opplevelser. Jeg endte dermed opp med syriske kvinner som jobber, studerer, og går på grunnskole.

Rekrutteringen av informanter begynte litt trått. Etter mange år som frivillig i studentorganisasjonen Norsk Start Trondheim, har jeg flere kontakter i Trondheim kommune. Jeg tok derfor kontakt med en av dem som jobber på Dialogsenteret i kommunen. Vi avtalte et møte angående rekruttering av syriske kvinner. Møtet var til stor hjelp, og jeg fikk navnet til flere personer som kunne hjelpe meg med å komme i kontakt med syriske kvinner. Ett av tipsene var å kontakte en som er en aktiv person i innvandremiljøet i Trondheim, samt jobber i Trondheim kommune. Vi hadde en samtale på telefon og ble enige om at jeg skulle sende en kort introduksjon av meg og mitt prosjekt til hen på Facebook. Videre publiserte hen dette innlegget på en lukket Facebook-gruppe for syrere som bor i Norge. Innlegget ble videre publisert på andre Facebook-grupper.

I etterkant fikk jeg raskt en del e-poster av både aktuelle og ikke aktuelle personer fra hele landet, og satt igjen med tre informanter som passet mine kriterier. Derfra hadde jeg et håp om at snøballeffekten skulle virke. To av de tre informantene tok videre kontakt med kvinner de kjente som passet mine kriterier. Derfra fikk jeg kontakt med to nye informanter. Snøballeffekten tok imidlertid slutt etter det. En av informantene fortalte at hun hadde vært i kontakt med flere syriske kvinner som ikke ønsket å bli intervjuet. Hun fortalte at de var redd for å si noe «feil» og at jeg som etnisk norsk skulle dømme dem. Jeg var forberedt på at rekrutteringen av syriske kvinner kunne være en utfordring, noe min kontakt i kommunen hadde advart om i møtet vi hadde. Likevel ga jeg ikke opp, og sendte på nytt mail til informantene mine om de kjente noen som kunne vært interessert i å bli intervjuet. Jeg tok også direkte kontakt med Syrisk Kvinneorganisasjon For Utvikling i Norge (SKUN), som delte mitt innlegg på deres Facebook-gruppe, og hørte om de kjente noen som kunne tenke seg å bli intervjuet. SKUN kunne ikke hjelpe meg, men en av informantene mine ga meg telefonnummeret til en syrisk kvinne som kanskje kunne være aktuell. Hun jeg fikk nummeret til viste seg å ikke passe til mine kriterier, men hun fortalte at hennes mor kunne være interessert. Etter å ha avtalt tidspunkt for intervju, fikk jeg en kontrabeskjed, hvor moren ikke lenger ønsket å la seg intervjuet. Imidlertid fikk jeg nummeret til morens søster, som ønsket å stille til intervju. Etter mye arbeid for å få tak i seks informanter hadde jeg tenkt å si meg fornøyd, men så fikk jeg et tips fra en annen frivillig i Norsk Start Trondheim om å ta kontakt med en tidligere deltaker i organisasjonen. Jeg sendte hen en melding på Facebook, og fikk raskt svar om at hen ønsket å hjelpe meg. Etter kort tid fikk jeg melding fra en syrisk kvinne på Facebook som ønsket å bli intervjuet. Jeg endte dermed til slutt opp med syv informanter.

Navn	Utdanning	Jobb eller skole i Norge
Amina	Fagbrev som frisør	Yrkesfaglig videregående, helsefagarbeider
Sara	Bachelor i pedagogikk	Jobb innen pedagogikk
Maria	Bachelor i finans	Mentorprogram
Jamila	Grunnskole	Grunnskole
Nadia	Videregående skole	Yrkesfaglig videregående, apotektekniker
Shadia	Videregående skole	Yrkesfaglig videregående, barne- og ungdomsarbeider, barnehage deltid
Malika	5 års høyere utdanning	Yrkesfaglig videregående, barne- og ungdomsarbeider, praksis i barnehage og SFO

Tabell 4 Presentasjon av informantene

4.4 Utforming av intervjuguide

I utformingen av intervjuguiden (vedlegg 3) valgte jeg å benytte meg av Tjora (2017) sin inndeling med tre deler; åpningsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avslutningsspørsmål. Åpningsspørsmålene skal være enkle å svare på, som for eksempel «hvor gammel er du?», eller «hvor lenge har du bodd i Norge». Refleksjonsspørsmålene går i dybden på studiens tema, hvor informantene får muligheten til å tenke seg om og reflektere rundt temaet. På slutten av intervjuguiden stilles et avslutningsspørsmål, hvor en forhører seg om det er noe mer informantene ønsker å legge til eller føler de ikke fikk sagt. Dette gir informantene rom til å utdype noe dersom de ønsker det. Etter det første intervjuet gjorde jeg noen endringer på intervjuguiden, der jeg flyttet noen spørsmål og noterte noen flere spørsmål.

Videre har jeg valgt å benytte meg av semistrukturerte intervjuer. Justesen og Mik-Meyer (2012) har laget en tredeling av kvalitative intervjuer; ustrukturerte, semistrukturerte og strukturerte. Ustrukturerte intervjuer kjennetegnes med få forhåndsbestemte spørsmål, og passer dermed godt til studier hvor forskeren har lite forkunnskap om temaet. Strukturerte intervjuer har i motsetning forhåndsbestemt alle spørsmålene. Semistrukturerte intervjuer, som jeg har benyttet meg av, er en blanding mellom de to førstnevnte. Slike intervjuer styres av en intervjuguide hvor noen hovedspørsmål er forhåndsbestemt. (Justesen & Mik-Meyer, 2012). Derfor har jeg laget en intervjuguide med en del hovedspørsmål, som for eksempel «Hvordan opplever du norske arbeidsgivere?» og «Hva opplever du som riktig alder for dine barn å begynne i barnehagen?», men med rom for oppfølgingsspørsmål. Jeg mener at

semistrukturerte intervjuer er hensiktsmessig til denne studien, fordi det skaper en situasjon med en friere samtale med mulighet til å tilpasse spørsmålene til hvert enkelt intervju. En fri samtale kan videre også skape en avslappet stemning (Tjora, 2017). Den frie samtalen gir meg som forsker muligheten til å tilpasse intervjuet til hver enkelt informant, slik at det kan stilles oppfølgingsspørsmål. I tillegg får informanten tid til å svare. Jeg har dermed forsøkt å lage en intervjuguide som vil skape en fri samtale og en avslappet stemning, slik at det skaper et trygt rom for informantene.

4.5 Intervjuprosessen

Første intervju ble gjennomført på en kafé, da smittesituasjonen rundt Covid-19 var mindre kritisk. Resten av intervjuene ble imidlertid gjennomført digitalt, via videotjenesten Zoom. Det var også mest praktisk siden informantene mine bor rundt omkring i Norge. Praktisk fungerte det slik at jeg sendte dem en invitasjons til Zoom like før avtalt intervjutid. På forhånd var jeg spent på om digitale intervjuer ville ha en negativ effekt på intervjuene, men opplevde at det fungerte som et godt alternativ med tanke på situasjonen. Med digitale intervju fikk jeg derimot litt problemer med signering av informasjonsskrivet (vedlegg 1). Ikke alle informantene hadde tilgang til printer og skanner. Som løsning møtte jeg den ene informanten fysisk slik at hun gikk signert, ellers fikk andre lånt skanner og printer av bekjente. Hun jeg møtte personlig fikk tilsendt informasjonsskrivet på forhånd, slik at hun hadde fått lest gjennom innholdet, og slik at møtet ble så kort som mulig.

Alle intervjuene ble tatt opp med lydopptaker lånt fra Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap. Etter hvert intervju transkriberte jeg på datasalen som tilhører instituttet. Jeg var som oftest ferdig med transkriberingen før neste intervju. Intervjuet som ble gjennomført før jul ble transkribert på egen PC, da jeg ikke var i Trondheim, men da var nettverket slått av og lydfilen ble ikke lagret på PC-en. Etter jeg var ferdig med å transkribere hvert intervju, slettet jeg lydfilen.

Et problem som var gjennomgående med alle intervjuene, imidlertid med stor variasjon, var språkforvirring. Dette gikk begge veier, der flere av informantene slet med å forstå hva jeg spurte, og jeg ikke alltid forsto hva de svarte. Dette førte til at informantene ikke alltid svarte på spørsmålene, jeg slet med å formulere meg forståelig. Det endte med at jeg i enkelte tilfeller ga opp å gjøre meg forstått, og hoppet over spørsmålet. Jeg kan dermed ha gått glipp

av interessante refleksjoner fra informantene. I ettertid tenker jeg at jeg kunne ha skrevet ned spørsmålene med forskjellige formuleringer. Språkproblemene førte til at det ene intervjuet ble veldig kortfattet, på 25 minutter. Ellers varte de andre intervjuene mellom 35-50 minutter.

4.6 Min forskerrolle

I kvalitativ forskning kan forskers rolle i intervjusituasjonen være avgjørende. Roer-Strier og Sands (2015) snakker om hvordan forskers lokasjon i forhold til informantenes kan spille en viktig rolle. Med lokasjon menes blant annet rase, kjønn, klasse, religion, nasjonalitet osv. Lokasjonen kan skape en maktrelasjon, noe som kan være problematisk for informanten. Dersom forskeren for eksempel er en del av en privilegert eller dominant gruppe i samfunnet, kan dette oppleves som undertrykkende for informanten. Samtidig kan posisjonen endre seg i relasjon til konteksten av studien eller i et intervju (Roer-Strier & Sands, 2015). I den sammenheng har jeg vært bevisst på min lokasjon som etnisk norsk som intervjuer minoritetskvinner. Jeg tenker det er en fordel at jeg er kvinne, men jeg har vært opptatt av å presentere meg som en likeverdig person, som bare ønsker å forstå deres opplevelse med å komme til Norge. Derimot tror jeg nettopp min lokasjon som etnisk norsk, som kan regnes som en dominant gruppe i samfunnet, har vært et hinder for meg i rekrutteringen av informanter. Jeg fikk for eksempel høre fra en av informantene mine at flere syriske kvinner var skeptisk til å bli intervjuet, fordi de var redd for at jeg skulle dømme måten de lever på.

Forskere vil stort sett alltid ha ett eller annet engasjement i temaet de forsker på.

Engasjementet kan betraktes som støy i prosjektet, ved at det kan påvirke studiets resultat.

Imidlertid er det innforstått at fullstendig nøytralitet i kvalitativ forskning ikke kan eksistere.

Det er dermed avgjørende at forsker redegjør for sin posisjon og sitt engasjement, og hvordan det kan prege forskningsarbeidet (Tjora, 2017). Jeg som andre forskere har et engasjement når det gjelder temaet. Gjennom alle mine studieår har jeg vært frivillig i en studentorganisasjon hvor vi arrangerer språkkafé for flyktninger. To av årene har jeg sittet i styret, og har dermed jobbet tett med flyktninger, hvor en stor andel av dem er syrere. Mitt engasjement for flyktninger ser jeg imidlertid ikke på som støy i prosjektet, da tematikken ønsker å forstå informantenes opplevelser og erfaringer. Jeg ser heller på mitt engasjement og kjennskap til syrere som en styrke. Jeg er vant til å møte på språkforvirring, har kjennskap til deres kultur, og har et ønske om å forstå deres perspektiv. Min personlige bakgrunn og erfaring som aktiv i en inkluderingsorganisasjon, og at jeg har bodd i Midtøsten som barn, har trolig vært med å

forme meg som forsker. En direkte virkning av min erfaring fra frivilligverv har vært å få tak i informanter. Uten kontaktene jeg har opparbeidet meg gjennom vervet hadde nok veien til informantene vært enda lenger. Aksel Tjora (2018) snakker også om hvordan forståelse i et forskningsprosjekt kan være formet av blant annet personlig bakgrunn, erfaring og politisk bakgrunn. Min politiske tilhørighet har trolig også en grad av påvirkning.

4.7 Bearbeiding av datamaterialet

Etter de første intervjuene endret jeg litt på rekkefølgen på spørsmålene i intervjuguiden, og noterte ned noen oppfølgingsspørsmål. Jeg noterte også ned noen alternative formuleringer på spørsmål som skapte språkforvirring.

Som nevnt tidligere transkriberte jeg intervjuene fortløpende, slik at jeg stort sett var ferdig med å transkribere et intervju før jeg gjennomførte et nytt intervju. I transkripsjonen noterte jeg ordrett hva informantene sa, men jeg gjorde dialektkjennetegn om til bokmål. Når det gjelder grammatiske skrivefeil, møtte jeg på et dilemma. Jeg fjernet de mest åpenbare feilene, men følte jeg ikke kunne endre på alt, da jeg var redd jeg hadde mistet betydningen. Ved å beholde deres gebrokne norsk tenker jeg at leserne kanskje kommer litt tettere inn på informantene.

Etter at jeg hadde gjennomført samtlige transkripsjoner printet jeg alle ut og leste gjennom dem flere ganger. Jeg begynte deretter å markere med tusj over sitater jeg tenkte var interessante. Etter at jeg hadde markert ferdig begynte jeg å klippe opp intervjuene etter sitatene, og fordele de etter temaer eller kategorier. I denne prosessen var jeg opptatt av å ikke tenke for teoretisk, men heller finne temaer som gikk igjen i intervjuene. Intervjuene ble dermed strukturert tematisk.

Etter å ha gått gjennom alle kategoriene så jeg at mange gikk inn i hverandre. Jeg tok dermed en til runde for på den måten å endre opp med færre kategorier. Kodene ble også i denne prosessen påvirket begreper fra teori og tidligere forskning. Til slutt endte jeg opp med 19 kategorier og koder. Eksempler på kategorier er «organisering av familie», «barnehage», «søke jobb», «støtte fra mannen», og «kvinnens rolle i Syria».

4.8 Analyse

Forskningsoppgaven min har vært en tematisk studie. Det vil si at jeg har analysert ut ifra tema, hvor informantene løftes inn når de anses som relevante og interessante for temaet som beskrives. Beskrivelsene blir dermed en blanding av generelle sammendrag og sitater fra informantene. Det er temaene som studien tar opp som skaper sammenhenger og det er ikke gitt av leserne får et helt sammenhengende bilde av personene som inngår i studie (Sohlberg & Sohlberg, 2019). Derfor har jeg laget en tabell hvor jeg presenterer informantene (tabell 4), slik at leserne kan gå tilbake å se på den underveis i analysen om nødvendig.

Tematiske analyser blir kritisert for at de ofte ikke ivaretar et helhetlig perspektiv, fordi deler av transkripsjonen og sitater løsrives fra sin opprinnelige sammenheng (Thagaard, 2013, p. 181). I min analyse har det derfor vært viktig å gi gode beskrivelser rundt sitatene slik at sammenhengen har kommet tydeligere fram. Likevel er det vanskelig å unngå å løsrive sitatene, fordi en er nødt til å vurdere hva som er interessant å ha med i analysen.

Når det gjelder analyseform er induktiv analyseform det som er normalt i en kvalitativ studie. I en induktiv tilnærming jobber man fra data mot teori. At en tilnærming er induktivt empirisk drevet, står i kontrast til forskning som for eksempel er bevis- eller dokumentasjonsdrevet (Tjora, 2017, p. 21). Når det gjelder induktiv analyseform ligger fokuset på individuelle meninger. Likevel anses det som kommer fram i intervjuene å gjelde for andre i tilsvarende eller lignende situasjoner (Sohlberg & Sohlberg, 2019, pp. 153-154). Videre innebærer induktiv tilnærming at man jobber fra data til begrepet eller utvikling av teori. Det tas utgangspunkt i empirien og utvikles en forståelse av de temaer vi utforsker. I kvalitativ forskning utvikles analysen fra empirien ved å innarbeide teoretiske begreper som er relevant for analysen (Thagaard, 2013). I utgangspunktet tenkte jeg at studien har vært empiridreven, men den har nok også vært litt teoridreven. Da jeg i begynnelsen leste gjennom datamaterialet forsøkte jeg å være empiridreven. Jeg kodet etter begreper informantene selv brukte og mer allmennkjente begreper. Samtidig tror jeg det er vanskelig å legge fra seg teorien helt. Før datagenereringen og analysearbeidet hadde jeg lest og skrevet mye teori og tidligere forskning, det var derfor vanskelig å se helt bort fra dette under utformingen av intervjuguide og sorteringen av datamaterialet. Enkelte spørsmål i intervjuguiden og koder i analysen, er derfor påvirket av tidligere forskning og teori. Jeg har dermed jobbet både empiridrevet og teoridrevet, noe som tilsvarer en abduktiv tilnærming. En abduktiv tilnærming starter med

empirien, men hvor teorier og tidligere forskning spiller inn i forkant eller i løpet av forskningsprosessen (Tjora, 2018, p. 14).

Studiens analyse spørsmål ble utformet med bakgrunn i teoretiske begreper, og på den måten var teori viktig under utformingen av analysedelen. Enkelte av spørsmålene i intervjuguiden var generelle, og ikke direkte knyttet til informantene. Det kan føre til at forskningen blir mindre empirinær. Likevel kan det gi et nyttig innblikk, fordi disse kvinnene vet best hvordan ting oppleves innad i miljøet.

4.9 Forskningsetikk

God forskningspraksis er viktig for å opprettholde en god forskningsetikk. Sohlberg og Sohlberg (2019) har formulert en rekke punkter for å gjennomføre en god forskningspraksis. Blant dem finner man punkter som: du skal fortelle sannheten om din forskning, du skal åpent dele metoder og resultat, du skal ikke stjele forskningsresultat av andre, du skal forsøke å utføre din forskning uten å skade mennesker, dyr eller miljø, osv. (Sohlberg & Sohlberg, 2019, p. 273). Disse punktene har jeg fulgt, og jeg har kanskje vært ekstra opptatt av å være varsom med informantene siden de tilhører en minoritetsgruppe.

Utgangspunktet for alle forskningsprosjekter er prinsippet om at forskeren må ha deltakernes informerte samtykke (Thagaard, 2013, p. 26). For å innfri dette kravet sendte jeg en søknad til NSD (Norsk senter for forskningsdata) for godkjenning. Jeg måtte i den sammenheng utforme et informasjonsskriv (vedlegg 1) som ble lest og signert av informantene i forkant av intervjuene. I tillegg utformet jeg et informasjonsskriv for tredjepersoner (vedlegg 2), i dette tilfellet ektemennene, som jeg ønsket at de skulle lese. De fleste intervjuene ble gjennomført over videotjenesten Zoom, jeg sendte dermed skrevet på forhånd, og de printet, signerte, scannet og sendte tilbake til meg. Før intervjuene gjentok jeg hovedelementene i informasjonsskrivet og understreket at de kunne trekke seg fra forskningsprosjektet når som helst. I tillegg poengterte jeg at de ville bli anonymisert, og jeg spurte om det var greit at jeg brukte lydopptaker. Ingen av informantene hadde noe imot dette. Flere spurte om jeg tok opptak av videoen, noe jeg understrekte at jeg ikke gjorde. Dette var ekstra viktig for flere av dem fordi de ikke hadde på seg hijab under intervjuet.

Et punkt som er viktig når forskning innebærer å samle data fra informanter, er at forsker beskytter sine deltakere (Creswell & Creswell, 2018). Anonymitet er en måte å beskytte sine informanter, hvor informantene blir holdt hemmelig. Ifølge Tjora (2017) er anonymisering spesielt viktig når en forsker på sensitive og følsomme temaer. Ideelt sett skal anonymisering gjøre det umulig å spore opp informantene fra dataen som blir presentert i studien (Saunders, 2015, & Kitzinger, 2015). Imidlertid er det nesten umulig å garantere full anonymitet i kvalitativ forskning. «Small population» problemet, er et eksempel på dette. Det går ut på at i forskning som fokuserer på en spesifikk bygd eller by, kan det være høy risiko for at informantene vil bli gjenkjent. Problemet kan også oppstå når forskningen fokuserer på en geografisk spredt befolkning med uvanlig eller spesifikke egenskaper (Saunders, Kitzinger, & Kitzinger, 2015). Syriske kvinner er en minoritet som er spredt utover landet, i tillegg til at de er en minoritet, dermed kan man si at det er «small population». Dermed tenker jeg at det er spesielt viktig å anonymisere informantene og hvor de bor i Norge.

Det finnes flere metoder for å anonymisere informanter. Den mest vanlige formen er å bytte ut informantens ekte navn med pseudonymer. Når en velger fiktive navn ønsker man å unngå å avsløre for mye av informantens, og en unngår ofte å avsløre etnisitet og kulturell bakgrunn. Likevel, velges gjerne navn som på et vis resonnerer til dem (Saunders et al., 2015). I mitt tilfelle vet allerede leserne at jeg forsker på syriske kvinner, og jeg velger dermed å gi informantene fiktive navn som blir sett på som typisk arabiske navn. Jeg kunne valgt å ikke gi dem pseudonymer i det hele tatt, og heller ha referert til dem med for eksempel alder eller kjønn (Saunders et al., 2015). Jeg opplever imidlertid dette som lite personlig, i tillegg til at det kan være vanskeligere for leserne å følge informantens narrativ.

En annen form for anonymisering er å skjule informantens religion, kulturelle bakgrunn og etnisitet (Saunders et al., 2015). I min forskning ser jeg på informantens religiøse-, kulturelle- og etniske bakgrunn som avgjørende for en dypere forståelse av informantene, samt som en forklaring på deres opplevelser og erfaringer knyttet til yrkesaktivitet. Dermed velger jeg å ikke anonymisere disse faktaene. I tillegg har jeg valgt å dele utdannelsen og/eller arbeidsplassen til informantene, da det er førende for deres opplevelser. Derfor har det vært ekstra viktig å ikke dele deres geografiske lokasjon, da det kan være avslørende siden de er en minoritet som kan bli kjent igjen på bakgrunn av deres arbeid.

Videre for å anonymisere har jeg fjernet typiske dialektord, og omskrevet alt til bokmål. Når en benytter sitater i teksten er det viktig å ta stilling til hvordan informantene refereres. For eksempel kan informanter gjenkjennes ved bruk av dialektord eller spesielle uttrykk (Thagaard, 2013). Noen av informantene mine har tilegnet seg dialektord som kan avsløre hvilket område i Norge de bor i. Siden syriske kvinner er en liten minoritet i Norge, kan imidlertid dette bidra til at de kan bli kjent igjen, og derfor ønsker jeg å anonymisere hvor de bor i Norge. I tillegg har jeg fjernet enkelte grammatiske feil, så lenge jeg ikke føler at det har en innvirkning på budskapet. Jeg har stort sett beholdt deres formuleringer, som ikke er helt grammatisk korrekt, da jeg ønsker å bevare noe av personen. Om jeg skulle endre alle grammatiske feil er jeg redd jeg hadde mistet betydningen. Det hadde også vært en omfattende jobb å korrigere alt og samtidig bevare budskapet.

4.10 Forskningens kvalitet

4.10.1 Gyldighet

Gyldighet handler om en logisk sammenheng mellom prosjektets utforming og de spørsmålene som motiverer undersøkelsen. Er den valgte tilnærmingen den mest relevante for å utforske det man ønsker å finne svaret på? Er svarene jeg finner i min forskning svar på spørsmålene jeg forsøker å stille? Gyldigheten kan styrkes ved å tydeliggjøre hvordan vi utformer og praktiserer forskningen ut fra de spørsmålene vi stiller, og hvordan disse spørsmålene formes med utgangspunkt i temaer vi vil utforske og etablert kunnskap om disse i relevant forskning (Tjora, 2018). I dette forskningsprosjektet er målet med problemstillingen å studere en bestemt gruppes erfaring og opplevelse av det norske arbeidslivet. Når det gjelder i hvilken grad datamaterialet svarer til problemstillingens intensjon, vil jeg si at jeg har oppfylt dette. Datamaterialet mitt har gitt meg svar på hva informantene ser på som muligheter og begrensninger. Selvfølgelig er det enkelte ting som ble annerledes enn jeg tenkte på forhånd, men ikke i en slik grad at det har gått utover forskningens kvalitet.

En kilde til høy gyldighet er om forskningen er forankret i annen relevant forskning. Det betyr at jeg forholder meg til aktuelle teorier og perspektiver, og tidligere forskning som er gjort innen samme tema med samme metode som jeg har benyttet (Tjora, 2017). Den tidligere forskningen jeg benytter meg av i denne studien handler ikke direkte om syriske kvinner, og består ofte av statistikk generert med kvantitativ metode. Likevel finnes det mye forskning om innvandrerkvinner, og teoriene jeg anvender er brukt i de sammenhengene. Teoriene er

direkte hentet fra Hanne C. Kavli sin tidligere forskning, som omhandler innvandrere og innvandrerkvinner. Tidligere forskning har ikke brukt dybdeintervju som metode, men som nevnt har ikke forskningen hatt det samme perspektivet om å forstå syriske kvinners opplevelser og erfaringer. Ved bruk av kvalitativ metode og dybdeintervju ønsker man å forstå individers erfaringer, noe som underbygger valget mitt av metode.

Gyldigheten kan også styrkes ved å redegjøre for valgene jeg har tatt når det for eksempel gjelder datagenereringsmetoder og teoretiske innspill til analysen, hvor leserne inviteres til å ta stilling til forskningens relevans og presisjon (Tjora, 2018). Jeg har forsøkt å ta leseren med på alle beslutningene jeg har tatt underveis i prosjektet. Spesielt når det gjelder datagenereringen og de etiske dilemmaene jeg har møtt på.

4.10.2 Pålitelighet

Pålitelighet handler om logikk eller sammenheng gjennom forskningsprosjektet. Forskerens engasjement i tematikken til forskningsprosjektet kan betraktes som støy, men også en ressurs om det redegjøres hvordan ens egen posisjon kan prege forskningsprosjektet (Tjora, 2018). Innenfor kvalitativ forskning er det innforstått at fullstendig nøytralitet ikke kan eksistere. Det viktigste blir dermed ikke å gå ut i felten uten noen forutforståelse, men heller å være åpen om dette (Tjora, 2017). Jeg har i tidligere delkapittel delt min personlige posisjon og engasjement knyttet til temaet. I den sammenheng er det viktig å reflektere over om man har noe til felles med informantene, eller om man har spesiell kunnskap og engasjement, og hvordan det kan ha påvirket tilgangen til blant annet utvalg og datagenereringen (Tjora, 2017, pp. 235-236). I tidligere del har jeg reflektert over min lokasjon i forhold til informantenes, som at jeg er en kvinne, noe som kan skape en trygg ramme. Jeg har også reflektert over mitt verv og hvordan det har hjulpet meg med rekruttering av informanter. Å redegjøre for hva slags relasjoner det er mellom forsker og informant kan også bidra til å styrke påliteligheten (Tjora, 2017). Informantene mine er rekruttert via bekjente og kontakter fra mitt frivillige verv, men jeg har ikke kjennskap til noen av informantene på forhånd.

Ved dybdeintervjuer brukes gjerne lydopptaker noe som gjør det mulig å legge fram direkte sitater, slik informantene la det fram. Ifølge Tjora (2017) vil dette kunne styrke påliteligheten fordi informantenes «stemme» gjøres synlig for leserne. Mitt analysekapittel består av mange sitater, noe som gjør at leserne nettopp får følelsen av å høre informantenes stemme.

4.10.3 Generaliserbarhet

Generaliserbarhet er knyttet til forskningens relevans utover de enheter som faktisk er undersøkt (Tjora, 2018). Tjora (2017) har skissert tre former for generalisering i kvalitativ forskning. Konseptuell generalisering er en av formene, og går ut på at man gjennom kvalitativ forskning utvikler konsepter, typologier eller teorier som vil ha relevans for andre tilfeller enn det som er studert. For å sikre studiens relevans, benyttes tidligere forskning og teorier som støtter opp under en større gyldighet og generaliserbarhet (Tjora, 2017, pp. 239, 246). Når det gjelder kvalitativ forskning er det viktig å utvikle en forståelse av de fenomenene som studeres, og i kvalitative studier gir fortolkning grunnlag for overførbarhet, ikke beskrivelser av mønstre i data (Thagaard, 2013, p. 210).

I denne studien gjelder konseptuell generalisering, hvor funnene kan ha relevans for andre tilfeller enn syriske kvinner. For eksempel kan det hende at andre innvandrerkvinner, og kanskje spesielt fra samme område, kan ha noen av de samme opplevelsene og erfaringene med det norske arbeidslivet. Imidlertid er jeg forsiktig med å generalisere for mye, da det er store variasjoner mellom innvandrerkvinner og innvandrergrupper når det gjelder blant annet yrkesdeltakelse. For å sikre studiens relevans bruker jeg tidligere forskning og teorier for å støtte opp under funnene. I tillegg kan funnene være en videreføring av tidligere forskning, noe som kan gjøre at det er overførbart til andre i lignende situasjoner som informantene.

5. Utdanning og jobberfaring fra Syria i møte med vertslandets krav

Dette kapittelet tar for seg to av analyse spørsmålene, som tar utgangspunkt i teorien om landspesifikk human kapital. Analyse spørsmålene er «*Er kompetansen, i form av høyere utdanning og arbeidserfaring, fra Syria kompatibel med kunnskapen i Norge?*» og «*Hvilke investeringer gjør de syriske kvinnene for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital?*». I det første delkapittelet skal jeg se på hva slags kompetanse de har med seg fra Syria, i form av utdanning og jobberfaring. I tillegg skal jeg se på om denne kompetansen er kompatibel med kravene som stilles til kunnskap i det norske arbeidsliv. I det andre delkapittelet skal jeg se på hvilke investeringer informantene gjør for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital. Jeg skal også se på investeringer som informantene gjør i form av tilpasning og selvsosialisering.

5.1 Utdanningen og arbeidserfaring fra opprinnelseslandet - kompatibelt med vertslandets krav?

Når en som ny til Norge ønsker å komme inn i det norske arbeidslivet, er det ifølge teorien om human kapital en fordel å ha med seg høyere utdanning og yrkeserfaring fra opprinnelseslandet. Innvandrerkvinner med høyere utdanning skal ifølge teorien få fortere innpass i det norske arbeidslivet. Syriske kvinner, og generelt syrere, er en innvandrergruppe som er lite yrkesaktiv sammenliknet med andre landgrupper, som for eksempel Polen. Det er imidlertid viktig å ta i betraktning at syrere er en relativt ny innvandrergruppe, hvor de fleste har kommet til Norge i tidsrommet 2014-2018 (Molstad & Steinkellner, 2020). I tillegg er det slik at når de kommer til Norge, så skal de gjennom et toårig obligatorisk introduksjonsprogram, i regi av kommunen (Kavli, 2012). Noen syrere må også gå videregående eller grunnskole på nytt, og for eksempel ta et nytt fagbrev. Mange syrere har dermed ikke kommet så langt i integreringsprosessen, og har ikke begynt å søke etter jobber.

Blant mine informanter er det én informant som er i fast arbeid. Sara har utdanning innen pedagogikk fra Syria, og fikk fast jobb etter kort tid i Norge. Hun har i dag tilsvarende jobb som hun hadde i Syria, og ved siden av skriver hun masteroppgave. Maria som har utdanning innen finans, og jobberfaring fra både Syria og Tyskland, fikk raskt en ikke-relevant jobb via mannen hennes da hun kom til Norge. Nå er hun en del av mentorprogrammet, via kommunen, hvor hun har fått en veileder som skal hjelpe henne med å finne relevant jobb.

Amina som har fagbrev som frisør fra Syria, hvor hun også drev sin egen salong, har slitt med å få innpass i de norske frisørsalongene. Nå tar hun utdanning som helse- og omsorgsarbeider. Både Shadia og Malika utdanner seg til barne- og ungdomsarbeider, og er begge i praksis i barnehage og SFO. Shadia har ikke høyere utdanning fra Syria, men Malika har studert fem år, imidlertid har ingen av dem tidligere jobberfaring. Nadia tar fagbrev som apotektekniker, og ønsker å videreutdanne seg på et universitet. Hun har ingen høyere utdanning eller jobberfaring fra Syria. Jamila har heller ikke det, og går for tiden på grunnskole i Norge.

Ifølge teorien om human kapital er det lettere for innvandrere å ha suksess på arbeidsmarkedet om kunnskapen de har fra hjemlandet, som utdanning og jobberfaring, er kompatibel med kravene som stilles om kunnskap i vertslandet. Har informantene mine med utdanning og jobberfaring kunnskap som passer overens med kravene som stilles om kunnskap i det norske arbeidslivet? Ta for eksempel Amina, som har fagbrev som frisør fra Syria, og erfaring fra å drive sin egen frisørsalong. Da hun flyttet til Norge begynte hun etter kort tid i språkpraksis i en frisørsalong der hun bodde, i tillegg begynte hun på kommunens introduksjonsprogram. Etter ett og et halvt år flyttet hun og familien til et større sted i Norge, hvor hun jobbet seks måneder i en bedrift. Etter det søkte hun jobb som frisør, men har fremdeles ikke fått noen positive svar. Derfor studerer hun nå helse- og omsorgsfag, i håp om å få jobb med fast inntekt. Som kvinnefrisør i Syria kan Amina bare klippe langt hår, fordi alle syriske damer har langt hår. I Norge derimot har kvinner ofte kort hår, og Amina ønsker derfor å lære seg å klippe kort hår. For å lære seg dette, må hun ha lærlingplass i en salong. Men etter år med søking, er det fremdeles ingen som har gitt henne sjansen. Frisøryrket i Syria virker derfor ikke å være kompatibel med kravene som stilles til kompetanse i Norge. Å klippe kort hår er en viktig del av en frisørs hverdag i Norge, og det kreves opplæring da det er mer komplisert enn å klippe langt hår. Om Amina hadde erfaring med å klippe kort hår fra Syria, hadde det kanskje vært lettere for henne å få jobb i Norge. Hun sliter også med å få tilgang på opplæring slik at hun kan opparbeide seg kunnskapen som mangler, og sitter dermed i en situasjon som hun opplever som håpløs.

Maria og Sara har opplevd at kunnskapen de har med seg fra Syria har gitt dem gode muligheter til å få jobb i Norge. Maria som har utdanning innen finansbransjen virker ikke å møte på de samme utfordringene som Amina. Gjennom mentorprogrammet har hun fått en veileder som skal hjelpe henne med å finne en relevant jobb. Hun hadde fått praksisplass i et selskap, men grunnet Covid-19 ble det ikke noe av. Med gode attester fra Tyskland og Syria

er imidlertid veilederen sikker på at hun kan få jobb uten store problemer. Hennes utdanning og jobberfaring virker dermed å være kompatibel med kunnskapskravene i Norge. Sara som har pedagogikkutdanning og jobberfaring fra Syria, fikk jobb etter kort tid i Norge. Denne fulltidsjobben tilsvarer også jobben hun hadde i Syria. Finans- og pedagogikkutdanning virker å være mer universell og anvendbar i flere land og kulturer, enn en frisørutdanning er.

Når det gjelder yrkesdeltakelse i Norge, har alle informantene vært innom det norske arbeidslivet. Noen gjennom språkpraksis, og andre gjennom praksis som en del av studier. Sara har som nevnt fast jobb, og Maria har hatt en jobb som ikke er relatert til utdannelsen hennes, og søker nå relevant jobb. Nadia går på yrkesskole for å bli apotektekniker, og har vært i praksis på et apotek. I tillegg har hun vært i språkpraksis i en butikk. Malika tar barne- og ungdomsarbeider på videregående skole, og er i praksis på SFO hvor hun skal være i to år. Hun har også hatt språkpraksis som språkassistent på en voksenopplæringskole. Jamila har ikke jobb, men har tidligere vært seks måneder på språkopplæring som renholder, hvor hun senere også fikk deltidsjobb. Shadia studerer til barne- og ungdomsarbeider, og jobber en dag i uken ved siden av studiene i en barnehage. Da hun kom til Norge fikk hun fort et vikariat i barnehagen, hvor hun jobbet fulltid i to år og åtte måneder. På grunn av ønsket om å jobbe fulltid, går hun nå på videregående skole. Tidligere har hun også vært i språkpraksis på SFO.

Oppsummering

Denne delen har dreid seg om kompetansen til informantene, om utdanning og arbeidserfaring fra Syria er kompatibel med krav om kunnskap som stilles i Norge. Det viser seg at det er store variasjoner blant informantene. Ifølge teorien om human kapital, er det lettere for innvandrerkvinner å få innpass i det norske arbeidsliv, dersom de har høyere utdanning og jobberfaring med seg fra hjemlandet. Blant mine informanter har tre høyere utdanning, og én har fagbrev. De tre resterende har verken høyere utdanning eller jobberfaring. De er fremdeles på skolebenken, og har ikke begynt å søke jobb.

Sara og Maria som har både høyere utdanning og jobberfaring fra Syria, har erfart at deres kompetanse er kompatibel, noe som har gjort det lettere for dem å få innpass i det norske arbeidslivet. Amina, som har fagbrev og jobberfaring fra Syria, har imidlertid opplevd at hennes kunnskap ikke er kompatibel med kravene som stilles i Norge. Malika som har høyere utdanning, men ingen jobberfaring, går nå yrkesfaglig utdanning og virker ikke å ha fått uttelling for utdannelsen fra Syria. Nadia, Jamila og Shadia har alle verken høyere utdanning

eller jobberfaring fra hjemlandet, og tar alle enten høyere utdanning eller yrkesfaglig utdanning for å få innpass i det norske arbeidsliv. Mine funn stemmer dermed med teorien om human kapital, hvor det er lettere for innvandrerkvinner å få innpass i arbeidslivet om de har høyere utdanning eller jobberfaring fra hjemlandet, og om kunnskapen de har er kompatibel med kravene om kunnskap som stilles i vertslandet. Forskning gjennomført av Kavli og Nicolaisen (2016) konkluderer med at kvinner med høyere utdanning trolig er bedre rustet til å tilegne seg ferdighetene de måtte mangle for å finne seg jobb. Dette ser ut til å stemme for Maria og Sara, da de begge har kommet seg raskt inn i det norske arbeidslivet.

5.2 Investeringer for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital

I Human kapital perspektivet fokuseres det, i tillegg til spørsmålet om kompatibel kompetanse, på hvilke investeringer innvandrere gjør for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital. Hva gjør de syriske kvinnene for å tilegne seg kunnskap om den norske human kapitalen? Investeringer som informantene gjør kan være i form av utdanning, men også i form av tilpasning og selvsosialisering.

En investering som nærmest er pålagt flyktninger som kommer til Norge er introduksjonsprogrammet i regi av kommunen. Dette blir sett på som et obligatorisk og fulltids introduksjonsprogram, hvor målet er lønnet arbeid eller ordinær utdanning, økonomisk selvstendighet, og bedre forutsetninger for generell samfunnsdeltakelse. Flere av informantene opplever introduksjonsprogrammet som en stor hjelp for å komme ut i arbeid. Språkpraksis er for eksempel et tilbud de får gjennom programmet, som gir dem en fot innenfor det norske arbeidsliv. Likevel er det flere av informantene som ikke er fornøyd, og som sluttet før fullført tid.

«Nøkkel til integrering»

Fem av informantene synes det var nyttig å gå på introduksjonsprogrammet. På spørsmål om det var nyttig med tanke på jobb, sa Malika «Jo, veldig, det er nøkkel for jobb i dette samfunnet». Shadia synes introduksjonsprogrammet hjalp veldig med språket. Men siden hun bor i en liten kommune, og hennes familie var den første flyktningfamilien som ble bosatt der, opplevde de at introduksjonsprogrammet var nytt for kommunen og derfor ikke ferdigutviklet eller utprøvd. Læringsutbyttet ble imidlertid bedre etter hvert. Jamila opplevde at hun gjennom introduksjonsprogrammet fikk god hjelp med norsken, hvordan man betaler husleie,

og hvordan man søker jobb og praksis. Nadia syns også at introduksjonsprogrammet var veldig nyttig. Imidlertid opplevde hun at språket man lærer der var forskjellig fra det som snakkes på gaten. «Det er litt annerledes språk på norskkurs, vi lærer sånn formelt språk, men når jeg går på gaten de snakker uformelt. Det var litt vanskelig for meg, men etter litt det har blitt bedre, men det var veldig bra introduksjon». Selv om Nadia opplever at de lærer et formelt språk på introduksjonsprogrammets norskkurs, og ikke et språk som folk snakker på gaten, erfarte hun programmet som noe positivt. Disse informantene har opplevd introduksjonsprogrammet som en god investering for å tilegne seg den norske human kapitalen, og som en viktig del av integreringen.

Shadia har ikke jobberfaring fra hjemlandet. Da hun begynte på introduksjonsprogrammet i Norge, ble hun fortalt at i Norge er det best om begge foreldrene jobber. Gjennom programmet begynte hun også i språkpraksis på SFO. Dette ga henne en fot innenfor det norske arbeidslivet som igjen førte til ansettelse etter praksisen, denne gangen i barnehage. Shadia forklarer at denne ansettelsen gikk fort og uten intervju, da hun bor på et lite sted hvor alle kjenner hverandre. Arbeidsgiver kjente dermed Shadia fra før.

Jeg kjente det er mye bedre å jobbe. Først jeg tenkte kanskje det er vanskelig å jobbe, eller sånn, fordi jeg prøvde ikke. Men nei det var fint. Hvis hun kvinner eller hvis jeg liker, likte denne jobben eller ja da føler jeg ikke å det er vanskelig eller. Mange kvinner spurte meg hvordan du klarer deg å jobbe i barnehage og være ute i den uvær her i Norge. Det er veldig kaldt, det er ikke som i Syria, og av og til vi blir ute mer enn to timer og det, og de synes det er kjempevanskelig og mange sier «hvordan klarer du det?». Nei jeg liker naturen, jeg elsker naturen, og her i Norge det er kjempefin natur, og liker å være ute. Og hvis vi har gode klær, nei jeg har ikke problem eller, og jeg liker barn og liker å leke. Snart skal blir førti år, men det er ikke noe problem for meg - Shadia

Opplevelse av mestring motiverer Shadia til å fortsette å jobbe. I tillegg har hun fått sans for den norske naturen, og hun liker å leke med barna i barnehagen. Gjennom introduksjonsprogrammet ble Shadia introdusert til det norske arbeidslivet, som ga mersmak. Språkpraksis via introduksjonsprogrammet har dermed vært en investering som har gjort at Shadia har opparbeidet seg ny norsk human kapital, og det har gitt henne et innpass til det norske arbeidsliv.

Etter introduksjonsprogrammet har flere av informantene fått hjelp til å søke jobb eller praksis. Malika bor på et lite sted, der hun gjennom barna sine kjenner de som jobber i barnehagen og skolen. Dermed har det ikke vært nødvendig for henne å sende søknad for å få praksisplass. Jamila på sin side fikk hjelp av sin rådgiver i kommunen til å få tak i praksisplass og deltidsjobb, som renholder. For henne har dermed introduksjonsprogrammet ikke bare ført til bedre norsk, men også til å få en fot innenfor i det norske arbeidslivet.

«Savner akademiske kurs»

Maria og Sara, som begge har høyere utdanning og jobberfaring fra Syria, er i motsetning til de andre mye mer kritisk til introduksjonsprogrammet. De synes at programmet mangler akademiske kurs, samt generelle kurs som er mer tilpasset utdanningsnivået og utdanningsretningen flyktningene har fra før. I motsetning til Malika som sier at hun opplever introduksjonsprogrammet som en nøkkel til å få jobb, opplever Sara derimot at programmet setter begrensninger for å komme ut i arbeid.

Etter min mening jeg tror introduksjonsprogrammet ikke er nok for mennesker. Jeg tror ikke det er mange aktiviteter for eksempel for mennesker eller folk som studerer her, høyere utdanning som bachelor eller pedagogikk eller master. Jeg tror de må hjelpe mennesker som studerer høyere utdanning. For eksempel de har ikke akademiske kurs til dem, så jeg tror det mangler mange ting – Sara

Sara opplever at introduksjonsprogrammet ikke er nok for flyktninger, spesielt ikke de med høyere utdanning. Hun etterspør bedre oppfølging av de som har høyere utdanning, som for eksempel akademiske kurs.

Maria sammenlikner introduksjonsprogrammet med et lignende program i Tyskland. Der opplevde hun at de lærte et bedre språk, i tillegg til at kommunen var mer behjelpelig med å søke jobb eller med å finne praksisplass. Maria sier « (...) men her i Norge på morgenen du går sånn tre/fire timer på norskkurs, og etterpå de setter deg på sånn kurs som har ingen relasjon med hva du har utdannet eller hva du har gjort». Maria opplevde verken å få spesielt hjelp med norsken, eller med å søke jobb. I tillegg opplevde hun at det var vanlig at samtalene var på arabisk, og at noen av kursene også var på arabisk. Dette synes Maria var veldig overraskende og unaturlig. Videre fortalte hun at i Tyskland får en raskt hjelp til å finne en

relevant jobb, og at det i hennes erfaring er slik at man først lærer språket når en kommer ut i arbeid og møter de innfødte.

Jeg fant at hvis man går til jobb, man lærer veldig mye, og man lærer også hvordan mennesker snakker språket. Fordi vi lærer det som står i bøker, men hvis du går på jobb, du se at mennesker snakker et annet språk, og de bruker andre ord, ikke de som står i bøkene - Maria

Maria mener dermed at det beste for flyktninger er om rådgiverne i kommunene får dem fortest mulig ut i arbeid. Imidlertid opplevde hun at rådgiveren hennes ikke var like opptatt av dette. Det medførte til at Maria sluttet på introduksjonsprogrammet før de to årene hadde gått. Maria forteller også at hun og mannen ble enige om at han ikke skulle ta pappaperm, slik at hun kunne slippe å gå på introduksjonsprogrammet. «Det har den tre måneder, men jeg vil ha den til å bli med ... hjem og ikke gå til introduksjon. Hvis mannen vil å sitte med ..., jeg å gå til introduksjonsprogram». Dette viser at Maria var langt fra fornøyd med introduksjonsprogrammet. Hun valgte heller å bli en del av mentorprogrammet, og investerte dermed mer i arbeid enn i skole. Sara sluttet også på introduksjonsprogrammet før tiden, men i det var fordi hun fikk fast jobb. På samme måte som Maria opplevde hun ikke å få noe særlig utbytte av norskkurset på introduksjonsprogrammet. Hun syntes nivået var for lavt, og søkte seg heller over til norskopplæring på universitetet. Sara og Maria tok dermed saken i egne hender og investerte i norskkurs på universitetet, fikk seg jobb og ble en del av mentorprogrammet. Dette samsvarer med Kavli og Nicolaisen (2016) som henviser til at høyt utdannende innvandrerkvinner er bedre rustet til å tilegne seg ferdighetene de måtte mangle for å finne seg jobb.

«Fra hijab til lue»

Tilpasning til den norske konteksten kan også være en investering for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital. Tilpasning kan for eksempel handle om å endre på sitt visuelle uttrykk, som for eksempel bruk av hijab. Flere av informantene har opplevd at hijaben kan være et hinder for dem i søknadsprosesser. Maria er kristen, og har derfor ikke en opplevelse av dette. Både Malika og Jamila bruker hijab, men har heller ikke kjent på denne forskjellsbehandlingen. De resterende informantene har derimot følt at hijaben har hatt betydning for deres yrkesdeltakelse i Norge. For eksempel forteller Nadia at hun opplever noen arbeidsgivere som litt skeptiske til hijaben, og at «...hijab er litt som en grense for jobb». Amina har også fått kjenne på hvordan hijaben har vært en grense for jobb.

(...) Ja, jeg komme til mange salonger, jeg forteller om meg selv, og sender søknad. Men de når de ser på meg, jeg tror, men jeg bruker lue ikke så masse stor hijab eller sånn, men de da vet at jeg er muslim og må bruke hijab. Jeg tror, jeg ser det på øynene deres, men de ikke sier, de bare sier lykke til videre, vi trenger ikke noen - Amina

Amina har søkt mange jobber, men hun opplever at hijaben gjør arbeidsgiverne skeptiske. Selv om hun ikke bruker en tradisjonell hijab, men heller en lue, opplever hun at hun kan se i arbeidsgivernes øyne at de er nølende til å ansette henne. Å møte fordommer i arbeidslivet og av arbeidsgivere er et problem som Nadim og Fjell skriver om i rapporten sin «Kjønn, arbeid og innvandring» (2019). I rapporten kommer det fram at personer med synlig minoritetsbakgrunn og som antas å tilhøre bestemte etniske eller religiøse grupper spesielt er utsatt for diskriminering. Hijaben er et tydelig visuelt kjennetegn på å være muslim, som gjør at syriske kvinner kan oppleve diskriminering av norske arbeidsgivere. Selv om Amina bruker lue, skjuler hun håret, noe som forbindes med hijab. Direkte diskriminering defineres som situasjoner der individer forskjellsbehandles på bakgrunn av for eksempel kjønn eller etnisk bakgrunn, i for eksempel ansettelsesprosesser. Amina kan dermed ha vært utsatt for direkte diskriminering, men da vi ikke har kunnskap til arbeidsgivers ståsted, skal en være forsiktig med å konkludere.

Nettopp det at Amina har valgt å begynne å bruke lue i stedet for hijab, er et interessant funn. Hun har forsøkt å tilpasse seg den norske landspesifikke kapitalen. Luen er et produkt av et ønske om å få seg jobb, og et håp om at det vil gjøre det lettere enn ved bruk av hijab. I søknadsprosesser har hun opplevd hijaben som et hinder for å få seg jobb, og har dermed valgt å bruke lue i stedet. På den måten har hun tilpasset seg den norske konteksten hvor bruk av hijab ikke er en norm. Imidlertid har det å bytte til lue ikke ført til en endring for Amina, og hun sliter fremdeles med å få jobb. En grunn kan være at å gå med lue inne i Norge blir sett på som noe litt uhøflig, samtidig som at det å skjule håret kan hinte om at hun er muslim. Førstnevnte er trolig ikke noe Amina har lært, da hun kanskje har observert at mange bruker lue i Norge. Samtidig må hun dekke til håret på grunn av religiøse føringer. Hun har gjort et forsøk på å tilegne seg vertslandets kapitalform, men mislyktes fordi hun ikke har nok kjennskap til de norske normene. Her ser man hvordan Amina står i en mellomposisjon mellom hva som er gangbart i Syria og i Norge. I Syria er det en norm å dekke til håret om man er muslimsk kvinne, mens det i Norge hvor samfunnet blir mer og mer sekulært er ikke

det en norm. Hun har opplevd at hijaben er et hinder for å få jobb, og har forsøkt å tilpasse seg. Likevel kan hun ikke tilpasse seg de norske normene helt, på grunn av forventninger knyttet til islam. Dermed har hun inngått et kompromiss gjennom å gå med lue, uten at det har vært til hjelp. Hun er i en selvsosialiserende prosess, hvor hennes aspirasjoner om å gå jobbe som frisør og bruke hijab møter begrensninger i det norske arbeidsliv, og hvor hun føler at hun må inngå et kompromiss.

Sara har også opplevd at hun kan se i øynene til nordmenn at de er skeptisk til hijaben. På spørsmål om hun føler at hun har blitt behandlet annerledes på grunn av hijaben, svarte hun:

(...) Kanskje det var noen, det var noen situasjoner for eksempel noen ganger har følt det i øynene av noen norske mennesker. For eksempel på grunn av at jeg har hijab. Men den bedrift eller den organisasjon som jeg jobber med, de har mye erfaring og jobbe med flyktninger, fordi de har mange folk som har jobbet kanskje mer enn 15 eller 20 år, så de har mye erfaring. Men ja, det er noen situasjoner – Sara

Slik som Amina snakker Sara også om hvordan hun har følt det i øynene til nordmenn. Der hvor hun er ansatt, har hun imidlertid ikke opplevd å ha blitt behandlet annerledes på grunn av hijaben, da de har erfaring med å ansette flyktninger. Sara har dermed valgt å beholde hijaben. Men det er tydelig at hijaben som en religiøs markør blir tydelig i møte med en ny landspesifikk human kapital.

Opplevelsen av hijaben som et hinder for å få jobb har vært utfordrerne for Amina. Det har ført til at det å søke jobb er blitt en vanskelig opplevelse. På spørsmål om hvordan Amina har opplevd det, puster hun tungt ut i et slags sukk. Da hun var ferdig på videregående, her i Norge, gikk hun til kommunen og fortalte at hun ønsket å jobbe. De sendte henne til et sykehjem, hvor hun fikk jobb som vikar, samtidig som hun søkte lærlingplass i frisørsalonger. Søkingen pågikk i to år, før hun flyttet til et nytt sted. På grunn av ønske om fast jobb og inntekt, bestemte hun seg for å ta helsefagarbeider utdanning. Selv om ønsket er å få jobb som frisør, så hun dette som nødvendig fordi hun opplever at en må ha fast jobb for å starte livet i Norge. Amina har samtidig ikke gitt opp håpet om å bli frisør, problemet er bare at ingen arbeidsgivere har gitt henne en sjanse. «(...) Jeg kom til ... og søkte på ..., søke på andre, nei, men ikke får svar heller, Noen ja rette svar, rette svar om lykke til videre, og noen ikke svare

heller». Amina har søkt og søkt, men får sjeldent svar. Når hun får svar ønsker de henne lykke til videre. Etter mange nedslag har det gått utover hennes psykiske helse.

(...) Ja, og jeg er hele tiden trist, men når jeg går på skolen nå i helsefagarbeid jeg kjempeglad når hjelper folk, eldre folk. Men jeg har utdanning fra frisør, jeg har skole, jeg har, men må jobbe på min utdanning, ikke må ha ny utdanning og ny jobb og ny, fordi jeg har litt vanskelig med det - Amina

Amina trives med å jobbe med eldre, og hun liker å hjelpe dem. Likevel syns hun det er unødvendig at hun må ta en ny utdanning, da hun har frisørutdanning fra Syria og samtidig har en lidenskap for yrket. «Men jeg elsker å jobbe med hendene, med yrket, jeg elsker å jobbe med hår, med fargene, med å pynte til bryllup sant. Jeg håper å få en sjanse hos en salong». Amina har fagbrev som frisør fra Syria, og har erfaring med å drive egen salong. Som nevnt tidligere har hun ikke kunnskap om å klippe kort hår, og har dermed ikke kunnskap som er kompatibel med kravene som stilles av norske frisørsalonger. Hun trenger derfor å få praksisplass for å opparbeide seg denne kunnskapen. Problemet er at ingen vil gi henne en sjanse. Arbeidsgivernes mulige fordommer og skepsis til hijaben har trolig vært et hinder. Derfor har hun forsøkt å tilpasse seg med lue, og fortsatt å søke selv om hun har hatt det psykisk tøft. Amina er i selvsosialiserende prosess, hun har forstått mye av det norske, som at det ikke er en norm med hijab. Samtidig er hun ikke ferdig utlært, og jobber med å finne et kompromiss som funker for både henne, hennes syriske kapital, og det norske arbeidslivet.

Shadia har også opplevd å ha blitt behandlet annerledes i en ansettelsessituasjon fordi hun er syrisk.

Når jeg begynte å jobbe fra første dagen de sier at de får ikke fast jobb uten fagbrev eller utdanning. Ja, men etterpå det var noen som har fått noe fast uten utdanning. Og det var ikke norske folk, men det var andre utenlandske, men de var ikke muslimer, eller bruker hijab. Vet ikke, jeg tenkte er det på grunn av det, eller jeg vet ikke - Shadia

Shadia følte at det var urettferdig at en annen uten fagbrev fikk jobb, selv om de hadde fortalt at man må ha fagbrev for å få fast jobb. Hun spekulerte om det var fordi hun som fikk jobben kanskje kjente noen i kommunen som hjalp henne med å få jobben. Likevel, hadde Shadia en

følelse av at grunnen til at hun andre fikk jobben og ikke hun selv var fordi hun er muslim og fordi hun bruker hijab. I denne situasjonen er Shadia bevisst på hijaben som en tydelig religiøs markør, og at den kan skape skepsis blant arbeidsgivere. Hun er dermed reflektert over det, noe som tyder på at hun er i en selvsosialiserende prosess, hvor læring og tilpasning til den nye kapitalen pågår.

Oppsummering

En viktig del av human kapital perspektivet handler om hvilke investeringer innvandrere gjør for å tilegne seg ny landspesifikk human kapital. Alle informantene har startet på introduksjonsprogrammet, som de fleste opplevde har vært en god investering og som Nadia sier har vært en nøkkel for å få seg jobb i Norge. Selv om Sara og Maria er skeptisk til programmet, og valgte å slutte, har begge gjort sitt for å tilegne seg den norske kapitalen. Sara startet på norskkurs på universitetet og fikk raskt en fast jobb. Maria fikk fort en deltidsjobb gjennom mannen, og har blitt en del av et mentorprogram. Som to kvinner med utdanning og arbeidserfaring fra Syria, har de større og kanskje andre krav til introduksjonsprogrammet, men de har tatt saken i egne hender for å bli integrert seg og opparbeide seg landspesifikk human kapital.

Hijabens møte med de norske normene har også ført til tilpasninger. Dette gjelder spesielt for Amina. Ved å bytte ut hijaben med en lue har hun gjort en tilpasning og investering for å komme seg inn på det norske arbeidsmarkedet, og tilegne seg den norske landspesifikke human kapitalen. Tilpasningen har ikke gitt det resultatet Amina håpet på, og hun sliter fremdeles med å få lærlingplass i en salong. Alle informantene har dermed gjort investeringer, men med ulik suksess.

6. Forståelse av kvinners yrkesdeltakelse og omsorgsansvar i Syria og i Norge

For å få et innblikk i syriske kvinners forståelse av det norske arbeidslivet, vil jeg i dette kapitlet ta utgangspunkt i deres forståelse av yrkesdeltakelse og omsorgsansvar i Syria og Norge. Hva er vanlig i Syria når det gjelder kvinners yrkesdeltakelse og omsorgsansvar? Hva har informantene med seg i bagasjen fra Syria, og hva har de i sin kulturelle «ryggsekk»?

Jeg har delt kapitlet inn i to delkapitler. Det første tar for seg hvordan de opplever yrkesaktiviteten i Syria sammenliknet med Norge. Det andre delkapitlet tar for seg omsorgsansvar i Syria sammenliknet med Norge. Hvordan opplever de møtet med «det norske», når de har en kulturell «ryggsekk» med seg fra Syria?

I dette kapitlet skal jeg også ta utgangspunkt i teorien om selvsosialisering, og analyse spørsmålene «*Foregår det en aktiv læreprosess hos de syriske kvinnene?*» og «*Hvordan foregår den aktive læringsprosessen?*».

6.1 Yrkesaktivitet i Syria og Norge

Fra Statistisk sentralbyrå (2020) sin statistikk (tabell 2) vet vi at syriske kvinner statistisk sett er lite yrkesaktive sammenliknet med andre landgrupper. De er også en nokså ny gruppe med innvandrere som i hovedsak har kommet til Norge i tidsrommet 2014-2018. På grunn av lav yrkesdeltakelse er det interessant å se på hvordan arbeidskulturen i Syria er sammenliknet med den norske. Er det slik at kvinner skal jobbe på lik linje som mennene, slik det er forventet i Norge? Hvordan opplever informantene møtet med det norske arbeidslivet?

«Kvinner i Norge må jobbe»

Når det gjelder utdanning er det mange syriske kvinner som tar høyere utdanning, imidlertid er det ikke noe de opplever at de verken må eller er at det er noe som er nødvendig. En del kvinner hopper av studiet når de gifter seg og får barn. Ser man på Syria sin historie har husmorrollen blitt styrket i Syria på 2000-tallet, etter at Bashar al-Assad overtok makten (Alsaba & Kapilashrami, 2016). Likevel er det syriske kvinner som ikke følger dette mønsteret. Blant mine informanter har tre av syv av dem tatt høyere utdanning, pluss en som har høyere yrkesfaglig utdanning. Maria har utdanning innen finans, Sara har en bachelor innen pedagogikk, Malika har gjennomført en fem års utdanning, og Amina har fagbrev som

frisør. De resterende, Shadia, Nadia og Jamila, har alle vært husmødre. Imidlertid studerte Shadia ett år på universitetet i Syria, men hun valgte å slutte da hun ble gift. Nadia forteller hvordan det er vanlig at kvinner slutter på utdanningen eller i jobben når de får barn.

(...) Ja, fordi det er ikke uvanlig å dame jobbe, det er vanlig å dame sitte hjemme. Det er veldig vanlig, eller hvis du har høyere utdanning eller at du går til universitetet, hvis du får barn du må sitte hjemme. Ja, mor kan ikke fortsette - Nadia

Nadia forteller at det ikke er uvanlig at kvinner jobber, men at det er mer vanlig at damer er hjemmeværende. Videre forteller hun at dersom en kvinne som har høyere utdanning eller går på universitetet får barn så må hun være hjemme med barnet. Hun konkluderer med at mødre ikke kan fortsette å jobbe eller ta høyere utdanning. Nadia snakker om en forventning om at mødre skal være hjemme med barnet. Barn virker dermed å ha en negativ påvirkning på syriske kvinners yrkesdeltakelse, slik forskningen til Nadim og Fjell (2019) viser. At syriske kvinner velger å være hjemme med barna i stedet for å jobbe samsvarer også med tall fra 2010 som viser en økning av kvinner som står utenfor arbeidslivet i Syria. Malika, som har fem års utdanning fra Syria, er blant dem som har valgt å ikke jobbe etter endt utdanning, men heller være en hjemmeværende mor.

Ikke alle kvinner i Syria jobber. De kan, men de MÅ ikke. I Norge må man og, menn og kvinner jobber. Men i Syria vi kan, men ikke alle kvinner må. Så for eksempel meg når jeg var ferdig med utdanningen min kan jeg jobbe, det er helt greit, men vi MÅ ikke, vi trenger ikke. Men vi kan. Og i Norge det som er jeg har sett er at kvinner kan jobbe alt det som de vil, men vi ikke. For eksempel, kvinner kan jobbe som mekaniker, eller det, vi kan ikke. Eh, og kvinner som kan male, vi maler i Syria, men ikke som jobb, men vi hjelper å maler eget hus eller -
Malika

Malika forteller om et syrisk samfunn hvor kvinner ikke forventes å jobbe. De har muligheten til å jobbe, men de må ikke slik som hun oppfatter at norske kvinner må. Malika forteller også om hvordan kvinner i Syria ikke har like store valgmuligheter når det gjelder valg av utdanning og yrke. Hun oppfatter at norske kvinner kan jobbe med akkurat det ønsker, for eksempel som mekaniker eller maler. Dette er jobber som i Syria blir sett på som typiske «mannejobber». En kan argumentere for at dette også er typiske «mannejobber» i Norge, men jeg tolker det som at det er helt utelukket for syriske kvinner og velge slike jobber, mens i Norge er det akseptert. Tradisjonell arbeidsdeling og tradisjonelle kjønnsroller virker dermed

å stå sterkere i Syria enn i Norge. Når Malika sier at kvinner i Syria kan jobbe, men ikke må, kan en også tolke det som at det ligger en forventning om at kvinner skal prioritere familie og barn framfor jobb, slik som tidligere forskning viser (Nadim & Fjell, 2019). Selv om Malika sier at det er et valg, tror jeg hun og Nadia kan kjenne på en forventning om å være husmødre.

Sara forteller også om kjønnsdelingen i arbeidslivet i Syria. I likhet med kvinner i Norge, kan syriske kvinner også være sjef på skoler, eller lege på et sykehus. Etter hun kom til Norge har hun imidlertid bemerket seg at kvinner også kan jobbe som sjåfør. I Syria jobber ikke kvinner som sjåfør, «...De har ikke i kulturen våres mange kvinner som jobber som sjåfør, på grunn av kultur, det er ikke bra å sjåfør for eksempel til kvinne». På grunn av den syriske kulturen, er det ikke bra at kvinner jobber som sjåfør, forteller Sara. Dette kan videre bekrefte at tradisjonelle kjønnsroller står sterkere i Syria enn i Norge.

Nadia, som er en av dem som ikke har studert i Syria, forklarer at dårlig mobilitet er en grunn til at hun endte opp som hjemmевærende mor. Hun kommer fra et lite sted i Syria, med stor avstand til nærmeste universitet. Videre forteller hun at det ikke er lett å flytte i Syria.

(...) Ja, også det er ikke som her du er lett å flytte huset alt og sånn. Det er ikke så lett som her, du kan med en gang flytte til andre byen og leie ny leilighet. Det er ikke så lett i Syria, derfor du ikke bare kan reise og fortsette noe. Du kan ikke endre hele livet med en gang - Nadia

Nadia forteller at det ikke er lett å flytte i Syria. Det er ikke bare å flytte til en annen by og leie en ny leilighet, det er ikke så lett å endre på livet. Hun forteller også at hun ikke kan reise en dagstur fram og tilbake for å fortsette utdanningen. «Ja, ikke som her man kan reise samme dag fram og tilbake. Kanskje det er derfor vi ikke kan fortsette utdanning». Dagpendling virker å være utelukket, og siden det er vanskelig å flytte på en hel familie, har dette gått utover Nadia sin utdanning. Etter at Ba'th partiet tok makten etter et militærkupp i 1963 innførte de en politikk som resulterte blant annet til en bedring innen helse og utdanning hos befolkningen. Kvinner fikk bedre muligheter og fikk plass i den offentlige sektor som sikret de økonomisk sikkerhet. Imidlertid økte ulikhetene, noe som gikk spesielt ut over kvinner fra mindre provinser og rurale områder (Alsaba & Kapilashrami, 2016). Dette kan ha gått utover kvinner som Nadia, og deres mulighet til å få seg en utdanning. Nadia sin opplevelse med dårlig mobilitet i Syria, er nok ikke et særtilfelle. Jamila som har fullført grunnskole fra Syria, men ikke videregående, er også fra en landsby, og det kan være en sammenheng her.

Sara, som har jobbet i Syria, begrunner hvorfor hun opplever at både kvinner og menn må jobbe i Norge med at det er nødvendig for å livnære familien. På grunn av store kostnader i Norge, må begge kjønn jobbe.

For eksempel her i Norge jeg tror at person må jobbe. For eksempel kvinne har baby, etter ett år baby må gå til barnehage, kvinne må jobbe, og mann også. Så begge, menn og kvinner må jobbe til å livnære og prøve å mestre livet. Men for eksempel i Syria det er bare menn som kan jobbe. Kvinner kan for eksempel passe på barn og man kan kjøpe alt til kvelden. Så det er stor forskjellighet - Sara

Sara forteller her om hvordan hun opplever at begge kjønn kan jobbe her i Norge, og hvordan en kvinne etter ett år kan sende barnet i barnehagen, slik at hun kan jobbe. Kvinner i Syria må i motsetning ikke jobbe, det er bare mannen som må. Sara virker å se mulighetene den norske modellen, med to-forsørgermodellen, gir hennes yrkesaktivitet.

«Kvinner må jobbe på grunn av store kostnader»

Nadia forteller at hun måtte være hjemmeværende mor i Syria, fordi det er dyrt å sende barna til barnehage i Syria. På grunn av økonomien kunne de dermed ikke sende barna i barnehagen, og Nadia måtte bli hjemme med barna. Over forteller Sara om hvor dyrt det er i Norge. Likevel, har de ulike løsninger på samme problem, men i forskjellige land. Sara sin løsning på dyre kostnader i Norge er at både hun og mannen må jobbe. Nadia sin løsning i Syria var imidlertid at hun måtte være hjemme med barna, i stede for å sende dem til dyr barnehage. Dette kan tyde på at folk i Syria opplever det som viktigere å prioritere en hjemmeværende mor, enn at mødre er yrkesaktive. Dermed blir kvinners yrkesaktivitet nedprioritert, og den tradisjonelle arbeidsdelingen med far som forsørger forblir. Selvsagt er det ikke alle syrere som tenker slik, og Sara er et eksempel på det. Nadia mener at både menn og kvinner kan jobbe og passe barn. Problemet er at det har vært dyrt å ha barn i barnehage i Syria, og derfor har det vært vanlig at noen heller er hjemme med barna, og dette blir kvinnen. Jamila som har fem barn, sier seg enig i at kvinner i Syria ofte blir hjemme med barna, mens mennene jobber. Maria forteller på sin side at i Syria trenger man ikke to forsørgere og lønninger, og derfor så blir mange mødre hjemme med barna. To-forsørgermodellen som står sterkt i Norge, har dermed ikke en like sentral rolle i Syria. Dette samsvarer med det Sparre (2008) skriver om at far fremdeles blir sett på som den viktigste forsørgeren i Syria.

Malika sin motivasjon for å jobbe i Norge, er i all hovedsak de store kostnadene som følger med å bo her.

(...) Jo, jeg må jobbe her i Norge, fordi det er første ting er det kjempedyrt land, haha, veldig dyrt. Ett lån er ikke nok, fordi i Syria leier ikke hus, vi eier, så vi betaler ingenting, mens her må vi leie først, fordi vi kan ikke kjøpe hus fra første år når jeg kom, ikke sant. Så derfor må vi begge to jobbe. Så SFO koster mange, barnehagen, klær, barnas aktiviteter som går etter skolen. Så må begge to jobbe - Malika

De store kostnadene gjelder blant annet bostatus, SFO, barnehage, klær og barnas aktiviteter. Derfor må både Malika og mannen jobbe for å dekke alle utgiftene. Imidlertid er det ikke bare det økonomiske aspektet som motiverer Malika. «Ikke bare å tjene penger, på grunn av dere, vi vet ikke når skal vi tilbake til Syria, ikke sant. Det er mitt land nå, så jeg må dele den samfunnet som gir meg tjenester for å delta i felleskap og samfunnet». Malika motiveres også av å føle at hun deltar i samfunnet og i et felleskap.

Et interessant funn er hvordan informantene gjør spørsmål om kvinners yrkesdeltakelse til et kostnadsspørsmål. Når for eksempel Nadia snakker om hvorfor hun ikke jobbet i Syria, snakker hun om kostnadene med barnehage. Sara snakker også om at begge kjønn i Norge må jobbe på grunn av store kostnader. Malika sin hovedmotivasjon for å jobbe virker også å være av økonomiske grunner. Det tyder på at de ikke er helt sosialisert til det norske. De ser at norske kvinner jobber fordi de må, men ikke fordi de vil. Dette tydeliggjør mellomposisjonen de står i, mellom det syriske og det norske. De beveger seg mellom to forskjellige kulturer med ulik landspesifikk human kapital, og det foregår forhandlinger. Selv om bare tre av informantene jobbet i Syria, har alle informantene planer om å jobbe i Norge. Slik har de tilpasset seg det norske. Derimot, er ikke motivasjonen nødvendigvis den samme som hos norske kvinner, hvor norske kvinner ønsker å jobbe, mens informantene snakker om at de må. De er i selvsosialiserende prosess, hvor de ikke er ferdig «utlært».

«Det er større selvbestemmelse og frihet i Norge»

På spørsmål om hvordan informantene opplever kvinners rolle i Norge sammenliknet med kvinners rolle i Syria, er alle enige om at det er store forskjeller. Amina forteller blant annet hvordan hun opplever at kvinner i Norge har mye mer selvbestemmelse.

Jeg ser, det er kjempebra kvinner i Norge, fordi en kvinne kan jobbe og, først å studere og så jobbe, og hun bestemte selv om hva hun vil og hva hun tenker. Det er veldig bra. Ja, vi, mitt land vi kan bestemme, men noen ikke som alt her i Norge. Men det er veldig bra å komme her, fordi jeg lærte mye, for om damene hun må begynne å si til alt og bestemme alt - Amina

Amina opplever at kvinner i Norge kan gjøre som de vil, og de kan studere og jobbe med det de selv ønsker. I Syria er det ikke slik, kvinner kan bestemme over sitt liv der også, men ikke slik som i Norge. Hun opplever også at norske kvinner kan ytre det de mener. Shadia snakker også om at norske kvinner har lært henne at hun kan gjøre som hun selv vil. «Jeg har lært mange ting av de norske kvinner som jobber i barnehage eller i kommunehus eller i voksenopplæring. Ja, de kan gjøre alt som de vil, og vi begynte å lære om alt som vi kan ha her i Norge». En kan tolke det slik at Shadia opplever at hun ikke kan gjøre som hun vil i Syria, og at det finnes begrensninger for syriske kvinner. Sara forteller at hun opplever at den syriske kulturen og religionen, islam, setter grenser for kvinners yrkesaktivitet i Syria.

I Syria det er mange kvinner som jobber som lærer eller jobber på sykehus, også som jobber som sjef på skole, eller som. Det er mange også som studerer høyere utdanning. Men jeg tror her i Norge, det er mye frihet enn Syria. Fordi der i Syria på grunn av kultur og religion det er noen grenser. Men her det er mye frihet, og kvinner de har stor rolle eller sånn - Sara

Sara forteller at hun opplever at kvinner har større frihet i Norge enn i Syria. I Syria kan kvinner også jobbe som lærer og på sykehus, og de kan ta høyere utdanning. Men på grunn av kulturen og religionen i Syria har kvinner flere begrensninger. For eksempel opplever Sara her at den syriske kulturen og islam setter grenser for hva hun som kvinner kan gjøre.

En ting som flere av informantene snakker om når de snakker om kvinners rolle i Syria til forskjell fra kvinners rolle i Norge er at syriske kvinner ofte sitter hjemme og passer barn.

I Syria bare vi besøker og vi snakker sammen, I Norge har god på å studere, og gå på jobb, og gjøre mer på kvinner i Syria. ... Kvinner er bare hjemme, ikke lære, bare til å gå på skole seks år, etterpå bare sitte hjemme. Men i Norge, nei, bare gå på skole og lære, jobbe, gjøre mye -
Jamila

Jamila forteller om en kultur i Syria hvor kvinner holder seg hjemme. I motsetning kan norske kvinner gå på skole og lære, jobbe og gjøre mye. Den syriske kulturen virker å verdsette at kvinner prioriterer hjemmet framfor å jobbe.

Malika liker ikke å bruke ordet frihet for å forklare forskjellen mellom norske og syriske kvinner. Hun opplever at norske kvinner har flere muligheter enn syriske kvinner, men ikke nødvendigvis frihet. Maria er enig i at frihet ikke er beskrivende, men synes kvinner i Norge har en mer rolig tilværelse enn syriske kvinner. For eksempel forteller hun hvordan norske kvinner kan leve et uforstyrret liv, der få utenforstående bryr seg om hvordan de velger å leve. «...for en kvinne det er mer rolig, hvis du er alene. Du kan leve som du vil. Det er ikke noen mennesker som snakker veldig mye, som har andre meninger til hva du gjør». Ifølge Maria er det flere som har meninger om måten en velger å leve på i Syria enn i Norge. Dermed har norske kvinner en roligere tilværelse. En mer rolig tilværelse tolker jeg som at Maria opplever mer frihet og selvbestemmelse, og det kan hende hun snakker om at norske kvinner i mindre grad er underlagt sosial kontroll.

Et eksempel på hvordan norske kvinner har det friere, er hvilke klær vi går med. Shadia forteller at norske kvinner har større frihet når det gjelder klær. Syriske kvinner går stort sett i lange kjoler eller skjørt, sko med hel, og generelt ikke tettsittende klær. Shadia gikk selv i slike klær før, men etter hun begynte å jobbe i barnehage innså hun at det var upraktisk. Hun byttet til bukser, lange gensere og joggesko. Dette skapte reaksjoner hos andre syriske kvinner som spurte «er de på jobb som har sagt til deg at du skal bytte?». Andre synes at hun gjorde noe feil, på bakgrunn av islams leveregler. Shadia har stått i en mellomposisjon, mellom den syriske kulturen og islam, og det norske arbeidsliv. Hun har inngått en slags kompromiss hvor hun går med mer praktiske klær som bukse og joggesko, samtidig som at hun ikke går med tettsittende eller korte klær. Dette er et eksempel på en selvsosialiserende prosess, hvor hun opplever en drakamp mellom hva som forventes i Syria og i Norge. Det kan også her hende at Shadia mener at norske kvinner i mindre grad er underlagt sosial kontroll, sammenliknet med det hun opplever fra den syriske befolkningen.

«Ikke autoritær ledelse»

Når det gjelder hvilken rolle en arbeidsgiver har i Norge fikk Shadia, som jobber deltid og har vært i praksis i en barnehage, en overraskelse da hun begynte i arbeid i Norge. Selv om hun ikke har arbeidserfaring fra Syria, har hun kjennskap til hvordan en sjef opptrer i Syria.

Sjefene i Syria har en mer autoritær rolle, hvor arbeidstakerne ofte er redd sjefen, og dermed også veldig redd for å gjøre feil. På grunn av dette var Shadia forsiktig da hun begynte i praksis i Norge. Imidlertid fant hun fort ut at sjefen var en veldig snill dame, og at hun var som en vanlig ansatt.

Den første perioden jeg var veldig, hva kan vi si, veldig ikke redd men forsiktig. Fordi i Syria sjefen i skole eller i arbeidsplass han er sånn person (hun setter seg rett i ryggen med et strengt blikk), sånn vi må bli redd av han, vi må bare gjøre alt som er helt perfekt. Derfor jeg var veldig forsiktig med henne, men hun var veldig snill dame, og veldig sterk dame. Jeg har lært masse ting av henne. Men etterpå jeg skjønnte at det er sånn at leder i arbeidsplass som de andre, han sitter i lag med de andre, snakker med dem, ja det sånn vanlig som andre ansatte som jobber med - Shadia

I Syria virker det å være et mer hierarkisk arbeidsliv, hvor sjefen oppfattes som veldig autoritær ovenfor sine ansatte. I Norge og Skandinavia er man kjent for en flat organisasjonsstruktur, hvor lederen utøver ledelsesautoriteten med diskresjon, og hvor kommunikasjonen skjer både oppover og nedover i organisasjonen på tvers av fag og nivå (Ravn, 2015). Shadia var ikke forberedt på denne arbeidskulturen, og ble positivt overrasket over hvordan sjefen hennes oppførte seg som en vanlig ansatt, i tillegg til å ha lært henne mye. Dette viser at Shadia er i en selvsoialiserende prosess, hvor hun har tilpasset sine aspirasjoner med møte at muligheter i det norske arbeidslivet. Hun forventet å møte et autoritær sjef, men møtte imidlertid en imøtekommende sjef.

Shadia opplevde også at arbeidskulturen var annerledes enn hun hadde antatt. Da hun begynte i praksis hadde hun håp å bli god venn med alle kollegaene, men hun skjønnte fort at hennes aspirasjoner ikke passet med det hun møtte.

(...) Ja, det var en gang på jobb jeg følte litt annerledes, og da snakket med lederen min om det. Om av og til jeg følte at noen, ikke alle, det var bare noen som jobber med meg, de hilser ikke ordentlig på meg. Jeg skjønnte ikke hvorfor, og vi hadde personalmøte og bare vi snakket om det med hilsing generelt. Og bare sa at jeg føler når de sier hei eller de smiler det er bare på grunn av at de jobber med oss. De smiler ikke eller hilser ikke på grunn av at jeg er Shadia for eksempel, det er på grunn av at jeg jobber med dem. Men av og til når jeg treffer dem i butikken, det er litt annerledes, de har det kanskje travelt, jeg vet ikke, jeg følte sånn. Men etterpå jeg skjønnte det er ikke det, jeg trenger ikke å gi alt hva jeg har i hjertet, jeg må bare ha

litt grense. Fordi jeg skjønnte det på jobber at vi på jobb vi er ansatte alle, vi er snille, vil smiler til hverandre, ja bare det. Men vi trenger ikke å bli sånn venner - Shadia

Shadia forteller om hvordan hun opplevde at kollegaene hennes ikke hilste ordentlig på henne, og at hun følte at de ikke ville se på henne når de for eksempel møttes i butikken. Hun oppfattet de generelt som lite imøtekommende. Etter samtaler med sjefen, forsto Shadia det slik at det er forskjell på å være kollegaer og venner. Hun innså også at det ikke var nødvendig å åpne seg helt opp for kollegaene, og at man er snille og hyggelig med hverandre, men uten å være venner. Shadia var dermed i en selvsosialiseringsprosess hvor hennes aspirasjoner måtte tilpasses de mulighetene og begrensningene i det norske arbeidsliv. Hun hadde trolig forventninger om å bli godt kjent med kollegaene, men i stedet har hun blitt godt kjent med sjefen.

Nadia tar utdanning som apotektekniker, men har tidligere vært i språkpraksis i en butikk. Da hun jobbet der opplevde hun å bli behandlet annerledes fordi hun ikke er etnisk norsk. «(...) Ja, de hilser på hverandre og snakker med hverandre, men ikke med meg så mye. Du vet, jeg er full av de, nei ikke sammen de. Men sjefen der var veldig snill». Hun opplevde sjefen som en snill person, men de andre ansatte behandlet henne annerledes. De var mer interessert i å snakke med hverandre enn å snakke med Nadia. I denne sammenheng måtte Nadia tilpasse sine aspirasjoner om vennskap med kollegaer, med begrensninger som hun møtte i det norske arbeidslivet.

«Mestring på jobb»

I Norge blir det sett på som en selvfølgelighet at kvinner jobber, og to-forsørgermodellen og to-omsørgermodellen blir sett på som grunnpilarer i den norske modellen. Syriske kvinner virker ikke å kjenne på denne selvfølgeligheten. På spørsmål om Maria, som er med i mentorprogrammet, opplever press til å jobbe her i Norge, svarte hun at hun ikke har kjent på press, men at hun virkelig liker å jobbe. Hun forteller videre at hun liker å jobbe fordi det gir en positiv følelse. «...fordi man har denne følelse at jeg er positiv i denne liv. Og jeg er ikke bare et menneske som sitter å bare spiser og gjøre ingenting». Maria liker følelsen av å jobbe, og å bidra. Hun virker dermed til å ha motivasjon til å få seg en jobb. I likhet med Maria opplever Shadia en god følelse når hun jobber. Hun opplever å kunne hjelpe folk, noe som føles godt.

(...) Men her når jeg begynte å jobbe det var annerledes til meg, jeg følte meg mye bedre, mye, at jeg er en person som andre kan få hjelp av, eller kan jeg gjøre noe til de andre. Ja, det var veldig bra følelse, og jeg bare sier til alle kvinner her, det er mange kvinner her, syriske kvinner som de har ikke lyst til å jobbe her. Fordi de vant ikke med det, de bare sitter hjemme med barna og. Nei, men jeg bare prøver og bare sier til dem om min erfaring og sånn her i Norge. Det er mye bedre og kvinner jobber og de klarer seg, og lærer alt for forstår alt -
Shadia

Shadia trives med å kunne være til hjelp for andre, og oppfordrer alle syriske kvinner hun kjenner til å få seg en jobb. Hun mener også at det er bedre for kvinner å jobbe slik at de klarer seg selv, og får en bedre forståelse av det samfunnet de lever i. Opplevelse av mestring og selvstendighet virker å være en stor motivasjon. Shadia sin trivsel i arbeidslivet er en ny følelse for henne, siden hun ikke jobbet i Syria. Det var introduksjonsprogrammet som introduserte henne for tanken om at det kanskje er en fordel om begge foreldre jobber. Hun begynte dermed i språkpraksis i regi av introduksjonsprogrammet på SFO, og deretter begynte hun å jobbe i barnehage.

Jeg kjente det er mye bedre å jobbe. Først jeg tenkte kanskje det er vanskelig å jobbe, eller sånn, fordi jeg prøvde ikke. Men nei det var fint. Hvis hun kvinner eller hvis jeg liker, likte denne jobben eller ja da føler jeg ikke å det er vanskelig eller. Mange kvinner spurte meg hvordan du klarer deg å jobbe i barnehage og være ute i den uvær her i Norge. Det er veldig kaldt, det er ikke som i Syria, og av og til vi blir ute mer enn to timer og det, og de synes det er kjempevanskelig og mange sier «hvordan klarer du det?». Nei jeg liker naturen, jeg elsker naturen, og her i Norge det er kjempefin natur, og liker å være ute. Og hvis vi har gode klær, nei jeg har ikke problem eller, og jeg liker barn og liker å leke. Snart skal blir førti år, men det er ikke noe problem for meg - Shadia

Opplevelse av mestring motiverer Shadia. Fra Syria har hun hatt med seg en kultur hvor mødre ikke må jobbe, noe hun selv valgte å følge. Hun har lagt fra seg denne kapitalen og har tilpasset seg det norske. Samtidig får hun spørsmål fra andre syrere som lurte på hvordan hun klarer det, hvor hun må forsvare valget om å jobbe. Det foregår en drakamp mellom de to ulike kulturene.

Selv om Shadia har gode opplevelser med norske arbeidsgivere, snakker hun også om at arbeidsgivere må gi syriske kvinner en sjanse. På grunn av høye kostnader mener hun at

begge kjønn må jobbe. Etter gode opplevelser i arbeidslivet, og opplevelse av mestring, støtter hun alle kvinner i å prøve å jobbe, men da må arbeidsgiverne først gi dem en sjanse i arbeidslivet. Samtidig mener hun at kvinnene må stå på og vise interesse, og ikke bare si at hijaben er et hinder for jobbmuligheter. «...de kvinner og de må bare jobbe og vise interesse, og ikke bare si at det er hijab som har stoppet meg eller fått ikke jobb på grunn av det og det, nei. De må bare jobbe og gjøre som de andre. Og vi håper at vi får god sjanse til å få fast jobb». Shadia virker å mene at begge parter, arbeidsgivere og syriske kvinner, må ta sin del av ansvaret. Arbeidsgiverne må gi de syriske kvinnene en sjanse, og kvinnene må stå på og ikke la hijaben stoppe dem. Dette viser igjen hvordan syriske kvinner blir dratt mellom to kulturer og forventinger. De ønsker å tilfredsstille forventninger i Syria, men de ønsker også å tilfredsstille norske arbeidsgivere.

Mestring på jobb handler også om å mestre språket, slik at jobben blir lettere. Imidlertid kan møte med et nytt land og arbeidsliv, føre til språkproblemer. Nadia forteller om hvordan hun opplevde tiden i språkpraksis, da hun ikke hadde bodd lenge i Norge. Hun forteller at hun opplevde manglende språkkunnskaper som flaut i møte med kunder.

(...) Ja, men det var vanskelig utfordring for meg det er språket. Når bare en jobbe noen, det var jeg bare seks måneder i Norge jeg kunne ikke snakke mye og forstår. Når det kommer en kunde å spørre meg når jeg kan ikke svare eller jeg forstår ikke hva de sier. Det er litt vanskelig og flau når du forstår ikke eller når kunder blir sint eller - Nadia

Nadia opplevde at kunder kunne bli sint når hun ikke forsto dem. Dette opplevdes som en vanskelig situasjon. Malika har også opplevd språkutfordringer på arbeidsplassen. Hun var i språkpraksis på en voksenopplæringskole, hvor folk snakket tilnærmet bokmål. Da hun begynte i praksis som barne- og ungdomsarbeider i SFO, ble hun imidlertid møtt av barn som snakket annerledes enn voksne. «(...) På grunn av at på voksenopplæringskolen snakker vi bokmål blir det litt vanskelig å forstå dialekten i barnehagen, spesielt med de små barna som snakker». Overgangen fra snakke med voksne til barn ble en utfordring for Malika. Barna snakker en bredere dialekt enn de voksne. Disse språkproblemene kan tyde på at introduksjonsprogrammets språkopplæring ikke fokuserer nok på uformelt språk, slik som Malika og Maria snakket om.

Mestring på arbeidsplassen kan knyttes til et positivt selvbilde. Strabac og Valenta (2015) skriver om hvilken betydning yrkesdeltakelse kan ha for innvandrere, at arbeidsplassen kan være en viktig arena for kontakt med den øvrige befolkningen, og at det å ha en jobb kan være en viktig kilde til et positivt selvbilde. Maria forteller at det å jobbe gir noe positivt i livet, og Shadia snakker om hvordan hun trives på jobben, og liker følelsen av å hjelpe folk og være til nytte. Dette bidrar trolig til et positivt selvbilde.

«Støtte fra mannen»

Støtte fra mannen om å være yrkesaktiv, kan være en viktig faktor for kvinners yrkesaktivitet. Nadim og Fjell (2019) viser i rapporten sin at kvinner og menn med høyere utdanning er mer positive til kvinners yrkesdeltakelse. Samtidig viser det at organisering av familie er tett knyttet til religion, og at dette kan være svært robust i møte med nye strukturer og impulser. Når det gjelder mine informanter opplever samtlige at mennene deres er støttende til at de skal være yrkesaktive. Amina forteller at hennes mann er opptatt av at hun ikke bare skal sitte hjemme.

(...) Ja, han ønsker. Han hele tiden, han står med meg, og han sier du må bli sånn og sånn, det er ikke bra å sitte hjemme alene og sånn. Du må studere, du må kanskje ha utdanning, du må ha jobb og jobbe, det er greit her i Norge – Amina

Mannen til Amina virker å være en god støttespiller til Maria i hennes søken etter jobb. Kommentaren hans «du må ha jobb og jobbe, det er greit her i Norge», tyder imidlertid på at det ikke er like normalt for kvinner å jobbe i Syria, og at det ikke blir sett på som en selvfølge. Etter maktskiftet i Syria på 2000-tallet har andelen kvinner i yrkeslivet gått ned, og antallet husmødre har økt (Alsaba & Kapilashrami, 2016). Selv om Amina har drevet egen frisørsalong i Syria, har nok ikke det vært normen. Amina sin mann har høyere utdanning fra Syria, noe som samsvarer med tidligere forskning om at menn med høyere utdanning er støttende til kvinners yrkesdeltakelse (Nadim & Fjell, 2019).

Slik som Amina opplever Nadia også at hennes mann er positiv til hennes utdanning. I tillegg har han hjulpet henne med å søke seg til høyere utdanning på et universitet. Jamila opplever at mannen hennes er veldig positiv til at hun skal jobbe, men at han ikke helt ser poenget i at hun går på skole. «Ja, han sier ifra til meg, hvorfor du kommer på skolen, vanskelig for deg, du kan jobbe». Mannen til Jamila virker dermed å være skeptisk til at hun går på skole, men er

støttende til at hun skal jobbe. Der begge mennene til Amina og Nadia har høyere utdanning, har ikke mannen til Jamila det. De kan dermed samsvare med Nadim og Fjell (2019) sin forskning som viser at menn og kvinner med høy utdanning er mer positive til kvinners utdanning enn de med lav utdanning. Imidlertid er han støttende til hennes yrkesdeltakelse, men ikke utdanning. Jamila kommer altså i en konfliktsituasjon mellom hva mannen hennes mener og hva hennes rådgiver i kommunen mener.

Jeg går og snakker, men rådgiver og min lærer snakker bare kom til skole og sånn. Jeg har på skole, jobbet også ett år, etterpå lærer sa ifra til meg «du trenger å lære mer» jeg snakker «ja», hun sa du kan komme på skole også. Jeg stoppet i jobben min litt, og etterpå jeg kommer til nå jeg lærer norsk – Jamila

Jamila forteller at hun jobbet som renholder i ett år, men at rådgiveren hennes mente at hun burde gå videre på skolen for å lære mer norsk. Hun har dermed kommunen på den ene siden som mener hun trenger å lære seg mer norsk før hun begynner i en ny jobb. På den andre siden har hun mannen som mener at skolen er for vanskelig for henne, og at hun i stede burde jobbe. En kan si at hun står i mellom forventninger fra Syria, mannen, og Norge, kommunen. Det er en selvsosialiserende prosess, hvor Jamila valgte å følge rådgiverens råd om å fortsette på skolen.

Sara og Malika hadde begge avtaler med mennene sine om deres yrkesaktivitet og utdanning. Malika og mannen hadde en avtale om at hun skulle jobbe da hun var ferdig utdannet. Dette skjedde imidlertid ikke. Etter endt utdanning fikk hun barn, og av den grunn kom hun aldri ut i arbeidslivet. Mannen til Sara hadde et ønske om å gifte seg med en kvinne som studerte og jobbet. Sara tar nå en master ved siden av jobben, og forteller at mannen hennes hjelper henne med studiene. Mannen til Sara har selv høyere utdanning, mens Malika sin mann ikke har det. Hans intensjon om å støtte var ikke mindre selv om han ikke har høyere utdanning. Dette står dermed i kontrast til Nadim og Fjell (2019) sin forskning om at menn med høyere utdanning er med støttende til kvinners yrkesdeltakelse, samtidig som at mannen til Sara konstaterer forskningen.

Alle mennene virker å være støttende til kvinnenens utdanning eller jobb. Det tyder på at kjønnskonservatismen ikke står så sterkt. Det kan også være et tegn på at de har tilpasset seg det norske samfunnet. Bare tre av fire informanter jobbet i Syria, og det virket ikke som at

mennene presset noe spesielt på konenes yrkesaktivitet der. Etter de har kommet til Norge er imidlertid samtlige av mennene positive til at deres koner skal jobbe. I tillegg til kvinnene er mennene også i en selvsosialiserende prosess hvor de er i kontinuerlig læring og tilpasser seg den nye konteksten. En kontekst hvor kvinner jobber på lik linje med mennene.

Hvordan familiene organiserer seg innad, kan formes av relative ressurser, og/eller tilgjengelig tid. Relative ressurser er en teori som bygger på at par inngår ulike former for forhandlinger om hvem som skal gjøre hva i familien. Ofte er det slik at mannen har høyere lønn, eller de beste forutsetningene til å gjøre karriere, noe som kan føre til at han for eksempel gjør mindre husarbeid. I tillegg er det slik at arbeidsfordelingen mellom menn og kvinner ofte kan være robust del av en persons og/eller en samfunnskulturell kapital (Kavli, 2012). Blant mine informanter har flertallet hatt en tradisjonell arbeidsdeling i Syria, hvor far har vært forsørger og mor omsørger. Med unntak av Maria, Sara og Amina, hvor de har delt på forsørgerrollen. Imidlertid virker ikke denne arbeidsfordelingen å være like robust i møte med den norske kulturelle kapitalen, som Hanne C. Kavli (2012) konkluderer med. Selv om fire av syv informanter var husmødre i Syria, er mennene veldig støttende til at konenes yrkesdeltakelse i Norge. Informantene og mennenes relative ressurser i form av arbeidsfordeling virker dermed å ha tilpasset seg den norske normen med to-forsørgermodellen.

Oppsummering

Yrkesaktiviteten til kvinner i Norge og Syria er ulik. Informantene kommer fra et samfunn i Syria hvor kvinner ikke forventes å jobbe, hvor det er viktigere at kvinnene er hjemme med barna. I Norge forventes det at kvinner jobber, og det er lagt til rette for det. Informantene opplever også at norske kvinner har større innflytelse enn i Syria da jobbmulighetene er større i Norge enn i Syria. Høye levekostnader i Norge medfører at samtlige informanter også ser det som nødvendig å delta i arbeidslivet. De opplyser også at mestringfølelse fører til at de trives i jobben eller praksisen de har. Likevel gjør mange av informantene det til et kostnadsspørsmål, og oppfatter at norske kvinner jobber av økonomiske årsaker, ikke at de ønsker det.

Når det gjelder opplevelse av det norske arbeidsliv, opplever informantene det som mest positivt. De møter arbeidsgivere som lytter og som ikke er autoritære, de opplever å kunne arbeide med det de vil, at deres menn støtter dem, og at de kjenner på mestring. Samtidig

opplever de noen mindre positive aspekter, som at kolleger ikke alltid er imøtekommende, at hijaben kan være en grense for å få jobb, at det kan oppstå språkproblemer, og at arbeidsgivere ikke gir dem en sjanse og muligheter til arbeid. Dette samsvarer med Nadim og Fjell (2019) som skriver at innvandrerkvinner som søker jobb kan møte på arbeidsgivere med fordommer og skepsis til religiøse kjennetegn som hijab, og at de dermed kan slite med å få innpass i det norske arbeidslivet.

6.2 Omsorgsansvar i Syria og i Norge

I dette delkapittelet skal vi se på hvordan omsorgsansvaret er forskjellig i Syria og Norge. Tidligere forskning viser at barnehage og barneomsorg kan være avgjørende for mors yrkesaktivitet (Nadim & Fjell, 2019). Hvilke erfaringer har informantene når det gjelder dette?

«Bare damer som kan passe barn»

Tidligere forskning viser at det å få barn har større betydning for mors yrkesaktivitet og utdanning enn fars. Det har en større negativ effekt for kvinner enn det har for menn (Nadim & Fjell, 2019). Amina sier seg enig i dette, «...men i Syria det er bare en ting forskjellig, for når du studerer kan ikke mannen sitte hjemme med barnet. Nei det kommer med familie, eller bestemor, eller søstre, og hjelpe damen for å passe barn, om det er barnehage eller ikke». Amina forteller videre at menn ikke blir hjemme fordi de ikke vet hvordan de skal passe på barn. Dette grunnet at i Syria er det bare damer som passer barn. Dermed får barn større påvirkning på mors yrkesdeltakelse og utdanning enn fars, noe som samsvarer med Nadim og Fjell sin rapport (2019). De konkluderer med at menn ikke opplever den samme negative effekten av barn på sin yrkesdeltakelse, som det kvinner gjør.

I husholdningen til Malika deler de på oppgavene. Begge to tjener penger og blir hjemme med syke barn, han med fast jobb og hun i praksis.

(...) Men vi deler de oppgaver og aktiviteter som for eksempel, min mann betaler husleie og bilforsikring, og alt det som han trenger. Og eller for eksempel barnehagen og SFO, og vi deler det. Og når blir det syke barn deler vi de dagen. Barna mine er syke for eksempel deler vi denne uken, tre dager meg to dager han, eller motsatt - Malika

I familien til Malika deler hun og mannen på oppgaver i hjemmet. Der mannen betaler husleie og bilforsikring, deler de på å betale SFO og barnehagen. Når barna blir syke deler de på være hjemme med barnet. Selv om de deler på oppgavene er fordelingen ganske kjønnsstradisjonell, hvor mannen tar av seg typisk «manneoppgaver». Imidlertid er delingen av sykedager med barnet likestilt. Barna virker dermed ikke å ha en betydelig mer negativ effekt på mors yrkesdeltakelse enn fars, slik som Nadim og Fjell (2019) fastslår i sin rapport.

En annen grunn til at barn har en mer negativ effekt på mødre enn fedre, er at syriske kvinner bare får tre måneder permisjon og fedre får ingenting. Malika forklarer at dette var avgjørende for at hun valgte å ikke arbeide etter endt utdanning. Foreldrepermisjonen er betydelig ulik den norske, noe Malika er informert om. Det kan også virke som at hun ikke hadde vært hjemmeværende mor om hun bodde i Norge da barna var små. En lengre foreldrepermisjon kan dermed skape muligheter for kvinner å delta i arbeidslivet, mens den korte permisjonen i Syria kan ha motsatt effekt.

«Ett år er for tidlig å begynne i barnehagen»

I Norge begynner barn i barnehagen etter fylte ett år. Samtlige informanter synes dette er for tidlig. Flere av de har forståelse for hvorfor praksisen er slik i Norge, grunnet mødres deltakelse i arbeidslivet. De synes likevel det er vanskelig å gi fra seg barnet så tidlig, og de fleste mener tre år er den ideelle alderen å sende barn i barnehage. Nadim og Fjell (2019) sin rapport viser at innvandrerfamilier i mindre grad bruker barnehage, men at så godt som alle barn går i barnehagen i alderen tre til fem år. Informantenes opplevelser samsvarer dermed med rapportens funn. Sara, som jobber som lærer og har tre barn, forteller at hun i begynnelsen var skeptisk til at barn begynner så tidlig i barnehagen, men at etter hun hadde gjennomført to jobbrelevante kurs forsto at systemet ønsker å hjelpe barn med å mestre livet. Likevel tror hun at det er bedre om barna er to eller tre år før de begynner i barnehagen. Dette stemmer med Kavli (2012) sine funn som viser at innvandrere er mer skeptisk til en småbarnsmor i lønnet arbeid, noe som betyr at alderen til barna har betydning for kvinners yrkesdeltakelse. Amina, som har fagbrev som frisør og har fem barn, mener barnehagen er en viktig arena for barn å lære seg norsk. I Syria, derimot, er det vanlig å ikke sende barn i barnehagen når mor ikke arbeider. «Når det jobber kan du sende til barnehagen, men nå her i Norge, nei det er greit å ha etter ett år». Både Amina og Sara virker dermed å ha tilpasset seg den norske normen.

Videre forteller Sara om hvordan det er litt vanskelig å passe på barn og samtidig jobbe her i Norge. I Syria har de slektninger som kan hjelpe, mens foreldrene jobber. «Når jeg har jobbet som vikariat, jeg har den første jente og jeg går til min jobb som vikariat i tre dager, så mamma og søstrene mine kan passe på barnet mitt». Hun understreker imidlertid at hun opplever at Norge prøver å hjelpe familier med to yrkesaktive foreldre, ved å la barn begynne i barnehagen når de er ett år. «Men jeg tror at de her i Norge de prøver å hjelpe familier for eksempel etter ett år barn kan gå i barnehage, og etterpå mann og kvinne må jobbe til mestre livet». Hun ser dermed betydningen av at barn begynner så tidlig i barnehagen, for at mor og far kan fokusere på jobb og studier. Fra Syria har Sara med seg normen om at barn begynner i barnehagen når de fyller tre år. Etter at hun kom til Norge ser hun imidlertid at hun må omstille seg, fordi hun ikke har noe familie som kan passe barna. Dette er et eksempel på en selvsosialiserende prosess, der hun tilpasser aspirasjonene om at barna skulle begynne i barnehagen som treåringer, med begrensningene, mangel på familie, og mulighetene, barnehagen, hun møter i Norge.

Malika, som har fem års utdanning fra Syria, opplever også at Norge tilbyr alternativ omsorg når de ikke har annen familie som kan hjelpe til.

Jeg jobber fra halv åtte til halv fire hver dag. Og vi som er flyktninger, flyktning har ikke familie som kan passe barna, som bestemor eller bestefar. Så det er helt fint at dere har noe som heter SFO, som barna kan gå på etter skolen, eller før skolen, når foreldre jobber. Det er veldig viktig, men det er dyrt - Malika

For Malika er SFO veldig hjelpsomt og viktig, da hun og mannen jobber fulle dager, samtidig som at de ikke har familie som kan passe barna. Imidlertid synes hun det er et dyrt alternativ. Hun synes det optimale er at familien passer barna, men da de ikke bor i Norge, er SFO en god løsning. Igjen ser man hvordan syriske kvinner omstiller seg for å tilpasse seg det norske samfunnet. Nadia, som går apotektekniker og har tre barn, er også blant dem som synes at barnehage for ettåringer er greit når foreldrene jobber. Dersom en av foreldrene ikke jobber, og ingen andre kan passe barnet, synes hun det er greit at man venter med barnehage til barnet er to eller tre år.

Jeg tror at hvis foreldrene jobber ja det er greit, ett år. Barna må gå i barnehagen. Men hvis denne barna for eksempel mor eller far som jobber ikke eller har noen andre fra familie kan

passer på ..., kanskje det er to til tre år å gå til barnehagen. Men hvis det er ikke noen som passer på, ja, hvis foreldrene jobber, man kan ikke slutte i jobber, ikke sant - Nadia

Barnehagen er et godt alternativ når foreldrene jobber, men dersom mor eller far eller noen andre i familien kan passe barnet syns Nadia at barnehagen kan vente til barnet er to eller tre år. Nadia er veldig tydelig på at hun ikke syns at foreldre skal slutte i jobben for å passe barn. Hun er dermed også i en selvsosialiserende prosess, hvor hun står mellom det hun har med seg fra Syria og det som forventes i Norge.

Maria, som har en bachelor og ett barn, forteller at hun ikke ønsker at barnet skal gå barnehagen på full tid. Hun ønsker imidlertid en femti prosent stilling slik at hun kan være hjemme med sønnen to av fem dager. Hun begrunner dette med at hun ikke syns at det er bra for barn å begynne så tidlig i barnehagen. Likevel sier hun «Kan jeg ikke bli den, eh, til tre år med sønnen her igjen. Ja, derfor jeg tenker ja, jeg må akseptere denne situasjonen. Det var litt vanskelig». Maria innser at hun ikke kan være hjemme med barnet, til han fyller tre år, og sier at hun må akseptere den norske situasjonen. Slik som de andre informantene drar barnet Maria mellom det syriske og det norske i en selvsosialiserende prosess. Hun inngår et kompromiss hvor hun ønsker å jobbe deltid, slik at hun kan være med sønnen to dager i uken, samtidig som at hun kan jobbe de resterende tre dagene. For henne blir dermed deltidsarbeid en løsning i en vanskelig mellomposisjon. Til tross for at Nadim og Fjell (2019) kommer fram til at innvandrerkvinner er en gruppe som oftere velger deltidsarbeid, er Maria den eneste informanten som nevner dette som et ønske. At Maria har høyere utdanning og ønsker å jobbe deltid stemmer med Kavli og Nicolaisen (2016) som mener at høyere utdanning har mindre betydning for ønsket arbeidstid blant innvandrerkvinner enn blant etnisk norske kvinner.

«Familieforventninger»

I rapporten «Kjønn, arbeid og innvandring» (2019) konkluderer Nadim og Fjell som nevnt at barn kan ha en negativ effekt på mødres yrkesaktivitet. I tillegg viser tidligere forskning at syriske kvinner er blant innvandrergruppene som får flest barn. Kan det ha en forsterkende effekt, hvor syriske kvinner møter på ekstra utfordringer ved yrkesdeltakelse? Flere har nevnt at de syns barnehage og SFO er dyrt, og kostnadene blir større med flere barn. Likevel har informantene fortalt at de store kostnadene motiverer dem til å jobbe, og alle har planer om å være yrkesaktiv. I dette tilfelle virker ikke de store kostnadene ved å ha mange barn som må i barnehage eller SFO, å være et hinder for informantenes yrkesaktivitet.

Informantene mine har variert antall barn. Maria har foreløpig ett barn, men sier at hun i hvert fall vil ha ett til. Malika har to barn, og ønsker ikke flere. Nadia og Sara har tre barn, Shadia har fire barn, og Jamila og Amina har fem barn hver. Informantene forteller at det er normalt å få mange barn i Syria. Dette samsvarer med statistikk fra Statistisk sentralbyrå (tabell 3) som viser at Syria er den innvandrerguppen som får flest barn. Amina vet for eksempel om syriske familier som har ni og tolv barn, men Shadia påpeker at ikke alle syriske kvinner får mange barn. Hun mener det er mer normalt når man bor små steder, og at folk i byer får færre barn. Maria, som har ett barn og som er kristen, forteller at kristne syrere ikke får like mange barn som muslimer.

(...) Ja, kristen har ikke så masse barn som muslim. Men også det er masse familie, ikke masse sånn kan du se 25 % av de kristne som også vil ha masse barn. Men ja, den mest vil ikke ha masse barn, men hvis det er ikke masse barn det er tre barn, Haha, ikke mindre - Maria

Maria forteller at noen kristne også ønsker mange barn, men at de som oftest ikke vil ha så mange som muslimer. Få barn har imidlertid ulik betydning i Syria og Norge. Der tre barn er få barn i Syria, er tre barn over gjennomsnittet i Norge (tabell 3). Dette har Maria lært etter at hun kom til Norge.

På spørsmål om hvorfor syriske kvinner får så mange barn, omfatter hovedsakelig svarene religion og kultur. Malika forteller at dersom man får mange barn kan barna gi støtte til foreldrene når de blir eldre og får jobb. Det finnes nemlig ingen tradisjon for offentlig støtte i deres kultur. Sara mener mange barn er religiøst betinget.

(...) Ja, fordi for eksempel det har noen relasjoner med religion. For eksempel religionen det er bra å ha mange barn fordi den profeten Mohammad, hvis du har hørt om, har sagt i denne meningen at det er bra å ha, om arabiske land, at det er bra å ha mange barn. Fordi det å ha mange barn som markerer oss som arabiske land, fra andre land - Sara

Med andre ord mener Sara at muslimer skal få mange barn fordi det skiller arabiske land fra andre land. Religiøse grunner virker dermed å ha en innvirkning på antallet barn syriske kvinner får. Om disse kvinnene eller andre syriske kvinner kommer til å tilpasse seg Norge er litt vanskelig å vite da det er en ny innvandrerguppe. Mange av informantene hadde barn før

de kom til Norge, og andre fikk barn etter kort tid i Norge. Neste generasjon gir kanskje fasiten på om de tilpasser seg det norske. Hanne C. Kavli (2015) sin forskning viser imidlertid at holdninger knyttet til barneomsorg ofte er tett knyttet til religion, og er derfor relativt robust i møte med andre strukturer og impliser. Da årsaken til at syriske kvinner får mange barn er religiøst betinget, kan det hende at de ikke endrer adferd. Ifølge Statistisk sentralbyrå (tabell 3) ser man imidlertid at samlet fruktbarhetstall hos syriske kvinner har gått ned fra 2017 til 2018. Det kan være et tegn på at kvinnene tilpasser seg det norske, gjennom en selvsosialiserende prosess.

Flere av informantene forteller også at det er om å gjøre å få minimum én sønn i familien. Dette medfører ofte mange jentebarn i forsøket på å få en sønn. Sara forklarer; «For eksempel, jeg har fem barn som er gutter, og så mennesker skal snakke om meg. Hvis jeg har bare jenter kanskje mennesker skal ikke kjenne meg etterpå, etter jeg skal dø». Dersom en har fem barn som er gutter, blir foreldrene husket, men dersom en bare har jenter vil ikke foreldrene bli husket etter sin død. En sønn vil bringe familieæren videre, slik at folk vil fortsette å snakke om familien. Shadia forteller også om betydningen av å få gutter. Dersom man ikke får sønner vil navnet til familien forsvinne. Om en bare får jenter tar de ektemannen sitt navn når de gifter seg, og dermed videreføres ikke familienavnet. Slik vil familien og familienavnet bli glemt. Dette er årsaken til at noen syriske familier får mange barn.

En siste forklaring til hvorfor syriske kvinner får mange barn er at mange opplever press fra naboer og slekt. Flere av informantene forteller om et slikt press. Nadia forteller hvordan bestemoren, svigermor og moren hele tiden sier «*du må få flere barn, mer barn*». Sara forteller om lignende opplevelser.

(...) For eksempel i Syria hvis en kvinne bare har ett barn, eller én gutt og én jente, alle mennesker skal starte å snakke «å hvorfor hun har bare to barn, hvorfor hun har ikke mange?», alle mennesker, naboer, slektninger, alle. Men her i Norge det er bra det er privat ting. Bare du og mannen din bestemmer hvor mange - Sara

I Syria er det kultur for å blande seg inn i andres livssituasjon, som igjen skaper et press til å få flere barn. Maria forteller om et lignende press. Hennes svigermor, som er muslim, spør hele tiden når de skal få et barn til. At hennes egen familie ikke har stilt de samme spørsmålene, tyder på at det ikke er like viktig med mange barn hos kristne. Shadia forteller at

hun ikke har kjent på presset fordi hennes førstefødte er en gutt. Det indikerer at syriske kvinner i større grad kan oppleve sosial kontroll enn norske kvinner.

Ifølge tidligere forskning kan antall barn være avgjørende for omfanget av omsorgsoppgaver. Omsorgsbyrden er også størst når barna er små, og andelen kvinner som er yrkesaktiv er lavest når barna er små (Hanne C Kavli & Nadim, 2009). At syriske kvinner er den landgruppen som ifølge Statistisk sentralbyrå (tabell 3) får flest barn, kan det ha betydning for deres yrkesdeltakelse. Siden det er normalt å sende barna i barnehage etter fylte tre år, og det er lite foreldrepermisjon til mødre, så kan det føre til at kvinner blir enda lenger hjemme når de har mange barn.

Oppsummering

Informantene mine befinner seg i en slags mental mellomposisjon, deres kulturelle ballast er fra Syria, men de må forholde seg til den norske kapitalen. Det fører dem inn i en selvsosialiserende prosess, hvor de er i kontinuerlig læring, og hvor de må inngå kompromisser. For eksempel synes samtlige at ett år er for ungt til å begynne i barnehagen. I møte med det norske samfunnet og de norske normene, omstiller de seg og ser hvorfor det er slik i Norge. De godtar situasjonen, selv om de ikke mener det er optimalt for barna. Det er tydelig at de har et ambivalent forhold til den norske barnehagepraksisen. De mener ett år er for tidlig å begynne i barnehagen, men samtidig at det er en fordel for en yrkesaktiv kvinne. Maria er den eneste som ønsker å få til en ordning hvor hun jobber deltid, slik at hun kan være hjemme med sønnen to dager i uken. Dette er hennes kompromiss, mellom hennes aspirasjoner og muligheter, og begrensningene hun møter i Norge. Fruktbarhetstallene fra Statistisk sentralbyrå (2019) viser også at antallet barn syriske kvinner får har gått ned fra 2017 til 2018, noe som også kan tyde på at de tilpasser seg normen i Norge. Mine informanter har ikke bodd lenge i Norge, og flere har fått barn før de kom hit. Om de har tilpasset seg Norges fruktbarhetstall er dermed vanskelig å vite, men de er trolig i en selvsosialiserende prosess, hvor de kjenner at deres normer fra Syria blir utfordret av de norske normene.

At informantene er bevisst på forskjellene i Syria og Norge, angående yrkesaktivitet og omsorgsansvar, tyder på at de er i en selvsosialiserende prosess. De har tilegnet seg kunnskap om det norske, og sammenligner det med det syriske. Det kan virke som at de mer og mer setter pris på det norske.

7. Avsluttende diskusjon og konklusjoner

I Norge og Norden står to-forsørgermodellen og to-omsørgermodellen sterkt, hvor kvinners yrkesdeltakelse og menns deltakelse i omsorgsarbeidet er grunnpilarer i modellene. Siden 2014 har innvandringen fra Syria økt kraftig, og tradisjonelt sett kommer de fra en kultur hvor tradisjonelle kjønnsroller står sterkere. Historisk sett har syriske kvinner hatt en aktiv rolle innen arbeidslivet og utdanningssektoren, men etter en økonomisk nedgang på 1980-tallet og Bashar al-Assad overtok makten etter sin far på 2000-tallet, har husmorrollen fått en økt prioritet. Statistikk fra Statistisk sentralbyrå (2020) viser at syriske kvinner er den innvandrerguppen i Norge som er minst yrkesaktive. Denne statistikken er imidlertid blant sjelden tidligere forskning som inkluderer syriske kvinner, da det er en relativ ny innvandringsgruppe. De fleste syriske innvandrerne kom i tidsrommet 2014-2018, de fleste gjennom familiegjenforening. Den tidligere forskningen som omhandler syriske innvandrere og yrkesaktivitet er statistikk, ellers finnes det forskning som ser på faktorer som kan spille inn for innvandrerkvinner generelt i det norske arbeidslivet. Derfor ønsker jeg å få et innblikk i syriske kvinners opplevelser, forståelse og erfaringer med det norske arbeidsliv. Problemstillingen min er «*Hvilke muligheter og begrensninger opplever syriske kvinner når det gjelder yrkesaktivitet i Norge?*».

Da jeg har slått sammen analyse og diskusjon i denne oppgaven, kommer jeg til å oppsummere i tillegg til å konkludere i dette kapittelet.

7.1 Betydningen av human kapital

Ser man på andelen yrkesaktive, er syriske innvandrere blant de minst yrkesaktive landgruppene. I tillegg er det en betydelig forskjell blant kjønnene, hvor mennene er mer yrkesaktive enn kvinnene (Statistisk sentralbyrå, 2020). I denne sammenheng er det viktig å ta i betraktning at syriske innvandrere er en ny innvandrergruppe, og at mange av kvinnene har kommet via familiegjenforening, som betyr at mange av mennene har kommet lenger i integreringsprosessen. Det er store variasjoner mellom innvandrergupper når det kommer til yrkesaktivitet. Mine funn viser at høyere utdanning og arbeidserfaring som syriske kvinner tar med seg fra hjemlandet er avgjørende for deres yrkesdeltakelse. De som har høyere utdanning og arbeidserfaring får forttere innpass i det norske arbeidslivet, enn de med lav utdanning og ingen arbeidserfaring. Dette samsvarer med tidligere forskning og teorien om human kapital.

Det er kun to av mine informanter som har høyere utdanning og arbeidserfaring fra Syria. Maria har finansutdannelse og jobberfaring fra både Syria og Tyskland. Sara har utdanning innen pedagogikk og jobbet flere år i Syria. Begge informantene har hatt en kortere vei inn i arbeidslivet enn de andre informantene. En forklaring på deres raske innpass i det norske arbeidslivet ser også ut til å være at deres medbrakte kunnskap er kompatibel med kravene om kunnskap som stilles i det norske arbeidslivet. Disse funnene viser at høyere utdanning og arbeidserfaring har gitt Sara og Maria muligheter til å få innpass i det norske arbeidslivet. Syriske kvinners human kapital, i form av høyere utdanning og arbeidserfaring fra hjemlandet, samt medbrakt kunnskap som er kompatibel med kunnskapskravene som stilles i Norge, har dermed stor betydning for deres yrkesaktivitet.

Funnene mine viser også at informantene uten høyere utdanning og arbeidserfaring fra Syria, alle har måttet ta grunnskole eller videregående skole etter at de kom til Norge. Mangel på høyere utdanning og arbeidserfaring har dermed skapt begrensninger med å komme ut i det norske arbeidslivet. Amina har høyere yrkesfaglig utdanning og arbeidserfaring fra Syria. Likevel sliter hun med å få innpass som frisør i Norge. Hun opplever begrensninger på tross av sin bakgrunnen. Mangel på kunnskap, i dette tilfellet å klippe kort hår, setter henne dårligere rustet for det norske arbeidslivet. Kunnskap som ikke er kompatibel skaper altså begrensninger for Amina sin yrkesdeltakelse.

Når det gjelder det første analysespørsmålet: *«Er kompetansen, i form av høyere utdanning og arbeidserfaring, fra Syria kompatibel med kunnskapen i Norge?»*, viser funnene mine at Sara og Maria opplever at kompetansen de har med seg fra Syria er kompatibel med kunnskapskravene som stilles i det norske arbeidslivet. Amina på sin side opplever imidlertid ikke at hennes kunnskap er kompatibel med kravene som stilles i norske frisørsalonger.

Videre funn viser hvordan Amina opplever at en religiøse markør skaper utfordringer med å finne seg jobb i Norge. Hijaben hun bærer for religiøse grunner oppleves å skape skepsis hos norske arbeidsgivere. En investering i å tilpasse seg den norske kapitalen har derfor vært å bytte ut hijaben med en lue. Imidlertid har ikke luen som en investering gitt de resultatene som Amina håpet. Der human kapital vektlegger investeringer for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital som avgjørende for innvandrerkvinner å få innpass i det norske arbeidslivet, viser dette funnet at ikke alle investeringer skaper muligheter for yrkesdeltakelse.

Amina opplever at hijaben og luen skaper begrensninger for hennes yrkesdeltakelse. Nadia har satt ord på dette: «...hijab er litt som en grense for jobb».

«Hvilke investeringer gjør de syriske kvinnene for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital?» er det andre analyse spørsmålet, og funnene mine viser at informantene gjør ulike investeringer. Amina bruker som nevnt lue i stede for hijab, og Shadia har tilpasset klærne sine til en jobb i barnehage. En investering alle flyktninger og syriske kvinner har vært innom er å delta i introduksjonsprogrammet i regi av de norske kommunene. Målet til programmet er å få flyktninger ut i utdanning eller arbeid, og de tilbyr språkopplæring, språkpraksis, og mentorprogram for å oppnå målet. De fleste av informantene opplever at programmet er en god investering. Nadia forteller at introduksjonsprogrammet er som en nøkkel til å få jobb i Norge. Jamila forteller at programmet har lært henne praktiske ting, som å betale husleie, men også at det har vært viktig for å lære seg det norske språket. Gjennom introduksjonsprogrammet har de også vært i språkpraksis som har gitt dem erfaringer med det norske arbeidslivet. Jamila fikk for eksempel deltidsjobb som renholder en periode etter praksisen. Introduksjonsprogrammet har dermed vært en god investering for flere av informantene til å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital, og de har opplevd at det har skapt muligheter for deres yrkesdeltakelse.

Maria og Sara på sin side er ikke like positive til programmet som de andre informantene. Som to høyt utdannede kvinner virker de å ha andre og høyere krav og forventninger til et slikt program. På eget initiativ har Sara heller tatt språkkurs på universitetet, mens Maria har meldt seg på kommunens mentorprosjekt. Dette viser hvilke ressurser disse høyt utdannede kvinnene har, og at de er bedre rustet til å tilegne seg det som må til for å få seg jobb i Norge. Dette samsvarer med Kavli og Nicolaisen (2016) sin forskning som viser at kvinner med høyere utdanning trolig vil være bedre rustet til å tilegne seg ferdighetene de måtte mangle for å finne seg jobb. Igjen ser en hvordan human kapital skaper muligheter for yrkesaktivitet.

For å besvare problemstillingen viser mine funn at syriske kvinner opplever at human kapital skaper både muligheter og utfordringer. Høyere utdanning og arbeidserfaring fra Syria, kompetanse som er kompatibel med kunnskapskravene som stilles i det norske arbeidslivet, og investeringer for å opparbeide seg ny landspesifikk human kapital, har betydning for informantenes yrkesaktivitet. Høyere utdanning og arbeidserfaring skaper muligheter for å få et innpass i det norske arbeidsliv. Dette er Maria og Sara gode eksempler på. Jamila, Nadia

og Shadia er eksempel på at det er en lenger vei til yrkesaktivitet uten høyere utdanning eller jobberfaring fra Syria. Maria og Sara er også eksempler på hvordan kompatibel kompetanse skaper muligheter, mens Amina er et eksempel på at mangel på kompatibel kompetanse skaper begrensninger. Gode investeringer, som introduksjonsprogrammet for noen og mentorprogrammet, skaper også muligheter for syriske kvinners yrkesdeltakelse. Mislykkede investeringer som Amina sin lue skaper imidlertid begrensninger.

7.2 Selvsosialisering – ambivalens og kompromisser

Selvsosialisering handler om hvordan innvandrerkvinnens aspirasjoner møter nye muligheter og begrensninger i det norske arbeidslivet. Dette er en dynamisk prosess, hvor kvinnene er i en konstant læreprosess, og hvor kompromisser mellom aspirasjoner, muligheter og begrensninger kan bli løsningen (Heinz, 1999; Orupabo, 2016). Mine funn viser at informantene opplever å stå i en mellomposisjon, med den syriske medbrakte kapitalen på den ene siden, og den norske kapitalen på den andre siden. De er i en aktiv læreprosess, og de tyr til kompromisser for løsninger. Denne posisjonen kommer tydelig fram i alle intervjuene. For eksempel bruker informantene mye tid på å sammenligne Norge med Syria, noe som understreker at de er i kontinuerlig læring og at de tilpasser seg det norske gradvis. Når det kommer til det tredje analysespørsmålet: «*Foregår det en aktiv læreprosess hos de syriske kvinnene?*», viser dermed funnene mine at det foregår en aktiv læreprosess hos informantene mine.

Det fjerde analysespørsmålet spør «*Hvordan foregår den aktive læringsprosessen?*».

Læringsprosessen skjer i møte med det norske samfunnets forhold til yrkesaktivitet og omsorgsansvar. For eksempel kommer den fram når de møter forventninger til kvinners yrkesaktivitet. I Norge er det en forventning om at kvinner skal jobbe, mens i Syria er det heller forventninger om at kvinner skal prioritere familie og hjem, mens mannen blir sett på som den viktigste forsørgeren. Det er også normalt at kvinner slutter i utdanning eller jobb når de blir gift og får barn. Malika har fem års utdannelse, men etter endt utdanning ble hun hjemmeværende mor. Det finnes likevel kvinner som velger å fortsette med utdanning eller jobb, slik som Amina, Sara og Maria, etter de har giftet seg eller fått barn. Forskjellen på forventninger om arbeid i Syria og Norge er noe informantene reflekterer mye rundt. Sammenligningen er i seg selv et tegn på at de er i en selvsosialiserende prosess, hvor de er i en aktiv læreprosess, og hvor de reflekterer rundt hvilke muligheter de som kvinner har når

det gjelder yrkesaktivitet. Et eksempel er at de ser mulighetene til å velge det yrket som de selv ønsker, fordi arbeidslivet i Norge er mindre kjønnsdelt i Norge enn i Syria.

Et annet interessant funn knyttet til syriske kvinners oppfatning av yrkesaktivitet i Norge, er hvordan informantene gjør temaet om yrkesaktivitet om til et kostnadsspørsmål. Det vil si at når de snakker om hvorfor kvinner jobber i Norge, så forstår de det slik at norske kvinner må jobbe på grunn av store kostnader, knyttet til for eksempel barnehage og SFO. Imidlertid ser de ikke nødvendigvis at norske kvinner ønsker å jobbe, og at kvinners yrkesaktivitet er en viktig og essensiell del av det norske modellen. Dette viser hvordan informantene ikke er ferdig «utlært», og at de fremdeles er i læring for å opparbeide seg den norske kapitalen. Samtidig opplever informantene mestring og trivsel på jobb og praksis, som gir mersmak. Shadia forteller for eksempel om hvordan hun på jobben liker å hjelpe folk, og at folk trenger hennes hjelp. Nadia forteller at hun var skeptisk til å jobbe før hun var i praksis, men hun opplevde å trives med jobben. Her ser vi også elementer i en selvsosialiserende prosess, hvor Nadia sin tro på å lykkes endret seg etter positive erfaringer fra praksis og det norske arbeidslivet. Det viser også hvordan yrkesaktivitet og mestring på jobben kan skape et positivt selvbilde slik som Strabac og Valenta (2015) snakker om. Igjen ser en også hvordan informantene opplever at de norske normene skaper muligheter for deres yrkesaktivitet, og for et positivt selvbilde.

Den norske barnehagepraksisen er noe som skaper ambivalens hos de syriske kvinnene. I Syria er det normalt at barn begynner i barnehagen i alderen tre til fem år, mens i Norge er normen ett år. Samtlige av informantene synes ett år er for tidlig, likevel forstår de at det er positivt for kvinner yrkesdeltakelse. Den eneste som gjør «motstand» er Maria, som ønsker å få til en ordning der hun jobber deltid, hvor hun kan være hjemme med barnet to dager i uken, og jobbe resten. For henne blir dette kompromisset en løsning i en selvsosialiserende prosess. Hun er i en mellomposisjon hvor hun på den ene siden synes ett år er for tidlig, samtidig som at hun ønsker å jobbe slik det forventes i Norge. For henne blir dermed løsningen et kompromiss mellom de to kulturene. Generelt opplever dermed de syriske kvinnene at den norske barnehagepraksisen skaper muligheter for deres yrkesdeltakelse.

Et annet interessant funn hvor et kompromiss er løsningen, er Aminas lue. At Amina har valgt å bytte ut hijaben med en lue for å få seg jobb, understreker at hun dras mellom normen og forventningene fra islam og Syria om å gå med hijab, og det sekulære Norge hvor hijab ikke er

en norm. I denne drakampen blir hennes løsning et kompromiss om å gå med lue. Imidlertid kan arbeidsgivere oppfatte luen som et alternativ til hijab, og eventuelle fordommer kan dermed forbli. Amina står i en vanskelig situasjon hvor hun ønsker å blidgjøre begge sider, hennes religiøse norm og de norske normene. For henne skaper hijaben og luen en begrensning for hennes muligheter til å jobbe som frisør.

Et funn som viser hvordan Norge skaper muligheter for syriske kvinners yrkesdeltakelse og utdanning, er den gode mobiliteten i Norge. Nadia og Jamila er begge fra den syriske landsbyen og har opplevd at det har skapt problemer for utdanning. Nadia har fortalt at dårlig mobilitet i Syria er årsaken til at hun ikke har utdannet seg der. Nå bor hun et sted i Norge hvor hun kan pendle til universitetet, slik at hun kan ta utdanning. Et annet funn ved det norske arbeidslivet som skaper muligheter er en lite hierarkisk sjef. Shadia forteller om en overraskelse da hun begynte å jobbe i Norge. Hun forventet at sjefen skulle være autoritær, men ble heller møtt av en imøtekommende sjef og en lite hierarkisk arbeidskultur. Videre hadde Shadia forventninger om at kollegaene skulle bli hennes venner. Det viste seg at de heller ville ha et profesjonelt forhold. I disse tilfellene måtte Shadia tilpasse sine aspirasjoner etter møtet med muligheter og begrensninger i det norske arbeidslivet. Et annet funn som skaper muligheter for de syriske kvinnenenes yrkesaktivitet er en støttende ektemann. Samtlige informanter opplever mennene sine som støttende til deres yrkesaktivitet.

Funnene mine viser at de syriske kvinnene er i en aktiv læreprosess, og hvordan de opplever ambivalens. De blir dratt mellom forventninger fra Syria og Norge, og det foregår en slags forhandling med dem selv og ambivalensen. Det er flere punkter informantene opplever at skaper muligheter for deres yrkesdeltakelse. Frihet til å velge yrke, og prioritering av kvinners yrkesdeltakelse i Norge skaper muligheter. Barnehagepraksisen i Norge, en lite hierarkisk arbeidsgiver og en støttende mann skaper også muligheter. Kollegaer som ønsker et profesjonelt forhold, og arbeidsgivere som er skeptisk til hijab, skaper begrensninger.

For å besvare problemstillingen viser de syriske kvinnenenes ambivalens, aktive læreprosess og evne til å tilegne seg de norske normene, hvordan selvsosialisering skaper muligheter når det gjelder yrkesaktivitet. På samme måte skaper også selvsosialisering begrensninger, for eksempel når det gjelder arbeidsgivers skepsis og fordommer knyttet til hijab, og Amina sitt kompromiss med lue. Det å være i en selvsosialiserende prosess skaper i seg selv muligheter for de syriske kvinnenenes yrkesdeltakelse, i og med at de kontinuerlig lærer om og tilpasser seg

den nye norske kapitalen. Amina vil kanskje gjennom selvsosialisering finne en ny løsning som møtes på en bedre måte av norske arbeidsgivere.

7.3 Videre forskning

Til videre forskning kunne det vært interessant å forske på annengenerasjons syriske kvinners opplevelse av det norske arbeidslivet. Det er da en landgruppe som har bodd lenger i Norge, og de har kanskje andre opplevelser og erfaringer med det norske arbeidslivet. Kanskje kjenner de mindre på mellomposisjonen som mine informanter gjør, eller kanskje viser det seg at mye fra den syriske kulturen er robust i møte med ny landspesifikk human kapital.

Referanseliste

- Alsaba, K., & Kapilashrami, A. (2016). Understanding women's experience of violence and the political economy of gender in conflict: the case of Syria. *Reproductive Health Matters*, 24(47), 5-17. doi:10.1016/j.rhm.2016.05.002
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design. Qualitative, quantitative & mixed methods approaches*. . Los Angeles: SAGE Publications.
- Drange, I. (2009). Sysselsatt eller tilsidesatt? Heltidstilpasning blant høyt utdannede minoritetskvinner. In A. Mastekaase & G. E. Birkelund (Eds.), *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Anstrakt forlag.
- Hammersley, M. (2017). Interview data: a qualified defence against the radical critique. *Qualitative Research*, 17(2), 173-186.
- Heinz, W. R. (1999). Job-entry patterns in a life-course perspective. In *From education to work: Cross-national perspectives*. (pp. 214-231). New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Justesen, L. N., & Mik-Meyer, N. (2012). *Qualitative research methods in organisation studies*. København: Gyldendal.
- Kavli, H. C. (2012). Verdier på vandring. Arbeidsdeling i innvandrede familier. In A. L. Ellingsæter & K. Wideberg (Eds.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kavli, H. C. (2015). Adapting to the Dual Earner Family Norm? The Case of Immigrants and Immigrant Descendants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(5), 835-856. doi:10.1080/1369183X.2014.975190
- Kavli, H. C., & Nadim, M. (2009). *Familiepraksis og likestilling i innvandrede familier*. Oslo: Fafo

- Kavli, H. C., & Nicolaisen, H. (2016). Integrert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(4), 339-371. doi:10.18261/issn.1504-291X-2016-04-01 ER
- Midtbøen, A. H., & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 3(5), 353-371. doi:10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04 ER
- Molstad, C. S., & Steinkellner, A. (2020). *Familieinnvandring og ekteskapsmønster 1990-2018*. (2020/5). Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Nadim, M., & Fjell, L. K. (2019). *Kjønn, arbeid og innvandring*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Norris, P., & Inglehart, R. F. (2012). Muslim integration into Western cultures: Between origins and destinations. *Political Studies*, 60(2), 228-251.
- Orupabo, J. (2014). Kompromisser og anerkjennelse: overgang fra utdanning til arbeid. In L. Reisel & M. Teigen (Eds.), *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannjobber og innvandrerejobber*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Ravn, J. E. (2015). Forhandling, forvaltning og forvandling - den norske samarbeidsmodellens muligheter i fremtidens arbeidsliv. In B. Bungum, U. Forseth, & E. Kvande (Eds.), *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Roer-Strier, D., & Sands, R. G. (2015). Moving beyond the 'official story': When 'others' meet in a qualitative interview. *Qualitative Research*, 15(2), 251-268.
- Saunders, B., Kitzinger, J., & Kitzinger, C. (2015). Anonymising interview data: Challenges and compromise in practice. *Qualitative Research*, 15(5), 616-632.

- Silverman, D. (2017). How was it for you? The Interview Society and the irresistible rise of the (poorly analyzed) interview. *Qualitative Research*, 17(2), 144-158.
- Sohlberg, P., & Sohlberg, B.-M. (2019). *Kunnskapens former. Vetenskapsteori, forskningsmetode og forskningsetik* Stockholm: Liber
- Sparre, S. L. (2008). Educated Women in Syria: Servants of the State, or Nurturers of the Family? *Critique: Critical Middle Eastern Studies*, 17(1), 3-20.
doi:10.1080/10669920701862468
- Statistisk sentralbyrå. (2019). *Fruktbarheten til innvandrerkvinner går ned*. Retrieved from Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/fruktbarheten-til-innvandrerkvinner-gar-ned>
- Statistisk sentralbyrå. (2020). *Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert*. Retrieved from Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/innvregsys/>
- Strabac, Z., & Valenta, M. (2015). Etniske minoriteter - variasjoner i velferd og arbeidstilknytning. In B. Bungum, U. Forseth, & E. Kvande (Eds.), *Den norske modellen. Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode* (Vol. 4). Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2018). *Viten skapt : kvalitativ analyse og teoriutvikling*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Trondheim kommune. (2020). *Kvalifiseringscenteret for innvandrere - INN*. Retrieved from Trondheim kommune: <https://www.trondheim.kommune.no/inn/>

Tømmerås, A. M. (2021). Nok en gang rekordlavd fruktbarhet. Retrieved from

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/nok-en-gang-rekordlav-fruktbarhet>

Vedlegg

Vedlegg 1: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

« Syriske kvinners opplevelse av den norske to-forsørgermodellen »

Bakgrunn og formål

Formålet med denne studien er å få en forståelse av hvordan syriske kvinner opplever hvor to-forsørgermodellen i Norge. Dette er en modell hvor både mor og far er yrkesaktive, forsørgende, og hvor de gjerne deler på omsorgsarbeidet. Jeg ønsker å få et innblikk i hvilke muligheter og utfordringer syriske kvinner opplever når det gjelder yrkesaktivitet. Prosjektet er en masteroppgave ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved Norges tekniske naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Problemstillingen for analysen av masteroppgaven lyder som følger:

Hvilke muligheter og begrensninger opplever syriske kvinner når det gjelder yrkesaktivitet i Norge?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

De ansvarlige for forskningsprosjektet er Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet (NTNU), Institutt for sosiologi og statsvitenskap. Elin Kvande og Johanne Fredriksen Ullestad.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er trukket på bakgrunn av at syriske kvinner er en relativt ny innvandret gruppe til Norge, som det dermed er mindre kunnskap om. Utvalgskriteriene er at de må ha bodd i Norge i endel år, at de har barn, og at de er enten gift eller har samboer.

Hva innebærer det for deg å delta?

I denne studien skal jeg foreta personlige intervju med ca. 10 syriske kvinner. Spørsmålene vil omhandle de syriske kvinnene sine personlige opplevelser ved å komme til Norge.

Dataene vil bli innhentet ved hjelp av lydopptak, samt notater mens intervjuene foregår.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til å skrive en masteroppgave i sosiologi. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare jeg som student og veilederen min som vil ha tilgang til opplysningene. Datamaterialet lagres på studentens personlige datamaskin. Opptakene fra intervjuene vil bli transkribert etter intervjuene, og deretter vil de bli slettet. Opplysningene vil bli anonymisert, og informantene som intervjues vil ikke bli gjenkjent i publikasjonen. Navnene til informantene vil dermed bli erstattet, slik at man ikke skal kjenne dem igjen. Det er dermed ingen som vil bli gjenkjent i masteroppgaven.

Prosjektet skal etter planen være avsluttet 31.mai 2021, personopplysninger vil da bli makulert og lydopptak vil bli slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Johanne F. Ullestad, tlf. 93884381/johanne_fredriksen96@hotmail.com eller veileder Elin Kvande, tlf. 73591924/elin.kvande@ntnu.no. Studiet er meldt til personvernombudet for forskning, Norsk

samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, vårt personombud: *Thomas Helgesen*, epost: *thomas.helgesen@ntnu.no*, tel:93079038.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Samtykke til deltakelse i studien:

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
Elin Kvande

Student
Johanne Fredriksen Ullestad

Vedlegg 2: Informasjonsskriv til tredjepersoner

Bakgrunn og formål

Formålet med denne studien er å få en forståelse av hvordan syriske kvinner opplever hvor to-forsørgermodellen i Norge. Dette er en modell hvor både mor og far er yrkesaktive, forsørgende, og hvor de gjerne deler på omsorgsarbeidet. Jeg ønsker å få et innblikk i hvilke muligheter og utfordringer syriske kvinner opplever når det gjelder yrkesaktivitet. I den sammenheng er det naturlig at det noen spørsmål som kan handle om deres menn. Prosjektet er en masteroppgave ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved Norges tekniske naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Problemstillingen for analysen av masteroppgaven lyder som følger:

Hvilke muligheter og begrensninger opplever syriske kvinner når det gjelder yrkesaktivitet i Norge?

Hva innebærer det for deg at konen din deltar?

I denne studien skal jeg foreta personlige intervju med ca. 10 syriske kvinner. Spørsmålene vil omhandle de syriske kvinnene sine personlige opplevelser ved å komme til Norge.

Dataene vil bli innhentet ved hjelp av lydopptak, samt notater mens intervjuene foregår.

Siden jeg ønsker å få et innblikk i syriske kvinners opplevelse av å komme til Norge, blir det naturlig å stille noen spørsmål om deres menn.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til å skrive en masteroppgave i sosiologi. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare jeg som student og veilederen min som vil ha tilgang til opplysningene. Datamaterialet lagres på studentens personlige datamaskin. Opptakene fra intervjuene vil bli transkribert etter intervjuene, og deretter vil de bli slettet. Opplysningene vil bli anonymisert, og informantene som intervjues vil ikke bli gjenkjent i publikasjonen. Navnene til informantene vil dermed bli erstattet, slik at man ikke skal kjenne dem igjen. Mennene sine navn vil heller ikke bli brukt. Det er dermed ingen som vil bli gjenkjent i masteroppgaven.

Vedlegg 3: Intervjuguide

Introduksjon

- Redegjør for prosjektets formål – jeg skal skrive en MA-oppgave i sosiologi om syriske kvinners opplevelse av det norske arbeidslivet
- Det er frivillig å svare på spørsmålene, informert samtykke
- Konfidensialitet
- Intervjuet vil bli holdt anonymt, det tas opp på lydbånd, men dette vil bli slettet etter transkribering

A. Åpningsspørsmål/kartleggingsspørsmål

- Hvor gammel er du?
- Hvor gamle er dine barn?
- Hvor lenge har du bodd i Norge?
- Hvilken utdanning har du?
- Hadde du jobb hjemme i Syria?
- Har du jobb her i Norge?
- Har du tatt ut kontantstøtte?
- Går barna dine i barnehage?
- Har din mann høyere utdanning?
- Har mannen din en jobb?
- Har du gått på introduksjonsprogrammet?

B. Refleksjonsspørsmål

- Kan du fortelle meg hvordan du opplevde introduksjonsprogrammet?
 - o Hjalp det deg med å komme deg ut i arbeidslivet?
- Gjennomførte du hele introduksjonsprogrammet?
- Kan du fortelle om hvordan du opplever kvinners rolle her i Norge?
- Opplever du at kvinners rolle her i Norge er ulik kvinners rolle i Syria?
- I Norge er det stort fokus på at både kvinner og menn skal ta utdanning og jobbe, hvordan er dette i Syria?
- Har din oppfatning om kvinners yrkesaktivitet endret seg etter du flyttet til Norge?
- Har du kjent på press om å arbeide her i Norge?
- Hvordan opplevde du å søke jobb i Norge?

- Hvordan opplever du norske arbeidsgivere?
- Har du opplevd å bli behandlet annerledes enn etnisk norske når du har søkt jobb?
- Hvordan tenker du at en familie skal være organisert? Hvem skal tjene penger og hvem skal ta seg av barna?
- Hva opplever du som riktig alder for dine barn å begynne i barnehage?
- (er det å ha mange barn en viktig del av deres kultur?)
- Har du opplevd press til å være hjemmевærende mor?
- Opplever du kontantstøtten som en oppmuntring til å være hjemmевærende?
- Opplever du mannen din som støttende til din yrkesaktivitet?

C. Avslutningsspørsmål

- Ønsker du å legge til noe mer, eller utdype noe du allerede har sagt?

