

The background image shows two women in a kitchen. The woman on the right, with dark hair in a high bun, is smiling and looking down at a cutting board. The woman on the left is seen from the side, focused on cutting a yellow bell pepper. They are both wearing dark clothing. In the background, there are kitchen shelves with various containers and a pizza oven.

MANTRA

MOESGÅRDS ANTROPOLOGISKE
ANALYSEENHED

PERNILLE BERTRAM-LARSEN, LIANE KROGH BÆK,
ABIR MOHAMAD ISMAIL, MIKKEL RYTTER OG
JOHANNE KORSDAL SØRENSEN

REJSEN TIL BESKÆFTIGELSE? ET KVINDEPERSPEKTIV PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED



AARHUS UNIVERSITET

Pernille Bertram-Larsen, Liane Krogh Bæk, Abir Mohamad
Ismail, Mikkel Rytter og Johanne Korsdal Sørensen

REJSEN TIL BESKÆFTIGELSE? – ET KVINDEPERSPEKTIV PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

Kvindelige flygtninge- og indvandreres perspektiv på
beskæftigelse

MANTRA

Moesgårds Antropologiske Analyseenhed
Aarhus Universitet, 2023

Titel:

Rejsen til beskæftigelse? – Et kvindeperspektiv på det danske arbejdsmarked
Kvindelige flygtninge- og indvandreteres perspektiv på beskæftigelse

Forfattere:

Pernille Bertram-Larsen, Liane Krogh Bæk, Abir Mohamad Ismail, Mikkel Rytter
og Johanne Korsdal Sørensen

Udgivet af: MANTRA - Moesgårds Antropologiske Analyseenhed
Aarhus Universitet, 2023

© Forfatterne 2023

Forsidefoto: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Layout: Knud Holt Nielsen

ISBN: 978-87-7684-477-6 (elektronisk)

Indhold

1. FORORD	5
2. INTRODUKTION	6
3. HOVEDRESULTATER	7
RAPPORTENS STRUKTUR	7
SAMLEDE INDSIGTER:	7
MANTRAS 9 PRAKSISANBEFALINGER:	8
4. DATAGRUNDLAG OG METODISKE OVERVEJELSER	10
SAMARBEJDE MED KOMMUNER OG REKRUTTERING AF DELTAGERE	10
METODISKE REFLEKSIONER	10
5. KVINDERNE I UNDERSØGELSE	12
INTRODUKTION TIL UNDERSØGELSENS 21 KVINDELIGE DELTAGERE	12
REGISTRERING AF 'BESKÆFTIGELSE' OG OPLEVELSEN AF AT VÆRE 'BESKÆFTIGET'	13
<i>IKKE-VESTLIGEKVINDER</i> ANVENDELSE AF EN ANFÆGTET KATEGORI	16
6. EN NY ARBEJDSIDENTITET: AT BLIVE EN KVINDE DER ARBEJDER	17
LYSTEN TIL AT VÆRE I BESKÆFTIGELSE: EN HUSMODER, DER GERNE VIL ARBEJDE	17
ROLLE SOM MEDFORSØRGER: SOCIALISERING TIL EN NY BÅDE-OG-IDENTITET	19
FORHANDLING AF IDENTITET: EN NY HVERDAG FOR HELE FAMILIEN	20
7. LIVSOMSTÆNDIGHEDER OG BESKÆFTIGELSE: MOTIVATION OG DEMOTIVATION - I KVINDERNES OPTIK	22
VIRKSOMHEDSRETTEDE FORLØB	22
HELBRED OG TRIVSEL	31
ØKONOMI	36
DANSKSPROGLIGE KUNDSKABER	40
UDDANNELSE	44
FAMILIELIV OG NETVÆRK	48
8. OPSAMLING: AT FINDE SIN ARBEJDSIDENTITET I MIDLERTIDIGHED	53
MIDLERTIDIGHED SOM LIVSOMSTÆNDIGHED OG GRUNDLAG FOR OPHOLD	53
9. MANTRAS 9 PRAKSISANBEFALINGER – FRA KVINDERNES PERSPEKTIV	56
10. LITTERATURLISTE	61
11. BILAG	66
BILAG 1: METODISK GRUNDLAG	66
BILAG 2: MOTIVATION SOM PROCES OG FREMDRIFT: BEGREBSAFKLARING	69

1. Forord

Rejsen til beskæftigelse og det danske arbejdsmarked er en antropologisk undersøgelse af kvinder med flygtninge- og indvandrebaggrunds perspektiver på og erfaringer med beskæftigelse og det danske arbejdsmarked. Projektet blev etableret som et samarbejde mellem to danske kommuner, Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) og Moesgårds Antropologiske Analyseenhed – MANTRA ved Aarhus Universitet. Selve undersøgelsen er foretaget og forfattet af MANTRA, Aarhus Universitet.

Der skal lyde en stor tak til de deltagende kommuner og til de mange kvinder, som har ladet sig interviewe til undersøgelsen og en særlig tak til dem, som har ladet antropologerne komme helt tæt på med deltagerobservationsstudier bl.a. besøg på arbejdspladser og i hjemmene. Kvindernes åbenhed og lyst til at dele deres erfaringer har betydet, at vi har haft et rigt og nuanceret materiale at bygge denne rapport på. Derfor rummer rapporten mange eksempler og fortællinger, som giver et dybdegående indblik i disse kvinders liv. Endelig skal der lyde en varm tak til Anika Liversage fra VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, for konstruktiv gennemlæsning af et meget tidligt udkast til rapporten. I MANTRA håber vi, at rapporten kan medvirke til at optimere kvinders vej til arbejdsmarkedet.

2. Introduktion

Kvindelige flygtninge og indvandreres vej til arbejdsmarkedet har stor samfundsmæssig bevågenhed. Der findes flere rapporter om målgruppens relation til arbejdsmarkedet [15, 16], men der er fortsat tvivl om beskæftigelsesindsatsens indvirkning [16]. Studier viser, at der i de nordiske lande er forskel på mænd og kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrunds beskæftigelse og lønindkomst [17]. Der findes få kvalitative studier med fokus på kvinder med flygtninge og indvandrerbaggrunds erfaringer med beskæftigelsessystemet [15], flere rapporter har en blandet metodisk tilgang (kombination af kvalitativ og kvantitativ metode) [18, 19], ligesom der er flere statistiske studier og kortlægninger [20-23] med fokus på flygtninge og indvandrere i beskæftigelsesindsatsen. Nærværende studie supplerer ovenstående viden med et antropologisk interview- og deltagerobservationsstudie, der bidrager til forståelse for kvindernes erfaringer med og perspektiver på arbejdsmarkedet i Danmark.

Undersøgelsen er baseret på interview og feltbesøg og præsenterer perspektiver fra kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund. De deltagende kvinder befinder sig i forskellige beskæftigelsessituationer, halvdelen af kvinderne er i beskæftigelse, imens halvdelen er i forskellige beskæftigelsesrettede forløb eller ledige. Interviewene fokuserer på kvindernes erfaringer med jobs, praktik og beskæftigelsessystemet i Danmark. Kvinderne er alle motiverede for beskæftigelse og fortæller eksempelvis: "jeg vil gerne bidrage til samfundet" og "jeg vil være selvforsørgende". I den forstand genspejler kvindernes fortællinger deres grundtanker om det danske velfærdssamfund og deres tilpasningsevne og grundlæggende ønske om at være en del af arbejdsmarkedet. Rapportens formål er at give indsigt i, hvordan kvinderne på vejen til beskæftigelse udfordres og motiveres i mødet med beskæftigelsessystemet og arbejdsmarkedet samt påvirkes af deres livsomstændigheder. Med livsomstændigheder mener vi i denne rapport; virksomhedsrettede forløb, helbred og trivsel, økonomi, dansksproglige kundskaber, uddannelse, familieliv og netværk. Rapporten afdækker livsomstændighedernes indvirkning på kvindernes motivation for beskæftigelse. Motivation belyses i rapporten som et dynamisk fænomen, der er relationelt og socialt. Idet samme livsomstændighed kan skabe motivation for nogle kvinder og for andre kvinder opleves som demotiverende. Kvindernes perspektiv i undersøgelsen giver på denne måde unikke indsigter i dobbeltheden mellem motivation og demotivation. Studiet genererer ny viden om de systemiske muligheder og begrænsninger, som kvinderne oplever på deres rejse mod beskæftigelse. Rapporten leder frem til 9 praksisanbefalinger til myndigheder, virksomheder og NGO'er, der arbejder med målgruppen af kvinder med ikke-vestlig baggrund. Praksisanbefalingerne er baseret på kvindernes fortællinger og erfaringer som forslag til forbedringer af rejsen til beskæftigelse i Danmark.

3. Hovedresultater

Rapportens struktur

Rapporten indledes med en præsentation af undersøgelsens metodiske udgangspunkt og refleksioner i afsnit 4: 'Datagrundlag og metodiske overvejelser'. Herefter følger to baggrundsafsnit, hvor kvinderne introduceres i afsnit 5: 'Kvinderne i undersøgelsen' og afsnit 6: 'En ny arbejdsidentitet: At blive en kvinde der arbejder'. Kvinderne er pseudonymiseret i undersøgelsen, ligesom de to deltagende kommuner fremstilles anonymiseret i rapporten, alt sammen for at beskytte kvinderne. Afsnittene giver læseren et overordnet billede af målgruppen. Både livsomstændigheder og motivation er centrale begreber i undersøgelsen. I afsnit 7: 'Livsomstændigheder og beskæftigelse: Motivation og demotivation – i kvindernes optik' udfoldes analysen omkring en række temaer: Virksomhedsrettede forløb, helbred og trivsel, økonomi, dansksproglige kundskaber, uddannelse, familie og netværk, samt opholdsgrundlag. I hvert afsnit præsenteres konkrete indsigter samt eksempler på kvindernes oplevelser og udtalelser omkring beskæftigelse og arbejdsmarkedet i Danmark belyst igennem motivation som begreb. Rapportens 8. afsnit 'Opsamling: At finde sin arbejdsidentitet i midlertidighed' går på tværs af rapportens temaer og giver indblik i kvindernes livssituation som flygtninge og familiesammenførte med midlertidigt ophold i Danmark. I rapportens 9. afsnit: 'MANTRAS 9 praksisanbefalinger', er de konkrete indsigter og praksisanbefalinger beskrevet og uddybet yderligere i forhold til opsummeringen, som præsenteres på de følgende sider.

Som bilag til rapporten er vedlagt 'Bilag 1: Metodisk grundlag', hvori undersøgelsens metodiske udgangspunkt og udførelse er beskrevet mere detaljeret. Det teoretiske grundlag og begrebet motivation er beskrevet i 'Bilag 2: Motivation som proces og fremdrift: Begrebsafklaring', afsnittet giver et historisk vue over motivationsbegrebet, og hvordan nærværende rapport placerer sig i relation til diskussioner om motivation og demotivation med afsæt i kvindernes fortællinger om deres erfaringer på vejen mod beskæftigelse.

Samlede indsigter:

Undersøgelsens analyse centrerer sig om kvindernes livsomstændigheder og motivation for beskæftigelse i relation til nedenstående temaer. Indsigterne opsummeres her:

- ❖ På tværs af forskellige **virksomhedsrettede forløb** oplever kvinderne progression og læring som meningsfuldt og motiverende. Kvinderne har forventninger og forhåbninger til virksomhedsrettede forløb og forskellige holdninger til balancen mellem sproglæring og forløb i en virksomhed.

- ❖ En del kvinder oplever, at det er godt for deres **helbred og trivsel** at arbejde, da beskæftigelse kan være en kur eller distraktion fra tanker om traumer og bekymringer. Dermed kan helbredet være en motiverende faktor for nogle kvinder. Imens helbredet for andre kvinder er demotiverende i relation til arbejde, hvis helbredet opleves som en hindring i vejen til beskæftigelse.
- ❖ **Økonomiske** incitamenters spiller en central rolle i kvindernes beskrivelser med henvisning til et ønske om selvstændighed og selvforsørgelse, der for mange kvinder er stærkt motiverende for beskæftigelse.
- ❖ Kvinderne mener, at deres **dansksproglige kundskaber** er vigtige. De motiveres af sproglæring og prioriterer dette højt. Kvinderne peger på, at både hverdagsprog og fagsprog er nødvendigt for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet.
- ❖ **Uddannelse** kan være et strategisk valg og pege i retning af et fremtidigt arbejdsliv i Danmark. Kvinderne anser også deres dansksproglige uddannelse som en vigtig uddannelse på vejen til arbejdsmarkedet.
- ❖ For kvinderne i denne undersøgelse er **familien og netværket** vigtigt. De ønsker at være gode forbilleder og forsørgere for deres børn, og familieidentiteten er stærk både i Danmark og til familie i hjemlandet.

MANTRAS 9 praksisanbefalinger:

MANTRAS praksisanbefalinger tager udgangspunkt i indsigter fra kvindernes perspektiver og fortællinger. Kvindernes perspektiv på og erfaringer med arbejdsmarkedet og beskæftigelsesindsatsen i Danmark er således denne rapports centrale bidrag til området. anbefalingerne relaterer sig til de livsomstændigheder, som rapporten er bygget op omkring: virksomhedsrettede forløb, helbred og trivsel, økonomi, dansksproglige kundskaber, uddannelse samt familie og netværk. Herunder er de 9 praksisanbefalinger præsenteret i en opsummeret form. I afsnit 9: 'MANTRAS 9 praksisanbefalinger' er anbefalingerne udfoldet yderligere på baggrund af rapportens indsigter og analyse.

På baggrund af kvindernes perspektiver og udtalelser i interviewene peger MANTRA på følgende praksisanbefalinger:

- #1 **Forventningsafstemning omkring virksomhedsrettede forløb med et klart defineret formål mellem kvinde, beskæftigelsesmedarbejder og virksomhed. Kvinderne skal kende deres rettigheder og bidrage med egne forventninger til forløbet.**
- #2 **Virksomhedsrettede forløb skal være et læringsrum, hvor der sikres udvikling med henblik på kompetenceopbygning, sproglæring, erhvervs erfaring og kendskab til arbejdsmarkedet.**
- #3 **Retningslinjer for mængden af og sikring af muligheden for sproglæring i virksomhedsrettede forløb.**

- #4 At der tages højde for den enkelte kvindes ønsker til, hvordan forholdet mellem praktikforløb og sprogundervisning vægtes og tilrettelægges.
- #5 At finde det rette match mellem virksomhed og kvinde. Så arbejdspladsen kan rumme og imødekomme, hvis kvinden har særlige behov.
- #6 Mere praksisnær og hverdagssproglig danskundervisning med henblik på at øge sprogkompetencer til at indgå i hverdagssproglige sammenhænge på og udenfor arbejdspladsen.
- #7 At se nærmere på mulighederne for opkvalificering, videreuddannelse og kurser i sammenhæng med den uddannelses- og erhvervserfaring, som flygtninge og indvandrere har fra deres hjemland.
- #8 Fortsættelse af initiativer som netværksmøder og virksomhedsmesser, hvor kvinder kan opbygge netværk, møde rollemodeller og få kendskab til potentielle arbejdspladser.
- #9 Fortsættelse af initiativer som familie- og mentorforløb med støtte og hjælp til at strukturere hverdagslivet.

4. Datagrundlag og metodiske overvejelser

Samarbejde med kommuner og rekruttering af deltagere

Nærværende undersøgelse er blevet til i samarbejde med to danske kommuner udvalgt af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). Kommunerne har sammen med SIRI i projektets opstart og løbende bidraget med central viden, erfaring og refleksioner. MANTRA definerede en række punkter til udvælgelsen af interviewpersoner for at sikre repræsentativitet i forhold til de deltagende kvinders aktuelle beskæftigelsessituation. Vi ønskede at tale med 50% kvinder, som var i arbejde, og 50% kvinder, som var i et virksomhedsrettet forløb eller ledige, på interviewtidspunktet. De to kommuner modtog MANTRAS udvælgelsespunkter og rekrutterede på den baggrund de deltagende kvinder til undersøgelsen. Herefter kontaktede antropologerne fra MANTRA, Abir Mohamad Ismail, Pernille Bertram-Larsen og Liane Krogh Bæk, hver enkelt kvinde og udfyldte samtykkeerklæringer for interviewdeltagelsen.

Metodiske refleksioner

Undersøgelsen er interviewbaseret, men indeholder også 6 feltbesøg hos kvinderne på deres arbejdsplads eller i deres hjem. Mødestederne har været op til kvinderne, antropologerne har foreslået neutrale steder, som eksempelvis biblioteker og caféer. I nogle tilfælde er vi blevet inviteret hjem til kvinderne eller til at møde dem på deres arbejdspladser. MANTRA har en arabisktalende antropolog, Abir Mohamad Ismail, og har derfor ikke haft brug for tolk til ret mange arabisktalende kvinder. Vi har spurgt alle kvinderne, om de ville have en tolk med til interviewet eller ej. En stor del af kvinderne ønskede tolk, imens nogle få foretrak at tale på dansk. I alt har vi foretaget 6 interviews på arabisk, 13 interviews med tolk og 2 interviews på dansk. Således har vi været afhængige af tolk i en stor del af interviewene. Tolkene har haft forskellige erfaringsniveau som tolk. I det omfang det har været muligt har vi brugt den samme tolk igen, hvis vi oplevede, at de var grundige i deres oversættelser og havde en god forståelse for, at vi ønskede forklaringer og beskrivelser fra kvindernes perspektiv.

Kvindernes åbenhed i forhold til at dele personlige informationer med os har været over al forventning. Kvinderne har delt meget personlige og sårbare fortællinger om både deres livssituation nu og livshistorier som flygtning med os. Flere kvinder har nævnt, at det er vigtigt for dem at fortælle deres historie og oplevelser videre. Metodisk har vi erfaret, at en interviewbaseret undersøgelse kan komme til kort i forhold til at forstå hele den livssituation

og de relationer, som kvinderne befinder sig. Undersøgelsen har nydt godt af deltagerobservation i nogle af kvindernes hjem og på deres arbejdspladser, hvor vi kunne komme lidt tættere på kvindernes hverdagsliv og få et fysisk indblik i den. Denne viden har suppleret og bidraget til baggrundsviden i projektet sammen med vigtige erfaringer og viden fra de to samarbejdskommuner om deres konkrete praksis på beskæftigelsesindsatsen målrettet målgruppen. Denne undersøgelse er med fokus på kvindernes perspektiv, og dermed ikke en systematisk undersøgelse af praksis i beskæftigelsesindsatsen. I 'Bilag 1: Metodisk grundlag' beskrives det metodiske grundlag yderligere.

5. Kvinderne i undersøgelsen

Introduktion til undersøgelsens 21 kvindelige deltagere

Kvinderne i undersøgelsen befinder sig i forskellige livs- og beskæftigelsessituationer. Disse forskelligheder kommer til udtryk i deres alder, familieforhold, oprindelsesland, uddannelses- og erhvervserfaring, samt hvor mange år de har været i Danmark. I rapporten illustreres disse forskelligheder og kvindernes individuelle oplevelser ved hjælp af pseudonymiserede cases. I nærværende afsnit tegner vi et fælles billede af kvinderne som gruppe og af de omstændigheder, som de deler. Af hensyn til kvinderne og deres anonymisering er disse personlige karakteristika samlet som et fælles billede på tværs af de to kommuner.

Alder				
20'erne	30'erne	40'erne	50'erne	60'erne
1	11	7	1	1
Civilstatus				
Gift		Skilt		Enke
15		3		2
Antal børn				
Ingen børn	1-3 børn		4-6 børn	7-8 børn
1	11		5	4

Størstedelen af kvinderne er kommet til Danmark igennem familiesammenføring, og en del er kommet som flygtninge. Kvinderne kommer fra lande i Mellemøsten og Nordafrika, som det kan læses i nedenstående tabel. En stor del af kvinderne er forholdsvis nyankomne og har været mindre end 7 år i Danmark. Imens en mindre del af kvinderne har været mere end 10 år og op til 25 år i Danmark. Kvinderne har midlertidig opholdstilladelse og ingen har dansk statsborgerskab.

Oprindelsesland						
Afghanistan	Eritrea	Iran	Marokko	Somalia	Syrien	Tunesien
2	2	3	1	3	9	1
Opholdsgrundlag						
Familiesammenført		Flygtning		Ukendt		
14		6		1		
Antal år i Danmark						
0 - 4 år	4 - 7 år		7 - 10 år		10 - 25 år	
2	14		1		4	

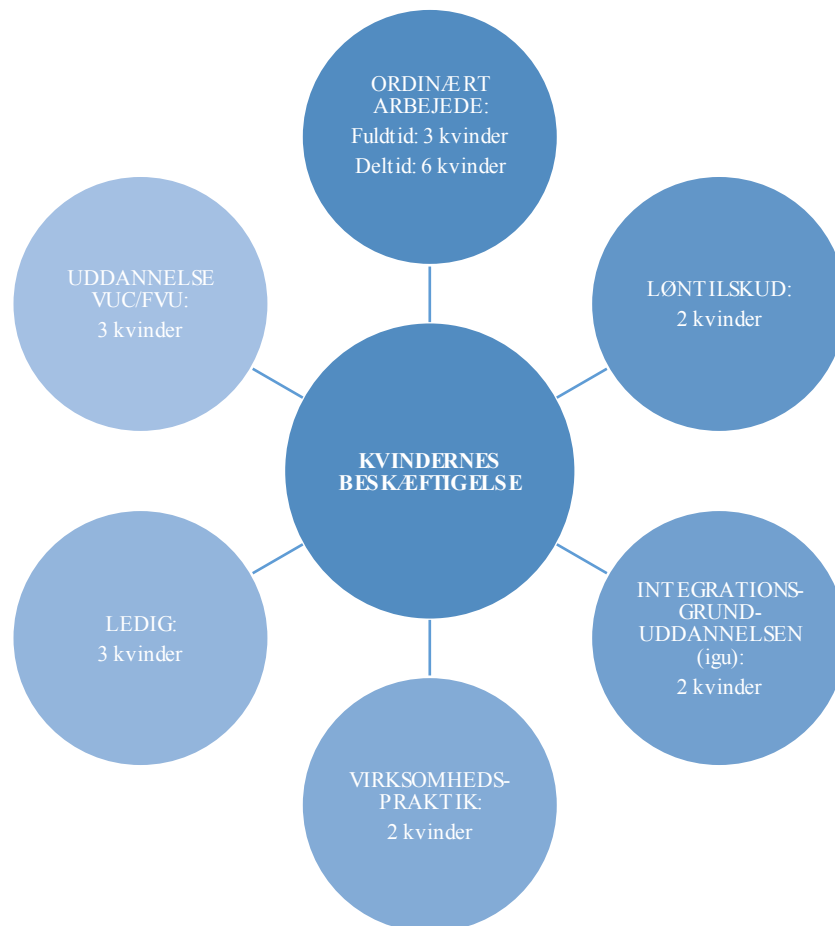
I forhold til uddannelse fortæller 8 kvinder, at de stort set ingen skolegang har haft, imens 6 kvinder har gået i skole tilsvarende dansk folkeskole, og 7 kvinder har uddannelse svarende til gymnasialt niveau eller en kort videregående uddannelse. I forhold til beskæftigelse har 18 kvinder primært været hjemmegående, imens 3 kvinder har arbejdet i deres respektive hjemlande. Således varierer kvindernes uddannelses- og beskæftigelseserfaring, men overordnet set har kvinderne i denne undersøgelse ikke megen uddannelses- og beskæftigelseserfaring.

Registrering af 'beskæftigelse' og oplevelsen af at være 'beskæftiget'

Beskæftigelse er et emne med stor politisk og samfundsmæssig bevågenhed [24]. Der findes mange registreringer og opgørelser over henholdsvis beskæftigelse og ledighed. Alligevel er der i disse registreringer stor forskel på, hvordan kategorien beskæftigelse defineres og opgøres [25, 26]. Dertil kommer også, at der i det danske beskæftigelsesregistreringssystem kan opstå gråzoner, hvilket ydermere bidrager til begrebets flertydighed. Eksempelvis er der tilfælde, hvor den ene part af en husstand er uden arbejde, men alligevel registreres som selvforsørgende, fordi den anden part af husstanden forsørger vedkommende. I disse tilfælde er der i princippet en arbejdsressource, som ikke er registreret, fordi vedkommende er forsørgt af ægtefællen og derfor ikke modtager offentlige ydelser. Et andet gråzoneeksempel er personer, som er i virksomhedsrettede tilbud. Disse personer er registreret som ledige, da de modtager en offentlig ydelse, men på det givne tidspunkt er de på sin vis 'beskæftiget' og aktiverede igennem tilbuddet. Denne undersøgelse afdækker kvindernes perspektiv på beskæftigelsesområdet og giver dermed indblik i personlige oplevelser af disse registreringer og definitioner.

De deltagende kvinder befinder sig i forskellige beskæftigelsessituationer: deltids- og fuldtidsarbejde, løntilskud, integrationsgrunduddannelse (igu), virksomhedspraktik, uddannelse og ledighed. I projektet har vi inviteret kvinder, der repræsenterede forskellige beskæftigelsessituationer herunder både *beskæftigelse* og *ikke-beskæftigelse*. Skelnen mellem *beskæftigelse* og *ikke-beskæftigelse* kan i nogle tilfælde fremstå uklar – også for kvinderne i undersøgelsen her. Fuldtids- og deltidsarbejde samt løntilskud og igu betragtes i staten som *beskæftigelse*. Igu og løntilskud anses som ordinær beskæftigelse, da de er ansættelsesforhold med løn, selvom det er beskæftigelsesrettede indsatser. Virksomhedspraktik og ledighed betragtes som *ikke-beskæftigelse*, da man på disse ordninger modtager offentlige ydelser og registreres som ledig [26, 27]. Kvindernes placering i de nævnte kategorier er dynamisk og ændrer sig løbende, hvorfor flere af kvindernes beskæftigelsessituationer har ændret sig siden, vi mødte dem første gang. Ifølge Integrationsloven er der krav om, at kommuner tilbyder en beskæftigelsesrettet indsats senest en måned efter ankomst til kommunen [4]. Dette viser sig i undersøgelsen, hvor en stor del af kvinderne har erfaring med flere beskæftigelsesindsatser. For at beskytte kvindernes identitet er de specifikke beskæftigelsesinitiativer ikke fremhævet i hver case. I stedet udfolder vi kvindens perspektiv og det, der for den givne kvinde har haft betydning for, at hendes situation har ændret sig til beskæftigelse eller er forblevet ved ledighed. Nedenstående model viser kvindernes beskæftigelsessituationer på interviewtidspunktet.

Kvinderne er blevet interviewet om deres erfaringer med og forståelse af *beskæftigelse* samt til deres rejse herimod. Svarene afspejler, at kvinderne har flere forståelser af *beskæftigelse* end dem, der findes i offentlige opgørelser og statistiske registreringer. Kvinderne i undersøgelsen skelner i lav grad mellem det at *være beskæftiget* og *være i beskæftigelse*. Ordet *beskæftigelse* refererer både til det at være i gang med en aktivitet samt til den arbejdsdygtige del af befolkningen, som har lønnet arbejde som helhed [28]. At *være beskæftiget* kan betyde at udføre en aktivitet eller et arbejde samt at holde opmærksomhed eller tanker i gang [29]. Således er *beskæftigelse* en formel kategori og at *være beskæftiget* et udtryk for at være i gang med noget. For kvinderne i undersøgelsen er virksomhedspraktik og sprogskole to beskæftigelsesindsatser, som mange af kvinderne bruger deres hverdag på. De to nævnte eksempler er ikke officielt anerkendt som at være i beskæftigelse. Men i kvindernes optik er initiativerne omvendt – i helt bogstavelig forstand – hvad de beskæftiger sig med i løbet af dagen. Kvinderne er klar over, at de er i en beskæftigelsesindsats, når de eksempelvis er i virksomhedspraktik eller er ansat i et løntilskud. De føler dog, at de arbejder og er beskæftiget. Dette peger på en forskel imellem kvindernes erfarede virkelighed og den officielle registrering heraf. En stor del af kvinderne udtrykker, at det kræver meget energi og overskud at være i en beskæftigelsesindsats, og for nogle kan formålet og forventningerne til indsatsen forsvinde med tiden. Dette vidner om, at forventningsafstemning mellem kvinderne og beskæftigelsesmedarbejdere er central, og at de forskellige registreringer, forventninger og skridt på vejen til beskæftigelse ikke altid er entydige for kvinderne.



Figur 1: Oversigt over hvordan kvinderne i undersøgelsen er beskæftiget, ledige eller tilknyttet forskellige virksomhedsrettede indsatser

*Løntilskud: En ordning, som skal lede borgeren tættere til ordinær ansættelse. Aflønning sker i virksomheden, som modtager et løntilskud fra det offentlige pr. lønnet time. Løntilskud har normalvis en varighed af maksimalt 4-6 måneder, men efter Integrationsloven kan løntilskud gives i op til 12 måneder. [6]

*Virksomhedspraktik: Alle ledige borgere har mulighed for at komme i virksomhedspraktik for at afklare og udvikle kompetencer med henblik på at komme tættere på job. Borgere omfattet af Integrationsloven skal tilbydes et virksomhedsrettet forløb. Der aftales et præcist formål forud for virksomhedspraktikken. Virksomhedspraktik er generelt kortvarige, men varigheden kan afhænge af ydelse og individuelle behov. [11]

*Integrationsgrunduddannelse (igu): Formålet med uddannelsen er at hjælpe flygtninge og familiesammenførte i retning af erhvervsrettet uddannelse eller beskæftigelse. Forløbet varer to år og indeholder både praktisk oplæring og undervisning med faglig opkvalificering og danskuddannelse. [12, 13]

*Uddannelse (VUC/FVU): FVU er forberedende voksenundervisning, hvor voksne for eksempel kan tage 9. klasse og derefter videreuddanne sig. [14]

***Ikke-vestlige* kvinder: Anvendelse af en anfægtet kategori**

En række studier peger på, at termen 'ikke-vestlige indvandrere' er problematisk [30, 31]. Alligevel benytter vi termen i rapporten, bl.a. fordi vores undersøgelse trækker på registerdata samt registreringer, hvori termen optræder til at differentiere mellem befolkningsgrupper i Danmark. Samtidig benytter vi kategorien 'flygtninge', som ligeledes er en omdiskuteret kategori [32]. Vi anvender termene med nævnte studier og pointer in mente, da termene giver os muligheden for at sammenligne de nødvendige registerdata og undersøgelser, samt at tale ind i debatter på området, som pågældende rapport bygger på.

FLYGTNINGE OG FAMILIESAMMENFØRTE TIL FLYGTNINGE

Flygtninge: Personer omfattet af FN's Flygtningekonvention jf. Udlændingeloven §7. [2]

Familiesammenføring: Som anerkendt flygtning kan man søge om familiesammenføring med ens nærmeste familie jf. Udlændingeloven §9. [8]

IKKE-VESTLIGE INDVANDRERE

Definition ifølge Danmarks Statistisk: [1]

Indvandrere: Personer, som er født i udlandet, hvis forældre ikke er født i Danmark eller har dansk statsborgerskab.

Ikke-vestlige lande: Alle lande i Afrika, Syd- og Mellemamerika og Asien, herudover en række europæiske lande.

6. En ny arbejdsidentitet: At blive *en kvinde der arbejder*

Arbejde er en stærk identitetsmarkør; at påtage sig en arbejdsidentitet og indgå i den nye rolle som medarbejder og medforsørger, er en proces. For kvinderne i denne undersøgelse er det centralt, at der skal være plads til både arbejds- og familieliv. Samtidig forhandles roller, herunder arbejdsidentitet, hele tiden i samspil med omgivelserne, hvilket både stiller krav til kvinderne og deres relationer – familien, netværket og arbejdspladsen.

Lysten til at være i beskæftigelse: En husmoder, der gerne vil arbejde

Størstedelen af kvinderne i undersøgelsen var hjemmegående, før de kom til Danmark. De beskriver en hverdag i deres respektive hjemlande som en, der er præget af et mere traditionelt familiesyn end det, der karakteriserer den danske majoritet: Få af kvinderne var i beskæftigelse, i stedet var de ansvarlige for de hjemlige- og familierelaterede opgaver, imens beskæftigelse og den økonomiske forsørgelse primært påhvilede manden. En række kvinder fra undersøgelsen bruger selv ordet *husmoder* om den rolle, de besad tidligere jf. citatet nedenfor.

"Som hjemmegående husmoder står jeg op, passer børnene, sender dem i skole, laver mad og køber ind. Jeg rydder op, vasker tøj og laver mad. Det er også mig, som inviterer venner og naboer til kaffe eller også er det mig, der kommer til dem. Det var et meget almindeligt liv; der er ikke så mange kvinder fra mit hjemland, som er på arbejdsmarkedet." (Hend)

Den form for livsførelse, som Hend beskriver ovenfor, bliver i meget litteratur om kvinder med ikke-vestlig baggrund og arbejdsmarkedet, portrætteret som hæmmende for beskæftigelse. Flere rapporter fremhæver omfanget af ikke-vestlige kvinders husarbejde og børnepasning, herunder arbejdsfordeling mellem kønnene, som en barriere for deres beskæftigelse [21, 33]. Balancen mellem familie- og arbejdsliv er dog ikke kun en problemstilling for kvinder med ikke-vestlig baggrund. Danske majoritetskvinder oplever ligeledes udfordringer, hvad angår balancen mellem familieliv, topposter og karriere, hvortil senere års diskussioner på området har omhandlet barselsregler og bestyrelseskvoter. Alligevel er der stadig en overvægt af litteratur, der portrætterer kombinationen af familie- og arbejdsliv som særlig problemfyldt for ikke-vestlige kvinder [34].

For kvinderne i denne undersøgelse er rollen som husmoder en central del af deres identitet. Kvinderne prioriterer familielivet højt, men prioriteringen bør ikke forveksles med en manglende interesse eller motivation for at arbejde. Kvinderne udtrykker blandt andet et ønske om at bidrage økonomisk til deres børns opvækst og til familiens velbefindende, samt at være gode rollemodeller for børnene bl.a. ved at arbejde. Derudover udviser kvinderne også en stor viden om arbejdsfordelingen blandt den danske majoritet: Det er hverken uventet eller uforudset for kvinderne, vi har talt med, at et liv i Danmark indbefatter, at både kvinden og manden arbejder. De fleste kvinder vidste dette før de kom til Danmark, og de fortæller, at de var indstillede på at skulle arbejde og forsørge sig selv:

"Før jeg kom her, har jeg hørt mange sige, at i Europa, Danmark, der arbejder både mænd og kvinder – sammen. Jeg tænkte, at det ville blive svært for mig, men jeg kigger på reglerne i Danmark og ser, hvordan jeg skal leve, så selvfølgelig jeg tænker: Jeg skal også arbejde." (Afifa)

...

"Jeg vidste, at jeg skulle arbejde. Min mand orienterede mig om livet i Danmark; at det er et velfærdsland, og at man kan finde arbejde og klare sig selv. Begge skal arbejde for at klare sig, det er ikke nok, at kun en går på arbejde. Det skal være både manden og kvinden." (Sasha)

Udtalelserne illustrerer, hvordan visheden omkring arbejde er formuleret af kvinderne selv. De viser, hvordan det at være socialiseret til en husmoderidentitet ikke i sig selv kan side-stilles med en uvilje til at arbejde eller med en uvidenhed om arbejdsstrukturen i Danmark.

"Jeg kan ikke se mig selv som hjemmegående. Det kan en del kvinder, fordi deres mænd arbejder, siger de, og derfor behøver de ikke at arbejde selv. Det kan jeg ikke se mig selv i. Min mand støtter mit ønske om at arbejde, selvom han sikkert ikke ville have noget imod, at jeg gik hjemme, hvis dette var mit ønske." (Hanaa)

En del kvinder beskriver som Hanaa, at de ved at komme til Danmark finder det naturligt, at de vil arbejde. Og flere fortæller, at de keder sig eller føler sig ensomme ved at gå hjemme i Danmark. Samtidig peger kvinderne på, at støtten fra deres mand spiller en rolle og har betydning for deres indtræden på arbejdsmarkedet. Kvinderne udtrykker et ønske om at komme i beskæftigelse eller forblive i deres nuværende arbejde, og de bestræber sig på at finde den bedst mulige måde at kombinere deres husmoderidentitet med deres nye arbejds-identitet.

Rolle som medforsørger: Socialisering til en ny både-og-identitet

I Danmark stilles kvinderne overfor en række nye forventninger til selvforsørgelse og beskæftigelse, der kræver både praktiske omstruktureringer i deres hverdag og identitetsmæssige forandringer. Det kræver en omstilling af kvindernes selvopfattelse og roller i hverdagen, samtidig har disse forandringer også betydning for hele familiens hverdag.

Livet som både-og. Arzus fortælling

Arzu, en enlig mor til 8, har en hverdag med fart på. Med ét badeværelse i familiens lejlighed kræver hverdagen struktur og planlægning: Madpakkerne skal smøres, svømmetøj pakkes, børnene hentes og bringes, og så skal der arbejdes – 30 timer om ugen. Med udsigt til timeforøgelse op til 37 timer er der "sket en stor ændring i min hverdag", som hun udtrykker det. Arzu er dog meget glad for de nye ændringer og for både at være husmoder og forsørger: "Jeg står på egne ben nu. Jeg sidder ikke bare og venter, men jeg bidrager også," fortæller hun. Arzu har altid drømt om at arbejde eller gå i skole, og hun ville derfor gerne hurtigt i beskæftigelse i Danmark, så hun kunne forfølge denne drøm og bidrage økonomisk til en god fremtid for hendes børn.

Casen herover belyser, hvordan kvinderne forsøger at kombinere arbejdsidentitet med husmoderidentiteten. Heraf forslår vi, at det giver mening at beskrive og forstå *kvindernes identitet som både-og mere end enten-eller*. Som antydnet i casen her har kvindernes hverdagsrutiner – uanset om de er ledige (i sprogskole, praktik eller løntilskud) eller i beskæftigelse – ændret struktur efter ankomsten til Danmark: De bruger mindre tid i hjemmet og husholdningen samt mindre tid med børnene og den øvrige familie. De gebærder sig i et helt nyt domæne, en arbejdsplads; og de påtager sig en ny rolle som jobsøgende, medarbejder, kollega og medforsørger. Kvinderne har påtaget sig en arbejds- og forsørgeridentitet, og de forsøger at tilpasse sig de danske beskæftigelseskrav samtidig med, at de forsøger at håndtere huslige pligter og børnepasning i husmoderrollen.

En hård og svær start. Linas fortælling

"Der er pres her. Du skal arbejde og etablere dig. Det er hårdt, faktisk meget hårdt, men sådan er reglen jo." Sådan siger Lina om mødet med det danske arbejdsmarked. Hun fortæller, at det er hårdt at være både husmoder og arbejde. "Jeg har en hjælpende mand, og dette til forskel fra mange andre mænd, som ikke hjælper deres kvinder med de huslige pligter. Jeg kan godt forstå de kvinder, som står alene for de huslige pligter og børnene plus et fuldtidsarbejde, at de ikke kan overskue det." Hun fortæller, at det for hende er vigtigt, at hendes mand støtter og hjælper hende – og hun mener, at det bør alle have fokus på: "Det at min mand hjælper mig, motiverer mig til at arbejde og gøre en ekstra indsats. Jeg mener, at vi som kvinder er forpligtet til at ud-danne vores mænd omkring vigtigheden af, at kvinden arbejder og bidrager til økonomien."

Processen mod en hverdag som både arbejdende og husmoder er for en del kvinder svær og hård i begyndelsen, hvor også deres mænd spiller en vigtig rolle. Nogle kvinder fortæller, som Lina i casen ovenfor, at det i starten var meget svært for deres ægtefælle at tilpasse sig en hverdag, hvor hun ikke går hjemme, og at acceptere, at også hun er nødt til at arbejde og bidrage til familiens økonomi. Kvindernes mænd gennemgår også en tilpasningsproces, når det handler om at organisere den nye hverdag for familien. Denne tilpasningsproces betyder, at både kvinden og manden skal tilpasse deres roller i familien og organisere hverdagen på en ny måde i fællesskab.

Forhandling af identitet: En ny hverdag for hele familien

Kvindernes sociale rolleændringer i forbindelse med arbejdsidentiteten kræver forhandlinger – det gælder både i kvindens egen selvopfattelse og forhandlinger om hverdagen i familien. Ens sociale rolle og identitet kræver accept fra omgivelserne. Forhandlingerne omkring identitet handler således også om at fordele opgaver mellem ægtefæller og om at definere, hvordan de begge bidrager til familien praktisk og økonomisk. Omstillingen kan være krævende for begge ægtefæller, men det er ikke at forveksle med en uvilje overfor beskæftigelse. At være i beskæftigelse bringer ny værdi til kvindernes liv og flere beskriver, at det øger deres selvværd. Kvinderne udtrykker, at arbejdsidentiteten bidrager til deres ønske om at være et godt forbillede for deres børn samt til deres ønske om at være selvforsørgende og uafhængig. På denne måde skal vi forstå, at kvindernes rejse til beskæftigelse ikke sker uafhængig af hensyn til deres familierelaterede- og hjemlige forhold. Nistrins beskrivelse nedenfor er ét eksempel på, hvordan nogle kvinder lykkes med at kombinere rollerne som forsørger og husmoder.

Forhandling om rollen som medforsørger. Nisrins fortælling

"Jeg har altid været kvik. Lærenem. Jeg har altid ønsket at uddanne mig. Men mine forældre syntes noget andet. Det var skamfuldt, at pigen uddannede sig og var andet end hjemmegående hustru. Det har altid gået mig på, at jeg ikke kunne uddanne mig og blive til noget. Men her fik jeg muligheden." At få en uddannelse og arbejde har altid været en drøm for Nisrin, og den blev til virkelighed, men det tog tid og krævede at hele familien tilpassede sig til en hverdag, hvor Nisrin bruger tid på uddannelse og arbejde. "Min mand støtter mig, men i starten var han meget imod, at jeg går i skole eller arbejder. Inden jeg kom til Danmark, skændtes vi meget om det over telefon. Han ville selv forsørge mig og børnene." Nisrin beskriver, at hendes mand var analfabet. Selvom han var kommet tidligere til Danmark end hende, så blev Nisrin hurtigere bedre til dansk end ham og kunne læse deres breve og regninger. "Han kunne godt se det, og nu kan han godt lide, at jeg kan klare mig og kan hjælpe på den front." Efter noget tid kunne hendes mand godt se, at det var godt for både ham og hele familien, hvis Nisrin også arbejdede. "Nu kan han slet ikke forestille mig som hjemmegående," afslutter hun.

At indtræde på det danske arbejdsmarked kræver af kvinderne, at de finder sig til rette i den nye identitet som arbejdende, og at de heraf må acceptere, at husmoderrollen ændrer sig. Disse ændringer må også familien og andre omkring kvinderne acceptere for, at den nye hverdag kan blive en succes. Kvindens indtræden på arbejdsmarkedet stiller dermed nogle nye krav til deres børn og ægtefælle: Også de skal påtage sig nye roller således, at kvinden får mulighed for at arbejde. Med dette skal vi forstå, at kvindernes eksisterende motivation til at indtræde på det danske arbejdsmarked ikke alene er bærende for, at dette kan lykkes: Det kræver en ydre accept af kvindernes nye identitet samt hverdags- og familiemønstre. Hvad der skal til for, at denne forhandling kan lykkes og accepteres, er meget individuelt og tager tid. Nogle kvinder beretter om taknemmelighed for, at deres børn hjælper til med det huslige, imens det for andre handler om, at de kan blive kørt på arbejde af deres mænd, så de sparer tid på transport, eller at deres mænd kan aflevere børnene, imens de selv henter dem efter deres arbejdsdag. Hvordan kvinderne kan støttes bedst muligt, er således individuelt og bør afdækkes med afsæt i den enkeltes familiesituation og forestilling om arbejdsidentitet.

7. Livsomstændigheder og beskæftigelse: Motivation og demotivation - i kvindernes optik

I de kommende afsnit præsenteres 6 forskellige livsomstændigheder, der i højere eller mindre grad har indflydelse på kvindernes motivation og muligheder for at indtræde på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen giver eksempler på, hvordan enslydende livsomstændigheder kan være et motiverende objekt for én kvinde, imens det for en anden kvinde kan være en lignende livsomstændighed, der står i vejen for, at hun kan udleve sin motivation for at komme i beskæftigelse. I nærværende rapport ser vi motivation som et socialt og relationelt fænomen, der kan være rettet mod forskellige objekter. Vi foreslår, at motivation og demotivation belyses som et dynamisk kontinuum med det udgangspunkt, at motivation findes hos alle mennesker.

VIRKSOMHEDSRETTEDE FORLØB

Det er ifølge Integrationsloven et krav, at kommunerne så vidt muligt tilbyder en virksomhedsrettet indsats indenfor 2 uger og senest en måned efter ankomst til kommunen [4]. Ofte kombineres sprogundervisning og den virksomhedsrettede indsats, eksempelvis virksomhedspraktik eller løntilskud [9].

Virksomhedsrettede forløb

Virksomhedsrettede forløb er en helt central del af beskæftigelsesindsatsen målrettet ledige borgere i Danmark, det gælder også ledige flygtninge og indvandrere [24]. Alle kvinder i vores undersøgelse har enten været i eller har fået tilbudt et virksomhedsrettet forløb. Konkret har kvinderne været i virksomhedspraktik, igu, taget mindre kurser eller opkvalificering igennem jobcenteret, og derudover har nogle været ansat i løntilskud. På tværs af alle disse forskellige virksomhedsrettede indsatser, så er kvinderne enige om, [at et succesfuldt og meningsfuldt virksomhedsrettet forløb skal have progression](#). Det er en central læring, da vores undersøgelse peger på, at oplevelsen af netop progression er udfordret flere steder. [Progression motiverer kvinderne, og omvendt medfører stagnation og uindfrieønsker om progression demotivation](#). I de følgende afsnit udfoldes kvindernes perspektiv på og erfaringer med virksomhedsrettede forløb, som de har været tilknyttet. Kapitlet afrundes med en diskussion af motiverende og demotiverende faktorer på tværs af virksomhedsrettede forløb, der kan opsummeres i følgende indsigter:

- ❖ Kvinderne har dobbelttrettede og forskelligartede følelser samt implicitte forventninger til virksomhedsrettede forløb: virksomhedspraktik, igu, kurser og løntilskud.
- ❖ For at være succesfuldt og meningsfuldt skal et forløb have et tydeligt formål, læring og lede i retningen af en ansættelse: Det skal have progression.

Virksomhedspraktik: Tydelige formål og fastansættelse

Alle kvinderne i undersøgelsen har erfaring med virksomhedspraktik. De er alle blevet præsenteret for *virksomhedspraktik* af deres sagsbehandler eller jobkonsulent. Kvinderne har været i forskelligartede praktikker i detailvirksomheder, køkkener, rengøringsbranchen og i SOSU-faget. Om den første præsentation af virksomhedspraktik fortæller nogle kvinder, at de umiddelbart tænkte det som "hårdt" og "meget nyt", imens andre kvinder synes, det lød som et "godt" og "spændende" forslag. De to nedenstående citater rummer denne dobbeltthed i kvindernes umiddelbare tanker om at skulle i virksomhedspraktik.

"Jeg er ikke vant til at arbejde fra mit hjemland, så da jeg kom her og skulle i praktik, det var hårdt og med pres fra kommunens side" (Manan)

...

"Praktik er en god ting, hvis man gerne vil arbejde. Jeg har før arbejdet i et køkken, så det er godt for mig med praktik i køkken – jeg kender området. Det er også godt for arbejdsgiveren, for så kan de lære mig at kende" (Arzu)

Kvinderne nævner, hvordan de forventer at møde gode kollegaer, skabe sig et netværk, få læring om konkrete brancher, arbejdsopgaver og sprog, erfare hverdagen på en dansk arbejdsplads, samt at det vil udløse et job. De nævnte forventninger optræder på forskellig vis hos kvinderne, men samtidig deler de en helt central forventning, der både eksisterer før, under og efter en praktik: **At virksomhedspraktikken skal have et tydeligt formål, og at den fører dem videre i retning af læring og på sigt en fastansættelse.** Forhåbningen om en ansættelse lever både hos de kvinder, der har positive erfaringer med virksomhedspraktik samt hos de kvinder, der har negative erfaringer med virksomhedspraktik.

Motivation: Kendskab til det danske arbejdsmarked. Afifas historie.

Selvom Afifas første praktik var "rigtig svær", som hun udtrykker det, fortæller hun også, at den var vigtig for hende. "Lidt efter lidt" blev det nemmere, siger hun og fortæller, at hun i denne periode lærte essentielle ting om det danske arbejdsmarked, såsom kulturelle regler og omgang med kollegaer. "Jeg lærte, at det er vigtigt at komme til tiden. Dét er vigtigt for danskere. Vi [på praktikpladsen] fik fortalt, at det er bedre at komme 5 minutter før aftalen end 5 minutter efter aftalen. Det giver et dårligt indtryk, hvis man kommer for sent til en aftale. Og det har jeg taget med mig, så i dag kommer jeg altid før tid". Ifølge Afifa er det at kende "et lands regler" afgørende for, at man kan trives og navigere. Læringen i den første praktik var derfor vigtig for Afifa og den bidrog aktivt til, at hun efterfølgende turde at begynde sin egen jobsøgning – der endte med et arbejde.

Motivation: Erhvervsfaglig læring. Salmas fortælling

Salma fortæller, at hun fik et stort læringsudbytte af sin første praktik, selvom hun ikke blev ansat: "Selvom man ikke får et arbejde, så lærer man meget af praktik, og det glemmer man tit. Hvis man ikke får et arbejde, så tror man, at man ikke lærer noget, men sådan var det ikke for mig. Selvom jeg ikke blev fastansat på den første praktikplads, så lærte jeg meget, som jeg bruger i dag." For Salma betød læringen i den første praktikperiode, at hun allerede kendte til de faglige aspekter af jobbet, og det var derfor lettere for hende at starte og indgå på den arbejdsplads, hvor hun arbejder i dag. Oplevelsen af at blive fagligt dygtigere og få fagspecifikke kompetencer var afgørende for, at Salma havde lyst til og lykkedes med at komme i beskæftigelse.

Det fælles fokus på formål og retning mod fastansættelse rammesætter, hvordan kvinderne oplever, at virksomhedspraktikker bør have progression. Ydermere fremgår det af vores undersøgelse, at 'erhvervsfaglig læring' samt 'kendskab til det danske arbejdsmarked' er konkrete elementer ved en virksomhedspraktik, der retter kvindernes motivation mod beskæftigelse. De to cases ovenfor udfolder disse udbredte holdninger blandt kvinderne, og eksemplificerer 'kendskab til det danske arbejdsmarked' og 'erhvervsfaglig læring' som progressive elementer ved en virksomhedspraktik.

Sideløbende med fortællingen om virksomhedspraktik som motiverende for beskæftigelse lever en anden fortælling blandt undersøgelsens kvinder, der handler om, at virksomhedspraktik kan blive demotiverende for beskæftigelse. 19 kvinder i undersøgelsen har været i mere end én virksomhedspraktik og udtrykker demotivation med henvisning til netop de gentagende praktikker. Kvinderne har ofte ikke sat tal på antallet af virksomhedspraktikker, de har været i, da de ikke længere kan huske det præcise antal. Til gengæld fortæller flere af

kvinderne om gang på gang enten at få forlænget virksomhedspraktik eller efter et endt forløb at blive sendt videre til en ny virksomhedspraktik.

Demotivation: Lange og gentagende praktikker. Hends fortælling

Da vi møder Hend, er hun netop stoppet i virksomhedspraktik - igen. Hun fortæller med store frustrationer, at det føles meningsløst at være i adskillige praktikker: "Det er godt, at man kommer ud i praktik. Men at gå fra praktik til praktik i et år uden noget; altså som menneske mister man håbet. Og jo længere tid, der går, jo mere frustreret bliver man." Hend oplever sin situation som mere og mere håbløs: "Hver gang jeg har fået tilbudt en praktikplads, har jeg troet på det og håbet på at blive fastansat." Hver praktik, der ikke bliver til et arbejde føles som et nederlag for Hend, og de mange praktikker har taget hårdt på hendes selvtilid og tro på, at hun kan lykkedes på det danske arbejdsmarked.

Demotivation: Diskrepans mellem forventning og det faktiske. Abias fortælling

I 10 år har Abia været rengøringsassistent i sit hjemland. Hun ønskede at skifte sektor, da hun kom til Danmark, fordi hun ikke længere har kræfter til rengøringsbranchen. I Danmark fik hun valget om en praktik i rengøring eller på et vaskeri. Hun valgte sidstnævnte, da det efter sigende ikke skulle være nær så hårdt. Virkeligheden blev en anden for Abia, der efter fysisk og stående arbejde i 8 timer, er helt udmattet, når hun har fri. Abia føler, at praktikken ramte helt forbi hendes forventninger og de behov, hun gav udtryk for. Hun tilføjer, at hun også blev lovet muligheden for at lære dansk. "Det er helt modsat. Når jeg kommer på praktikpladsen, er der ingen, som taler til mig. Det er lige meget, om jeg arbejder der 1 dag eller 10 år, jeg lærer ikke dansk, når der ikke er nogen, som taler til mig". Praktikken har ikke øget Abias lyst til at arbejde, i stedet er hun nu betænkelig ved, hvis hun får tilbudt en fastansættelse på vaskeriet, fordi hun er bange for at blive helt nedslidt, hvis hun takker ja.

Det er velbelyst, at netop gentagne virksomhedspraktikker samt manglen på formål og læring bidrager til en følelse af meningsløshed i vejen til beskæftigelse [15, 35, 36]. Af vores undersøgelse fremkommer det, at lange og gentagende praktikker opleves som meningsløse; en meningsløshed der handler om, at praktikkens givne formål ikke er blevet indfriet, og at de hverken har fået erfaring, læring eller oplevet progression. Derved kan virksomhedspraktikkerne blive demotiverende forløb på vejen mod beskæftigelse.

Integrationsgrunduddannelse (igu) og kurser: At få bevis til videre jobsøgning

Der findes flere muligheder i kommunernes beskæftigelsesrettede forløb. Det er eksempelvis også muligt at tage kortere kurser og opkvalificering, herudover findes Integrationsgrunduddannelsen (igu), som er målrettet flygtninge og familiesammenførte, der har været under 10 år i Danmark. Igu er et 2-årigt forløb, som indeholder både praktisk erfaring igennem en ansættelse og et uddannelsesforløb. Igu-forløbet tilrettelægges individuelt og fagspecifikt, således at uddannelsesforløbet er relevant i forhold til branchen og virksomheden, som man er ansat i [12, 13]. 2 kvinder i undersøgelsen er i igu-forløb, imens flere kvinder har fortalt om mindre kurser, som de har taget, der ligeledes har givet fagspecifik læring og viden om en branche, som de sidenhen har fået job i.

Motivation: At få bevis på sine kompetencer. Nisrins fortælling

Nisrin er i gang med igu. Hun fortæller, at hun blev opfordret til at tage igu for at få bevis på kompetencer, som hun kan bruge fremadrettet i sin jobsøgning. Forinden havde hun i en periode været i virksomhedspraktik og løntilskud, hvilket ikke ledte til fastansættelse. Nu har Nisrin en forhåbning om, at igu-beviset kan gøre vejen til et arbejde nemmere: "Når mit igu-forløb er slut, vil jeg finde et arbejde på egen hånd." Nisrin fortæller, at hun er glad for sit forløb, og at hun tror på, at det kan lykkes denne gang.

Kvinderne taler generelt positivt om de undervisningsforløb og kurser, som de har været en del af. Derudover udtrykker kvinderne også nye forventninger og forhåbninger til deres muligheder på arbejdsmarkedet som følge af kurserne: *Med udsigten til at få bevis på deres erfaringer og kompetencer udtrykker kvinderne en fornyet energi vedrørende deres vej til beskæftigelse.* På denne måde er det at få bevis på sine kompetencer en faktor, der motiverer nogle kvinder til beskæftigelse. I den forstand er kompetencetilegnelse og at få bevis herpå en motivationsfaktor for beskæftigelse for nogle kvinder jf. ovenstående case, hvor en fastlåst jobsituation vender efter ny kompetencetilegnelse.

Demotivation: Misforhold mellem at behøve og få hjælp. Jamilahs fortælling

Jamilah har taget et mindre kursus på SOSU-skolen efterfulgt af tre måneders praktik. Hun fortæller, at hendes jobkonsulent var en stor hjælp ift. at finde denne mulighed. Jamilah fortæller, at en del af hendes bekendte bliver overraskede, når hun fortæller om den hjælp, hun har fået: "Folk de siger: 'Kommunen, de hjælper ikke.' Men de hjalp mig, og det var rigtig vigtigt. Men folk ved ikke, hvad de skal spørge om, og så spørger de ikke". For Jamilah var forløbet positivt, men hun beretter, at det ikke har været det for hendes bekendte. Hun oplever, at mange ikke ved, hvilken hjælp de kan få, og hvordan de skal efterspørge den.

Det kræver imidlertid viden om mulighederne for at finde frem til uddannelses- og kursusforløb. Nisrin i casen ovenfor blev opfordret til igu af sin arbejdsgiver, den opfordring og hjælp var central for hende og er det også for kvinder i lignende situationer. For kvinderne udtrykker, at det kræver mod og viden at turde spørge og opsøge denne hjælp, hvilket kan virke uoverskueligt og demotiverende for nogen. Dette er belyst med ovenstående case, der peger på et skævt forhold mellem at behøve og få vejledning. Når et forløb er nyt, kravene til aktiv deltagelse mange og tilmeldingsforløbet mindre intuitivt, finder nogle kvinder det svært at gennemskue, hvor og hvordan de får den rigtige og nødvendige hjælp. Med oplevelsen af ikke altid at vide, hvad det er man ikke ved, beretter flere kvinder, at de heller ikke føler sig tilstrækkeligt hjulpet. Heraf vokser en demotivation, der udspringer fra forholdet mellem at behøve og få hjælp og vejledning.

Løntilskud: Et skridt på vejen til fast ansættelse

Løntilskud er et ansættelsesforhold, hvor virksomheden betaler løn og modtager et løntilskud pr. lønnet time. Således kan virksomheden og den ansatte se hinanden an i en periode med henblik på at afsøge, om en ansættelse kan komme i spil [6]. 4 kvinder i undersøgelsen fortæller om løntilskud, som de enten er eller har været ansat i. Alle kvinderne har fået hjælp af deres jobkonsulent til at finde praktikplads og herefter fået hjælp til at få en løntilskudsansættelse. I nogle tilfælde har virksomheden opfordret kvinden til, at hun kunne blive ansat i et løntilskud.

Motivation: Tættere på arbejde. Fatimas historie

Fatima fortæller, at hun efter sin virksomhedspraktik blev ansat i løntilskud. "Jeg var glad for, at kommunen sendte mig i praktik. Jeg var meget aktiv og viste min vilje for at arbejde. Jeg vil gerne arbejde, og jeg blev ansat i løntilskud." Hun er glad for at være i løntilskud og føler nu, at hun faktisk arbejder. Hun er håbe fuld omkring hendes situation og tror på, at hun bliver fastansat.

Casen ovenfor er et eksempel på, hvordan ansættelsen i et løntilskud kan føles som [et skridt tættere på en ordinær ansættelse](#). Netop dette er motiverende for flere kvinder i undersøgelsen, og de beretter om deres ansættelse i løntilskud som næsten en-til-en med en ordinær ansættelse, da de får løn og føler sig værdsat på arbejdspladsen – værdier, som kvinderne i undersøgelsen forbinder med det at være i arbejde.

Demotivation: Forlængelse uden ansættelse. Nisrins historie

Nisrin var glad for at blive ansat i et løntilskud, fordi hun på den måde kom tættere på en ordinær ansættelse. Hun blev sat i udsigt, at hun efter 6 måneder ville blive tilbudt en ansættelse. "Da mit løntilskud sluttede, sagde de, at jeg ikke var egnet til ansættelse endnu... Altså sprogmæssigt. Så tilbød de at forlænge mit løntilskud. Det havde jeg intet problem i. Men da de 6 måneder sluttede, sagde de igen, at de vurderede, at jeg heller ikke der var klar. Jeg kunne ikke sige nej, fordi jeg havde intet alternativ. Så jeg var på løntilskud i halvandet år. Da 3. omgang sluttede, ville de ikke tilbyde mig ansættelse. Jeg blev selvfølgelig helt nedtrykt over det." Nisrin er i dag i et igu-forløb, som hun håber, vil bringe hende i arbejde.

Omvendt har vi i undersøgelsen også mødt kvinder som Nisrin, for hvem ansættelser i løntilskud er blevet demotiverende for hendes rejse mod beskæftigelse. Efter en ansættelse i løntilskud, der blev forlænget to gange og varede i halvandet år blev det, der i første omgang virkede som et skridt på vejen til fastansættelse, til skuffelser og en oplevelse af manglende progression. Løntilskud er ligesom virksomhedspraktik og igu forbundet med forventninger om, at det er et skridt på vejen til en ordinær ansættelse. Ligeledes er der store forventninger til, at forløbet skal føre en videre, hvorfor [forlængelser uden ansættelser bliver frustrerende og demotiverende for kvinderne](#).

Virksomhedsrettet indsats og sprogskole: Den rigtige rækkefølge på læring

Et stort samtaleemne blandt kvinderne er, hvorvidt sprogtilegnelse skal ske før, samtidig med eller efter et virksomhedsforløb. På den ene side opfatter nogle kvinder *arbejde* som vejen til sprog og oplever, at sproget læres ved at være i praktik, på arbejde, og ved at tale med andre og bruge det. På den anden side finder andre kvinder, at de skal lære sproget, før de kan arbejde, og at det er svært at trives på en arbejdsplads uden det danske sprog. Kvindernes holdning fordeler sig ligeligt mellem de to perspektiver, og det understreger den subjektivitet, der er forbundet til sproglæring. Af vores undersøgelse fremkommer det, at vægtningen af netop den subjektive holdning og kvindens individuelle opfattelse af, hvordan og hvornår sprog bedst tilegnes, kan bidrage positivt til kvindernes motivation for beskæftigelse.

De to cases her på siden repræsenterer to kvinders syn på kombinationen af sproglæring i virksomhedsrettede forløb. Begge kvinder har været i praktik og sprogskole samtidig; 2 dage sprogskole og 3 dage praktik om ugen.

Motivation: Sproget læres løbende. Arzus historie

Arzu glæder sig over hver dag at lære mere dansk, når hun joker med kollegaer og får nye opgaver på sit arbejde. Ifølge Arzu er det ikke nødvendigt at kunne det danske sprog, før du får arbejde. Hun bruger i stedet "sine øjne, ører og hænder", når hun er i praktik: Hun holder øje og hjælper, når hendes kollegaer er færdige, hun lytter og forsøger at lære hvad de siger. At kombinere praktik og sprogskole har fungeret godt for Arzu, der hellere vil have erfaring end meget sprog. Hun tror på, at erfaring og personlighed er, hvad der giver jobs. Sproget, mener Arzu, kan læres løbende.

Casen ovenfor er et eksempel på den holdning, vi har hørt udtrykt af kvinder, hvor vægtningen mellem praktik og sprogsprogskole har fungeret godt. Til denne holdning hører fortællingen om, at disse kvinder har haft mulighed for at bruge og øve deres danske og læringen fra sprogskolen i deres forløb. På den måde har sprogtilegnelsen fungeret som en motivation for beskæftigelse, særligt fordi der for disse kvinder har været en rød tråd mellem de to beskæftigelsesinitiativer, således at kvindernes sprogtilegnelse er sket efter deres ønske og i samspil med en praktisk og grammatisk læring samt kollegial og arbejdsmarkedslæring.

Demotivation: At arbejde og lære. Rahwas historie

Rahwa har været i virksomhedspraktik og gået på sprogskole. Hun oplever det som meget svært at indgå på arbejdspladsen, og at det er hårdt samtidig at skulle lære dansk på sprogskolen. "Hvis jeg først havde været i skole hele dagen, havde det været bedre", fortæller hun. Hun giver udtryk for et ønske om at have tid og overskud til at lære sproget først.

Casen ovenfor repræsenterer de kvinder, for hvem forholdet mellem sprogskole og praktik ikke har bidraget som et positivt møde med det danske arbejdsmarked. For disse kvinder har det været overvældende at starte i to nye forløb på én gang. Nogle kvinder fortæller, at de har fået et negativt førstehåndsbild og en dårlig start på det danske arbejdsmarked. De begrundet det med, at deres begrænsede sprog og viden om det givne forløb, gjorde det hårdt og ensomt samtidig med, at de følte sig ude af stand til selvstændigt at løse opgaver eller indgå på arbejdspladsen. For disse kvinder har kombinationen af sprogundervisning og praktik haft en demotiverende effekt, således at rejsen mod det danske arbejdsmarked er kommet til at fremstå lang og uoverskuelig. Herudover oplever nogle kvinder, at de senere i deres praktikforløb har behov for mere sproglæring, selvom de i det daglige kan begå sig på arbejdspladsen. Vægtningen mellem praktik og sproglæring spiller i høj grad en rolle i den generelle oplevelse med virksomhedsrettede forløb og for motivationen igennem disse forløb.

Motivation og demotivation i virksomhedsrettede forløb

For mange af kvinderne i undersøgelsen har et virksomhedsrettet forløb været et skridt på vejen til en fastansættelse. Nogle af disse kvinder er blevet fastansat på deres praktiksted efter et forløb, andre har fået erfaring, der har åbnet for en ansættelse eller et løntilskud, for andre har det givet et netværk, hvorigennem de enten selv har skaffet sig et job eller fået hjælp til ansøgninger, der har givet arbejde. Kvinderne fortæller, at det er en platform for læring om arbejdsmarkedet i Danmark og en måde at få fagspecifik viden, lære fagsprog og arbejdsopgaver at kende samt at få kendskab til arbejdspladskultur. Nævnte aspekter er udfoldet i de forrige afsnit og eksemplificeret med cases, der frembringer, at motivation i virksomhedsrettede forløb knytter sig til: [Det at få kendskab til det danske arbejdsmarked herunder arbejdskultur, kollegaomgang og netværk, at bevæge sig tættere på en fastansættelse samt få erhvervsfaglig læring, bevis på kompetencer og en individuelt passende sprogundervisning](#). Disse elementer har givet kvinderne et holdepunkt og et udbytte, de har kunnet benytte i deres rejse mod beskæftigelse, og de har heraf oplevet en progression, der har rettet deres motivation mod beskæftigelse. Omvendt peger vores undersøgelse også på, at forløb med manglende læring og progression virker meningsløse og demotiverende. [Kvinderne](#)

udtrykker demotivationen med henvisning til: At et formål ikke er blevet indfriet, at mangle sproglæring, lange og gentagende forløb, oplevelsen af falske forhåbninger, samt diskrepans mellem det kvinderne får fortalt og forventer, og det de faktisk oplever. I dette og med reference til kvindernes positive oplevelser med virksomhedsrettede forløb ligger en vigtig læring om **sammenhængen mellem et forløb, progression og (de)motivation**: Det er centralt at være opmærksom på, hvad kvinderne forventer og forestiller sig omkring virksomhedsrettede forløb.

Helbred og trivsel

ARBEJDE OG TRIVSEL

Hver tredje flygtning i eksil er traumatiseret [3]. Litteratur peger i retning af, at arbejde kan have en positiv betydning for flygtnings psykiske trivsel. Det er dog væsentligt, at arbejdet giver mening for den enkelte. Generelt er det psykiske velbefindende ikke kun relateret til traumer men også til omstændigheder forbundet med livet i eksil [10].

Helbred, sundhed og generel trivsel kan spille en stor rolle i mødet med arbejdsmarkedet og i forestillinger om at være i stand til at varetage et arbejde. Flere undersøgelser peger på, at helbredsproblematikker for særligt kvinder kan være en barriere og opleves som en udfordring eller begrænsning for beskæftigelse. Rapporter konkluderer, at helbredsudfordringer påvirker kvindernes tro på, at de kan opnå ordinær beskæftigelse negativt [15, 19, 20]. **Kvinderne i denne undersøgelse afviger herfra ved ikke kun at fortælle om helbred som en begrænsning.** For nogle kvinder er ønsket om et godt helbred en direkte motivation for at arbejde. Vi ønsker at belyse den motivation, som kvinderne har for at arbejde med henvisning til deres helbred, såvel som den demotivation, der for nogle af kvinderne opstår i samspillet mellem deres helbredsoplevelse og arbejdsmarkedet.

Sundhed, helbred og (mis)trivsel. Rahwas historie

Det er ikke lykkedes Rahwa at blive ansat efter gentagne praktikperioder i forskellige virksomheder. "Jeg føler mig mindre værd. Jeg føler ikke, at jeg duer til noget som helst... Pga. den måde man bliver behandlet på. Jeg har ikke fået en chance for at vise, hvem jeg er, og hvad jeg kan. Jeg ved ikke, hvor lang tid jeg skal fortsætte sådan her. Jeg har fået en depression på grund af hele situationen. Jeg har ikke et særlig godt selvværd, og det føles som om, at mit liv er i kommunens hånd... Altså min forventning da jeg kom til Danmark var, at jeg kunne arbejde og forsørge min familie. Men nu har jeg fået forskellige sygdomme, som jeg ikke havde før. Det er hele kroppen. Den eneste lyst, jeg har, det er at græde. Det hele er blevet så svært." Rahwa har forsøgt sig med antidepressiv medicin, men fik hjerterystelser som bivirkninger og kunne ikke fortsætte.

Med afsæt i kvindernes perspektiv ser vi helbred og sundhed som brede emner, der dækker både mentalt og fysisk velvære. Således vil vi inddrage perspektiver om kvindernes mentale og psykiske velbefindende, men begge helbredsaspekter behandles samlet. For kvinderne i undersøgelsen lever det fysiske såvel som mentale og psykiske velbefindende side om side og i gensidig påvirkning, som det kan læses i casen ovenfor. Ligesom udfordringer ved den nye livssituation i Danmark har betydning for den generelle trivsel herunder eksempelvis midlertidig opholdstilladelse. I relation til helbredsmæssige indsigter er følgende centrale:

- ❖ Kvinderne forbinder et godt helbred med det at arbejde og være i beskæftigelse.
- ❖ Både oplevelsen af at være ung, rask og af et godt helbred kan være motiverende for beskæftigelse, imens beskæftigelse også kan fungere som en kur og distraktion imod dårligdom, således at et tynget helbred også kan motivere nogle til beskæftigelse, idet arbejdet optræder som en distraktion for at få det bedre.
- ❖ Helbredet kan få en demotiverende rolle, idet en dårlig fysisk og psykisk tilstand får beskæftigelse til at synes uopnåelig.

Helbred og trivsel som motivation: Drivkraft og distraktion

Kvinderne i undersøgelsen refererer i nogle tilfælde til deres helbred som et centralt element i deres opfattelse af at være en kvinde, der kan og vil arbejde jf. nedenstående citater. Kvinderne vil gerne arbejde og bidrage til samfundet.

"Jeg vil gerne arbejde. Jeg er rask, jeg har ikke problemer. Jeg har tre børn, jeg skal arbejde. Jeg er 37 år, hvorfor skal jeg vente på andre hjælper mig? Jeg er ung, jeg vil gerne uddannelse og arbejde. Jeg vil kigge til fremtiden – ikke bagud." (Afifa)

...

"Det at arbejde betyder meget for mig. Jeg har altid sagt, at jeg vil arbejde og forsørge mig selv og min familie. Jeg er ikke glad for at få hjælp fra kommunen. Når jeg er sund og rask, når jeg kan arbejde, når jeg kan tjene mine egne penge, så er der ikke grund til at være afhængig af kommunen eller af andres hjælp. Det er et princip, jeg har, så længe jeg kan, så skal jeg klare mig selv." (Samira)

En del af kvinderne i undersøgelsen har forskellige helbreds-mæssige udfordringer som følge af krig, flugt eller andre oplevelser, der har sat et psykisk eller fysisk præg. Disse kvinder drømmer om et godt helbred og øget trivsel, og for nogle af dem kan det at arbejde netop bidrage til dette og til, at de kan lægge afstand til negative tanker mm. På den måde kan kvindernes helbredsopfattelse i nogle tilfælde spille en central rolle i deres motivation mod at arbejde eller finde et arbejde – ofte med henvisning til, at det ikke er sundt for dem at blive hjemme. Læs Arzu og Nourins fortællinger som eksempler herpå.

Motivation: Arbejdet som en kur. Arzus fortælling

Da Arzu kom til Danmark, fortæller hun, at hun var "meget syg på grund af problemer i hjemlandet." Hun beskriver, at hun fik en kontaktperson, som hjalp hende med at blive undersøgt og med at håndtere de oplevelser, som hun havde med sig. Med gode råd og støtte fra denne kontaktperson fik hun en oplevelse af, at et arbejde kunne være godt for hendes helbred. Arzu fortæller: "Hvis ikke jeg arbejder, så bliver jeg syg. Når jeg sidder og snakker, så tænker jeg ikke på udfordringer og problemer. Jeg glemmer. Det er det samme med arbejde. Når jeg arbejder, så har jeg ikke tid til at tænke på problemer, jeg snakker med kollegaer, man møder andre mennesker, så det er godt på den måde." Hendes dårlige psykiske tilstand motiverer hende til at arbejde, da det får hendes udfordringer til at træde i baggrunden, så hun kan fokusere på andre ting.

Motivation: Arbejdet som en distraktion. Nourins fortælling

Nourin oplever, at selvom hun er glad for at være kommet til Danmark, savner hun og er berørt af at være væk fra sin familie, som stadig er i hjemlandet. Hun fortæller, at hun føler sig ensom uden sin familie. Nourin siger: "Jeg vil arbejde og ikke tænke for meget. Når jeg arbejder, tænker jeg ikke så meget." Ifølge hende er arbejdet en "perfekt distraktion" til det savn og den bekymring hun har for sin familie.

Begge historier er fortællinger om en oplevelse af, at arbejde betyder meget for deres mentale velvære, og at arbejdet kan være et middel til at opnå dette, og at helbred – om end det er tyngtet eller godt – kan rette motivation mod beskæftigelse. Af vores undersøgelse fremkommer det, at både oplevelsen af at være ung, rask og af et godt helbred kan være motiverende for beskæftigelse, samt at et tyngtet psykisk helbred også kan motivere nogle til beskæftigelse, idet arbejdet optræder som en distraktion og et bidrag til at få det bedre. Disse forskellige motivationer for arbejde viser, at det er vigtigt at fastholde, at det er meget individuelt om og hvilket arbejde, der kan hjælpe på psykiske udfordringer eller fysiske lidelser. Hvorfor beskæftigelses- og sundhedssystemet fortsat må arbejde sammen om at finde den rette beskæftigelsesindsats.

Helbred og trivsel som demotivation: Mistillid og fysiske udfordringer

Nogle af kvinderne beskriver dårligt helbred som en hindring for at arbejde. Vi har talt med 3 ledige kvinder, som alle refererer til helbred som en del af begrundelsen for deres ledighed. Kvinderne dør med enten fysiske eller psykiske helbredsmæssige udfordringer i form af diskusprolaps, angst, depression mm. Én kvinde fra undersøgelse er ved at søge om godkendelse til flexjob, hvor årsagen hertil også er helbred. For disse kvinder spiller helbred en rolle i deres muligheder på arbejdsmarkedet. Helbredet bliver en hæmsko, og det får en demotiverende rolle, fordi beskæftigelse synes meget uopnåeligt grundet deres sundhedstilstand. Nedenstående case udfolder, hvordan nogle kvinder oplever det fysisk umuligt at være arbejdende, og at der medfølger demotiverende mistillid til det at være en syg kvinde fra ikke-vestlige lande.

Demotivation: Mistillid og manglende anerkendelse. Leilas fortælling

"Jeg kan ikke se mig selv på arbejdsmarkedet. Jeg har smerter i ryggen [...] Jeg har fortalt min sagsbehandler, at jeg drømmer om en behandling, så jeg bliver rask og får et arbejde, der passer mig, men desværre er det ikke muligt." Leila har rygproblemer: Hun har en skæv ryg, væske i knoglerne og lægepapirer, der dokumenterer, at hun har kroniske sygdomme, der gør, at hun ikke kan sendes på en arbejdsplads. I sine første år i Danmark mødte Leila et system, der ikke anerkendte hendes tilstand. Hun fortæller: "Hun [den første sagsbehandler], jeg tror, at hun har mødt mange mennesker eller mange damer, der siger 'åh jeg er syg, jeg har det skidt, jeg er dårlig', og så mistænker man alle – om de er syge eller ej." Ifølge Leila gjorde denne mistillid det endnu sværere for hende at falde til i Danmark, og hun benytter formuleringen: "Vi flygtet fra krig mod mordere til krig mod kommunen". Det var først med sin nye sagsbehandler, at hun følte, at hendes tilstand blev anerkendt og respekteret. "Han respekterer, hvad der står i min journal, og han hjælper mig ud fra dét. Det er en flink mand, der tager hensyn og respekterer, at jeg er en syg dame – det er ikke alle, der gør det [...] Han siger; 'du ringer bare, hvis du har brug for hjælp, så må du sige til' – det havde jeg aldrig hørt før." Oplevelsen af tillid og tro fra den nye sagsbehandler har haft stort betydning for Leila og lettet hendes forhold til det danske beskæftigelsessystem.

Af vores undersøgelse fremkommer det også, at der er forskel på at være mindre motiveret og demotiveret. I casen her møder vi en kvinde, hvis helbredstilstand påvirker arbejdsmulighederne men ikke i en sådan grad, at det udelukker hende fra arbejdsmarkedet. Helbredet er ikke nødvendigvis en motiverende eller demotiverende faktor. Helbredet er nærmere et kontinuum; et både-og spørgsmål. Fysiske begrænsninger kan betyde, at der er mange arbejdsopgaver, som man ikke kan og ikke bør tage. Derfor skal det rette arbejde med mulige arbejdsopgaver findes. Hvordan dette såkaldt rigtige match findes, er meget individuelt, da det afhænger af kvindernes sundhedstilstand samt af andre livsomstændigheder. Dog nævner flere kvinder et ønske om en større grad af imødekommenhed og tillid til, at de kan og vil arbejde – det handler om at finde det rette match i arbejdstid og tolerance.

Demotivation: "Arbejdede hvis jeg kunne". Menans fortælling.

Med en lægeerklæring, der noterer diskusprolaps, er det ikke bare sådan for Menan at finde et arbejde. "Jeg har evner inden for rengøring og madlavning, men når jeg står op for længe, så trykker det på min nerver. Hvis min fysiske tilstand tillod, så ville jeg have et arbejde. Klart. Jeg vil tjene mine egne penge og være selvstændig. Lige som alle mine andre venner her i landet." I dag leder Menan stadig efter et sted, der vil ansætte hende og gøre plads til hendes fysiske behov. "Kun det", svarer Menan og henviser til sin diskusprolaps, da vi spørger, hvorfor hun tror, hun ikke har et arbejde. Menan venter på at finde en virksomhed, der ikke ser hendes tilstand som en begrænsning, men som er villig til at tilpasse stillingen hende specifikt, så hun kan udføre det givne arbejde.

Temaet [helbred og sundhed viser med tydelighed, hvordan kvindernes perspektiv på motivation og demotivation lever samtidigt](#). Fysiske helbredsudfordringer kan umiddelbart se ud som en begrænsning for at arbejde, og en psykisk belastning kan gøre det svært for en kvinde at forestille sig selv i et arbejde. Kvindernes fortællinger om deres helbred giver indsigt i, hvordan helbredsudfordringer kan virke som en medvirkende motivation for arbejde eksempelvis ved at holde sorger og bekymringer på afstand, men at helbredet også til tider eksempelvis med diskusprolaps eller andre fysiske begrænsninger kan spænde helt ben for kvindens muligheder for at arbejde.

Økonomi

YDELSER

Der findes forskellige ydelser i Danmark, såfremt man ikke kan forsøge sig selv. Bl.a. kontanthjælp og uddannelseshjælp, som kræver, at man har opholdt sig i Danmark i 9 år ud af de seneste 10 år, samt at man opfylder beskæftigelseskravet om 2 år og 6 måneders fuldtidsbeskæftigelse i de seneste 10 år. Som nyankommen flygtning vil man derfor modtage: Selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse (tidligere kaldet integrationsydelse), som er en offentlig ydelse, der gives i stedet for uddannelses- og kontanthjælp til personer, der har opholdt sig i Danmark mindre end 9 år ud af de seneste 10 år. Størrelsen på ydelsen afhænger af, om man er enlig eller gift/samlevende samt hvorvidt man er forsørger [7].

Når vi har talt med kvinderne i undersøgelsen om økonomi, forbinder de det ofte med penge, indkomstkilder, selvstændighed og forsørgelse. De fire associationer er sammenvævede og for mange af kvinderne leder det ene ofte til det andet, tredje og fjerde, som i nedenstående citater. I særlig grad er det vigtigt for kvinderne at være uafhængige af offentlig forsørgelse og selvstændigt kunne bidrage til at forsørge deres familie.

"Jeg ønsker at arbejde, for jeg vil gerne tjene penge og forsørge mig selv. Ikke kommune eller stat... Jeg kan ikke lide at få fra kommunen, det giver ikke status for min personlighed." (Hend)

...

"Det, der motiverer mig, er at gå ud og tjene mine egne penge, at gå væk fra kommunens regler og at være selvstændig." (Menan)

En stor del af kvinderne fra undersøgelsen modtager eller har modtaget selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse (tidligere kaldet: integrationsydelse), og økonomi er for mange af kvinderne en faktor, der former deres syn på arbejde og uddannelse. I pågældende afsnit udfolder vi bl.a. de motiverende og demotiverende økonomiske perspektiver, som kvinderne præsenterer for os. Afsnittet udfolder sig om følgende pointer:

- ❖ Kvinderne forbinder økonomi med penge, indkomstkilder, selvstændighed og forsørgelse.
- ❖ Penge, indkomstkilder, selvstændighed og forsørgelse er sammenvævede begreber, der retter kvindernes motivation mod beskæftigelse.
- ❖ I situationer, hvor kvindernes økonomiske situationer er uigennemskuelige, samt hvor det ikke kan betale sig for kvinderne at arbejde, bliver økonomi en demotiverende faktor for beskæftigelse.

Økonomi og motivation: Selvstændighed, selvforsørgelse og børn

Mange af kvinderne fortæller ofte om økonomiske incitamenter som det første, når de udspringes om deres motivation for at arbejde. Som med de øvrige livsomstændigheder, er der ikke entydige modeller for motivation i relation til økonomi. En svær økonomisk situation kan virke nedslående og uoverskuelig for nogle kvinder, imens det for andre kvinder kan virke motiverende i forhold til beskæftigelse. Som nævnt står selvstændighed og forsørgelse centralt i kvindernes beskrivelser af, hvordan økonomi motiverer dem til at arbejde. Vores undersøgelse viser, at disse motiverende faktorer ofte er sammenvævede jf. nedenstående cases.

Motivation: Indkomstkilden og børn. Abias historie

"Det at arbejde er meget vigtigt for mig, fordi jeg vil ikke tage penge fra kommunen. Og så vil jeg være en god rollemodel for mine børn. De ser mig gå på arbejde hver dag, og jeg vil, at de skal tænke, at de har en god mor – en stærk mor". Abia arbejdede i sit hjemland, og hun er ikke i tvivl om, at hun også skal arbejde i Danmark. Hun oplever, at jobs i Danmark er mere fysisk krævende for kvinder, end hun har været vant til. Abia er slidt af sit arbejde i hjemlandet, og hun er derfor ved at afdække, mængden af fysisk aktivitet i forskellige jobs for heraf at finde et, der passer til hendes kræfter.

Motivation: Selvforsørgelse og børn. Tamillas historie.

"Jeg arbejder for at være selvstændig og selvforsørgende, så jeg også kan give en god fremtid til mine børn. [...] Det handler om, at jeg gerne vil dække mine børns behov. Når man har arbejde, så tjener man sine egne penge og kan give sine børn det, som de har brug for." Med disse ord beskriver Tamilla indledende sin motivation for at arbejde. Hun arbejder i dag fuldtid.

Motivation: Selvstændighed. Nourins historie.

Nourin forbinder det at have et arbejde med selvstændighed. Hun finder det befriende som kvinde at have sit eget arbejde og ikke være økonomisk afhængig af sin ægtefælle. Ligeledes finder Nourins mand det gavnligt for familien, at hun også bidrager som forsørger til familiens økonomi.

Motivation: Selvstændighed og penge. Hanaas historie.

Hanaa er bevidst om, at kvinder i Danmark skal arbejde og tjene sin egen løn. For hende er det at gå hjemme ikke en mulighed, da hun ønsker at bidrage aktivt til betaling af de forskellige udgifter. "Her i Danmark skal man være selvstændig og tjene sine egne penge. At være hjemmegående er no-go. Min mand kan ikke klare det alene, du ved hvordan det er i Danmark med SKAT og de mange udgifter. Så det er ikke sådan, at vi har mulighed for at spare op. Vi arbejder for at overleve måned for måned. Men jeg er taknemmelig. Det koster at leve godt, og jeg er stolt af at være selvstændig.

Casene er eksempler på, hvordan kvinderne beskriver økonomisk selvstændighed som friggørende både i relation til ægtefællen og til jobcentret og den offentlige ydelse. Begge dele er motiverende for disse kvinder. Dertil udgør kvindernes børn også en motivationsfaktor for at komme i arbejde og være økonomisk selvstændig. Ligesom Tamilla og Abia, er der flere kvinder, der ønsker at fremstå som gode og selvforsørgende rollemodeller for deres børn.

Økonomi og demotivation: Uoverskuelighed og underkendt arbejde

Det motiverende i at kunne forsørge sig selv og sin familie kan omvendt, hvis det ikke er muligt, opleves som en stærkt demotiverende og uoverskuelig situation. Interviewene med kvinderne viser, at familiernes økonomiske omstændigheder fører til både materielle og sociale afsavn. Nogle af de interviewede kvinder udtaler, at de med den ydelse, som de modtager kun kan købe den mest nødvendige mad til at mætte familien, og at de sommetider mangler penge til andre nødvendigheder sidst på måneden.

Demotivation: Bekymringer og stress. Rahwas historie

Rahwa fortæller, at hun er stresset over sin families økonomiske situation. Hun går fra praktik til praktik og har økonomisk ikke meget at gøre med til en familie med 2 voksne og 6 børn. Hun fortæller, at hun hver dag oplever stor bekymring for familiens økonomiske situation, og hvorvidt hun kan forsørge sine børn. Rahwa var først alene i Danmark med 3 af sine børn. Da hendes mand senere kom til Danmark, stoppede hendes ydelse, fortæller hun, selvom hans konto ikke var oprettet endnu. På det tidspunkt beskriver hun, at de i forvejen ikke havde nok økonomisk til familien, og nu havde de endnu mindre. Hun fortæller, at hendes mand er meget skrøbelig pga. krig, fængsel og flugt. Derfor har hun det største ansvar (også økonomisk) i familien. For Rahwas er usikkerheden omkring familiens økonomi og hendes jobsituation bidragende til, at hun oplever sin situation som meget stressende.

For Rahwa er den økonomiske situation blevet så uoverskuelig og sammenvævet med andre livsomstændigheder, at det er blevet uoverskueligt for hende at vurdere, hvordan hun kan vende sin situation. For en anden kvinde, Sasha, kan det ikke betale sig at arbejde, hvorfor den økonomiske situation for hende ligeledes virker demotiverende i hendes vej til beskæftigelse. Hun er fanget i systemet og må vælge mellem to uholdbare og demotiverende løsninger.

Demotivation: Underkendt arbejde. Sashas historie

Sasha udtrykker frustration over, at hendes løn ikke matcher de ansvarsområder, hun har på sit fuldtidsarbejde. Hun er dog i dilemmaet, at hvis hun stiger i løn og dermed får mere økonomisk anerkendelse for sit arbejde, vil hendes boligstøtte og bidrag til daginstitutioner falde. Lønstigningen vil heraf ikke gøre en reel forskel på bundlinjen – tværtimod vil det blive dyrere for hende.

Ligesom Sasha fortæller flere af kvinderne, at deres løn ligner selvforsørgelses- og hjemrejseydelse så meget, at det økonomisk set næsten ikke kan betale sig at arbejde. **Umiddelbart er lønnen ofte lidt højere end ydelserne, men til gengæld begrænses den økonomiske fordel for kvinderne, idet de mister deres boligstøtte eller retten til friplads i daginstitutioner.** I den forstand kan systemets økonomiske logikker og ydelsesstrukturer til tider se ud til at have en tendens til at modarbejde sig selv i relation til at skabe en økonomisk motivation for at arbejde. I tillæg til de nævnte eksempler, så har nogle af kvinderne, som er i beskæftigelse, en ægtefælle, som stadig modtager selvforsørgelsesydelse eller kontanthjælp, som derfor er underlagt gensidig forsørgerpligt. *Gensidig forsørgerpligt* betyder, at der sker en modregning i ægtefællens ydelse afhængigt af, hvor meget kvinden tjener. Da flere kvinder motiveres af at kunne bidrage økonomisk til deres familier, har sammenligningen mellem de forskellige ydelser en betydning for kvindernes motivation, og nogle kvinder er endt i en situation, hvor der ikke er nogen økonomisk gevinst ved at arbejde. Flere af kvinderne ønsker trods de manglende økonomiske incitamenter alligevel at arbejde bl.a. for at være uafhængig af offentlig forsørgelse, som for mange kvinder står centralt i deres selv billede og i ønsket om at være en arbejdende og selvforsørgende kvinde. **Med andre ord er motivationen for at arbejde mere kompleks end de økonomiske incitamenter, som flere af kvinderne præsenterer i første omgang.**

Dansksproglige kundskaber**DANSKUDDANNELSE**

Alle nyankomne voksne i Danmark tilbydes danskundervisning. Der findes 3 forskellige danskuddannelser, som har forskellige målgrupper og faglige mål. Hvilken man følger afhænger af forudsætninger som skriftlighed og uddannelsesbaggrund. Danskuddannelsen tager på den måde højde for individuelle mål og forudsætninger [5].

"Sprog er nøglen til samfundet – det er samfundets nøgle" (Arzu)

Det er veldokumenteret, at dansk sprog spiller en central rolle i relation til beskæftigelse. Flere rapporter peger på, at gode dansk kundskaber har en positiv betydning for flygtninge og indvandreres muligheder for at opnå og fastholde beskæftigelse på det danske arbejdsmarked [15, 18, 19]. Her belyses dansk kundskabers vigtighed ved at tage udgangspunkt i kvindernes egne refleksioner og supplere den eksisterende viden med følgende indsigter:

- ❖ Kvinderne oplever, at sprog har en betydning for at få og bestride et arbejde.
- ❖ Dansk sprog er mere end grammatiske regler og tavleundervisning. Det læres også gennem kontakt, og når sproget bruges i praksis fx i virksomhedspraktik, hvis der er kollegial interaktion.
- ❖ Kvinderne er motiverede for at lære dansk sprog for at kunne mestre et arbejde, deres familieliv, offentlige forpligtelser samt for at føle selvstændighed.
- ❖ Følelsen af ikke at have de tilstrækkelige dansk kundskaber til at begå sig på en arbejdsplads kan have en demotiverende effekt og skabe en følelse af eksklusion.

Ønsket om at tale dansk – Når sprog er mere end ord

Fælles for kvinderne er, at de tilkendegiver et ønske om at lære mere sprog. Nogle kvinder begrundes dette ønske med reference til beskæftigelse og ønsket om "at få et arbejde", hvortil mange omtaler sproget som den helt centrale udfordring i forhold til at indtræde på det danske arbejdsmarked. I relation hertil belyser kvinderne i pågældende undersøgelse, at der er forskel på det sprog, de lærer på sprogskoler (jf. Virksomhedsrettede forløb) og det danske sprog, de skal bruge for at kunne begå sig på en arbejdsplads uden for skolen. Selvom der er en generel tilfredshed blandt kvinderne med deres sprogskoleforløb, udtrykker flere også, at der på arbejds- og praktikpladser efterspørges et konkret fagsprog og en terminologi, som de ikke lærer på skolen, men som de lærer ved at bruge sproget på den specifikke arbejds- eller praktikplads – læs *Salmas historie som eksempel på dette*.

Læring i praksis: Salmas historie

Salma fortæller, hvordan hun først ved at ankomme til sin køkkenpraktik lærte navnene på de specifikke grøntsager og køkkenmaskiner, hun skulle bruge. Med fagter, ansigtsudtryk og gode kollegaer, der var indstillet på at fralære sig dansk, lykkedes det hende at lære et sprog, så hun kunne begå sig i køkkenet. Salma blev ikke ansat i sin første praktik, men fortæller: "Da jeg kom til min anden praktikplads, som jeg er ansat ved nu, var det hele nemt, fordi jeg havde lært det i forvejen."

I relation hertil efterspørger flere kvinder en mere målrettet indsats i forhold til den enkeltes niveau eller arbejdsplads og praktisk sprogundervisning og sproglæring. Denne efterspørgsel vokser i lyset af kvindernes fælles vurdering af, at sprog rækker udover den undervisning, de får på sprogskolerne, og de ønsker praksisbaseret træning fx i en virksomhedspraktik med kollegaer.

"Selvfølgelig man kan ikke overleve med det sprog, man lærer i skolen. Man skal kunne bruge det udenfor på gaden og arbejde... På arabisk skelner vi mellem et offentligt sprog og gadesprog. Gadesproget er vigtigt. Det offentlige lærer vi på skole, men gadesproget er, hvad det offentlige sprog reelt bliver til, når vi bruger det – på gaden" (Sasha)

...

"Det er ikke nok at gå på sprogskole. Man lærer kun sproget 30 %. Hvis det er rigtigt, skal man ud i det danske samfund eller på arbejdsmarkedet og blande sig med andre danskere, så man begynder at lære endnu flere praktiske ting og lære, lære, lære" (Hend)

Udtalelserne ovenfor belyser betydningen af situationsbaseret og praktisk sproglæring som særligt vigtig i sprogtiltagelsen.

Sprog og motivation: At mestre en hverdag med arbejde, familie og offentlige forpligtelser

Motivation: At mestre hverdagen udenom beskæftigelse. Jamilahs historie

"Det er ikke kun på arbejdspladsen, at man bruger sproget, det er også når man går i supermarkedet, til lægen og har møder på skolen med sine børn." Jamilah fortæller, at hun efter nogle år i Danmark blev træt af at være afhængig af en tolk, fx når hun skulle til lægen. Hun besluttede, at nu var det tid til at lære sproget for at kunne klare sig selv. "Det er en befrielse at kunne klare tingene selv," siger hun nu. Det har samtidig betydet, at hun i dag har et job, hvor hun taler dansk hele dagen.

En stor del af kvinderne begrundes ønsket om at lære mere dansk i deres hverdagsliv som det fremgår af casen her. Et fællestræk blandt kvinderne er, at de ikke kun ønsker at lære dansk eller ser en vigtighed i dansksprogskundskaber på grund af deres beskæftigelsesmuligheder. Kvindernes motivation for at lære dansk knytter sig i lige så høj grad til familielivet samt til ønsket om at opnå mere selvstændig agens i interaktion til offentlige forpligtelser mere generelt. Helt konkret nævner kvinderne ønsket om at hjælpe deres børn med lektier,

fritidsaktiviteter og forældremøder, og et ønske om at kunne læse og forstå egen post og mails samt at kunne samtale selvstændigt uden tolk hos lægen, sagsbehandleren og andre myndighedspersoner. *I den forstand har motivation for at lære sprog mange årsager. Heriblandt at dansk er en indgang til det danske arbejdsmarked. Sproget og hverdagen med arbejde, familie, børn, offentlige forpligtelser er forbundet. For kvinderne er det at kunne begå sig sprogligt en motivation og en forudsætning for, at de kan begå sig i den offentlige hverdag og som familiemenneske.*

Sprog og demotivation: Eksklusion fra arbejdsfællesskabet

Generelt set betragter kvinderne det som vigtigt at lære dansk både for at kunne begå sig på en arbejdsplads, at kunne få et job og at kunne begå sig i hverdagsinteraktionen med myndigheder, kollegaer, skoler osv. At kunne kommunikere med menneskene omkring sig er afgørende for oplevelsen af inklusion i det givne fællesskab, hvor end det er. Kommunikation er ikke kun det talte sprog, men kvinderne i pågældende undersøgelse har en oplevelse af, at den verbale kommunikation og at tale dansk er et afgørende element i trivslen på en arbejdsplads. Nedenstående case viser, hvordan sproget og arbejdspladsens imødekommenhed kan have afgørende betydning for trivslen på en arbejdsplads; med arbejdsopgaver og kollegaer.

Demotivation: Følelsen af eksklusion og arbejde uden sprog. Sashas historie

Sasha er mor til to og var meget ked af at "blive sendt ud på arbejdsmarkedet uden sprog", som hun selv udtrykker det. Hun fortæller, hvordan hun de første mange dage gik uden at holde pause og spise frokost, fordi hun ikke kunne finde ordene til at spørge om lov. Hun vidste ikke, om det var tilladt at spise frokost, og om hun derfor ville virke uhøflig, hvis hun spurgte. Sasha synes, at det var hårdt, og hun havde lyst til at stoppe, da hun slet ikke følte sig som en del af virksomheden. Følelsen af eksklusion blev for tyngende, og hun forlod arbejdspladsen. Gennem sit netværk lykkedes det hende at finde et andet sted, hvor hun ikke oplevede, at de manglende sprogkunderskab skabte en kløft mellem Sasha selv, hendes trivsel og arbejdspladsen – med kollegaer og ledere.

Flere af kvinderne fortæller, hvordan "sproget" er blevet brugt som begrundelse for, at de ikke kunne ansættes efter endt virksomhedspraktik. *Dette bidrager til en demotiverende følelse af nødvendigheden af at kunne tale dansk for at arbejde samtidig med, at danskundskaberne bliver ved med ikke at være gode nok.* Oplevelsen af ikke at kunne kommunikere sprogligt på en arbejdsplads beskriver flere kvinder som frustrerende og ekskluderende. Frygten for at fremstå inkompetent eller overtræde en kulturel grænse på den givne arbejdsplads kan få flere af kvinderne, *som i eksemplet med Sashas historie*, til at afholde sig fra at

spørge og turde sige, at man sprogligt ikke kan følge med. Det bliver derfor svært at indgå i arbejdspladsens daglige rytmer og interne kommunikation, hvis det er svært at stille spørgsmål grundet sproglige evne. Dette kan skabe grobund for en følelse af eksklusion på arbejdspladsen. Kvinderne har selv et ansvar for at sige til og fra, og *de føler et stort ansvar for deres egen sprog­læring, men at udstille inkompetence på en arbejdsplads, hvor man ikke føler sig inkluderet grundet sproglige kløfter, kan være overvældende og få sproget til at optræde som en barriere og demotiverende faktor i forhold til beskæftigelse.*

Uddannelse

I undersøgelsen har vi talt med tre kvinder, der går på VUC samt med en række kvinder, der fortæller positive historier om, hvordan de via jobcenteret har taget opkvalificerende kurser i blandt andet hygiejne og rengøring. For flere af kvinderne har disse kurser ført til praktikker og senere job eller direkte til job – *Læs Tamillas historie som eksempel herpå.*

Fra kursus til job. Tamillas historie

Tamilla har taget et kursus i rengøring. Hun blev tilbudt kurset igennem jobcenteret og via sin kontaktperson. Det gav hende faglige kompetencer samt viden om virksomheder, der mangler medarbejdere. Hun fortæller, at kurset var en direkte åbning til at søge jobs, da hun mødte mulige virksomheder under kurset. Hun sendte flere ansøgninger og kom til samtaler. Samtidig havde Tamilla nu kompetencer til at kvalificere sig hertil. Hun fik jobbet og arbejder i dag 30 timer.

Til trods for dette fremhæver kvinderne i pågældende undersøgelse i langt mindre grad uddannelse end eksempelvis praktik, sprog eller opholdsgrundlag, når vi taler med dem om deres rejse til beskæftigelse. Et komparativt nordisk studie belyser, hvordan den begrænsede benævnelse af uddannelse er en bredere strukturel tendens. Studiet fremhæver, hvordan Danmark i noget lavere grad end nabolandene Norge og Sverige benytter ordinær uddannelse som en beskæftigelsesindsats [17]. En række kvinder vælger at satse på uddannelse som et centralt element i deres rejse til beskæftigelse og forankring i det danske samfund, men det er langt fra størstedelen af kvinderne i undersøgelsen. Afsnittet præsenterer følgende indsigter:

- ❖ Kvinderne har en oplevelse af deres dansksproglige uddannelse som en vigtig uddannelse på vejen til beskæftigelse.
- ❖ Uddannelse motiverer kvinderne til beskæftigelse ved at være et strategisk valg og en del af en drøm om livet i Danmark.

- ❖ Uddannelse bliver ofte prioriteret lavere end andre livsomstændigheder. Kvinder med manglende tro på egne evner, hvis uddannelse fra hjemlandet ikke anerkendes, kan beskrive uddannelse eller omskoling som demotiverende.

Hvis virkelighed tæller: Dansksproglig uddannelse og opkvalificering

Mange af kvinderne i undersøgelsen er allerede under uddannelse, fortæller de med henvisning til deres danske sprogundervisning. Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) definerer det at være *indskrevet i uddannelse* som at være tilknyttet en gymnasial eller videregående uddannelse [17]. I de officielle registreringer anerkendes dansksproglig uddannelse dermed ikke som en beskæftigelse. *Alligevel anser flere kvinder i undersøgelsen deres danske sproguddannelse som en primær del af deres beskæftigelse, og de fremstiller uddannelsen som den første trædesten i deres beskæftigelsesforløb.* Kvinderne beskriver sproguddannelse som en forudsætning for at indtræde på arbejdsmarkedet – om end det er en svær forudsætning. Som nævnt indledningsvis i rapporten har en del af kvinderne kun gået i skole få år af deres liv og at være på skolebænken igen som voksen, med familie, i et nyt land og på et fremmed sprog, er for flere af kvinderne en udfordrende og til tider overvældende opgave. Det får nogle kvinder til at stoppe med sprogundervisningen før tid. De øvrige kvinder i undersøgelsen fremhæver imidlertid uddannelsen som en vigtig del af deres CV. Det vidner om den værdi, de tilskriver dansk kundskaber. Flere af kvinderne finder, at det er en god investering for dem med de opkvalificeringskurser, de er blevet tilbudt af jobcenteret. Disse kurser tæller officielt heller ikke med som *beskæftigelse*, om end kvinderne betegner det som deres aktuelle beskæftigelse. Flere af kvinderne har både været på hygiejne- og rengøringskursus samt fagspecifik oplæring. For nogle har kurserne medvirket til job, imens det for andre udelukkende er en tilføjelse til CV'et og til den subjektive oplevelse af at få mere målrettede og specifikt beskæftigelsesrettede kvalifikationer.

Uddannelse og motivation: En drøm og et strategisk valg

Tre kvinder i undersøgelsen er under uddannelse. Alle kvinder er i 30'erne og læser FVU, to af dem nævner SOSU-uddannelsen som det næste led i deres uddannelsesplan. For kvinderne i afsnittets to cases er *uddannelse en motiverende faktor i forhold til beskæftigelse: De anser det som en del af deres progression på det danske arbejdsmarked, og uddannelse optræder som en drøm og et strategisk valg for kvinderne.*

Motivation: Uddannelse er et strategisk valg. Samiras historie

Samira var i praktik, indtil hendes sagsbehandler opfordrede hende til at søge ind på VUC. Hun tænkte selv, at det ville være for svært for hende, og Samira fortæller, at det er til sagsbehandleres store fortjeneste, at hun i dag stadig er på VUC: "Det var hårdt i starten. Der var mange svære ord og ting, jeg ikke forstod, men sagsbehandleren sagde, at det nok skulle gå, jeg skulle bare fortsætte. Hvis ikke hun havde sagt det, så var jeg stoppet, men jeg er glad for skolen. Jeg kan godt lide at lære dansk og få mere ordforråd. Det er også meget rart, når jeg søger arbejde. Det betyder meget, at jeg har VUC og 9. klasse, det er godt til CV'et".

Motivation: Uddannelse er en drøm. Afifas historie.

Uddannelse er en drøm og et centralt element i Afifas plan for, hvordan hun får en god fremtid i Danmark. Hun arbejdede som vikar på et plejecenter, da hendes kollegaer opfordrede hende til at søge ind på SOSU-uddannelsen. Hun troede ikke selv på, at hun kunne, indtil hun mødte en særlig kvindelig kollega på arbejdspladsen – en rollemodel: "Hun er flygtning, kommer også fra udlandet, og jeg tænkte, hvorfor kan jeg ikke snakke og arbejde som hende. Jeg tænkte, "Nej, det kan ikke passe, jeg skal også prøve"". Med støtte fra sin mand tog Afifa dansk niveau 2, blev optaget på VUC og søgte ind på SOSU-skolen. "Fordi du får en anden forståelse for dit arbejde. Det er forskelligt, om man har en uddannelse eller ej. Jeg kigger fremad, ikke tilbage", siger Afifa og fortæller, hvorfor hun valgte sit arbejde fra til fordel for uddannelse.

Kvindernes motivation for uddannelse afspejler en generel bevidsthed om, at det danske arbejdsmarked kræver faglighed og specialisering, og at uddannelse kan bidrage positivt til dette og til et fremtidigt liv i Danmark. Foruden dette har de to cases også til fælles, at [opfordringer og tillid fra andre samt støtte til og under uddannelsen](#) bidrog positivt til kvindernes oplevelse af at være under uddannelse.

Demotivation: Fravalg giver genklang til andre livsomstændigheder

Kvinderne er bevidste om, at det danske arbejdsmarked stiller høje krav til faglighed og uddannelse. Denne bevidsthed kan virke demotiverende for flere af kvinderne, da de ikke kan se sig selv i et længere uddannelsesforløb, der ellers potentielt ville højne deres chancer på arbejdsmarkedet. Kvinderne forklarer, at de ikke kan identificere sig med det at være studerende pga. overvejelser om opholdstilladelse, et højt dansksprogligt niveau, den økonomiske

situation og behovet for forsørgelse af familien, følelsen af utilstrækkelighed og tvivl om egne evner, samt tid brugt på uddannelse versus tiden tilbage på arbejdsmarkedet. En samtale med Hend, der arbejder som ufaglært i et køkken, indfanger, hvordan disse livsomstændigheder afholder flere kvinder fra at påbegynde uddannelse:

"Jeg er færdig med dansk2, og jeg skulle egentlig starte på VUC, men jeg kunne ikke: Jeg blev gravid, var på lang barsel, mistede mit danske sprog, og jeg har ikke længere [efter ankomst til Danmark] noget socialt netværk. I Syrien var jeg en social kvinde, men jeg har mistet alt det. Nu har jeg ikke veninder - det påvirker mig. Jeg har ikke et stærkt håb. Jeg bekymrer mig for min familie i hjemlandet, og det tager energi og lyst" (Hend)

Flere kvinder nævner i en bisætning tanker om at uddanne sig i fremtiden, men for de fleste er det en ukonkret og abstrakt forestilling at tage en uddannelse. Størstedelen af kvinderne nævner ikke uddannelse som en vej til beskæftigelse. Det relateres ofte til ovenstående refleksioner vedr. genuddannelse, manglende socialt netværk, bekymringer for familie i hjemlandet, traumer fra flugten og barsel. Disse omstændigheder får uddannelse til at fremstå overflødig i forhold til andre anliggender, umulig eller uopnåelig. Dertil kommer, at nogle kvinder allerede har en uddannelse fra deres hjemland, og at de derfor ser det som overflødig med endnu en.

Flere kvinder i denne undersøgelse giver udtryk for et ønske om at uddanne sig i Danmark som en vej til beskæftigelse. For kvinderne i denne undersøgelse er uddannelse dog ikke det oplagte valg, selvom de ønsker at kvalificere sig til at arbejde. Uddannelse udgør et dilemma for kvinderne, idet uddannelse ikke giver anciennitet i forhold til at gå efter permanent opholdstilladelse. Således bliver det en afvejning af, om man vil satse på at uddanne sig og investere i sin fremtid i Danmark eller hellere arbejde for at leve op til beskæftigelseskravet her og nu. Der ligger et uudnyttet potentiale og en drivkraft i uddannelse rettet mod faglært beskæftigelse, som med fordel kan komme både den enkelte kvinde og beskæftigelsessystemet til gode.

Familieliv og netværk

Sasha beskriver sin hverdag:

"Jamen, det er et helt almindeligt liv. Jeg står op klokken 6, jeg laver morgenmad til mine børn, madpakker til dem, og de cykler til skole, og jeg cykler til arbejde. Vi åbner klokken 10, jeg arbejder. Derefter kører jeg hjem for at lave mad til mine børn, vi spiser klokken 17 hver dag. Bagefter vasker vi op, gør rent og kigger i lejligheden, hvad skal jeg gøre. Jeg snakker med mine børn, vi har en time fra 18-19, og vi sidder sammen og snakker om, hvad de laver i skolen. Bagefter sidder jeg med min mand en time, og bagefter går jeg i seng."

Kvinderne i undersøgelsen lever i forskellige familiekonstellationer, men som beskrevet tidligere i rapporten deler de dét karaktertræk, at de har meget ansvar i familien – særligt i forhold til børnene og hjemmet. Hertil kommer også, at identiteten som mor og familiemenneske er meget æresfyldt og har en stor betydning for kvindernes perspektiv på beskæftigelse. I indestående afsnit udfolder vi, hvordan familielivet og identiteten som mor kan være motiverende og demotiverende i forhold til beskæftigelse. Dertil inddrager vi pointer om netværk, da en stor del af kvinderne i undersøgelsen selv nævner dette tema som et omstridt punkt i deres rejse til beskæftigelse. Vi vil i afsnittet uddybe følgende pointer:

- ❖ Kvindernes stærke familieidentitet har betydning for deres krav til et arbejde.
- ❖ Kvinderne er motiveret for at genoprette den status og økonomiske levestandard, som de havde etableret i deres respektive hjemlande.
- ❖ Ønsket om at være forsørger og et godt forbillede for deres børn gør familielivet til en motiverende faktor for beskæftigelse.
- ❖ Kvindernes afsavn og bekymringer vedrørende efterladte familiemedlemmer kan være så tyngende, at det demotiverer dem til at komme i beskæftigelse.
- ❖ Kvinderne spejler sig i andre kvinders succes, potentialer og begrænsninger, dvs. hvordan andre kvinder i deres netværk har klaret sig eller ikke klaret sig.

Livet som familiemenneske og en hverdag med nye regler

Som udfoldet tidligere i rapporten levede størstedelen af kvinderne i undersøgelsen en hverdag som husmoder i deres respektive hjemlande. Når vi i undersøgelsen spørger til kvindernes hverdag i dag, så er det meget forskelligt, hvordan de beskriver hverdagen. [Uanset er et fællestræk blandt kvinderne, at deres beskrivelser centrerer sig om familien, deres børn og primære beskæftigelse: Arbejde, praktik, sprogskolett. Balancen mellem arbejdsliv og privatliv er central for alle kvinderne i undersøgelsen.](#) Hverdagslivet med børn skal hænge sammen – også når kvinderne er beskæftiget med job, praktik eller sprogskole. For flere af

kvinderne er familien og børnene den vigtigste prioritering i hverdagen, og deres vægtning hælder i retning af, at arbejdet skal tilpasses familielivet og ikke omvendt. Kvinderne er motiverede og finder arbejde vigtigt, men basen er, at familielivet er nødt til også at kunne fungere. *Læs Tamillas historie som et eksempel herpå.*

Balancen mellem arbejde og familie. Tamillas historie.

Tamilla har for nylig været til to jobsamtaler og fik begge jobs. Det ene var natarbejde, og det var derfor let for hende at vælge jobbet i dagtimerne, da det passede bedst til hendes familieliv med små børn, som går i børnehave og skole. Nu håber hun at kunne få et kørekort også, som vil give hende flere muligheder både i familiens hverdag og i sit job.

Når kvinderne i undersøgelsen beskriver deres hverdag i Danmark, beskriver de den ofte også med reference til "forandringer" og "nye regler". Der er en generel enighed blandt kvinderne om, at det er vigtigt at lære disse såkaldt nye regler og adfærdskoder, og at en mestring af disse gør livet i Danmark nemmere. "Reglerne", kvinderne refererer til, spænder bredt og berør hverdagsaspekter som rejsekortet i bussen til krav om forsørgerpligt. At lære disse regler beskriver kvinderne som en erfaringsbaseret læreproces. Erfaringerne har kvinderne blandt andet fået ved at takke ja til praktikpladser, sprogskoler og gennem samtaler med informative og imødekommende sagsbehandlere. Denne læring stammer også fra kvindernes egne observationer bl.a. via netværk, erfaringer og villighed til at kaste sig ud i nye ting. [Bag deres motivation for dette ligger et generelt ønske blandt kvinderne om at genetablere den økonomiske status, materialitet samt daglige rytme, som de besad i deres hjemlande.](#) I den forstand spiller også *fremtidspotentialer* en central rolle i kvindernes motivation for beskæftigelse, herunder muligheden for at kunne generhverve økonomisk status, få et godt hverdagsliv og evt. mere uddannelse end tidligere.

Netværk og social omgang: Når arbejde kræver netværk, men netværk kommer med arbejde

Flere kvinder i undersøgelsen beskriver en ensom hverdag uden den store sociale omgang med veninder eller øvrige familiemedlemmer. Det står ofte i kontrast til deres liv i hjemlandene. Flere af kvinderne beskriver følgelig ønsker om at udvide deres netværk, og at de arbejder på dette bl.a. gennem sprogskole- og praktikforløb. Kvinderne i undersøgelsen er bevidste om, at et øget netværk ikke kommer af sig selv, men kræver en indsats. I relation hertil nævner flere kvinder ikke kun virksomhedsrettede forløb men også ordinær beskæftigelse

og det at få et arbejde som en måde, hvorpå de kan udvide deres netværk. På den måde er et udvidet socialt netværk en helt central motivation for beskæftigelse. Omvendt er kvinderne også velinformede om, at netværk er en oplagt vej ind på det danske arbejdsmarked, og de ved, at mange i Danmark får et arbejde igennem deres netværk og via bekendtskaber, der siger god for en. Dette er en udfordring for kvinderne, som oplever netværksrelationerne og manglen på samme som en dobbeltbinding, der sjældent er i deres favør i forhold til at få job. Kvinderne vil gerne øge deres netværk også med henblik på at få job gennem netværket.

"Jeg vil gerne have et arbejde, fordi det er rart at komme ud, snakke med andre og møde folk. Jeg er en social pige. Men det at få et arbejde er som en trappe: Først skal man ud i samfundet, så man kan lære nogen at kende." (Samira)

Tre af kvinderne i undersøgelsen har fået et arbejde, hvor det netop var deres eget netværk, der hjalp dem fra ledighed til beskæftigelse: For én af kvinderne var det hendes datter, der hjalp hende ind på samme arbejdsplads som hende selv; for én var det ægtefællen til en tidligere leder, der spottede kvinden og hendes evner, og som gav hende tilbuddet om en fast stilling i hendes virksomhed; for én af kvinderne var det en flersproget kollega, som hun havde mødt på en praktikplads og var blevet veninder med, der hjalp hende med at finde og søge en stilling, som hun fik. Eksemplerne illustrerer netværkets betydning for jobsøgningen, i disse tilfælde var det tre forskellige typer af relationer; leders ægtefælle, datter og veninde, der hjalp tre af undersøgelsens kvinder ind på det danske arbejdsmarked. Samlet set viser undersøgelsen, at kvinderne er velorienterede om potentielle *smutveje* i dansk jobsøgning, og at de benytter dem, når de får muligheden. [Flere af kvinderne i undersøgelsen efterlyser netop en styrkelse af deres muligheder for at udbygge netværket til personer på arbejdsmarkedet – både i relation til beskæftigelse og til at begrænse følelsen af ensomhed og øge den daglige trivsel.](#)

Familieliv, netværk og motivation: Et forbillede og en økonomisk forsørger

Kvindernes fremtidsperspektiv og drømme er ofte forbundet til deres børns ve og vel: At kunne forsørge sine børn og sikre dem et godt liv og en god fremtid. Kvinderne beskriver ønsket om en god fremtid for deres børn med ordene: Uddannelse, velintegreret, arbejde, sikkerhed og trygge rammer. Som i nedenstående citater nævner flere kvinder deres børn, når vi spørger til deres motivation for at arbejde.

"For mig er motivationen mine børn. Jeg gør noget for mine børn, og mine børn er glade, og de får et bedre liv." (Arzu)

...

"Mine børn er min motivation. Jeg er glad for at tjene mine egne penge og klare mit eget liv. Og jeg hjælper mine børn til at gå i skolen og til universitetet, giver dem mad og klarer vores liv." (Abia)

At motivationen for beskæftigelse i høj grad er fremtidsorienteret og rettet mod kvindernes børn, betyder mere konkret, at de ønsker at være forbilleder samt bidrage til økonomiske vilkår, der skal sikre børnenes fremtidsmuligheder. De to cases på denne side udfolder, hvordan kvinderne bliver motiveret af at være henholdsvis forbilleder samt forsørger.

Motivation: Et forbillede. Sashas historie.

"Mine børn, de er stolte af mig. De kigger på mig og ser, at jeg knokler og er træt." Sashas datter har selv lige fået et fritidsarbejde, og hun kan ikke forstå, at hendes mor kan holde til at arbejde så meget, som hun gør, "du er så sej mor", siger Sashas datter til hende. Børnene roser Sasha og fortæller hende, at hun er en god mor. Dette er vigtigt for Sasha, der også mener: "Vi lærer vores børn, at de skal klare sig selv. Vi er forbilleder for dem". Sasha fik sit fuldtidsarbejde gennem netværk, og hun er stolt af, at også hendes børn har arbejde – ved siden af deres skole.

Motivation: En stærk forsørger. Latifas fortælling.

Latifa er skilt og derfor alene med sine børn, de er "en af de vigtigste faktorer" for hende, som hun udtrykker det. Hun fortæller: "Jeg prøver virkelig at være stærk for dem. Jeg vil kunne lide, når de engang bliver voksne, at de ser op til mig og er stolte over, at jeg er en selvstændig kvinde."

Familieliv, netværk og demotivation: Afsavn og bekymring

De fleste kvinder har i deres respektive hjemlande været vant til jævnligt at se deres øvrige familiemedlemmer (forældre, bedsteforældre, fætre og kusiner), hvortil flere af kvinderne også har haft et dagligt ansvar for disse familiemedlemmer. Som flygtning og indvandrer er flere af kvinderne i dag adskilt fra deres øvrige familie – nogen tilmed fra deres børn (der lever i andre europæiske lande) og mand (der stadig er i hjemlandet eller et andet land). En

række af kvinderne beskriver, hvordan de har mistet søskende og forældre pga. sygdom og krig uden mulighed for at tage afsked, aflaste eller på anden måde hjælpe eller udfylde den rolle, som de havde i deres hjemland.

"Mit håb er ikke så stærkt, som det har været. Man har sin egen familie i hjemland. Man går og bekymrer sig for dem, og det tager også energi og lyst. Jeg har ikke kunnet rejse tilbage til mit hjemland, siden jeg kom for 14 år siden. Jeg har mistet min mor, som jeg ikke har set. Jeg har også mistet en bror, som jeg savner. Jeg er bekymret for, om jeg får tid og lov til at rejse og besøge mine søskende. Jeg har det ikke så godt psykisk, og bekymringer for min familie i mit hjemland fylder meget. Det tager utrolig meget energi for mig." (Hend)

De fleste kvinder har stadig efterladte i deres krise- eller krigsramte hjemlande, hvorfor bekymringer og sorg er uundgåelig og tyngende. Kvinderne har kontakt til familiemedlemmer i deres hjemlande, som ringer og fortæller om fortsat krig eller krise. *I den forstand lever kvinderne mellem verdener, der væver sig ind i deres livssituationer og giver anledning til bekymring for familie og pårørende, selvom de selv er i sikkerhed i Danmark.* De foranderlige familieforhold er for nogle kvinder en demotiverende faktor i forhold til beskæftigelse. Som Hend beskriver ovenfor kan sorgen, bekymringen og magtesløsheden over situationen fjerne fokus fra det at arbejde.

8. Opsamling: At finde sin arbejdsidentitet i midlertidighed

Gennem denne undersøgelse har MANTRA stillet skarpt på 21 forskellige ikke-vestlige kvinders livsomstændigheder, erfaringer med og perspektiv på beskæftigelse og deres rejse til det danske arbejdsmarked. Samlet set giver undersøgelsen indsigt i, hvordan vejen til beskæftigelse rammesættes af midlertidige opholdstilladelser og påvirkes af det hverdagsliv, som kvinderne lever. Deres livsomstændigheder er forskellige og kombineres på utallige måder i de forskellige kvinders liv. Alligevel er der tydelige tværgående mønstre i kvindernes fortællinger. Kvinderne er motiverede for at arbejde. Motivationen knyttes ofte i deres fortællinger til ønsker om at bidrage til at forsørge sig selv og deres familier og ønsker om at være gode rollemodeller for deres børn. Nogle nævner desuden ønsker om daglig kollegial interaktion og den sproglæring, som opstår via arbejdsmæssig interaktion med kollegaer. Ligesom alle kvinderne nævner et ønske om at forankre sig i Danmark og opnå permanent opholdstilladelse bl.a. ved at arbejde. Vejen til beskæftigelse er imidlertid for flere af dem udfordret af forskellige af de ovennævnte forhold sideløbende med, at det kan være vanskeligt at blive indkaldt til jobsamtale, når ens navn har en ikke-vestlig klang. Rejsen til beskæftigelse er for denne gruppe kvinder fyldt med udfordringer, læring og nye måder at se sig selv på som kvinde. Også familien og rollefordelingen i hjemmet påvirkes, det kræver derfor både noget af kvinden og af ægtefællen at skabe nye livsmønstre. I den forstand er der i flere tilfælde behov for en familiemæssig rolleomstilling og reorganisering i hjemmet.

Midlertidighed som livsomstændighed og grundlag for ophold

Stort set alle kvinderne har midlertidig opholdstilladelse og fortæller, at usikkerheden i forhold til deres egen og familiens fremtid er et pres og ofte en kilde til stress. Kvinderne er kommet til Danmark som enten flygtning eller familiesammenført til flygtninge. Grundlaget for deres opholdstilladelse afhænger af, hvilken type opholdstilladelse de på nuværende tidspunkt har, og af deres beskæftigelse i Danmark. Beskæftigelsen er central for at opnå permanent opholdstilladelse i Danmark. Opholdstilladelse går i den forstand på tværs af de øvrige livsomstændigheder, og usikkerheden i forhold til fremtidsplanlægningen påvirker kvindernes og familiens trivsel negativt, fortæller de. Kvinderne i undersøgelsen udtrykker, at de ønsker permanent opholdstilladelse. De er klar over de krav, de skal opfylde – herunder beskæftigelseskravet om fuldtidsarbejde i 3 år og 6 måneder indenfor de seneste 4 år på tidspunktet for ansøgning [37]. Siden det såkaldte paradigmeskifte i 2019 er opholdstilladelse et tema, der fylder meget i debatten om flygtninge og indvandrere. Hovedparten af kvinderne i undersøgelsen har midlertidig opholdstilladelse, som løbende

kan forlænges. I første omgang fornyes opholdstilladelsen efter 2 år i Danmark, herefter er der mulighed for forlængelse af opholdstilladelser af længere varighed [38]. Denne midlertidighed og reglerne omkring opholdstilladelse spiller en stor rolle, når kvinderne skal forestille sig deres liv i Danmark. Flere kvinder peger på, at deres opholdstilladelse har betydning for, hvordan de prioriterer og tager valg omkring deres beskæftigelse. Samtidig afføder midlertidige opholdstilladelser en grundlæggende usikkerhed for kvinderne og deres familiers fremtidsmuligheder. Midlertidigheden bliver derfor en stressfaktor i hverdagen, som har stor indvirkning på kvindernes generelle trivsel i hverdagen.

"Vi er glade for at være i Danmark, og vi fortryder det ikke. Danskerne er søde. Problemet ligger i udlændingelovene. Det er svært at navigere i reglerne og næsten umuligt at opnå permanent opholdstilladelse. Selvom du opfylder alle kravene, skal vi stadig forny vores midlertidige opholdstilladelse hvert andet år. Og en fornyelse tager mange måneders behandlingstid. Vi lever i konstant frygt for at blive udvist. Hvis vi bliver udvist, ved vi ikke, hvor vi skal hen." (Hanaa)

...

"Da jeg kom til Danmark, tænkte jeg først på, at jeg har overlevet alle de dårlige oplevelser. Danmark er et dejligt og fredeligt land... Men den her opholdstilladelse, som jeg har fået, er ikke som jeg forventede... Jeg kom her for sikkerhed, fordi jeg gerne vil overleve. Jeg kommer fra et forfærdeligt sted. Jeg har fået 2 års opholdstilladelse... Det er jeg meget ked af. Første gang fik jeg 5 år, og nu har jeg så fået 2 år." (Fatima)

Som ovenstående to beskrivelser viser, oplever kvinderne, at midlertidigheden i opholdstilladelser skaber bekymringer og usikkerhed i deres syn på fremtiden. Samtidig viser beskrivelserne, at de skiftende love og regler omkring opholdstilladelse er svære at forstå og navigere i. Kvinderne befinder sig på den måde i en sårbar og usikker position med et midlertidigt opholdsgrundlag og en usikker fremtidsudsigt. Ydermere er nogle af kvinderne afhængige af deres ægtefælles opholdstilladelse, idet de er familiesammenførte. For kvinderne angår bekymringerne og usikkerheden ikke kun dem selv men også deres børn og familiers fremtid. På den ene side fortæller kvinderne, at permanent opholdstilladelse ville give ro og gøre det lettere at forestille sig fremtiden – også i relation til deres arbejdsliv. På den anden side er arbejde og at lære sproget en nødvendighed og betingelse for at kunne søge om permanent opholdstilladelse og derved træde ud af midlertidigheden. I den forstand er sprog-læring, jobsøgning og permanent opholdstilladelse forbundne på en paradoksalsk måde. Sprogtiltagelsen og jobsøgningen er en nødvendighed for at opnå permanent ophold, men som kvinderne beskriver, så kan motivationen til at arbejde med sprog og jobsøgning være svær at finde, når de befinder sig i en usikker situation, hvor de ikke ved, om de kan blive i Danmark eller vil blive sendt tilbage til deres hjemland. Usikkerheden i forhold til mulighe-

derne for permanent ophold eller hjemsendelse er for kvinderne og deres familier en forankringsusikkerhed, der umuliggør fremtidsplanlægning. Forankringsusikkerheden kaster skygger over kvindernes rejse til beskæftigelse og det danske arbejdsmarked på ovennævnte måder trods kvindernes grundlæggende motivation for at arbejde. Kvinderne ønsker at komme ud af midlertidigheden og tage de skridt, der skal til for at kunne forestille sig en fremtid i Danmark. De ønsker et arbejdsliv i Danmark. Permanent ophold gør fremtiden mere håndgribelig og gør det realistisk at lægge fremtidsplaner og giver motivation til at finde sin arbejdsidentitet og bruge energien på uddannelse, sproglæring og arbejde.

9. MANTRAs 9 praksisanbefalinger – fra kvindernes perspektiv

MANTRAs samlede praksisanbefalinger er udformet på baggrund af kvindernes oplevelser og perspektiver på arbejde og motivation. Praksisanbefalingerne retter sig mod forskellige institutioner på kommunalt og statsligt niveau samt til organisationer i civilsamfundet. Der findes mange anbefalinger og guides til kommunernes beskæftigelsesindsats [39]. Ligeledes findes der mange gode indsatser drevet af erfarne og specialiserede civilsamfundsorganisationer [40-44]. Derfor er anbefalingerne tænkt som inspiration til fortsættelse og videreudvikling af det gode arbejde, der allerede bliver gjort på beskæftigelsesområdet. Anbefalingerne går på tværs af rapportens temaer, og er udarbejdet på baggrund af kvindernes indsigter i tematikkerne. Nogle anbefalinger er konkrete tiltag, andre er idéer, som inspirerer til udviklingspotentialer, imens andre understreger vigtigheden af at fortsætte en eksisterende praksis på beskæftigelsesområdet. I det følgende gennemgår vi detaljeret de 9 centrale praksisanbefalinger, der er kommet ud af vores interview med kvinderne i undersøgelsen.

På baggrund af kvindernes perspektiv, udtalelser og ønsker anbefales:

#1 Forventningsafstemning omkring virksomhedsrettede forløb med et klart defineret formål mellem kvinde, beskæftigelsesmedarbejder og virksomhed. Kvinderne skal kende deres rettigheder og bidrage med egne forventninger til forløbet.

Kvinderne i undersøgelsen har konkrete forventninger til virksomhedsrettede forløb, de ønsker i særlig grad, at forløbene leder dem i retning af ordinær ansættelse. De udtrykker, at det nogle gange er svært at gennemskue formålet med deres virksomhedsrettede forløb. Kvindernes forventninger og ønsker lever sideløbende med en selvindsigt om, at der for nogle kan være et stykke vej til et job, og at de stadig er i gang med at lære arbejdsmarkedet at kende. En italesættelse og håndtering af det ofte modstridende forhold mellem forventninger, ønsker og selverkendelse kan lette situationen og gøre forløbene mere gennemskuelige. Vi foreslår, at der rettes fokus på forventningsafstemningen med kvinderne omkring forløbene både før, under og efter virksomhedsrettede forløb.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ Fokus på forventningsafstemning omkring det virksomhedsrettede forløb mellem borger, beskæftigelsesmedarbejder og virksomhed.
- ❖ Fortsættelse af praksis med forventningsafstemning med klart defineret formål, mål og gensidige forventninger – gerne ved brug af tolk, hvis dette ønskes af kvinden.
- ❖ Kvinden skal kende både sine rettigheder og pligter klart og tydeligt. Det skal gøres klart, at virksomheden kan og ikke nødvendigvis skal tilbyde en ansættelse.

- ❖ Kvinden selv skal byde ind med egne forventninger og ideer til mål med forløbet.

#2 Virksomhedsrettede forløb skal være et læringsrum, hvor der sikres udvikling med henblik på kompetenceopbygning, sproglæring, erhvervserfaring og kendskab til arbejdsmarkedet.

Kvinderne i denne undersøgelse beskriver, at meningsfulde virksomhedsrettede forløb er dem, hvor de oplever progression, læring og udvikling. Det er vigtigt, at både kvinden selv men også virksomhed og beskæftigelsesmedarbejder retter fokus mod en opadgående læringskurve under hele forløbet. Vi foreslår, at man ved løbende statusmøder har fokus på at sikre forløbets progression i form af læring og udvikling, samt at man løbende evaluerer "praktiksteder" og læringsudbyttet fra disse steder.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ Fortsættelse af indsatsen med midtvejsevaluering under virksomhedsrettede forløb og at være konsekvent i afholdelsen af disse.
- ❖ Statusmøder med fokus på at fastholde erhvervsrettet, kollegial og sproglig læring og udvikling.
- ❖ Sikre muligheden for, at kvinderne selv kan byde ind med ønsker til, hvilken læring og fagspecifikke kompetencer de ønsker kendskab til.

#3 Retningslinjer for mængden af og sikring af muligheden for sproglæring i virksomhedsrettede forløb.

Mange kvinder har en forventning og et ønske om, at eksempelvis praktikperioder giver dem muligheden for at øge deres dansksproglige kompetencer. Forventningsafstemningen i forhold til det potentielle sproglige udbytte af en praktik er væsentligt. Nogle jobs fx rengøring er solo-jobs med lav grad af kommunikation. Derfor er det vigtigt at afstemme forventninger vedr. sproglæring i virksomheder, således at virksomhederne kan leve op til ønsket om sproglæring. Da tilegnelsen af hverdags- og fagsprog er et centralt ønske blandt kvinderne, anbefaler vi, at der etableres retningslinjer for muligheden for sproglig interaktion og læring i virksomhedsrettede forløb. Således at det i højere grad kan strømlines på tværs af forløb, og at også virksomheder lettere kan gennemskue, hvad de skal leve op til.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ Forventningsafstemning vedr. praktiktype og potentielt sprogligt udbytte.
- ❖ Retningslinjer for hvor meget dansksproglig interaktion, der kan forventes af et forløb i en virksomhed.
- ❖ At sproglæring tænkes aktivt ind i forløbet hos en virksomhed.
- ❖ Sikring af sproglig udvikling fra forløb til forløb og i forbindelse med statusmøder.

#4 At der tages højde for den enkelte kvindes ønsker til, hvordan forholdet mellem praktikforløb og sprogundervisning vægtes og tilrettelægges.

Det er meget individuelt, hvordan sprog bedst tillæres. Det afhænger af den enkeltes læringsforudsætninger. Kvinderne i undersøgelsen har forskellige holdninger til, hvorvidt de finder det positivt eller negativt at være i et virksomhedsrettet forløb og samtidig gå i sprogskole. Nogle kvinder har haft dårlige førstehåndsoplevelser i virksomheder, og nogle har haft svært ved at overskue sproglæring og arbejde samtidig. For andre kvinder hænger arbejde og sproglæring sammen og bidrager positivt til deres udvikling. Kvinderne ser deres danskuddannelse som et vigtigt skridt på vejen i deres indtræden på arbejdsmarkedet. Det er centralt at anerkende den energi og indsats, som det kræver at lære et nyt sprog. På den baggrund anbefales det at arbejde mod at kunne tilrettelægge sprogskole og virksomhedsforløb enten parallelt eller i forskudt rækkefølge. Således at forløb kan tilrettelægges og planlægges til den enkelte kvindes forudsætninger og livsomstændigheder.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ At der arbejdes mod at kunne tage højde for individuelle ønsker i tilrettelæggelse af sprogskole i virksomhedsrettet forløb.
- ❖ At der arbejdes mod muligheden for, at den enkelte borger kan påbegynde enten sprogskole eller forløbet i en virksomhed med et par ugers forskydning, medmindre det matcher kvindens livssituation bedst at starte begge dele samtidig.
- ❖ I højere grad at anerkende den indsats, det kræver at tage danskuddannelsen, og de kompetencer, der opbygges under danskuddannelsen.

#5 At finde det rette match mellem virksomhed og kvinde. Så arbejdspladsen kan rumme og imødekomme, hvis kvinden har særlige behov.

Det er vigtigt, at arbejdet og arbejdsopgaverne matcher kvindernes evner og helbred, så de kan varetage det. Flere af kvinderne har en oplevelse af, at deres helbred og motivation for at arbejde hænger sammen – det gælder både hos kvinder, som oplever at have et godt helbred og kvinder, som oplever helbredsmæssige udfordringer. Vores anbefaling er at rette fokus på at finde det rette match mellem kvinde og virksomhed med fokus på de konkrete arbejdsopgaver og organisering på arbejdspladsen, således at helbredet ikke bliver en begrænsning for beskæftigelsen.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ At rette fokus på potentialer og muligheder, så der findes en virksomhed, der har mulighed for og kan imødekomme, hvis en kvinde har helbredsmæssige udfordringer – både fysisk og psykisk.
- ❖ Ved fysiske helbredsmæssige udfordringer skal det sikres, at der findes de rette arbejdsopgaver, mulighed for pauser og i nogle tilfælde færre arbejdstimer.
- ❖ Fortsættelse af indsatsen for en hurtig afklaring af arbejdsevne af hensyn til kvinder, der har helbredsmæssige udfordringer.

#6 Mere praksisnær og hverdagssproglig danskundervisning med henblik på at øge sprogkompetencer til at indgå i hverdagssproglige sammenhænge på og udenfor sin arbejdsplads.

At kunne begå sig sprogligt er en central del af hverdagen på en arbejdsplads, men også i et hverdagsliv med offentlige forpligtelser. Derfor er det vigtigt, at den dansksproglige undervisning matcher hverdagslivet. Kvinderne i undersøgelsen peger på nødvendigheden af at kunne tale et hverdagssprog for at kunne begå sig på en arbejdsplads. Samtidig er den dansksproglige læring også grundlag for at kunne begå sig i en hverdag udover arbejdet med eksempelvis møder vedrørende deres børn (for dem der har børn), lægebesøg og arrangementer i lokalområdet. Vi anbefaler, at dansksprogundervisningen i højere grad er praksisnær, så det danske sprog tilegnes gennem aktiviteter og med formuleringer, der matcher kursisternes hverdag.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ En fortsættelse af arbejdet med en mere praksisbaseret danskundervisning, hvor både hverdagssproglige kompetencer og praksisanvendelige termer prioriteres højt.
- ❖ At målrette sprogundervisningen fagspecifikt så vidt muligt. Undervisningen kan med fordel være centreret om elevernes kommende fagbrancher (Eksempelvis differentiere mellem at være i et køkken, på et plejehjem, som rengøringsassistent osv.).

#7 At se nærmere på mulighederne for opkvalificering, videreuddannelse og kurser i sammenhæng med den uddannelses- og erhvervserfaring, som flygtninge og indvandrere har fra deres hjemland.

Der ligger et stort potentiale i at anerkende den uddannelseserfaring, som flygtninge og indvandrere bringer med sig. Det giver både mening for den enkelte at kunne bidrage med sin tidligere erfaring, og erfaringen gavner virksomheder, som får en medarbejder, der i forvejen har kendskab og kompetencer indenfor et specifikt fag. Vi anbefaler at fortsætte i retning af, at det bliver muligt at anerkende uddannelse eller dele af kvindernes uddannelse fra hjemlandet.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ Fortsætte den nuværende retning mod en højere grad af anerkendelse af den uddannelse og erfaring, som flygtninge og indvandrere har fra deres hjemland.
- ❖ Mulighed for at få merit for dele af ens uddannelse.
- ❖ Fokus på opkvalificering og kurser, der supplerer uddannelsen fra hjemlandet.

#8 Fortsættelse af initiativer som netværksmøder og virksomhedsmesser, hvor kvinder kan opbygge netværk, møde rollemøder og få kendskab til potentielle arbejdspladser.

Flere af kvinderne i denne undersøgelse peger på, at deres netværk og mødet med rollemøder har været bidragende til, at de har fundet sig til rette i et arbejdsliv og har kunnet se sig selv

som en kvinde, der arbejder. Kvinderne er klar over, og nogle har selv konkret erfaret, at netværket er vigtigt i relation til arbejdsmarkedet og det at finde et arbejde. Flere kvinder fortæller om positive møder med virksomheder i forbindelse med eksempelvis kurser, hvor de også har mødt rollemodeller. Vi foreslår derfor at fortsætte arbejdet med initiativer, hvor kvinder opbygger netværk; både konkret i relation til potentielle arbejdspladser og til rollemodeller, der kan vise vej og inspirere til, hvordan et arbejdsliv kan se ud.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ Fortsættelse af initiativer, hvor kvinder møder virksomheder. Fx virksomhedsmesser eller lignende arrangementer – gerne i lokalområdet.
- ❖ At arrangere netværksmøder, hvor kvinder kan møde rollemodeller, der har startet et arbejdsliv i Danmark og som arbejder i potentielle virksomheder eller brancher. Netværksmøderne kan også have fokus på at kombinere og balancere familieliv med arbejdsliv.

#9 Fortsættelse af initiativer som familie- og mentorforløb med støtte og hjælp til at strukturere hverdagslivet.

For kvinderne i undersøgelsen er familien en høj prioritet, både som en motiverende faktor for deres beskæftigelse samt i måden deres hverdagsliv er organiseret på. Derfor spiller organiseringen af hverdagen en central rolle for, at kvinden kan forestille sig et arbejdsliv. Samtidig kræver det, at familiens liv er indrettet således, at dette er muligt. Vi foreslår i den forlængelse at sætte fokus på inspiration fra både mænd og kvinder til, hvordan en kombination af familieliv herunder rollefordeling i hjemmet og arbejdsliv kan se ud. Vores anbefaling er at fortsætte initiativer, hvor enten kvinden eller hele familien matches med frivillige, som kan bidrage med støtte og inspiration til at strukturere hverdagslivet med arbejde og familie.

Vores konkrete anbefalinger er:

- ❖ Et konkret eksempel kan være et forløb for familier, som har behov for ekstra støtte og inspiration til, hvordan hverdagslivet kan struktureres. Fokus på eksempelvis rollefordeling i familien.
- ❖ Mulighed for at møde rollemodeller: både kvindelige og mandlige.
- ❖ Hjælp og sparring til at strukturere hverdagen i familien.
- ❖ Fortsætte indsatser med mentorforløb, hvor kvinder matches med en rollemodel, der kan støtte i jobsøgning og til strukturering af arbejds- og familieliv.

10. Litteraturliste

1. dst.dk. *Indvandrere og efterkommere*. 2022; Available from: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/borgere/befolkning/indvandrere-og-efterkommere>.
2. retsinformation.dk. *Udlændingeloven*. 2022; Available from: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2021/1910>.
3. Stendal, A.W. and L.M. Iversen, *Beskæftigelse og traumatiserede flygtninge*. 2019, Center for Udsatte Flygtninge, Dansk Flygtningehjælp: Danmark: Nordisk Ministerråd.
4. integrationsviden.dk. *Modtagelse* 2022; Available from: <https://www.integrationsviden.dk/proces-for-modtagelse/modtagelse>.
5. siri.dk. *Danskundervisning og prøver for udlændinge* 2022; Available from: <https://siri.dk/integration/danskundervisning-og-proever-for-udlaendinge/>.
6. star.dk. *Job med løntilskud*. 2022; Available from: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/virksomhedsrettede-redskaber/job-med-loentilskud/>.
7. borger.dk. *Selvforsørgelse- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse*. 2022; Available from: <https://www.borger.dk/arbejde-dagpenge-ferie/Dagpenge-kontanthjaelp-og-sygedagpenge/Kontanthjaelp/selvforsoergelses--og-hjemrejseydelse-eller-overgangsydelse>.
8. drc.ngo.dk. *Hvad er familiesammenføring?* 2022; Available from: <https://drc.ngo/da/vores-arbejde/ydelser-og-losninger/asyl-og-repatrering/det-danske-asyssystem/andre-opholdstilladelser/hvad-er-familiesammenforing/>.
9. Vibeke Jakobsen, T.J., Helle Bendix Kleif, Line Mehlsen, Frederik Thuesen, *Kortlægning af integration i kommunerne* 2021, VIVE - Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd: VIVE.
10. Johansen, A., *Arbejdets betydning for flygtninge med traumer*. 2011, Center for Udsatte Flygtninge, Dansk Flygtningehjælp: København.
11. star.dk. *Virksomhedspraktik*. 2022; Available from: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/virksomhedsrettede-redskaber/virksomhedspraktik/>.
12. cabiweb.dk. *IGU - Integrationsgrunduddannelse*. 2022; Available from: <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/vaerktoej-i-virksomheden/vaerktoej-muligheder-og-oekonomi/igu-integrationsgrunduddannelse/>.
13. kl.dk. *Integrationsgrunduddannelsen*. 2022; Available from: <https://www.kl.dk/kommunale-opgaver/integration/beskaeftigelsesrettet-indsats/igu/>.

14. uvm.dk. *Forberedende voksenundervisning (FVU)*. 2022; Available from: <https://www.uvm.dk/forberedende-voksenundervisning-fvu/om-forberedende-voksenundervisning>.
15. Ali, S.M., et al., *Somaliske kvinders fortællinger om arbejde og ledighed*. 2019, Væksthusets Forskningscenter: København.
16. Ministerråd, R.M.C.f.N., *Veje til beskæftigelse for flygtninge- og indvandrerkvinder. En guide baseret på den aktuelt bedste viden fra de nordiske lande*. . 2019, Nordisk Ministerråd: Nordisk Ministerråd.
17. Hernes, V., I. Bolvig, and L. Liljeberg, *Scandinavian integration policies for refugees. An updated comparative analysis of qualification and labour-market integration outcomes*. 2022, Nordisk Ministerråd: Nordisk Ministerråd.
18. Caswell, D., H.B. Lauritsen, and K.B. Jensen, *Familieforsørgede indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet - Kortfattet rapport*. 2008, AKF København.
19. Jakobsen, V., et al., *Kortlægning af integration i kommunerne. Kommunernes indsats for at bringe ikkevestlige indvandrere i beskæftigelse*. 2021, VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd: København.
20. Kommune, R., *Kortlægning af ledige borgere med ikke-vestlig baggrund*. 2021, Roskilde Kommune: Roskilde Kommune.
21. Deding, M. and V. Jakobsen, *Indvandreres arbejdsliv og familieliv*. 2006, Socialforskningsinstituttet: København.
22. Rosholm, M., K.L. Sørensen, and L. Skipper, *Ikke-vestlige indvandrere. Karakteristika, jobparathed og aktive indsatser*. 2018: Væksthusets Forskningscenter.
23. VIVE, S.B. Andrade, and G.P. Rotger, *Kommunernes beskæftigelsesindsats over for nyankomne flygtninge og familiesammenførte - En registerbaseret analyse 2019*: VIVE - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
24. Jakobsen, V., Jeppesen, T., Kleif, H. B., Mehlsen, L., & Thuesen, F. , *Kortlægning af integration i kommunerne. Kommunernes indsatser for at bringe ikkevestlige indvandrere i beskæftigelse*. 2021, VIVE Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. : København.
25. dst.dk. *Beskæftigede*. 2022; Available from: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/beskaeftigede>.
26. danskeakasser.dk. *Sådan måler man "arbejdsløshed" og "beskæftigelse"*. 2022; Available from: <https://danskeakasser.dk/viden-analyser/viden-om/saadan-maaler-man-arbejdsløshed-beskaeftigelse>.
27. dst.dk. *Arbejdsløse*. 2022; Available from: <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/arbejdsløse>.

28. ordnet.dk. *beskæftigelse*. 2022; Available from: <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=besk%C3%A6ftigelse>.
29. ordnet.dk. *beskæftige*. 2022; Available from: <https://ordnet.dk/ddo/ordbog?select=besk%C3%A6ftige&query=besk%C3%A6ftiget>.
30. Gerdes, C., M.L. Schultz-Nielsen, and E. Wadensjö, *Indvandringens betydning for de offentlige finanser i Danmark*. Arbejdspapir ; no. 24. 2011, Odense: Syddansk Universitetsforlag.
31. Tarasiewicz, K., *A study on integration of non-Western immigrants in Denmark*, in *Global Refugee Studies*. 2017, Aalborg University: Copenhagen.
32. Breidahl, K.N., *Den danske velfærdsstat og de nye medborgere: Bakker ikke-vestlige indvandrere og efterkommere op om velfærdsstatens centrale værdier?* Politica (Århus, Denmark), 2017. **49**(3).
33. Breidahl, K.N., *Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk uden for arbejdsmarkedet i Vejle - ressourcer, fremtidsperspektiver og barrierer*. 2007, Videnscenter for Integration: Aalborg Universitet.
34. Gundelach, P. and E. Nørregård-Nielsen, *Etniske gruppers værdier : baggrundsrapport*. 2007: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.
35. Shapiro, D. and R.E. Jørgensen, 'ARE WE GOING TO STAY REFUGEES?' *Hyper-precarious Processes in and Beyond the Danish Integration Programme*. *Nordic Journal of Migration Research*, 2021. **11**(2): p. 172-187.
36. Rambøll, V.F., *Fra Udsat til Ansat - set fra et arbejdstagerperspektiv*. 2017, Væksthusets Forskningscenter & Rambøll.
37. nyidanmark.dk. *Nye regler om permanent opholdstilladelse*. 2022; Available from: [https://www.nyidanmark.dk/da/News%20Front%20Page/2017/11/Nye regler om permanent opholdstilladelse](https://www.nyidanmark.dk/da/News%20Front%20Page/2017/11/Nye%20regler%20om%20permanent%20opholdstilladelse).
38. nyidanmark.dk. *Forlængelse af opholdstilladelse*. 2022; Available from: <https://nyidanmark.dk/da/Extension/Familie/Familiesammenfoering/Andet%20familiemedlem>.
39. Ministerråd, R.M.C.f.N., *Veje til beskæftigelse for flygtninge- og indvandrerkvinder. En guide baseret på den aktuelt bedste viden fra de nordiske lande*. 2019, Nordisk Ministerråd.
40. kvininfo.dk. *KVINFOs mentornetværk*. 2022; Available from: <https://kvininfo.dk/mentornetvaerk/>.
41. Kors, R. *Støtte til flygtninge og indvandrere*. 2022; Available from: <https://www.rode-kors.dk/vores-arbejde/socialt-arbejde/stoette-til-flygtninge-og-migranter>.
42. Flygtninghjælp, R.K.D. *Venner Viser Vej i hele landet* 2022; Available from: <https://www.rode-kors.dk/venner-viser-vej>.

43. Flygtningehjælp, D. *Beskæftigelsesrettede indsatser for flygtninge*. 2022; Available from: <https://drc.ngo/da/vores-arbejde/ydelser-og-losninger/integration-i-danmark/beskaeftigelse/>.
44. bydelmor.dk. *Sådan arbejder Bydelsmødrene*. 2022; Available from: <https://bydelsmor.dk/Om-os/Saadan-arbejder-Bydelsmoedrene>.
45. ordnet.dk. *Motivation -> Motiv*. 2022; Available from: https://ordnet.dk/ddo/ordbog?entry_id=11034458&query=motivation.
46. Hobbes, T., *Leviathan*. First Avenue classics. 2018, Minneapolis, MN: First Avenue Editions, a division of Lerner Publishing Group.
47. Hull, C.L., *Principles of behavior : an introduction to behavior theory*. The Century psychology series. 1943, New York: Appleton-Century-Crofts.
48. Spence, K.W., *Behavior theory and conditioning*. 1956, New haven, London.
49. Erwin, E., *The Freud Encyclopedia: Theory, Therapy, and Culture*. 2002, Florence: Routledge.
50. Cofer, C.N., *The history of the concept of motivation*. Journal of the history of the behavioral sciences, 1981. 17(1): p. 48-53.
51. Alderfer, C.P., *An empirical test of a new theory of human needs*. Organizational behavior and human performance, 1969. 4(2): p. 142-175.
52. Herzberg, F., B. Mausner, and B.B. Snyderman, *The motivation to work*. 2. edition, 15. printing. ed. 1973, New York: John Wiley.
53. McClelland, D.C., *Studies in Motivation*. The Century psychology series. 1955, N.Y: Appleton-Century-Crofts.
54. McGregor, D., *The human side of enterprise*. 1960, New York (osv.): McGraw-Hill. Tokyo: Kogakusha.
55. Adams, J.S., *Towards an understanding of inequity*. Journal of abnormal and social psychology, 1963. 67(5): p. 422-436.
56. Vroom, V.H., *Work and motivation*. 1967, New York: John Wiley & Sons Inc.
57. Locke, E.A., *Toward a theory of task motivation and incentives*. Organizational behavior and human performance, 1968. 3(2): p. 157-189.
58. Boekaerts, M., *The crucial role of motivation and emotion in classroom learning*. 2010, OECD Publishing: Paris. p. 91-111.
59. Skinner, B.F., *Science and human behavior*. 1965, New York, New York: The Free Press.
60. Pink, D.H., *Motivation : den overraskende sandhed om hvad der motiverer os*. 1. udgave. ed. 2011, Kbh: L&R Business.

61. Pedersen, O.K., *85 procent er en historisk succes*. 1. udgave. ed. Unges motivation og læring : 12 eksperter om motivationskrisen i uddannelsessystemet, ed. E.M. Skaalvik, et al. 2014, Kbh: Hans Reitzel.
62. Dorte, Å., *Motiverende relationer : Lærer-elev-relationer i gymnasieundervisning*. 2014, Systime Academic.
63. Lykke Nielsen, M., S. Murning, and N. Katznelson, *Uddannelse der motiverer : Forsøg på forandring på ungdomsuddannelserne*. 1. elektroniske udgave. ed. 2017, Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
64. Wiedemann, F. and L. Zeuner, *Pædagogik og motivation : en kvalitativ analyse af Region Syddanmarks udviklingsprojekt Anvendelsesorienteret undervisning*. 1. oplag. ed. Gymnasiepædagogik, nr. 88. 2012, Odense: Institut for Filosofi, Pædagogik og Religionsstudier, Syddansk Universitet.
65. Kohl, K.S., *The stalemate: Motivational interviewing at a carceral junction*. Incarceration, 2022. 3(1): p. 263266632210845.
66. Rytter, M. and N. Ghandchi, *Workers for Free: Precarious Inclusion and Extended Uncertainty Among Afghan Refugees in Denmark*. 2020, Springer International Publishing: Cham. p. 185-207.
67. Jöhncke, S., *Integrating Denmark: The Welfare State as a National(ist) Accomplishment*. The Question of Integration: Immigration, Exclusion and the Danish Welfare State, ed. K.F. Olwig and K. Pærregaard. 2011, Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publisher. viii-viii.
68. Rytter, M., *Writing Against Integration: Danish Imaginaries of Culture, Race and Belonging*. Ethnos, 2019. 84(4): p. 678-697.
69. Petri, H.L. and J.M. Govern, *Motivation. Theory, Research and Application*. sixth ed. 2012: Cengage Learning.
70. Pless, M., et al., *Unges motivation i udskolingen : et bidrag til teori og praksis om unges lyst til læring i og udenfor skolen*. 1. udgave. ed. Ungdomsliv, 2. 2015, Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.

11. Bilag

Bilag 1: Metodisk grundlag

MANTRAS antropologer er specialister i etnografiske og kvalitative metoder. Interviewene er derfor dybdegående og foretaget med en semi-struktureret og narrativ interviewtilgang. I alt er foretaget 21 interviews samt 6 feltbesøg.

Interviewguide

Udgangspunktet for interviewene var at udfolde den enkelte kvindes fortælling og oplevelser med arbejdsmarkedet. Derfor valgte vi en narrativ interviewtilgang, hvor vi ønskede, at kvindens fortælling var bidragende til interviewets forløb. I projektgruppen udarbejdede vi forud for interviewundersøgelsen en interviewguide, som alle tre antropologer tog udgangspunkt i under hvert interview. Under hvert interview spørges der ind til den enkelte kvindes historie og oplevelser. Derfor varierer det fra interview til interview, hvilke temaer kvinden talte mest om.

Interviewguiden er todelt, første del består af generelle spørgsmål, som alle kvinderne blev stillet, herefter deler interviewguiden sig i 4 dele afhængig af kvindens nuværende beskæftigelse; om de er i arbejde, et virksomhedsrettet forløb, under uddannelse eller ikke i beskæftigelse. De overordnede temaer er:

- ❖ Personlig introduktion: Alder, oprindelsesland, antal år i Danmark, familieforhold, nuværende beskæftigelse, vej til Danmark.
- ❖ Uddannelse, hverdagsliv- og familieliv, danskkundskaber.
- ❖ Narrativ: Rejsen til beskæftigelse: Kvindens historie og forløb.
- ❖ Generelle spørgsmål til beskæftigelse.
- ❖ Spørgsmål til nuværende beskæftigelse og forløb.
- ❖ Andre spørgsmål: Sundhed/trivsel, økonomi, forslag til forbedring.

Interviewsettings og feltbesøg

Interviewene blev udført forskellige steder. Vi foreslog kvinderne neutrale mødesteder som biblioteker eller caféer, hvorefter vi lod dem være op til dem at vælge, hvor de foretrak at mødes. Størstedelen af kvinderne takkede ja til at mødes på et bibliotek i nærheden af deres hjem eller på en café i deres lokalområde. Imens nogle kvinder inviterede os hjem til sig, og andre inviterede os til deres arbejdsplads. Interviewene på neutrale steder som et bibliotek

eller en café var ofte steder, som kvinderne i forvejen kendte, samtidig med at vi kunnesætte os et uforstyrret sted og tale frit. I de tilfælde hvor det var muligt fandt vi et lille uforstyrret rum. Hos de kvinder, hvor vi blev inviteret til deres hjem, var stemningen afslappet og uformel. Kvinderne var åbenlyst på hjemmebane og meget gæstfri, og vi mødte i mange tilfælde deres børn. Interviewsettingen har en helt naturlig påvirkning på interviewets stemning, og hvordan man taler sammen. Feltbesøgene på kvindernes arbejdspladser medførte, at vi fik mulighed for både at se, hvilke arbejdsopgaver de helt konkret har, og hvordan de indgår på arbejdspladsen og taler med kollegaer og ledere. Samtidig talte vi under besøgene med kollegaer og nærmeste leder, som kunne fortælle om, hvordan kvinden var som kollega, og fortælle om nogle af de udfordringer, der kan være for kvinderne ift. at opnå ordinær ansættelse. På den måde gav de få feltbesøg et ekstra lag af forståelse for kvindernes hverdag og de udfordringer, som de oplever.

Tolkning

I projektgruppen har vi en arabisktalende antropolog, Abir Mohamad Ismail, som foretog interviews på arabisk. I alt er 6 interviews foretaget på arabisk. De to antropologer, Pernille Bertram-Larsen og Liane Krogh Bæk, foretog størstedelen af deres interviews med tolk. I alt 13 interviews er foretaget med tolk. Imens 2 kvinder ønskede at tale dansk under interviewet. De to kvinder var ikke interesserede i at have en tolk med, da de føler, at de kan tale mere frit og trygt uden en tolk tilstede. For de 13 kvinder som ønskede tolk var det dog en forudsætning for at deltage, at de kunne tale med os på deres modersmål. I de fleste tilfælde tog vi kontakt til et tolkebureau, som vi bookedede tolke igennem. Enkelte kvinder gav os et navn på en tolk, som de kendte og havde tillid til. I de tilfælde tog vi kontakt til denne tolk, da vi vurderede, at det var en fordel og vigtigt, at kvinden følte sig tryk under interviewet. Arbejdet med at finde en tolk, som kunne tolke på det aftalte tidspunkt og sted, var meget tidskrævende i relation til koordinering. I nogle tilfælde lykkedes det ikke at finde en tolk, der kunne møde op, hvorfor nogle af interviewene blev foretaget med en tolk over telefon. I den forbindelse skal det nævnes, at interviewene blev foretaget fra januar 2022 til april 2022, hvor der fortsat var covid-19 restriktioner. Derfor var nogle tolke også mere trygge ved telefonisk tolkning. Vi erfarede under interviewene med tolk, at der var forskel på tolkenes niveau og erfaring som tolk. Nogle tolke arbejdede fuldtid som tolk og var meget erfarne, imens det for andre var en sidebeskæftigelse. Vi informerede tolkene om projektet og dets formål forud for interviewet, og i nogle tilfælde ringede de os op og stillede os opfølgende spørgsmål inden. I det omfang det var muligt forsøgte vi at lave aftaler med de tolke, som vi havde gode erfaringer med og som havde en god forståelse for projektet og formålet med interviewene.

Etik og sikker opbevaring af data

MANTRA følger den gældende GDPR-lovgivning i forhold til sikker opbevaring af data. I forbindelse med den første kontakt til de deltagende kvinder, fik vi kontaktoplysninger fra de to samarbejdskommuner, som indhentede samtykke fra kvinderne til, at de måtte videregive kontaktoplysninger til os igennem en sikker platform. Herefter tog vi kontakt til hver enkelt kvinde, fortalte dem om projektet og spurgte, om de ønskede at deltage. 4 kvinder, som vi tog indledende kontakt til, ønskede ikke at deltage. 21 kvinder sagde ja til at mødes med os. I forbindelse med selve interviewet forklarede vi igen kvinderne om projektets formål, og hvad deres deltagelse ville betyde, samt at de ville blive anonymiseret i den afsluttende rapport. Derefter indhentede vi inden hvert interview et skriftligt samtykke fra kvinder til at deltage i undersøgelsen. Alle interviews er transskriberet af antropologerne selv. Lydfiler, transskriptioner og personoplysninger på deltagere er opbevaret i sikrede drev.

Litteraturundersøgelse

Forud for interviewundersøgelsen lavede antropologerne en undersøgelse af den eksisterende viden og studier på området. Denne undersøgelse har været grundlag for udarbejdelsen af interviewguiden, analysen og den efterfølgende rapportering.

Perspektiver i fremtidige studier

De elementer af deltagerobservation, som blev mulige i denne undersøgelse, bidrog med væsentlig kontekstbaseret viden i relation til kvindernes livssituation. Vi vil derfor anbefale at medtænke deltagerobservation i fremtidige undersøgelsesdesigns, når man ønsker en dybdegående målgruppeforståelse. Desuden kunne det være interessant at kombinere kvindernes fokus med jobcentrenes fokus via deltagerobservation og interviews med ledere på arbejdspladser og beskæftigelsesmedarbejdere i jobcentre. Her ser vi også feltbesøg som en oplagt mulighed for at overvære eksempelvis møder mellem beskæftigelsesmedarbejder og borger, for at komme hele vejen rundt om samspillet ved disse møder og betydningen heraf i relation til rejsen til beskæftigelse. Derfor mener vi, at fremtidige undersøgelser med fordel kan have et mere helhedsorienteret fokus og inddrage flere aktører og perspektiver i samklang med kvindernes perspektiv.

Bilag 2: Motivation som proces og fremdrift: Begrebsafklaring

Ordet motivation er afledt af det franske ord *motif* og har rødder til *motivus*, hvilket betyder 'giver anledning til bevægelse' [45]. Siden da har ordet bevæget sig vidt omkring, og vi møder det i dag både i ansættelsessamtaler, såvel som samtaler om ledighed, når der diskuteres rygestop, vægttab, sportspræstationer, læring og meget andet. Motivation, inspiration og arbejdslyst er også på tale i relation til de danske beskæftigelsesindsatser. I dette afsnit præsenteres en kort oversigt over motivationsbegrebet, og de mangeartede definitioner og forståelser, der knytter sig hertil.

Motivation i pågældende rapport

Motivation er ikke en tænd og sluk knap: Mennesket er som udgangspunkt motiveret

Motivation er et socialt og relationelt fænomen

Motivation bør studeres med fokus på, hvad individets motivation er rettet mod

Motivation knytter sig til proces og bevægelse

Motivationsbegrebet historisk set

I dagens Danmark omtales et væld af motivationsstrategier, der har fokus på hvordan mennesket anspores til handling. Mange af disse strategier udgår fra forskellige grene af psykologien, og de inkluderer eksempelvis tendensen til at studere motivation med reference til interne stimuli så som nydelse og smerte [46], reflekser og instinkter [47, 48] eller ubevidste behov og drifter [49]. Således anser de klassiske, psykologiske studier, der også kaldes behaviorisme og psykoanalyse, ikke motivation som bevidste menneskelige refleksioner men som handlinger, der rækker udover menneskets bevidsthed. I 1900-tallet vinder begrebet motivation større indpas, og det bliver nu studeret som et objekt i sig selv [50]. Helt centralt er Abraham Maslows præsentation af hans kendte behovs- og motivationsteori. Maslow beskriver, hvordan menneskers behov kan arrangeres i en hierarkisk rækkefølge (også kendt som behovspyramiden), og han pointerer, at motivation knytter sig til mål og behov mere end drifter. Maslow fostrer en ny retning i humanistisk psykologi med tilknyttede behovsteorier vedrørende motivation [50]. Fælles for disse teorier er antagelsen, at mennesket altid vil bestræbe sig på at skabe ligevægt i sine fysiologiske behov, og at menneskets adfærd vil afhænge af dets individuelle behovsstruktur samt mulighed for at få opfyldt sine behov [51-54]. Siden 1960'erne har kognitionspsykologi rettet fokus mod menneskets tænkning og

mere langstrakte mål. Kognitionspsykologien skaber nye tilgange til motivation, som bl.a. bliver studeret i relation til retfærdighed [55], forventninger [56] og målsætninger [57]. Disse tilgange betegnes som procesteorier, gennem hvilke motivation betragtes som noget mellemmenneskeligt og som noget, der ikke er uafhængig af andre. Motivation bliver i disse teorier knyttet til menneskets omgang til- og sammenligning med andre. I dag er motivationsteorier vidt forgrenede og en række mini-teorier identificerer forskellige elementer af motivation [58].

Motivationsbegrebets aktuelle anvendelse

I dag er mængden af strategier til øget medarbejdermotivation så stor, at markedet drukner i bøger om emnet. Strategierne går i dag ikke længere under den klassiske formulering *pisk-og-gulerod* men har gerne sit udgangspunkt i enten individet eller i de organisatoriske praksisser. I relation til førstnævnte peger flere strategier på, at medarbejderne motiveres af specifik og meningsfuld feedback samt anerkendelse. De strategier, som fremhæver de organisatoriske praksisser som udgangspunktet for øget medarbejdermotivation, peger på, at motivation opstår, når de organisatoriske praksisser bygger på kompetencer og tilhørsforhold [54], retfærdighed og retmæssig belønning [55, 59], samt variation, potentialer og mestringsmuligheder [60]. Mange af de nævnte strategier går igen i læringslitteraturen og undervisningskontekster. Også her fremhæves (lærings)miljøet [61], feedback, relationer [62, 63], inddragelse, mestringsstrategier [62] samt målrettethed [64] som anerkendte strategier til motivation. Der er tydeligvis sammenfald i motivationsstrategier på tværs af diverse fagområder og begrebet er en del af den moderne lingo. Men *motivation* eller søsterbegrebet *arbejdslyst* er ikke nye begreber. Forbindelsen mellem arbejdslyst, motivation og velfærdsstaten er relevant for indeværende rapport, da flere studier peger på, at der i Danmark er en helt særlig forbindelse mellem velfærdsstaten, arbejdsmoral og integrationsprogrammer [65, 66].

Da den danske velfærdsstat bliver udbygget i 1960'erne er det med ideen om lige rettigheder og muligheder for alle – mod ansvar og bidrag. Velfærdsstaten kan siges at fungere som en stor, gensidig forsikring, hvor betaling af SKAT fungerer som et ultimativt tegn på, at individet bidrager til og deltager i samfundet [67]. Velfærdsstaten er en form for social kontrakt, der bygger på tanken om, at man skal *yde før man kan nyde* [68]. Heraf vokser en arbejdsmoral og et mellemmenneskeligt krav, der handler om, at danskere bidrager til det fælles hele – ved at arbejde. Dette afspejles i både de danske arbejdsløsheds- og integrationsstrategier, hvori det at indtræde på arbejdsmarkedet og være såkaldt selvforsørgende indtager en central rolle [66]. I nærværende rapport anvendes motivation ud fra et etymologisk udgangspunkt med fokus på menneskelig handling, der er knyttet til progression og bevægelse. Her til henter vi inspiration fra psykologerne Herbert Petri og John Govern [69], der argumenterer for, at motivation ikke er en tænd og sluk mekanisme men nærmere et konstant flow af adfærd, der kan rettes i mange forskellige retninger. Ifølge Petri og Govern er det derfor

mere meningsfuldt at studere, hvad menneskets motivation retter sig mod mere end at tale om et fravær af motivation. Petri og Govern giver selv følgende illustrative eksempel: En studerende føler sig demotiveret og kan ikke få sig selv til at læse. Kort tid efter ringer en kammerat med tilbuddet, at de kan spise pizza sammen og drikke øl. Den "umotiverede studerende" er nu motiveret – for en anden adfærd end det at studere [69]. Vores interview med ikke-vestlige kvinder viser, at de alle er motiverede for at være gode rollemodeller, at arbejde og medvirke til at forsørge deres familier. Vores empiri afspejler således Petri og Governs tilgang til motivation, og vi forholder os undersøgende til, hvad denne motivation retter sig mod, samt hvordan den er et relationelt og socialt fænomen [70]. Dermed fokuserer vi på, hvilke aspekter eller livsomstændigheder kvinderne selv oplever, der kan stå i vejen for deres motivation rettet mod beskæftigelse. Således forslår MANTRA med pågældende rapport, at motivation og demotivation belyses som et dynamisk kontinuum med udgangspunkt i, at motivation findes hos alle mennesker og handler om bevægelse. Vores analyse peger på, at tendensen til at løse beskæftigelsesudfordringer ved at rette individets motivation mod et objekt, der som udgangspunkt ikke er motiveret for, kommer til kort, da det i stedet handler om at forstå, hvor motivationen ligger, og hvordan den faciliteres og aktiveres i retning af det ønskede objekt.

