

Malmö Högskola
IMER
IMER 41-80 p
VT 2005

En analyse af irakerne på det danske arbejdsmarked



Emilie Wanger

Examinator:
Björn Fryklund
Handledare:
Peter Hervik

Sine Nyhold Jochumsen

Abstract

På baggrund af den integrationsdebat, som i de senere år har præget dansk politik, er arbejde blevet en indikation på integration. Derfor har man koncentreret sig på problematikken, i at mange indvandrere/flygtninge, med ikke-vestlig baggrund, står udenfor arbejdsmarkedet. I denne opgave vendes diskursen, og belyser hvilken jobsøgningsstrategi som har vist sig være mest effektiv for denne gruppe på det danske arbejdsmarked. Fokus er lagt på det sociale netværk, idet tidligere forskning har set dette som den mest effektive indgang til arbejdsmarkedet. Der fokuseres på herboende irakere. Udover at give en kort karakteristika af Iraks nutidshistorie, er der blevet lavet 16 ustrukturerede kvalitative interviews med irakere. Analysen på dette materiale er blevet brugt til at påvise forskellige tendenser, deriblandt jobsøgningsstrategi, arbejdslivserfaring, human kapital og oplevelser med diskrimination på det danske arbejdsmarked. Konklusionen er, at informanterne umiddelbart anvender deres sociale netværk for at komme ind på arbejdsmarkedet, mens den langsigtede strategi er uddannelse fra Danmark. En ligeså vigtig metode er strategisk assimilation, hvor informanterne assimilerer sig med sine danske kollegaer, for på den måde at undvige diskrimination og udelukkelse fra det danske arbejdsmarked.

Nøgleord: arbejdsmarked, Danmark, diskrimination, human kapital, irakere, integration, jobsøgningsstrategi, socialt netværk, strategisk assimilation.

Abstract

Based on the integration debate, which over the last few years has influenced Danish politics, work has become an indication of integration. The focus has as a consequence been laid on the problem that many immigrants and refugees with non-western background, are excluded from the Danish labour market. In this essay this discourse will be turned around, and the emphasis will be put on which job searching strategies are the most effective for this group in relation to the labour market. This assessment will focus on the social network, which in earlier research has proven to be the most effective way to enter the employment market. The focus is laid upon Iraqis living in Denmark. Besides giving the short characteristics of Iraq's recent history, 16 unstructured qualitative interviews with Iraqis have been completed. The analysis of the material found has been used to generate certain tendencies, including job searching strategies, work experiences, human capital and discrimination experiences on the Danish employment market. The conclusion of this exercise highlights that Iraqis taking part in the interviewing process immediately uses their social network to enter employment, while their long-term strategy is education from Denmark. Just as important a method is the strategical assimilation, where the participants interviewed assimilate themselves with their Danish co-workers, and in that way avoids discrimination and exclusion from the Danish workforce.

Keywords: Denmark, discrimination, human capital, Iraqis, integration, job searching strategy, labour market, social network, strategical assimilation.

Indholdsfortegnelse

<u>1. Kapitel: Introduktion</u>	4
1.1 Indledning	4
1.2 Problemstilling	5
1.3 Problemformulering	5
1.4 Materiale	5
1.4.1 Irakerne	5
1.4.2 Kilder	6
1.5 Afgrænsninger	8
1.6 Metode	9
1.6.1 Oplæg på opgaven	9
1.6.2 Kvalitativ og kvantitativ forskningsinterview	10
1.6.3 Kvantitativ forskning	10
1.6.4 Kvalitativ interview: ustruktureret og intensiv interview	11
<u>2. Kapitel: Begreb og teori</u>	12
2.1 Introduktion	12
2.1.1 Forskningsbaggrund til nøglebegrebet social kapital	12
2.2 Social kapital	13
2.3 Socialt netværk	14
2.3.1 Definition af det sociale netværk	15
2.3.2 Stærkt og svagt netværk	16
2.3.3 Socialt netværk og socialt kapitalers relevans for arbejdsmarkedstilknøytning	17
2.4 Human kapital	19
2.4.1 Human kapitalers relevans for opgaven	20
2.5 Jobsøgningsstrategi	20
<u>3. Kapitel: Baggrund</u>	22
3.1 Iraks historie	22
3.1.1 Irakerne: Etniske minoriteter, religion og menneskelige rettigheder	22
3.1.2 Iraks politiske baggrund	23
3.1.3 Iraks nutidshistorie; et land i krig	24

3.2 Statistik	25
3.2.1 Irakerne i Danmark	25
3.2.2 Samfundspolitiske karakteristika	27
3.2.3 Jobsøgningsmønster	29
3.2.4 Sammenfatning af karakteristika for herboende irakere	31
3.3. Diskriminering af flygtninge/indvandrere på det danske arbejdsmarked	32
3.3.1 National kapital / Dansk-specifikke kundskaber	34
3.3.2 Hvad får indvandrere og flygtninge ind på det danske arbejdsmarked?	35
3.4 Den danske lovgivning angående indvandrere og arbejdsmarkedet	35
3.4.1 Integration på det danske arbejdsmarked udfra et politisk perspektiv	35
3.4.2 Starthjælp og den lave introduktionsydelse	37
3.4.3 Kritik af starthjælpen	38
3.4.4 Konklusion på undersøgelsen	40
<u>4. Kapitel: Empiri og analyse</u>	41
4.1 Introduktion	41
4.2 Informanternes baggrund	41
4.3 Informanternes netværk	44
4.1.1 Informanternes svage netværk	44
4.1.2 Informanternes stærke netværk	45
4.4 Human kapital: Uddannelse og sprogkundskaber	47
4.4.1 Uddannelse fra Irak	48
4.4.2 Uddannelse fra Danmark	48
4.4.3 Sprogkundskaber	49
4.4.4 Informanternes samlede human kapital	49
4.5 Arbejdslivserfaring	50
4.5.1 Informanternes erfaringer på det danske arbejdsmarked	50
4.5.2 Udfald af informanternes arbejdsmarkedserfaring	52
4.6 Jobsøgningsstrategi	52
4.6.1 Informanternes egne jobsøgningsstrategi	53
4.6.2 Strategi for en vellykket integration af indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet	56
4.6.3 Arbejdspladsens betydning for informanterne	57
4.6.4 Opsummering af informanternes taktik for at komme i arbejde	58
4.7 Integration i samfund og på arbejdsmarkedet	59
4.7.1 Integration = Arbejde?	59
4.7.2 Synspunkter på den nuværende integrationslovgivning	62
4.7.3 Vejen til integration	65

4.8 Diskrimination	66
4.8.1 Diskrimination i forbindelse jobansøgningen	66
4.8.2 Diskrimination på arbejdspladsen	68
4.8.3 Den samlede opfattelse af diskriminering	70

4.9 Strategisk assimilation	71
------------------------------------	----

<u>5. Kapitel: Konklusion</u>	75
--------------------------------------	----

<u>Litteraturfortegnelse</u>	79
-------------------------------------	----

Bilag 1: Vejledende spørgeskema

Bilag 2: Forslag til udlændingepakken

1. Kapitel: Introduktion

1.1 Indledning

Den høje arbejdsløshed blandt indvandrere/flygtninge i Danmark, har fremstået som et af de helt centrale problemer i de senere års diskussion om integration, ofte i diskussionen om mangel på samme. Høj arbejdsløshed i denne gruppe, ses som et udtryk for en mislykket integrationen, og arbejde bliver derfor en indirekte indikator på, hvor godt den enkelte er integreret i det danske samfund. Den høje arbejdsløshed blandt indvandrere/flygtninge har resulteret i forskellige politiske tiltag, både da Socialdemokratiet og Det Radikale Venstre havde regeringsmagten i perioden 1998-2001, såvel som under den nuværende Venstre og Konservative regering. Blandt de mange tiltag findes der to særligt omdiskuterede; introduktionsydelse og starthjælp, to initiativ, som gennem økonomiske incitament skal være med til at sætte flere i arbejde. V-K regeringen har haft til målsætning at nedsætte arbejdsløsheden blandt indvandrere/flygtninge i Danmark, men mange af tiltagende ser ikke ud til at være baseret på forskning på området (www.bm.dk¹). I stedet tager man udgangspunkt i den liberalistiske tanke om at økonomiske incitament vil hjælpe flere i arbejde, selvom forskning har peget på at dette ikke behøver være resultatet. Endvidere har mange af de politiske tiltag været meget populistiske, hvormed forskningsaspektet igen er blevet tilsidesat for tiltag uden grundlag. Resultatet havde været anderledes, især hvis nuancen af forskning havde været bredere end den er i dag. Det meste af dagens forskning er gjort ud fra perspektivet: *Hvorfor er en stor del af indvandrere/flygtninge i Danmark arbejdsløse?* I denne opgave vil der blive vendt på problemstillingen, for at belyse problemet fra en anden vinkel. Dette er: *Hvilke omstændigheder har været med til at få indvandrere/flygtninge i Danmark ind på det danske arbejdsmarked?*, her med fokus på den irakiske gruppe. Konsekvent er der blevet fokuseret på, hvad der er årsagen til at indvandrere/flygtninge i større udtrækning er arbejdsløse end resten af den danske befolkning (Eksempelvis: Bjørn, Pedersen & Rasmussen: 2003, Jakobsen: 2000, Moes & Thomsen: 2002, Pedersen: 2002). Min strategi er i stedet, at vende problemstillingen og se på, hvordan man kommer i arbejde. Det kan man gøre ved, at se på hvilke tendenser der findes i deres jobsøgningsstrategier, eller sætte fokus på hvordan en del af disse kommer i arbejde. Problemet er altså ikke kun, at de politiske tiltag ikke tager hensyn til forskningen, men også at den eksisterende forskning ofte har en meget ensidig måde at se problemet på. Opgaven vil ligge vægt på tendenser i jobsøgningsstrategier, såvel som det sociale netværk som har stor betydning for opgaven.

¹ Dette er beskæftigelsesministeriets hjemmeside. Derfor skal det fremhæves at al materiale som kommer herfra er præget af den siddende V-K- regering, hvilket præger materialets udfald. .

Det er påvist i tidligere forskning, at muligheden for at komme ind på det danske arbejdsmarked, øges betydeligt, når ens netværk er bredt, især når der heriblandt findes personer som allerede er inde på arbejdsmarkedet (Bjørn, Pedersen & Rasmussen: 2003, Jakobsen: 2000). Målet for opgaven, er at udpege, hvilke jobsøgningsstrategier som får arbejdssøgende indvandrere/flygtninge ud på det danske arbejdsmarked. Opgavens analytiske del tager udgangspunkt i irakerne, en gruppe blandt indvandrere/flygtninge i Danmark, som man ofte ikke hører om. Tidligere undersøgelser af den pågældende gruppe har ikke fokuseret på dette område. Grunden til at det netop er irakere, der bliver fokuseret på, er først og fremmest, at gruppen er en af de største udlændingegrupper i Danmark. Mange er højtuddannet, alligevel er de fleste arbejdsløse, eller står udenfor det danske arbejdsmarked. Samtidigt er det relevant, at pege på denne gruppes arbejdsmarkedstilknytning, da denne ikke er blevet analyseret på samme måde som somaliernes på trods af gruppens størrelse (Se: Bjørn, Pedersen & Rasmussen: 2003). Opgaven er skrevet med hjælp fra Dansk flygtningehjælp og Irakiske netværk.

1.2 Problemstilling

- At sætte fokus på hvilken jobsøgningsstrategi som er mest effektiv, for at komme ind på det danske arbejdsmarked

1.3 Problemformulering

- Findes der en strategi for, hvordan man som arbejdende indvandrere/flygtninge, kommer ind på det danske arbejdsmarked?
- Ud fra tidligere forskning angående jobsøgningsstrategier, er det påvist, at det sociale netværk er af stor vigtighed, - er dette også gældende for irakerne på det danske arbejdsmarked?
- Tilpasser indvandrere/flygtninge sig det danske arbejdsmarked?

1.4 Materiale

1.4.1 Irakerne

Gruppen som står i fokus for opgaven, består af irakere bosatte i Danmark. Den irakiske gruppe i Danmark består af mellem 25.000-26.000 mennesker, som meget groft kan deles ind i to grupper; desertører og folk med akademisk/højere uddannelsesbaggrund. De er hovedsageligt kommet til Danmark som flygtninge.

Størstedelen er kommet i midthalvfemserne og frem til begyndelsen af 2000-tallet. Gruppen er den anden største indvandrergruppe i Danmark². På trods af gruppens størrelse, er der ikke forsket særligt meget i gruppens tilknytning til arbejdsmarkedet. For at få en forestilling om, hvilke problemstillinger som præger deres ophold i Danmark, er forskning på området af stor vigtighed. Med hjælp fra Dansk flygtningehjælp oprettede jeg kontakt med foreningen ”Irakisk netværk”, hvorfra der er oprettet kontakt med samtlige informanterne.

”Irakisk netværk” blev oprettet i juni 2003 i Odense. Der er cirka tres aktive medlemmer, men adskillige flere passive. Irakisk netværk er dobbeltsidigt, det vil sige, at man både arbejder med repatriering, men også med integration i forbindelse med det fortsatte ophold i Danmark. Netværket arbejder for fred og demokrati i Irak, og arbejder også med at skabe kontakter mellem Irak og Danmark. Netværkets formål er, at få irakere i Danmark til at hjælpe hinanden på tværs af religiøse og tilhørsforhold. I netværket findes der forskellige undergrupper som koncentrerer sig på forskellige områder, bl.a. kvinder, repatriering, integration, humanitært arbejde osv. Netværket holder også møder og foredrag rundt om i landet, for på den måde at hjælpe med oplysninger om Irak og de herboende irakere (www.irakisknetwork.dk). Gruppen består primært af mennesker, som er meget opsatte på, at klare sig godt i det danske samfund, og som selv er meget aktive i forskellige organisationer og foreninger, som beskæftiger sig med integration. Alle informanterne er i arbejde, og deres respektive arbejdspladser befinder sig hovedsageligt på det primære arbejdsmarked. Der er lavet 16 interviews, ét interview per person. Gruppen består af 8 kvinder og 8 mænd. Interviewpersonerne bor enten på Sjælland, hovedsageligt i hovedstadsområdet, eller i Århus- og Ålborg.

1.4.2 Kilder

Somalierne og det danske arbejdsmarked.- om netværk, kommunikation og integration, er skrevet af Niels Henning Bjørn, Dorthe Agerlund Pedersen og Lene Kofoed Rasmussen.

Rapporten omhandler somaliernes tilknytning til det danske arbejdsmarked, og peger på hvilke resurser og potentialer, som kan være med til at forbedre denne tilknytning. Denne rapport påviser også, hvilke indsatser som er gjort, i forhold til at få denne gruppe integreret i det danske samfund generelt, og på det danske arbejdsmarked.

² Dette tal tæller både indvandrere og efterkommere af indvandrere. Tallene er fra integrationsministeriets udlændingsdatabase i Danmarks statistik 2003.

Med denne baggrund påpeger forfatterne, hvilke tiltag som skal udføres for at integrationsprocessen, både generelt og specifikt, kan lykkes bedre på det danske arbejdsmarked. Rapporten bruges til, at påvise tidligere forskning på integration på det danske arbejdsmarked. Ligeledes bakker den op om opgavens hypotese, idet den konkluderer at social kapital, det sociale netværk og kulturel kapital, spiller en stor rolle i integrationsprocessen på arbejdsmarkedet, såvel som i samfundet generelt. Endvidere er den baseret på interviews. Forskellen ligger i, at mine interviews er ustrukturerede, og kun er gennemført med irakere i arbejde, hvor pågældende rapport har en mindre del informanter, og denne gruppe både befinder sig på og udenfor det danske arbejdsmarked.

Bogen *The economic sociology of immigration*, redigeret af Alejandro Portes, belyser ”Socially Orientated Economic Action”, hvorledes økonomiske handlinger er socialt orienterede, på en sådan måde at disse samspiller. I bogen præsenteres begreb som socialt netværk, sociale relationer og socialt kapital, og det påvises, hvordan disse begreb hænger sammen indbyrdes, men også økonomisk. Bogen er vigtig, da den peger på, hvilke teorier som ligger bag mange af opgavens begreber, men også fordi den belyser flere aspekter af de fænomener, som man taler om i forbindelse med at få flere indvandrere/flygtninge ud på det danske arbejdsmarked.

Bogen *Social Capital*, af John Field, beskriver begrebet socialt kapital. Dette er et af de anvendte nøglebegreb som er direkte koblet til det sociale netværk. Den giver en både historisk- og forskningsbaggrund til begrebet. Endvidere giver bogen et overblik over, hvilke andre nøglebegreb som er tilknyttet det sociale kapital, såsom human kapital, socialt netværk osv. I denne bog diskuteres, hvilken betydning begrebet social kapital har i forbindelse med diskrimination, og hvilken indflydelse det har haft på den postmoderne verden, samt hvordan det sociale kapital kobles til politik og lovgivning.

Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed. Om brugen og bedømmelsen af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer på det danske arbejdsmarked er skrevet af Margit Helle Thomsen og Mette Moes. Målet med denne artikel er, at give en helhedsanalyse af både udbuds- og efterspørgselssiden på det danske arbejdsmarked, for derigennem at ”opnå en nuanceret – og handlingsorienteret – forståelse for sammenhængen mellem etniske minoriteters kompetence og beskæftigelse” (Moes & Thomsen: 2002, s. 4). Artiklen ser på den danske integrationsmodel, og sætter spørgsmålstegn ved assimilering, ligesom den problematiserer kulturbegrebet. Desuden ses på indvandreres/flygtninges resurser, kompetencer og netværk.

Denne artikel belyser mange af de aspekter, som der også vil blive sat fokus på her, såsom problematikken med national kapital/dansk-specifikke kundskaber. Artiklen belyser også integrationsprocessen i et meget bredt perspektiv, især idet den peger på med hvilke midler man kan løse problemet.

Den sidste rapport er: *Arbejdsmarkedsintegration, arbejdsmarkedspolitik og overførselsindkomster – forskningsmæssig viden om immigration fra mindre udviklede lande siden 1980*. Denne er skrevet af Peder J. Pedersen i 2002. Her gennemgås tidligere forskning på området, og den faktiske udvikling i immigrationen til Danmark bliver gennemgået via tabeller og statistik. Blandt andet konkluderes det, at sprogkundskaber er en af de største barrierer, for at komme ind på det danske arbejdsmarked, og at jo længere tid du har opholdt dig i landet, jo større er chancen for at komme ind på arbejdsmarkedet. Betydningsfulde teorier og begreb som præsenteres her, er human kapital, uddannelseskvalifikationer og diskrimination, samt hvilken påvirkning disse har på integrationsprocessen.

1.5 Afgrænsninger

Jeg har valgt at afgrænse opgaven til at kun analysere irakernes arbejdsmarkedstilknytning. Ved ikke at sammenligne to, eller flere grupper af indvandrere/flygtninge i Danmark, får opgaven mere dybde. Hvis to eller flere grupper skulle sammenlignes, ville der blive udført meget få interviews pr. gruppe, hvilket ville forringe både kvaliteten af arbejdet, men også validiteten, da opgaven bygger på kvalitative interviews. Ved at fokusere på én gruppe, giver det mulighed for at se på mange forskellige faktorer, som gør at denne gruppe kommer i arbejde eller ej. En ulempe kan være, at undersøgelsen koncentrerer sig på en meget lille gruppe af den danske befolkning. På den anden side er gruppen en af de største indvandrergrupper i Danmark, og derfor er det vigtigt at påpege, hvad der kan være specielt for gruppen i forbindelse med arbejdsmarkedstilknytningen. Gruppen af informanter består af lige mange kvinder og mænd. Ved at lægge fokus på begge køn opnår analysen mere relevans, i forhold til deres måde at komme ind på arbejdsmarkedet.

Der fokuseres oftest på mænd og deres vej ind på det danske arbejdsmarked. Meget sjældent fokuseres på samme problematik for kvinderne i denne gruppe. En vellykket integration består af alle parter i samfundet, og bør således også inkludere alle i denne proces. Ved at ekskludere kvinder i integrationen på arbejdsmarkedet, forsvinder problemet ikke, men udskydes blot, hvorved problemet med at få denne gruppe i arbejde, i sidste ende vil blive meget sværere at løse.

For at afspejle det danske samfund, bør en vellykket integration af indvandrere/flygtninge i større omstrækning afspejle den tendens, som findes blandt danskere, hvad angår arbejdsmarkedstilknytning for både mænd og kvinder.

En anden afgrænsning sker ved den første udvælgelse af informanter. Jeg har ikke kontaktet disse personer selv, men er kommet i kontakt med dem gennem snow-ball-effekten. Efter min kontaktperson har fået positiv respons fra mennesker i Irakiske netværk, har jeg siden fået deres telefonnummer, og har derefter selv kontaktet dem. Ved et enkelt interview fik jeg kontakt med flere informanter, idet informanten satte mig i kontakt med en række irakiske flygtninge. Udvælgelsen af informanter sker først og fremmest gennem kønskvotering, idet jeg ville have en lige fordeling.

Mine informanter er alle i arbejde. Dette gør at opgaven giver problematikken en meget bestemt vinkling. Opgaven skelner mellem forskellige grupper i samfundet, danskere og irakere, hvorfor resultatet vil blive sammenlignet. Der skelnes mellem national tilhørighed, ikke statsborgerskab. Med danskere menes personer med danske forfædre i mere end en generation. Dermed vil der blive refereret til danskere med dansk baggrund som danskere, hvor irakerne vil blive refereret til på forskellige måder, alt afhængigt af sammenhængen. Der vil blive refereret til indvandrere/flygtninge, når der er tale om generelle tendenser. Med indvandrere/flygtninge menes her personer med tilhørsforhold til ikke-vestlige lande, hvilket vil blive forklaret nærmere i kapitel 3. Der vil blive refereret til nationaliteten af indvandrere/flygtninge, hvor dette er muligt at udskille, og hvor det anses relevant. I empirien og analysen vil interviewpersonerne, som alle har irakisk baggrund, blive refereret til som informanter. Denne inddeling skal være med til at skelne mellem de forskellige grupper, som bliver beskrevet. Opdelingen skal ikke ses som en stereotype.

1.6 Metode

1.6.1 Oplæg på opgaven

Opgaven er baseret på kvalitativ forskning i form af kvalitative ustrukturerede interviews, dog findes der et baggrundsafsnit, som skal give et mere generelt billede af de herboende irakere, i form af statistik. Der er videre et afsnit om Iraks nutidshistorie. Yderligere er der en gennemgang af starthjælpen og introduktionsydelsen, som skal påvise hvilken lovgivning der påvirker irakerne i Danmark.

Analysen består af ustrukturerede kvalitative interviews med 16 informanter. Inden interviewet er påbegyndt, har jeg bestemt mig for en række emner og områder som skal berøres i interviewet. På den måde har jeg haft mulighed for, i selve interviewsituationen, at springe visse spørgsmål over, og gå dybere med de emner, som den enkelte informant gerne vil uddybe yderligere. Kvalitativ og kvantitativ forskning vil nu blive præsenteret, og videre vil der blive givet en forklaring til brugen af kvalitativ forskning.

1.6.2 Kvalitativ og kvantitativ forskningsinterview

I forbindelse med forskning skiller man mellem to forskellige slags interviews: kvalitativ og kvantitativ. Kvalitativ interview bruges, når interviewet har til formål, at finde ikke allerede kendte foreteelser i det man forsker i: "Kvalitativ intervju är således en metod för att utröna, upptäcka, förstå, lista ut beskaffenhet eller egenskapen hos någonting"(Svensson & Starrin: 1996, s. 53). Målet med denne form for interview er, at finde ud af *hvad* der sker, ikke i hvor stor omfang det sker (Ibid. s. 55). Det kvantitative interview tager udgangspunkt i allerede kendte og definerede foreteelser. Disse foreteelser udformes som spørgsmål med i forvejen bestemte svar. Formålet med kvantitative interviews er, at se hvordan disse foreteelser, fordeler sig i befolkningen, og/eller hænger sammen med andre foreteelser. Denne form for forskning kan også have som mål, at studere sammenhængene mellem de allerede definerede foreteelser (Ibid. s. 53-55). Denne opgaves forskning er hermeneutisk, men finder opbakning fra positivismen, idet baggrundskapitlet tager udgangspunkt i kvantitativ materiale.

1.6.3 Kvantitativ forskning

Kvantitativ forskning bruges ofte til at påvise en generel tendens, baseret på statistik og/eller sekundærlitteratur. Forskeren forsøger herigennem, at beskrive og forklare forskellige tendenser i det indsamlede materiale, og at pege på fællestræk; det gennemsnitlige eller det repræsentative. Målet med kvantitativ forskning er, så vidt muligt at afspejle den kvantitative variation i det givne emne (Lundquist: 1993, s. 104). Baggrundsdelen er baseret på sekundær litteratur og statistik, og skal dermed objektivt se på materialet udfra et udefra-perspektiv, det vil sige et perspektiv som så vidt muligt ikke inkluderer egne værdier og holdninger. Derimod har de kvalitative interviews et indefra-perspektiv, idet mine egne erfaringer og holdninger kommer til udtryk i både interviews såvel som i den endelige analyse af materialet (Patel & Tebelius: 1987, s. 45).

1.6.4 Kvalitativ interview: ustruktureret og intensiv interview

Jeg har valgt den kvalitative form for interview, hvor interviewet foregår som en samtale mellem interviewer og informant. Denne form for interviews kaldes også for informationsinterviews. Under de kvalitative interviews lader man informanten styre samtalen så meget som muligt, og lader samtalen flyde, og prøver således som interviewer, at styre samtalen så lidt som muligt:

Metoden har sin relevans når forskeren till eksempel är interesserad av fenomen som redan inträffat, när fenomenen är av privat karaktär eller när forskaren av ett eller annat skäl inte kan studera fenomenen själv. Då är alternativet att utnyttja ersättningsobservatörer, att samtala med eller intervjua personer som har förstahandskunskaper om de fenomen eller sociala system som forskaren är intressad av (Halvorsen: 1992, s. 85)

Interviewene kan samtidigt karakteriseres som dybinterviews eller intensiv-interviews, da disse karakteriseres ved, at interviewer og informant har et fortroligt forhold imellem sig. Her foregår interviewet ligeledes som en samtale, hvor informanten med sine egne ord formulerer de erfaringer og attituder, denne har i forhold til den relevante problemstilling (Ibid. s. 86).

Fællestrækkene for det ustrukturerede interview og det intensive interview er, at begge er uformelle, og ikke er standardiserede. Dermed ment, at spørgsmålene mere eller mindre opstår i samtalen, i modsætning til det formelle interview, hvor spørgsmålene på forhånd er udarbejdede.

Problematikken med denne form for interview er, at informationen tager lang tid at behandle, men også at den kan være svær at klassificere. Fordelen med denne form for interview er, at informanten er mere fri i interviewsituationen. Derfor kan denne udtrykke sine meninger, og fordybe sig i interviewet på en anden måde end ved formelle interviews eller spørgeskemaer (Ibid. s. 86).

Disse 16 interviews karakteriseres derfor som værende af ustruktureret natur. Informanterne er anonyme igennem hele opgaven, og deres identitet kendes kun af mig som interviewer. Interviewsne blev optaget på kassettebånd og har enten foregået i informanternes hjem, på cafe eller på informantens arbejdsplads. Informanterne valgte selv hvor interviewsne skulle foregå, for at på den måde at få informanterne til at føle sig trygge ved situationen. Under interviewsne opstod der ikke de store problemer. Jeg var nød til at overveje hvordan jeg selv skulle formulere mig, både i forhold til emnet, men i visse tilfælde også i forhold til de fagudtryk jeg brugte. Når interviewet foregik i informanternes hjemmemiljø gav det problemer i form af afbrydelser, såsom telefonopkald, børn, ægtefæller eller kollegaer. Afbrydelsen kunne gøre informanten mindre koncentreret og stresset, men jeg mener alligevel at det var en fordel, at interviewet foregik hvor informanterne følte sig trygge.

2. Kapitel: Begreb og teori

2.1 Introduktion

De grundlæggende nøglebegreb i denne opgave er taget primært fra sociologi, nærmere betegnet økonomisk sociologi. Først vil deres oprindelse som begreb blive gennemgået, hvorefter disse vil blive gennemgået én for én. Der vil yderligere være en forklaring på, hvorfor disse begreb er relevante for opgaven, samt hvorfor de kan ses som sammenhængende i diskussionen om jobsøgningsstrategi.

2.1.1 Forskningsbaggrund til nøglebegrebet social kapital

George Hoffman, amerikansk sociolog, præsenterede i 1961 idéen om normer som en form for kapital. Forstået således, at hvis man forstår og handler efter normer korrekt, besidder man et kapital som kan bruges til at udvikle et socialt netværk og komme i arbejde. Herfra udsprang den økonomisk sociologiske teori om social kapital, og videre human kapital og socialt netværk, alle centrale og bærende begreber for denne opgave (Brinton & Nee: 2001, s. 9). Den franske sociolog Pierre Bourdieu, udgav i 1979 bogen "Les trois du capital culturel", hvori teorien om social kapital for første gang blev introduceret. Teorien blev yderligere udviklet af den amerikanske sociolog James Coleman, med teorien om human og materiel kapital, i artiklen "Social Capital in the Creation of Human Capital", udgivet 1988 i American Journal of Sociology. I denne artikel kommer Coleman frem til, hvad som forbinder og adskiller de forskellige slags kapital:

The facilitation component is highlighted by Coleman, who likens social capital to "material" and "human" capital – resources available to individuals to attain their ends. The main difference is that social capital is more intangible than the other forms, since it inheres in the structure of relations within which purposive action take place (Ibid. s. 128).

Social kapital kan deles ind i fire kilder, som har præget sociologi, siden dette blev en videnskab. *Value Introjection* kobles til især Durkheim, her hævdes at individet i socialisationsprocessen, lærer at udføre økonomiske handlinger, ikke kun ud fra egen nytte, men også ud fra kollektivets nytte. Den anden kilde er *Reciprocity exchange*, hvilken Georg Simmel præsenterede i 1908. Social kapital opstår her ud fra de gerninger/tjenester man har gjort for andre, og som man forventer få igen i form af modgerninger/modtjenester, idet normerne indenfor gruppen foreskriver at dette er den normale handling. *Bounded solidarity* stammer fra Engels og Marx, hvor social kapital: "[...] relates to situational circumstances leading to the emergence of principled group-oriented behaviour quite apart from any early value interjection" (Ibid. s. 130). Den sidste kilde stammer fra Weber, *enforceable trust*, hvori der skilles mellem formel og substantiv rationalitet.

Social kapital styres af de individuelle medlemmers disciplinære indvilligelse i forhold til gruppens forventninger (Ibid. s. 129ff).

Social kapital kan ses som værende den overordnede teori, hvori teorierne om human kapital og socialt netværk findes. Grunden til, at det er disse begreb, som det operationaliseres med, er for at ” [...] specify how social structure constrains, supports, or derails individual goal-seeking behavior” (Ibid. s.127). Med hjælp fra alle tre teorier kan man bedre forklare indvandrere/flygtninges situation på det danske arbejdsmarked, set udfra et socioøkonomisk perspektiv.

2.2 Social kapital

”Social kapital derimod forstås som sociale relationer mellem individer. Her fokuseres på netværk og udvekslingen af ressourcer og informationer; den grundlæggende analytiske enhed bliver derfor relationen og transaktionen mellem individer” (Catinet: 2003, s. 8). Social kapital får man gennem sit sociale netværk, ikke igennem økonomi (materiel kapital), eller uddannelse (human kapital), ”Social capital is a product of embeddedness” (Portes: 1995, s. 13). De resurser som man får gennem social kapital, er ofte pålagt, at man giver noget igen, i form af resurser. Hvornår og hvad dette kan være, er ikke specifikt, idet socialt kapital kan være mange forskellige ting, såsom informationer om job eller lignende: ”Social capital is the sum of resources, actual or virtual, that accrue to an individual or a group by virtue of possessing a durable network of more or less institutionalised relationships of mutual acquaintance and recognition” (Field: 2003, s. 15). I forbindelse med social kapital er det vigtigt at huske, at det i nogle tilfælde sætter en positiv bølge i gang, for både individer som grupper, i form af gensidig akkumulation og innovation. De samme sociale strukturer er andre steder, med til at præge udviklingen for gruppen og individet negativt (Ibid. s.16). For at et udbytte af socialt kapital skal opstå, skal der først findes en grund til dette, det vil sige man skal indgå i et slags fællesskab med den man hjælper. Dette fællesskab kan bestå af fælles værdier, som dermed er med til, at man samarbejder om et fælles mål: ”People’s networks should be seen, then, as part of the wider set of relationships and norms that allow people to pursue their goals, and also serve to bind society together” (Field: 2003, s. 3).

Social kapital kan være normer. Når man er bekendt med en befolknings normer kan man handle efter dem. På den måde undgår man at blive sat udenfor sammenholdet af de mennesker af hvem normerne opretholdes. I Danmark er danskerne normen.

Hvis man som indvandrere/flygtning forstår de danske normer, og tilpasser sig dem, vil man have lettere ved at blive accepteret, både på arbejdsmarkedet og i samfundet. Problemet opstår, når danskerne bruger normer som en undskyldning for ikke at inkludere indvandrere/flygtninge i samfundet, men især i forbindelse med normer som social kapital. Hvis en indvandrere/flygtning ikke følger de normer, som findes i det danske samfund, vil konsekvensen være et mindre social kapital, de får det sværere i det danske samfund. Man kan ikke forvente sig, at indvandrere/flygtninge fra starten har et godt kendskab til de danske normer. Der er tale om en dobbelt lukkethed, idet de ikke har nogen mulighed for, at forhøje deres sociale kapital i form af normer og netværk. Indvandrere/flygtninge har svært ved at få danske venner, hvis de ikke er bekendte med de danske normer, og når de ikke kan få danske venner, bliver de ikke bekendte med de danske normer.

2.3 Socialt netværk

Det sociale netværk er nøglebegrebet for denne opgave, idet målet er, at kunne pege på en tendens for i hvilken udstrækning, det er lettere at få arbejde via netværk. Det er relevant at anvende nøglebegrebet socialt netværk, idet man i megen forskning har kunnet konkludere, at det er herigennem, at man har størst chance for at få arbejde (Moes & Thomsen: 2002). Det er derfor vigtigt, at belyse hvilke af de sociale netværk, som har størst effekt med at få folk ud på arbejdsmarkedet, for således at vise, hvor man i fremtiden bør ligge resurserne for dette mål. I tidligere forskning på området, *de etniske minoriteter høje arbejdsløshed*, er det et flertal gange blevet påpeget, at den høje arbejdsløshed kunne være undviget hvis denne gruppe havde haft et større svagt socialt netværk:

Vi ved, at den mest effektive matching mellem arbejdsgivers og arbejdstagers præferencer finder sted som følge af uformelle interpersonelle netværk [...] Endvidere har disse netværk en tendens til at segmentere arbejdskraften, og øver derfor stor indflydelse på hvilke typer af arbejdere, der opnår beskæftigelse, og hvor de placeres på arbejdsmarkedet (Catinét: 2003, s. 36).

Men hvad betyder socialt netværk, og på hvilken måde kan det bruges til, at få flere indvandrere/flygtninge i arbejde? Dette vil her blive besvaret i en gennemgang af nøglebegrebets betydning, samt en kobling til socialt kapital.

2.3.1 Definition af det sociale netværk

Det neoklassiske syn på økonomi er, at alle individer agerer rationelt, for at maksimere sit eget mål. Individet er en økonomisk aktør, som vil agere til egen fordel. Økonomisk sociologi lægger sit fokus på sociale netværk, hvor neoklassisk økonomi er koncentreret på rationalitet.

”On the contrary, social relationships enter every stage of the process, from the selection of economic goals to the organisation of relevant means” (Portes: 1995, s. 3). Sociologen Max Weber, en af moderne sociologis grundlæggere, mente at: “[...] rational instrumental action is socially oriented in the sense that “it takes into account the behaviour of others” and is thereby oriented in its course” (Ibid. s. 4). Mark Granovetter, professor i sociologi, har videreudviklet teorien om det sociale netværk, idet han peger på, at økonomiske transaktioner indgår i overliggende strukturer, som er med til at påvirke både form og udfaldet af transaktionerne (Ibid. s. 6). Disse transaktioner er indlejrede i forskellige sociale strukturer, såsom værdier og normer. Videre skelner Granovetter mellem to slags indlejrede transaktioner; de som omhandler økonomiske aktørers personlige relationer med hinanden, samt strukturel indlejring som henviser til det bredere netværk af sociale relationer, som disse økonomiske aktører hører til (Ibid.). Her kommer det sociale netværk ind, idet:

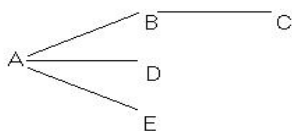
Social network are among the most important types of structures in which economic transactions are embedded [...] Networks are important in economic life because they are sources for the acquisition of scarce means, such as capital and information, and because they simultaneously impose effective constraints on the unrestricted pursuit of personal gain (Ibid. s. 8).

Et socialt netværk består af alle mennesker man kender, og har kontakt med. Mennesker som arbejder sammen, indgår i et socialt netværk, det samme gør sig gældende for familiemedlemmer, klassekammerater etc. Videre kan en person, som optræder i det ene netværk, også forekomme i et af de andre, “[...] network can link individuals within organisations and communities and across them” (Ibid. s. 12). Omfanget/størrelsen og densiteten på et netværk kan være af afgørende karakter, når vi taler om effekten af netværket i et økonomisk sammenhæng. Størrelsen er antallet af medlemmer i det specifikke netværk, hvor densiteten henviser til, hvor mange bånd som går mellem medlemmerne. Hvis medlem A er udsat for svag social kontrol, men samtidigt er med til at kontrollere de informationer, som findes mellem de andre medlemmer, har medlem A magt til, at udnytte fordelene og undgå ulemperne. I et socialt netværk, hvor centrum er svagt, vil effektiviteten af netværket være højere, idet de har fælles forventninger til netværket “[...] and monitoring individual compliance is much greater”(Ibid.). Boissevain har påvist, at jo større et netværk er, desto sværere er det for alle medlemmer at påvirke hinanden, densiteten er da meget lav. De mest effektive sociale netværk er relativt store, og har en forholdsvis høj densitet, dette fordi de er

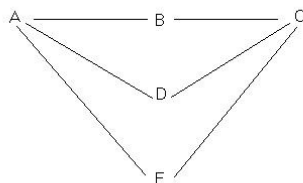
”[...] most effective in developing normative expectations and enforcing reciprocity obligations” (Ibid. s. 9). Endvidere er placeringen af medlemmerne, med henblik på hvor tæt på centrum man er, også af stor betydning: ”Power tends to be correlated with this dimension” (Ibid.). Illustrationer af disse eksempler er at finde herunder:

Density and Centrality in Social Networks

1. Low density, high centrality



2. High density, low centrality



(Portes: 1995, s. 10)

Det bedste for individet er at få så meget magt som muligt, i form af informationer og et centraliseret netværk.

2.3.2 Stærkt og svagt netværk

Der findes to forskellige typer af sociale netværk, disse betegnes som svage og stærke sociale netværk:

De stærke netværk (strong ties) i form af familiemedlemmer, venner og arbejdskammerater, er bærere af ensidige, redundante informationer, som nok informerer om jobs inden for snævre og overvejende ufaglærte områder, men i længden begrænser og hæmmer jobsøgningsprocessen og jobmulighederne og bliver en stærk hindring for opadgående mobilitet og integration i det danske samfund. De svage netværk (weak ties) når ud over de snævre sociale kontakter, spreder information til flere personer og områder. De løse netværk har vist sig at være yderst givtige for jobsøgningen, fordi de spreder ny information om ledige stillinger og forbinder jobsøgere og jobudbydere på en mere effektiv måde (Catinét: 2003, s. 37).

Granovetter hævder, at de stærke bånd, som familie og venner, er med til at få individet ind på arbejdspladser, hvor et eller flere medlemmer fra netværket allerede er repræsenteret. Gennem de svage netværk har man mulighed for at finde arbejde indenfor andre områder og arbejdspladser, som ikke er repræsenteret i de stærke netværk. Nan Lin har udviklet definition af det stærke og svage netværk: "Lin defines strong ties as those which follow the principle of 'homophili', binding people with others similar to themselves; weak ties bring together people from different social and cultural backgrounds" (Field: 2003, s. 66). Dermed bruges de to slags netværk til forskellige formål. De stærke netværk består af mennesker med forholdsvis samme resurser, som vil opnå normative og identitets-baserede mål. Det svage netværk kan i stedet lettere opnå instrumentale mål, idet dette netværk kan give tilgang til forskellige resurser, og ikke lægger lige så stor vægt ved de stærke fælles værdier, som det er tilfældet med det stærke netværk (Ibid. s. 66). Tidligere har familien været det sociale netværk, som har haft størst betydning. I dag peger forskning på, at det stærke netværk nu i højere grad består af venner. En af grundene til denne udvikling, er dels at kernefamilien er i opløsning, men også fordi vi som individer er mere mobile, og derfor skaber vores intime relationer med de mennesker som er omkring os (Ibid. s. 111).

Den største ulempe med social kapital teorien er, at den ikke klart definerer, hvordan man kan bruge det sociale netværk som en indgang til arbejdsmarkedet. Hvis man har fået arbejde gennem sin sagsbehandler, regnes det da som hjælp gennem det sociale netværk eller som en anden jobsøgningsstrategi? Jeg mener, at denne kontakt bør inkluderes under det svage netværk, selvom det ikke er en kontakt, man selv har skabt eller selv opretholder. Ofte vælger man ikke selv, hvem som indgår i det svage netværk, det er derfor svært at definere, hvilke relationer som bør indgå i det sociale netværk.

2.3.3 Socialt netværk og socialt kapital s relevans for arbejdsmarkedstilknytning

"The theory of social capital is, at heart, most straightforward. Its central thesis can be summed up in two words: relationships matter" (Ibid. s. 1). Her ses koblingen mellem det sociale netværk og socialt kapital tydeligt; det er gennem relationer med andre man opnår et udbytte, i form af socialt kapital.

En yderligere konklusion på dette er, at jo bedre socialt netværk en person har, jo større social kapital har denne. Det sociale kapital er altså delvist afhængig af et godt/solidt socialt netværk (Brettell & Hollifield: 2000, s. 108). Både det svage og det stærke netværk er med til at styrke det sociale kapital, men på forskellige måder, da man bruger netværkene forskelligt, og dermed får forskellige resurser dækket igennem dem.

I diskussionen om indvandrere/flygtnings tilknytning til det danske arbejdsmarked peges det ofte på, at disse grupper ikke har et så stort socialt netværk, især det svage netværk tit mangler. Dette vil automatisk afspejle sig i det sociale kapital, idet der ikke vil være tilstrækkeligt til at udbytte kapital med. Dermed bliver situationen en "dead-end situation". Det er derfor vigtigt at se på begge disse nøglebegreb i analysen af irakere, og deres arbejdsmarkedstilknytning, og derigennem kunne pege på, at jo bedre et socialt netværk man har, og jo bedre position man har i dette netværk, jo større er det sociale kapital for denne person.

I forbindelse med nøglebegrebet socialt netværk og immigration kan man se på Granovetters teori, om strukturel og relationel indlejring: "The limits and possibilities offered by the polity and the society at large can be interpreted as the *structural embeddedness* of the process of immigrant settlement; the assistance and the constraints offered by co-ethnic community, mediated through social networks, can be defined as instances of *relational embeddedness*" (Portes: 1995, s. 25). For immigranter af alle slags, vil det gælde, at der findes to slags sociale netværk, de strukturelle og de relationelle. Disse vil være medhjælpende til en vellykket integration. Granovetter peger dog også på, at det er de forskellige uformelle netværk som kan hjælpe i jobansøgningsprocessen. Disse uformelle netværk kan deles ind i to kategorier, det stærke og det svage netværk. Men samtidigt kan disse netværk også være hæmmende for gruppen med anden etnisk baggrund: "Men noget tyder også på, at mange indvandrere bliver låst fast i nogle sociale relationer, der stærkt begrænser deres jobsøgningsmuligheder og fastholder dem på nogle marginaliserede delarbejdsmarkeder med særlig stor risiko for arbejdsløshed" (Catinét: 2003, s. 36). Vibeke Jakobsen påpeger, at når man ikke er inkluderet i et dansk socialt netværk, kan dette begrænse jobmulighederne. Samtidigt peger hun også på, at det netværk man vælger at rekruttere igennem, kan være en forstærkende faktor for yderligere segmentering af arbejdsmarkedet, da det sociale netværk ofte kun inkluderer den egne etniske gruppe. Det vil sige at danskere ansætter andre danskere, og indvandrere ansætter andre indvandrere (Jakobsen: 2000, s. 30). Samfundet vil da blive endnu mere opdelt i et "vi og dem". På denne baggrund er det vigtigt at se på, hvordan irakerne har fået arbejde, med fokus på det sociale netværk og socialt kapital, og hvordan de arter sig.

2.4 Human kapital

Human kapital er en teori, som kompletterer både teorien om social kapital og det sociale netværk, idet den ser på de kvaliteter individet har, eller kan arbejde sig til. Human kapital er ikke afhængig af hverken det sociale kapital eller det sociale netværk, men er afhængig af individets egne egenskaber i form af uddannelse og arbejds erfaring. ”Human capital theory predicts a positive effect of education and work experience on an individual’s income returns” (Brinton & Nee: 2001, s. 9). Ifølge denne teori, gælder det, at jo højere uddannelse og arbejds erfaring du har, jo højere er din løn. Fokus ligger på individet, og dennes kapital. Appliceres denne teori på indvandrere/flygtninge, ses, at jo større human kapital du har med fra dit hjemland, desto bedre bliver din økonomiske situation i det nye land (Borjas: 2000, s. 44). Man skal dog ikke se bort fra, at hjemlandet spiller en vis rolle, idet human kapital fra et andet rigt/industrialiseret land, vil være lettere at applicere i et andet rigt vestligt land. Ikke alle får det job, som de har uddannelse og erfaring til, hvilket kan forklares af Winner-take-all modellen, som fokuserer på jobbet: ”A person who embodies a given level of human capital will realise its full value only if placed in a position with adequate scope and opportunity” (Ibid. s. 213). Indvandrere/flygtning udnytter sit eget human kapital bedst, ved at udføre arbejde til en mindre løn ved ankomsten til et nyt land, og arbejde sig op til bedre løn. I visse fald kan opfattelsen af gruppens human kapital, blive en negativ eller positiv faktor for lønudviklingen, uafhængigt af den enkeltes human kapital (Borjas: 2000, s. 18).

Human kapital, som begreb, bruges ofte som indirekte grund til at afvise visse arbejdstagere til et job. Når sprogkundskaber, dansk-specifikke kundskaber eller uddannelse påvises som grund til, at man ikke ansætter en mulig arbejdstager, er det human kapitalet, som ikke anses være tilstrækkeligt højt. Teorien kan være med til at forklare, hvorfor både positiv og negativ diskriminering af nogle indvandrere/flygtningegrupper sker, med hensyn til det human kapital lager, som allerede eksisterer blandt denne gruppe i indvandringslandet (Borjas: 2000, s. 18). Med dette menes, at hvis man indvandrer/flygter til et land, hvor der findes andre fra ens eget hjemland, kan arbejdsgiverne allerede have dannet sig en forudfattet mening og billede af denne gruppe. Det egne human kapital får da ikke så stor betydning. Videre påviser Betts og Löfström at ”[...] more-educated workers are more likely to make subsequent investment in human capital. Theories of human capital investment also predict that older workers are less likely to make the investment than younger workers since there is less remaining time to recoup the costs of investment” (Ibid., s. 162). Jo yngre man er, når man bosætter sig i et andet land, jo større chance er der for at man investerer i sit human kapital, og tager supplerende eller anden uddannelse i det nye land.

Også tidligere uddannelse spiller ind: ”Uddannelse afkorter ventetiden til den første beskæftigelsesperiode signifikant. Imidlertid er denne effekt endnu stærkere for unge danskere, hvad der tyder på forekomst af diskrimination ved overgang til arbejdsmarkedet” (Pedersen: 2002, s. 15). Har man en uddannelse med sig til det nye land, er der større chance for, at man tager yderligere en uddannelse. Human kapital er af vigtigt karakter, når man skal ud på arbejdsmarkedet som indvandrere/flygtning.

2.4.1 Human kapitalers relevans for opgaven

Human kapitalteorien er vigtigt for denne opgave, idet den kan være med til at forklare hvorfor visse mennesker får arbejde. Endvidere kan den være med til at forklare mulige tendenser blandt informanterne og deres jobsøgningsstrategi. Teorien skal også bruges til at sammenligne de forskellige veje ind på det danske arbejdsmarked, sammenligningen sker mellem det sociale netværks effekt på den enkeltes arbejdssøgen med det humane kapitalers effekt på samme. Det vil sige, at der vil ske en sammenligning af de forskellige jobsøgningsstrategier, for at finde frem til den mest effektive.

2.5 Jobsøgningsstrategier

Mary Brinton og Takehiko Kariya har udarbejdet en teori om jobsøgningsstrategier. Denne består af tre forskellige strategier, hvoraf det sociale netværk er en af dem. Disse inddelinger er vigtige i forhold til analysen af irakernes jobsøgningsstrategi, da de kan være med til at påvise den mest anvendte.

Der findes tre forskellige mønstre for ”ideal-typical job-search” (Brinton & Nee: 2001, s. 183).

1. *Atomistic Job Search*: Den arbejdssøgende søger job via egen indsats. Jobsøgningen baseres på information som findes på markedet, såsom opslag i forskellige aviser og fagblade. Den jobsøgende søger ofte også arbejde uopfordret, både personligt og gennem at sende uopfordrede arbejdsansøgninger.

2. *Social Embeddedness, or Job Search Through Interpersonal Ties:* Det vigtige er her, *hvem* du kender. Kontakten mellem den arbejdssøgende og arbejdsgiveren sker gennem en tredje person. Denne kan enten give information om et ledigt job, eller introducere den arbejdssøgende for arbejdsgiveren. Netværket er af stor betydning, "[...] social embeddedness, strong and weak ties, that is, friends or kin and "friends of friends", respectively" (Ibid. s. 183). Når man får arbejde gennem enten det stærke eller det svage netværk, er søgen efter arbejde "socially embedded".
3. *Institutional Embeddedness, or Job Search Through Institutional Ties:* Det vigtige ved denne jobsøgningsstrategi er, *hvordan* man kender dem man kender, ikke *hvem* man kender. Den jobsøgende og arbejdsgiveren præsenteres her gennem organisationer eller foreninger, de begge er en del af, såsom fagforeninger eller jobformidlinger (Ibid. s. 183).

3. Kapitel: Baggrund

3.1. Iraks historie

Dette er en præsentation af Irak og irakernes baggrund, som skal påvise baggrunden for, at denne gruppe af mennesker har følt sig nødsaget til at flygte, dvs. konflikten bag den migration som irakerne har gjort til Danmark. Først ses kort på landets befolkning, dets etniske minoriteter og menneskerettighederne. Siden følger en gennemgang af Iraks politiske baggrund, for derefter at beskrive de seneste års udvikling i Irak, præget af krig.

3.1.1 Irakerne: Etniske minoriteter, religion og menneskelige rettigheder.

Irak er et mangfoldigt land, med mange forskellige etniske grupper. I 2003 var befolkningstallet i Irak på 24.700.000 (www.landguiden.se/allmänt). Ca. 75 pct. er araber og enten sunni- eller shiamuslimer. Den største minoritet er kurderne, som ifølge statistik udgør en femtedel af befolkningen ([www.landguiden.se/befolkning och språk](http://www.landguiden.se/befolkning_och_spraak)). Størstedelen af de irakiske muslimer er shia-muslimer, og opdelingen mellem disse to grupper af muslimer ses både geografisk og politisk. Shia-muslimerne er bosat i det sydlige Irak, hvor sunni-muslimerne befinder sig i det centrale og nordlige Irak (www.landguiden.se/religion). Den religiøse opdeling af landet, har resulteret i, at det sydlige Irak har haft en meget dårligere infrastruktur og at shia-muslimerne har et dårligere gennemsnitligt uddannelsesniveau end sunni-muslimerne (Salih: 2003, s.7). Selvom gruppen af shia-muslimer er betydeligt større end gruppen af sunni-muslimer, er det den sidstnævnte gruppe, som har haft mest indflydelse og magt i landet. Opdeling stammer tilbage fra tiden i det osmanniske rige, hvor sunni-muslimerne besad de officielle poster og derfor havde den politiske magt.

Det mest bemærkelsesværdige med Irak, i forbindelse med menneskerettighederne, er at de sociale og økonomiske rettigheder de første 20 år under Ba 'th-styret, var meget respekterede, og blev overholdt, mens de civile og politiske rettigheder nærmest blev ignorerede. Velstanden var høj, og uddannelsessystemet højtudviklet. Siden FN satte sanktioner ind mod landet i august 1990, blev menneskerettighederne overtrådt gang på gang: "Now in the context of the sanctions regime, we still have the violations of civil and political rights for many Iraqis. There is no free press. But now they also have no economic and social rights as the result of the sanctions regime imposed by our government" (Arnove: 2002, s. 43). At menneskerettighederne ikke bliver overholdt, kommer især til udtryk, gennem den måde regimet har udøvet sin magt mod befolkningen på, i form af tortur, rettighedsberøvelse og lignede. Dette har medført, at mange irakere er flygtet, i frygt for at blive udsat for handlinger, som strider mod menneskerettighederne.

Under Saddams styre var alle medier statsejede, hvilket ledte til censur, som igen medførte at al rapportering af tortur, ulovlig fængsling, vold, mord, frihedsberøvelse og fratagelse af statsborgerskab, ikke har været offentlig. Frihedsberøvelse af forskellig art har kun været muligt på grund af den kontrol, som Ba'ath-partiet har opretholdt blandt borgerne: "Baathpartiet havde lyckats förvandla Irak till en polisstat" (Salih: 2003, s.12). Denne frygt har sat borgerne i en situation, hvor man ikke gør oprør, eller sætter spørgsmålstegn ved magten af frygt for sit eget og familiens liv. De irakiske kurdere har under Saddams styre været forfulgte og en af de mest udsatte grupper, hvilket har resulteret i at mange flygtede.

Kurderna har också dominerat i Kirkuk, landets oljerikaste provins, men efter förföljelser och trakasserier flydde tiotusentals till de kurdiskstyrda provinserna. Det beräknades 2003 att minst en halv miljon kurder blev internflyktingar under Saddam-regimen, och en stor andel var tvångsförflyttade från områdena kring Kirkuk och Mosul (www.landguiden.se/befolkning och språk).

Kurdistan har nu begrænset selvstyre i provinserna Sulaymaniyah, Irbil och Dahuk, hvor befolkningen hovedsagligt i forvejen bestod af kurder.

3.1.2 Iraks politiske baggrund.

Irak har været en uafhængig stat siden 1932, hvor tre tidligere provinser fra det osmanniske rige blev lagt sammen (Salih: 2003, s. 4). Området hed tidligere Mesopotamien, her opstod de første bystater i verden, og landet var i alle henseende en af verdens første civilisationer.

Ba'ath-partiet fik magten i Irak i 1968. I juli 1979 blev Saddam Husein præsident. Præsidentperioden indledtes med en af de utallige udryddelseskampagner, som der igennem årenes løb er blevet udført. Også denne gang gik det ud over eventuelle modstandere i partiet, og kurdere som under Ba'ath-partiets ledning har været udsatte for forfølgelser, hvorfor mange er flygtet (Ibid. s. 13). I firserne blev dødsstraf den mest anvendte straf for enhver form for modstand til partiet (Ibid. s. 12). Under den første tid som regeringsmagt var Ba'ath-partiet med til at forhøje levestandarden i landet, især fordi indtægterne fra olie steg betydeligt. Denne udvikling medførte at regeringen kunne opbygge det sociale sikkerhedsnet, infrastrukturen, forbedre både boligforhold, sundhedsvæsen og uddannelsessystem. Alle irakere havde tilgang til disse sociale goder, hvilket gjorde at Irak blev det land i Mellemøsten, med den højeste levestandard (Arnove: 2000, s. 43). Den positive udvikling blev stoppet på grund af de krige, som fulgte, i perioden efter Saddam Husein var blevet præsident. Efter det første år med Saddam Husein som præsident, erklærede Irak krig mod Iran i september 1980. Denne krig skulle have været kortvarig, men varede i 8 år (Salih: 2003, s. 13). De mange tabte kampe medførte at mange soldater deserterede, flygtede.

Krigen blev støttet af det internationale samfund, da præstestyret i Iran blev anset for, at være til fare for regionen. Indirekte var man bange for et stærkt Mellempøsten, især de vestlige lande delte denne frygt. Krigen afsluttedes med våbenhvile foråret 1988, uden en vinder. Allerede d. 2 august 1990 gik Irak i krig igen. Denne gang mod Kuwait. Der var ingen opbakning fra verdenssamfundet eller det irakiske folk til denne krig. Resultatet var, at endnu flere soldater deserterede og flygtede fra Irak. Irak nøjedes ikke med at okkupere Kuwait, men annekterede³ det også. En af grundene til krigen var, at Irak under krigen med Iran havde lånt mange penge af Kuwait, som Ba'athpartiet ikke ville betale tilbage. Eftersom Irak havde annekteret Kuwait, involverede FN sig, og "operation Desert storm" blev iværksat. Efter at have overskredet adskillige tidsfrister, overgav Irak sig tredje marts 1991 (Ibid. s. 16). Disse to krige har præget Irak stærkt, landets infrastruktur blev ødelagt, og der fandtes ingen penge til at genopbygge for. Den høje levestandard kunne ikke opretholdes, også miljøet blev berørt, med det resultat at en del af jorden ikke kunne anvendes. Den økonomiske krise som var følgen af Golfkrigen, var den som berørte den irakiske befolkning mest. Mange mennesker levede under eksistensminimum, hvilket resulterede i, at Iraks regeringen uddelte madrationer, og FN satte programmet "mad for olie" i gang.

3.1.3 Iraks nutidshistorie: et land i krig.

Siden starten på 2000 har antallet af asylansøgere fra Irak faldet (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: 2004). Dette kan både skyldes den skærpede danske politik, men også at Irak ikke længere styres af Saddam.

I April 2003 trængte amerikanske militærstyrker ind i Bagdad, og startede krigen mod Irak. Det største grundlag for krigen var frygten for at Irak producerede atomvåben, og med disse ville indlede et angreb. FN's våbeninspektører ledte forgæves efter disse våben i Irak. I maj 2003 opløstes Ba'athpartiet, og kort herefter blev Iraks styrende råd indsat. Krigen har udviklet sig anderledes end forestillet, især på grund af megen modstand, ikke mindst fra terrorgrupper udefra. Det første demokratisk valg i Irak blev gennemført d.30 januar 2005, ca. 53% af vælgerne stemte, på trods af trusler om angreb og terror. Den siddende regering er kun et overgangsparlament. Denne skal sidde i et år, for at udforme Iraks grundlov, derefter vil der blive udskrevet valg igen. Den første session blev afholdt d. 16 marts i Bagdad. (www.landguiden.se/Irak/Aktuellpolitik: 2005). D. 3 april valgte det irakiske parlament en formand, den sunnimuslimske Hajem al-Hassani. Den kurdiske leder Jalal Talabani blev præsident (Politiken udland d. 4 april 2005, s. 10).

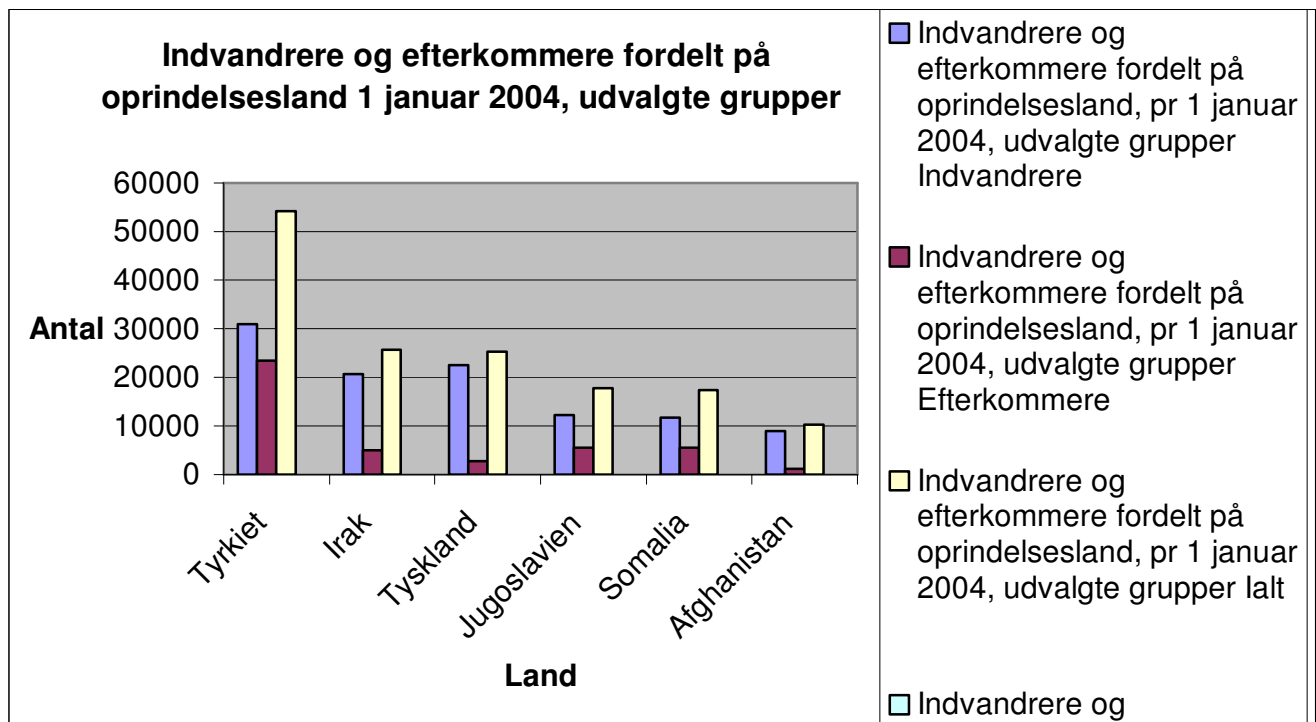
³ Annektere: at tilegne sig et område, en handling som ikke er udført siden anden verdenskrig, og som fra et

3.2 Statistik

Til at beskrive irakerne i Danmark anvendes statistik. Først beskrives irakernes status og ankomsttid til Danmark. Derefter følger en beskrivelse af gruppens sammensætning, alder, køn, etc., for at opfølges af det samfundspolitiske perspektiv; såsom uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning. Der gøres oftest ikke forskel på flygtninge eller indvandrere i disse statistikker, grupperne bliver slået sammen, og kaldes for indvandrere. Derfor vil denne definition også blive anvendt i dette afsnit. Andre gange er irakerne ikke defineret som en egen gruppe i statistikken, men indgår i gruppen af indvandrere. Der vil nogle steder blive sammenlignet med hele den danske befolkning, for at give en idé om, om tallet er højt eller lavt i forhold til hele befolkningstallet. Konklusioner på disse oplysninger, vil kort blive kommenteret til sidst, samtidigt med at oplysningerne også skal være med til at besvare, bekræfte og afkræfte mange af de spørgsmål og emner som bliver berørt senere i opgaven.

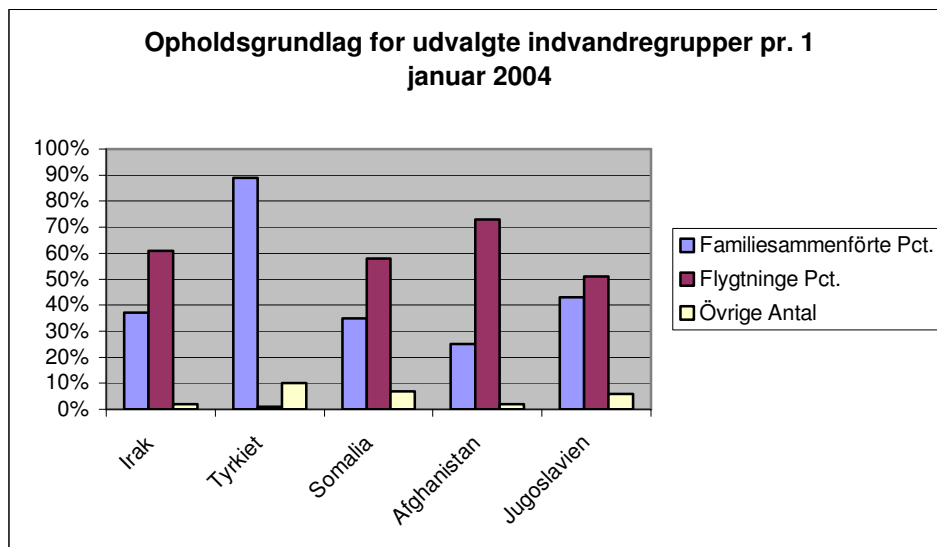
3.2.1 Irakerne i Danmark

Første januar 2004 var 8,2 pct. af hele den danske befolkning i Danmark udlændinge, ca. $\frac{3}{4}$ af disse var indvandrere, resten efterkommere. Cirka 75 pct. af indvandrerne i Danmark var fra et såkaldt tredje land, hvilket er vigtigt: "[...] idet integrationsindsatsen primært er rettet mod denne persongruppe" (Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration: 2004, s. 15). Irakerne i Danmark var d. 1 januar 2004 den anden største indvandrergruppe i landet, bestående af 5,8 pct. af alle indvandrere og efterkommere i Danmark. Hele den irakiske gruppe bestod da af 20.701 indvandrere og 4.970 efterkommere, i alt 25.671 personer med irakisk baggrund i Danmark (Ibid. s. 28).



Kilde: Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration: 2004

De fleste irakere er kommet til landet som flygtning eller asylansøgere, og de fleste har de fået opholdstilladelse på grund af deres flygtningestatus (Ibid. s. 34). Størstedelen kom i perioden 1996 til 2001 (Dansk flygtningehjælp: 2002, s. 9). Bruttotallet for asylansøgninger i Danmark fra Irak faldt drastisk fra 2002 til 2003, fra 1.045 i 2002 til 442 i 2003, hvilket afspejles i antallet opholdstilladelser ved asylsager i samme tidsperiode (Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration: 2004, s. 70,78). Ud af 19.900 irakere havde 61 pct. pr. 1 januar 2004 opholdstilladelse som flygtning. 37 pct. af irakerne havde opholdstilladelse på grund af familiesammenføring (Ibid. s. 37).



Kilde: Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration, 2004

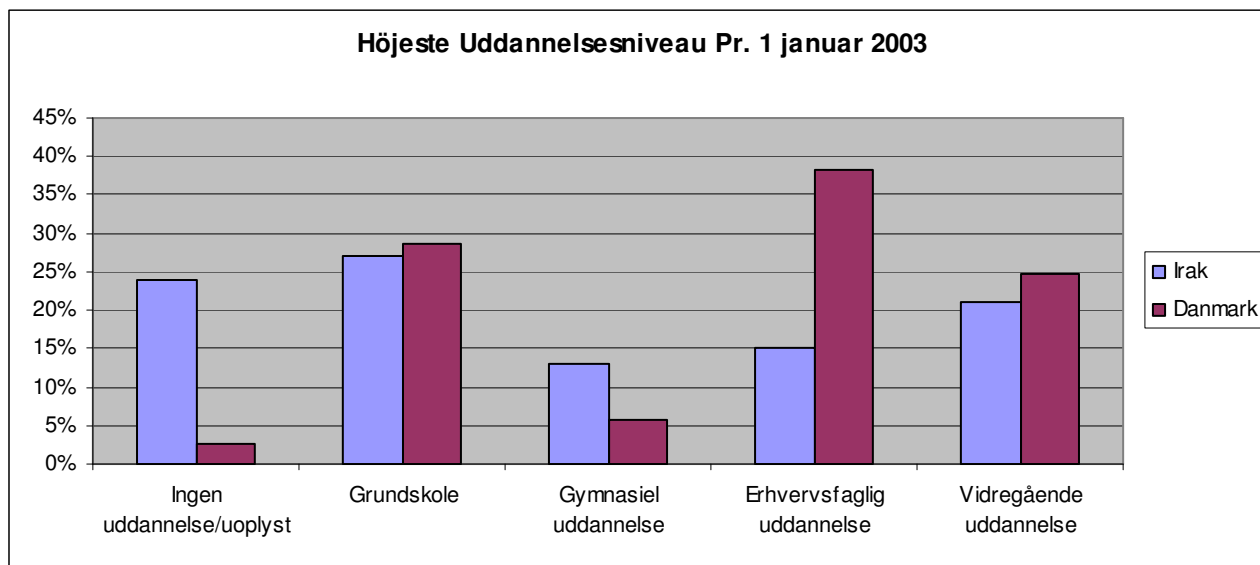
Mange irakere har ikke boet længe i Danmark. 49,8 pct. af alle de irakiske indvandrere har været i landet i mindre end 5 år, ca. 22 pct. har været i landet i mellem 5-10 år, bare omkring 18 % har opholdt sig i Danmark i mellem 10-15 år. Dermed er irakerne, den gruppe af indvandre som gennemsnitligt har været bosat i landet i kortest tid (Ibid. s. 38). Cirka halvdelen af irakerne i Danmark vil gerne blive boende, mens 6 pct. mener, at de måske vil blive i Danmark. 28 pct. svarer måske/måske ikke og 5,7 svarer at de måske flytter tilbage til oprindelseslandet. 5,7 Pct. opgiver at de helt sikkert flytter tilbage til Irak, mens kun 0,6 pct. flytter fra Danmark, men ikke til Irak (Ibid. s. 71).

I forhold til danskere er alderssammensætningen for alle indvandrere meget lavere. De fleste er i den arbejdsdygtige alder 16-49 år gamle. Det vides ikke, om det samme gør sig gældende for den irakiske gruppe. Fordelingen mellem mænd og kvinder er for hele indvandrerguppen næsten ligeligt fordelt, hvilket også antages gælde for irakerne (Ibid. s. 41). I 2003 havde næsten halvdelen af irakerne dansk statsborgerskab, mod kun ca. 18 pct. i 2000 (Ibid. s. 13). Antallet af de som har dobbelt statsborgerskab, oplyses ikke.

3.2.2 Samfundspolitiske karakteristika

De fleste irakere i Danmark bor i en af de fire største danske byer, eller i en mindre storby (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: 2003, s. 56-62). Uddannelsesniveaut for irakerne ved ankomst til Danmark varierer.

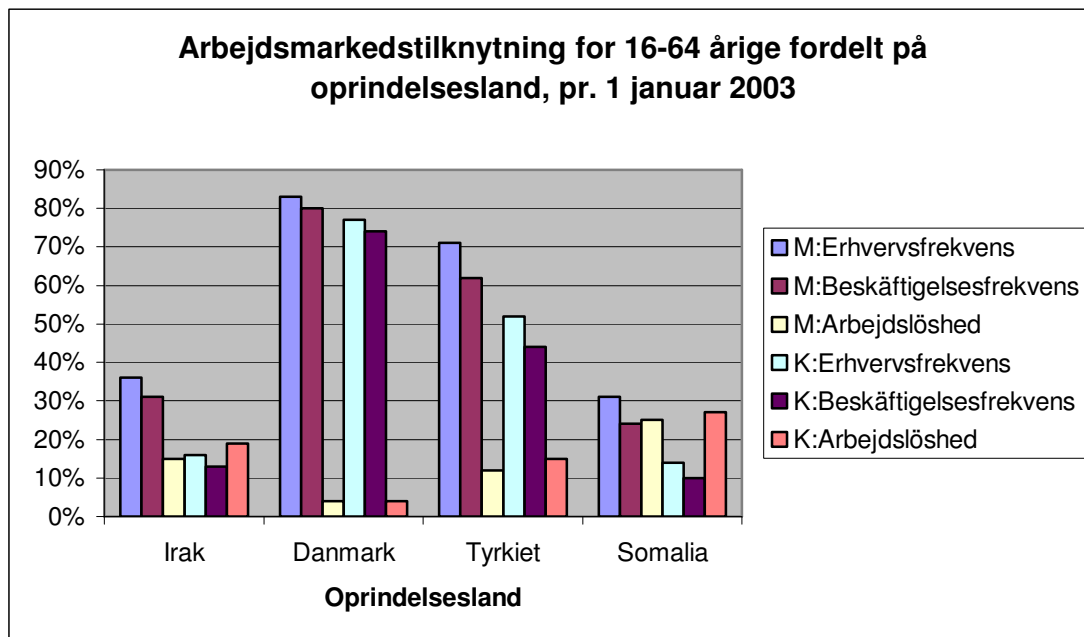
Ser man på de irakiske indvandrere i aldersgruppen 25-64, ser vi at 24 pct. ikke har opgivet nogen uddannelse, 27 pct. har gået i grundskolen, 13 pct., har en gymnasial uddannelse, 15 pct. har en erhvervsfaglig uddannelse og 21 pct. har en videregående uddannelse. Andelen af irakere med en videregående uddannelse er høj, hvis man sammenligner med andre indvandrere fra såkaldte ikke-vestlige lande (Ibid. s. 169). Ud af den samlede danske befolkning havde 25 pct. en videregående uddannelse i 2003 (www.dst.dk/årbog: 2004, s. 98).



Kilde: Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration, 2004

Når man ser på arbejdsmarkedstilknnytning, koncentrerer man sig på aldersgruppen 16-64-årige. Af alle danskere var der pr. 1 januar 2003 77 pct. som var i beskæftigelse. Det samme gælder for 47 pct. af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande. 4 pct. af alle danskere var arbejdsløse på samme tidspunkt, hvor tallet var 12 pct. for gruppen af indvandrere og efterkommere fra de ikke-vestlige lande. For gruppen af indvandrere og efterkommere fra vestlige lande var 63 pct. i arbejde og 5 pct. arbejdsløse (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: 2004, s. 184).

Ser vi på irakernes arbejdsmarkedstilknnytning, ser vi at 31 pct. af de irakiske mænd, var i beskæftigelse 1. Januar 2003, mens 15 pct. var arbejdsløse. Af de irakiske kvinder var 13 pct. i arbejde og 19 pct. arbejdsløse. Dette gør irakerne til en af de grupper af indvandrere fra de ikke-vestlige lande i Danmark med mindst tilknnytning til det danske arbejdsmarked (Ibid. s. 186).



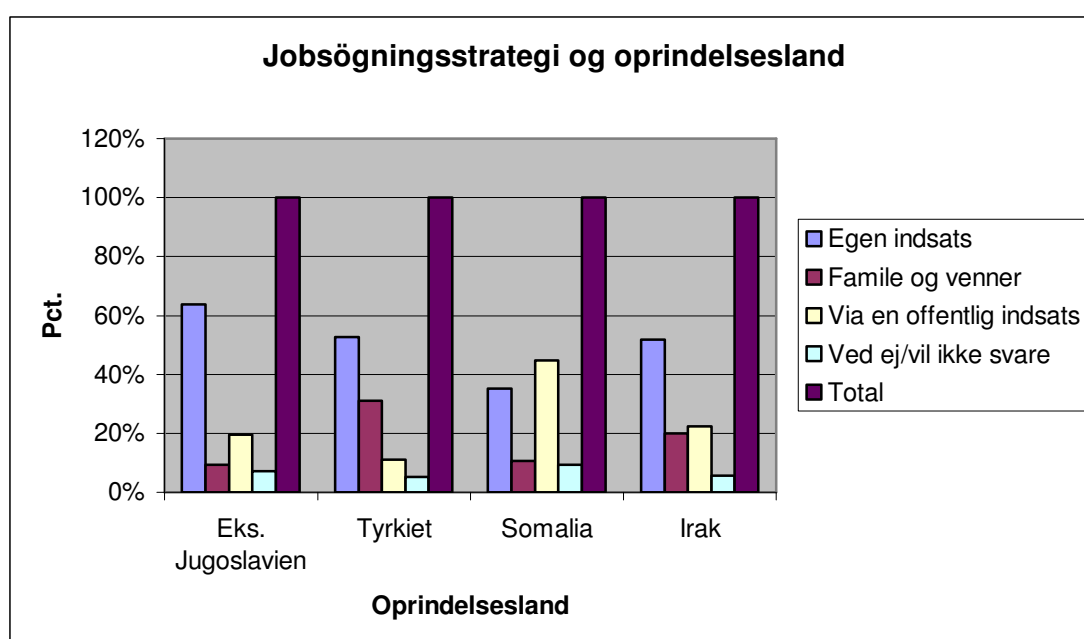
M:Mænd, K:Kvinder, Kilde: Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration: 2004

Dette afspejler sig i gennemsnitslønnen for irakiske mænd og kvinder i forhold til andre indvandrergupper fra ikke-vestlige lande. Gennemsnitslønnen for de irakiske mænd er dog i gennemsnit højere end de irakiske kvinder (Ibid. s. 200). Ser man på udviklingen af irakere i Danmark, som er i arbejde, ser man, at i 1999 var 18,8 pct. i arbejde, 35,4 pct. arbejdsløse og hele 45,8 pct. udenfor arbejdsstyrken. Ser man på samme faktorer i 2003 er 31,1 pct. i arbejde, 8,4 arbejdsløse, mens hele 60,5 er udenfor arbejdsstyrken. Antallet som er i arbejde er altså procentvis fordoblet på en 4-årig periode, mens flere nu står udenfor arbejdsstyrken (Catinét: 2003, s. 16).

3.2.3 Jobsøgningsmønster

Catinét har lavet en undersøgelse, som handler om jobsøgningsstrategier. Undersøgelsen er lavet over en 5 år lang periode, og inkluderer 8810 telefoninterviews med flygtninge og indvandrere i Danmark (Ibid. s. 7). I denne peger Catinét på, at: "Den mest effektive matching mellem arbejdsgiver og arbejdstagers præferencer finder sted som følge af uformelle interpersonelle netværk. Det vil sige at en persons netværk får betydning for jobsøgningens resultat" (Ibid. s. 35). Her lægges fokus på indvandrernes jobsøgningsstrategier i perioden 2001-2003. Ved at spørge de indvandrere, som er i arbejde, om deres jobsøgningsstrategi i 2003, ser man at de fleste har fået job via egen indsats, det vil sige gennem enten uopfordret at søge et arbejde, eller søge via jobannonce. Dette gælder for 60 pct. af de adspurgte. Netværket, svagt og stærkt, fik 18 pct. i arbejde, mens den offentlige indsats i alt kun stod for 16 pct. af de jobs indvandrerne havde i 2003.

Det opgives ikke, om man måtte svare på flere alternativer i denne undersøgelse. Man kan tænke sig, at jobansøgere ofte søger uopfordret efter opfordring fra andre. Dermed har man ikke selv søgt arbejdet, men er gennem sit netværk blevet gjort opmærksom på, at denne arbejdsplads findes, og eventuelt er ude efter ny arbejdskraft (Ibid. s. 40). Jobsøgningsstrategien for indvandrerne havde ikke ændret sig bemærkelsesværdigt fra 2001 til 2003, dog er tendensen, at færre får job gennem offentlige instanser over tid. Der er forskel på danskeres og indvandrerens jobsøgningsstrategi. Danskerne søger oftere via jobannoncer, og bruger også i større udstrækning deres netværk ved jobsøgning. Indvandrerne er bedre til at møde uopfordret op på arbejdspladsen, og flere bruger deres familie til at komme i arbejde (Ibid. s. 43).



Kilde: Catinét: 2003

Ved at stille spørgsmålet: ”Hvor mødte du første gang de venner og bekendte, som hjalp dig med at finde dit arbejde?”, kan vi udskille det stærke og svage netværk. 21 pct. svarer, at de har arbejdet med personen tidligere, 20 pct. at de har mødt dem gennem andre venner, 20 pct. i området hvor de bor, og 24 pct. andet (Ibid. s. 39). Videre viser undersøgelsen fra Catinét at: ”Der er blandt danskere såvel som indvandrere en klar tendens til at benytte ”egen indsats”, jo bedre uddannet man er” (Ibid. s. 47). Højt uddannede indvandrere bruger i langt mindre udstrækning end højt-uddannede danskere sit netværk, for at få et arbejde (Ibid. s. 48). 51,9 pct. af irakerne fik arbejde gennem egen indsats, 22,4 pct. via den offentlige indsats, mens 20 pct. fik arbejde gennem familie og venner. Dermed er den offentlige indsats vigtigere for irakerne end for indvandrerne generelt, når vi taler om jobsøgning, og muligheden for at få et job (Ibid. s. 41).

Sætter vi fokus på de ledige indvandreres jobsøgningsstrategier, er der ikke den store forskel fra 2001 til 2003. Ændringen ligger primært ved de offentlige instanser, som flere benyttede i 2003. Den største forskel er, at antallet af aktivt jobsøgende i 2001 var 46 pct. af de ledige indvandrere, i 2003 bare 27 pct. (Ibid. s. 50).

3.2.4 Sammenfatning af karakteristika for herboende irakere

De fleste irakere i Danmark har flygtningestatus, og har ikke boet i Danmark i en særlig lang tidsperiode. Næsten halvdelen af alle irakerne er helt sikre på, at de vil blive i landet, mens en del er i tvivl. En overvejende lille del af irakerne vil gerne tilbage til Irak. Dette kan skyldes at denne statistik er gammel, fra 2003, og at landet på daværende tidspunkt var ledet af Saddam Husein, eller var i krig. Med stor sandsynlighed havde dette svar været anderledes i dag, flere havde formentlig svaret, at de gerne vil repatriere indenfor for nogle år, især hvis landets politiske og samfundsmæssige status bliver stabil. Udviklingen for antallet med dansk statsborgerskab er positiv, og giver gruppen af indvandrere en mulighed for, at deltage mere aktivt i det danske samfund, mens det i teorien ligestiller dem med andre danske statsborgere. Grunden til denne positive udvikling kan være, at man i 1998 ændrede tiden med temporært opholdstilladelse, for at få statsborgerskab i Danmark, fra 5 til 3 år. Dette, samt det faktum at irakerne ikke har været så mange år i landet, har gjort at flere irakere kunne søge om dansk statsborgerskab i 2003 end i 2000.

Irakernes uddannelsesniveau er højt, 21 pct. har en videregående uddannelse med sig til landet. Alligevel er deres arbejdsmarkedstilknytning ikke høj. Irakerne er en af de indvandrergrupper som har mindst arbejdsmarkedstilknytning, selvom antallet er steget indenfor de senere år. Gennemsnitslønnen for begge køn var meget lav. Dette kan være på grund af den lave arbejdsmarkedstilknytning.

En delkonklusionen på jobsøgningsstrategier blandt indvandrere kan være: "[...] at indvandrerne har valgt eller er henvist til at benytte jobsøgningskanaler, som dels er mindre effektive end dem danskerne gør brug af, og dels går i en retning, så de ikke direkte konkurrerer med danskerne. Det slår kraftigt igennem når vi ser på de marginaliserede og arbejdsløse indvandrere" (Catinet: 2003, s. 52). Desuden er arbejdsformidlingen også med til at forværre indvandrerens mulighed for at få job, da denne instans har vist sig være meget dårlig, til at sætte folk i arbejde (Ibid. s. 53).

Den lave arbejdsmarkedstilknytning kan skyldes forskellige faktorer, blandt andet diskriminering, både skjult og åbent, samt det faktum at den måde irakerne vælger at søge arbejde på, ikke er effektiv nok for det danske arbejdsmarked. Ifølge Thomsen & Moes spiller det sociale netværk en stor rolle i forhold til at komme i arbejde. Jo større og stærkere det svage netværk er, jo lettere er det at få et job. Hvis irakerne ikke har et stort/bredt socialt svagt netværk, vil deres muligheder for at få et job være mindre. Selvom irakerne måske har fået flere danskere i deres netværk, er det meget sandsynligt, at de fleste ikke har så meget kontakt med danskere i deres dagligdag. Der findes ikke nogen mødeplads, hvor de kan få kontakt med danskere. De irakere som er i arbejde, vil således oftest automatisk have et større netværk af både danskere og andre indvandrere/flygtninge af anden baggrund, hvilket påvirker muligheden for et bedre job, og forstærker det sociale kapital. Endvidere kan den lave arbejdsmarkedstilknytning også skyldes, at irakerne i gennemsnit ikke har opholdt sig så mange år i landet. Chiswick peger på at: "[...] length of residence in the United States leads to a rapid increase in immigrant earnings due to greater fluency in English and the accumulation of workplace-specific skills" (Portes: 1995, s. 23). Denne tendens ses også på det danske arbejdsmarked, og derfor kan der være grund til, at tro at arbejdstilknytningen for irakere over tiden vil blive højere.

3.3 Diskriminering af flygtninge/indvandrere på det danske arbejdsmarked

Den danske integrationslovgivning fokuserer på udlændinge fra ikke-vestlige lande:

"[...] Integrationsindsatsen i Danmark primært rettet mod udlændinge fra ikke-vestlige lande, idet denne gruppe af udlændinge generelt har de største vanskeligheder med at blive integreret i det danske samfund, herunder at gennemføre en uddannelse og få fodfæste på det danske arbejdsmarked" (Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration: 2004, s. 13). Det danske samfund er opdelt mellem "vi og dem", hvor "vi" er danskerne og "dem"

indvandrerene/flygtningene fra ikke-vestlige lande, oftest med muslimsk baggrund, "The Islamic Other" (Miles: 1989, s. 18). Adskillelsen mellem "vi og dem" skaber diskrimination af indvandrere/flygtninge. Den stereotype opfattelse af indvandrere/flygtninge som findes i den danske diskurs, er svær at se bort fra.

Enligt Allport är alltså en stereotyp en fix idé som vi har hakat fast vid en katagori, vilket hinder oss från att tänka på denna katagori mer nyanserat. Stereotyper kan därigenom båda rättfärdiga våra invanda attityder mot vissa grupper och hjälpa oss att upprätthålla ett förenklat tankemönster genom selektiv perception och glömska (Mlekov & Widell: 2000, s.76).

Diskrimination betyder at særbehandle. I debatten om diskrimination af flygtninge/indvandrere fokuseres hovedsageligt på negativ diskriminering. Diskriminering kan være af både indirekte og direkte karakter. Gruppen af indvandrere/flygtninge oplever ofte begge former i sin hverdag i Danmark, i sin søgen efter arbejde eller på arbejdspladsen, fra kunder, andre ansatte og arbejdsgiveren.

Employer discrimination is the term used to describe wage differentials that arise from an arbitrary preference by the employer for one group of workers over another. Suppose that there are two labor force groups, the Ms and the Fs, and that, although there are no productivity differences between them, some employers ("discriminators") prefer hiring Ms while others ("nondiscriminators") hire on the basis of ability alone (Brinton & Nee: 2000, s. 209).

Arbejdsgiveren kan allerede ved udvælgelsen af jobansøgere diskriminere, gennem at fravælge dem med et udenlandsk navn. Dette er et eksempel på direkte diskrimination fra arbejdsgiveren, men for den arbejdssøgende er den indirekte, idet han/hun aldrig får af vide, at det er på grund af navnet han/hun hverken kom til jobsamtale eller fik job. Også sproget kan være grundlag for diskrimination af indvandrere/flygtninge, hvilket indgår under de dansk-specifikke kundskaber, som beskrevet nedenfor. Diskriminering fra arbejdsgiveren, kan ske på grund af fejlagtig information, eller mangel på viden. Dette resulterer i, at alle indvandrere og flygtninge anses for at have de samme egenskaber, og fremstår som en homogen gruppe, i stedet for en gruppe af individer med forskellige kvalifikationer og egenskaber.

Diskriminering kan også udmunde i at indvandrere/flygtninge er overrepræsenterede i et fag. De jobs hvor indvandrere/flygtninge er overrepræsenterede, er ofte jobs, som er specielt udsatte for rationalisering, hvilket leder til højere arbejdsløshed (Miles: 1989, s. 78).

Endvidere er staten en af grundene til at diskriminering fortsat sker på arbejdsmarkedet:

[...] a wide range of organisations and institutions, including the state itself, have actively and passively discriminated against minority populations. And these same populations have been shown to be disproportionately represented amongst those in low paid manual work, the unemployed, and those living in poor quality housing" (Miles: 1989, s 4).

Den danske integrationslovgivningen har medført en opretholdelse af "vi og dem", og en opretholdelse af den diskrimination som sker på arbejdsmarkedet (Thomsen & Moes: 2002). Aktivering og jobtræning sker ofte i enten den offentlige sektor eller i virksomheder under arbejdsområder som produktion i industri, rengøring, børnepasning eller gartneri. Dette gør, at der er større mulighed for senere at få arbejde indenfor disse områder.

3.3.1 National kapital / Dansk - specifikke kundskaber

”The cultural and linguistic distance between home country and receiving society, and the distinctness of immigrants relative to the native-born population govern, to a large extent, the magnitude of the clash between the two groups” (Brinton & Nee: 2001, s. 133). Diskrimination af indvandrere og flygtning kan også ses på arbejdsmarkedet i forbindelse med sprog og dansk-specifikke kundskaber. I de senere år har man på det danske arbejdsmarked lagt mere vægt ved dansk-specifikke kundskaber (Lundh, mfl.: 2002, s. 37). Disse kundskaber bruges i det danske samfund, og anses værende specielle for Danmark. Det kan være sprog –kundskaber, kendskab til love og rettigheder, traditioner, omgangsform, uddannelse fra Danmark etc. Da antallet af industrielle jobs er mindsket, er der sket en udvikling af jobs, hvor man behøver dansk-specifikke kundskaber. Dette anser mange arbejdsgivere, at indvandrere/flygtninge fra ikke-vestlige lande ikke besidder, ”Presumably, this correlation arises because the skills acquired in industrialized economies are more easily transferable to the United States” (Borjas: 2000, s. 38), hvilket også kan appliceres på Danmark. Derfor vælges denne gruppe fra ved jobansøgninger, ofte med begrundelsen at dette er kundskaber, man kun kan besidde, ved at være opvokset i landet. Kundskaberne anses for at være lignende dem som findes i andre vestlige lande, med undtagelse af sproget. Normer bliver social kapital, som videre kan forstærke det sociale netværk og dermed være en indgang ind på arbejdsmarkedet: “[...] norms become social capital to the extent they are able to solve social dilemmas [...]” (Brinton & Nee: 2001, s. 9).

De dansk-specifikke kundskaber bliver bedre jo længere tid man har opholdt sig i landet. Dette resulterer i, at flere indvandrere/flygtninge har lettere ved at få job, jo længere tid de har opholdt sig i Danmark: ”Integration är en process över tid, så vistelsetiden i Danmark är en central faktor vid utvärdeing av graden av integration (Lundh, mfl.: 2002, s. 130).

Sproget er en væsentlig faktor i forbindelse med diskrimination på det danske arbejdsmarked. Ofte bliver indvandrere/flygtninge fra ikke-vestlige lande valgt fra i jobansøgningsprocessen, da deres danskundskaber anses være for dårlige. Problemet herved ligger i, at det er svært, at lære et sprog, uden at tale det med den indfødte befolkning, og derfor bliver eksklusionen fra det danske arbejdsmarked dobbelt negativ. Arbejde og danske arbejdskammerater kan være med til at forbedre disse sprogkundskaber,. Alligevel argumenterer arbejdspladser for at ansættelse af indvandrere/flygtninge fra ikke-vestlige lande koster for meget, idet de ikke kan sproget godt nok, og derfor har en længere indlæringsperiode til jobbet, end danskere.

Danskundervisning anses så vigtigt, at gruppen bør have en delt arbejdsdag, med arbejde og danskundervisning, hvilket bliver for dyrt for virksomheden. Langt fra alle har dog problemer med det danske sprog, og derfor er det forkert at diskriminere alle ud fra dette standpunkt (Borjas: 2000, s. 137f).

3.3.2 Hvad får indvandrere og flygtninge ind på det danske arbejdsmarked?

Der er mange faktorer som er med til, at skabe en vellykket integration. I Bogen *Arbete? Var god dröj! Invandrere i välfärdssamhället*, sammenlignes indvandrere på det danske og svenske arbejdsmarked, for at påpege forskelle og ligheder. Undersøgelsen som sammenligningen bygger på, er udført frem til år 2000, og giver en idé om, hvordan integrationen af indvandrere/flygtninge på det danske arbejdsmarked ser ud. Konklusionen er blandt andet, at uddannelseskvalifikationer er af stor betydning for integrationen af indvandrere på arbejdsmarkedet i Danmark. Tidligere registrerede man ikke indvandrernes og flygtningenes tidligere uddannelse, og dermed er arbejdsmarkedet gået glip af allerede uddannet personale. Samtidigt prioriteres danskere først, når der er tale om efteruddannelse af personale på en virksomhed: ”Mot denna bakgrunden är det bekymmersamt att det finns bevis för att den privatekonomiska avkastningen av investeringar i utbildning är lägre för invandrare oeg andragenerationsinvandrare än för infödda danskar” (Lundh, m.fl.: 2002, s. 142). Diskrimineringen af især indvandrere/flygtninge fra ikke-vestlige lande er stor:

Det finns genomgående markanta effekter av variabeln ursprungsland på olika sidor av arbetsmarknadsintegrationen. Det kan avspegla förekomsten av diskriminering, icke-observerade faktorer eller olikheter i preferenser. [...] Olika metodiska angreppssätt visar entydigt att första och andra generationens invandrare från mindre utvecklade länder utsätts för diskriminering när det gäller att få jobb (Ibid. s.142).

Diskrimineringen af disse mennesker har også gjort, at denne gruppe er overrepræsenterede blandt gruppen på overførselsindkomst.

3.4. Den danske lovgivning angående indvandrere og arbejdsmarkedet

3.4.1 Integration på det danske arbejdsmarked udfra et politisk perspektiv

Integration er lig med arbejde:

När det gäller arbetsmarknadens område innebär integration att invandrare bereds samma möjligheter att få jobb, göra karriär och förtjäna sitt uppehälle som infödda. När en grupp utrikes födda inte skiljar sig från inrikes födda i dessa avseende anses de som integrerade på arbetsmarknaden (Ibid.s. 12).

Når man i den danske debat taler om vellykket integration er det, en indirekte indikator på hvor godt gruppen af indvandrere/flygtninge er repræsenterede på arbejdsmarkedet.

”*Integration* på arbejdsmarkedet er defineret som den proces, hvor en person skifter fra at have en relativt svag arbejdsmarkedstilknytning til en stærkere arbejdsmarkedstilknytning. Gruppen af personer, der har gennemgået et sådant skift, betegnes som *integrerede*” (Jakobsen: 2000, s. 2).

Det påvises at integration er en proces over tid, hvorfor opholdstiden i Danmark er af stor betydning, når vi skal se på graden af integration (Pedersen: 2002, s. 16). Men på trods af tidsaspektet, er andelen af arbejdsløse indvandrere/flygtninge alligevel højere end danskernes, selv efter mange år i Danmark. Dette kan delvis skyldes den danske lovgivning, som er en af grundene til, at gruppen af indvandrere/flygtninge fra ikke-vestlige lande fortsat bliver diskrimineret på arbejdsmarkedet. Den strukturelle diskriminering kan ses på de høje arbejdsløshedstal for indvandrere/flygtninge, mens den konkrete diskriminering er svær at påvise. Diskriminering kommer også til udtryk i den danske integrationslovgivning. Faktum er, at integrationslovgivningen de senere år er blevet hårdere og mere restriktive. I januar 2002 fremlages et lovforslag fra V-K regeringen bedre kendt som udlændingepakken. Heri fandtes starthjælpen og introduktionsydelsen, som man har tillempt med det mål, at få flere indvandrere/flygtninge i arbejde. For V-K-regeringen gælder integration om, at få så mange arbejdsløse indvandrere/flygtninge i arbejde, lige meget om arbejdet er tillempt den enkelte, eller ikke bidrager til en forbedret integration i det danske samfund som en helhed:

Gruppen af ikkearbejdende udlændinge, indvandrere og efterkommere har fået lov til at vokse og vokse. En stor del har aldrig været en del af arbejdsmarkedet. Prognoser viser, at det bliver værre endnu. Og det på trods af, at der allerede i dag er mangel på arbejdskraft på mange områder. Det kalder på en skrap kur. For hvis der ikke sker noget drastisk nu, bliver fremtidens integrationsmedicin bare endnu skrappere (Bertel Haarder: 2002, s. 1).

Udlændingepakken er blevet kritiseret både i ind- og udland for at overtræde menneskerettighederne især med henblik på ægteskabsbetingelser og familiesammenføringsreglerne (Hansen & Hansen: 2004). Videre vil regeringen med udlændingepakken forsøge, at undgå at flygtninge bliver indvandrere (www.bm.dk). Så vidt muligt skal alle flygtninge repatrieres, så snart det anses værende sikkert, at vende tilbage til deres hjemland, samtidigt med at mængden af flygtninge er mindsket anseeligt de senere år. Problematikken med at man ikke giver flygtninge længerevarende opholdstilladelse, er at de ikke ved, hvor længe de skal blive i landet, og derfor er en meget usikker arbejdskraft. Det er økonomisk uholdbart for arbejdsgiveren, at ansætte en flygtning med midlertidig opholdstilladelse. Endvidere vil flygtningen heller ikke kunne se ideen med at lære det danske sprog, hvis han/hun alligevel ikke ved hvor længe, denne skal opholde sig i landet.

Før fik man permanent opholdstilladelse efter 3 år, nu skal man have boet i Danmark i 7 år. Dilemmaet her består i, at man på den ene side gerne vil have at flygtningene integrerer sig, men at de samtidigt ikke må integrere sig så meget, at de ønsker at blive i Danmark, idet målet er at repatriere (Ibid.). En anden lov som diskriminerer og forværrer situationen for de allerede udsatte flygtninge/indvandrere i det danske samfund, er starthjælpen og introduktionsydelsen.

3.4.2 Starthjælp og den lave introduktionsydelse

Den lave introduktionsydelsen blev første gang introduceret i 1998 under den daværende regering bestående af Socialdemokratiet og Det radikale Venstre. Dermed blåstemplede man for første gang i nyere dansk politik legitimeringen af forskelsbehandling (Stenum: 1998). Den blev kort efter afviklet på grund af megen hård kritik. Den lave introduktionsydelsen og den nye starthjælp blev (gen)introduceret 1 juli 2002, som en del af udlændingepakken som VK-regeringen fremlagde 17 januar 2002. Formålet med den lave introduktionsydelsen er, at den skal motivere til hurtigt at komme i arbejde: ”Formålet var at øge de økonomiske incitamentter til, at flere kommer i arbejde med speciel sigte på indvandrere og flygtninge” (Hansen & Hansen: 2004, s. 4). Inden modtog gruppen som nu er berettiget starthjælp kontanthjælp, som var højere end starthjælpen. Dette mente først S-R-regeringen og siden VK-regeringen, var en forhindring for motivationen for at skaffe sig arbejde, idet man ofte ville modtage flere penge ved at gå på kontanthjælp end ved at gå på arbejde. Det vigtige var at det skulle kunne betale sig at gå på arbejde (www.bm.dk). Bag de fleste tiltag som VK-regeringen har gjort, findes en teori om at økonomiske incitamentter er en hjælp til at få arbejdsløse i arbejde (Hansen & Hansen, 2004: s, 29). Mange indvandrere og flygtninge i Danmark, især fra ikke-vestlige lande, har været nødsaget til at modtage kontanthjælp. Dette har man fra politisk side anset være en af grundene til at gruppen, i højere udtrækning end danskere er arbejdsløse, da det økonomisk ikke har kunne svare sig at arbejde.

Efter juli 2002 får nye indvandrere/flygtninge starthjælp. For at være berettiget fuld kontanthjælp skal ansøgeren have opholdt sig i Danmark i mindst syv ud af otte år. Hvis dette ikke er tilfældet, er man berettiget til den lavere hjælp - starthjælpen. Denne lov gælder for alle, også danske statsborgere som har boet i udlandet i en årrække, og som derfor ikke kan opfylde opholdskravet på min. syv år. (Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration: 2004, s. 93).

Dette gælder dog ikke for danskere, som har opholdt sig i et andet EU-land, Norden, eller Liechtenstein (Hansen & Hansen: 2004, s. 6). For at få starthjælp skal man bevise, at man ikke kan forsørge sig selv, og at ens ægtefælle ikke kan forsørge begge. Man skal være tilmeldt en arbejdsformidling, samt udnytte alle de muligheder man har for at få arbejde (www.dr.dk/nyheder/indland, 9/11 2004). Satserne er på følgende:

- Gifte og samlevende udlændinge på 25 år og derover modtager 4.439 kr. pr. person/md.
- Enlige udlændinge på 25 år eller over modtager 5.419 kr. /md.
- Udlændinge under 25 år som er udeboende modtager 4.493 kr. /md.
- Udlændinge under 25 år som stadig bor hjemme modtager 2.233 kr. /md.
- Forsørgertillæg kan gives til enlig forsørger på 1.355 kr./md. pr. barn, dog til max. 2 børn.
- Gifte og samlevende kan få forsørgertillæg på 1.124 kr. / md., dog til max. 2 børn.

(Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration: 2004, s. 93).

Alle satser er skattepligtige. De udlændinge som er omfattet af integrationsloven, kan desuden få hjælp i særlige tilfælde; til eksempel til medicin, sundhedsbehandling, hjælp til transport, etc. På baggrund af disse to faktorer kan den enkeltes ydelse variere (Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration: 2004, s. 93).

3.4.3 Kritik af starthjælpen

Brugen af starthjælp er blevet omstridt, da forskning peger på, at den ikke har fået flere indvandrere i arbejde, tværtimod. I en undersøgelse fra *Center For Alternativ Samfundsanalyse*, udgivet i april 2004, har Finn Kenneth Hansen og Henning Hansen undersøgt starthjælp og introduktionsydelse, og set på hvordan disse ydelser virker. Da introduktionsydelsen kom under S-R-regeringen i 1998, som en nedsat forsørgelsesydelse for 'nye' indvandrere i Danmark, var argumentet at denne gruppe, manglede tilknytning til det danske samfund. Efter megen kritik blev den nye introduktionsydelse tilbagetrukket og ændret til den gamle kontanthjælpsindsats. Da starthjælpen i 2002 blev indført, genindførtes den lave introduktionsydelse som er på niveau med starthjælpen:

Nogle ville sikkert kalde det genialt, mens andre måske vil kalde det udspekuleret, men med indførelsen af starthjælpen i lov med aktiv socialpolitik, der gælder for alle, var det muligt i 2002 at genindføre en lav introduktionsydelse, som ikke var i strid med internationale konventioner om behandling af indvandrere/flygtninge (Hansen & Hansen: 2004, s.7).

Som tidligere nævnt var incitamentet for de lave ydelser, at få flere i arbejde. Det skulle være en økonomisk gulerod for indvandrere og flygtninge, for at komme hurtigt i arbejde, og dermed blive integreret på det danske arbejdsmarked. Debatten omkring de lave ydelser indeholdte en dobbelthed: "Dels at handle om en lav ydelse som incitament i forhold til arbejdsmarkedet, dels at handle om en lav ydelse, som led i regeringens udlændingepolitik" (Ibid. s. 8). Debatten prægedes på politisk niveau også af to faktorer; om de økonomiske incitamenter ville kunne få flere i arbejde, og om ydelsesniveauet var højt nok til at folk kunne skabe sig en sammenhængende hverdag rent økonomisk. Mange oppositionspartier pegede på, at denne form for ydelse ville skabe mindre integration, og i stedet fremme isolationen af visse grupper i samfundet. Desuden ville det være med til at stemple en bestemt gruppe i samfundet, og dermed opretholde mange af de negative fordomme som allerede eksisterede i det danske samfund. De lave ydelser blev set som direkte diskriminering af de grupper i samfundet som i forvejen var svage, samtidigt med at man anså ydelserne for at være med til at opretholde et "vi og dem", mellem danskere og ikke-vestlige indvandrere/flygtninge (Ibid. s. 10,11).

Efter starthjælpen og introduktionsydelsens indførsel kom der efterfølgende meget negative reaktioner fra forskellige kommuner i landet. Disse påpegede at ydelserne ikke fremmede integration, men en hæmmende faktor i stedet. I en rundspørgsel blandt kommunerne i september 2003 afviste de fleste borgmestre i de danske kommuner starthjælpen, med det argument at: "[...] den ikke virkede efter hensigten, og der var en generel opfordring fra kommunerne om at undtage syge og traumatiserede flygtninge fra starthjælpen ud fra den erkendelse, at de – uanset den offentlige ydelsesstørrelse – ikke kan påtage sig et arbejde, før de er behandlet" (Ibid. s. 13). Samtidigt blev det påpeget, at mange af de flygtninge som var på kontanthjælp eller starthjælp, fik udbetalt ekstra penge hver måned som særlig hjælp, fordi de ikke kunne klare sig økonomisk på den lave ydelse.

Der findes ingen dokumentation på, om de nye strammere love på integrationsområdet har fået flere indvandrere/flygtninge fra ikke-vestlige lande i arbejde. Den eneste dokumentation som findes, er udgivet af regeringen selv, og denne giver ikke et entydigt svar herpå. Indtil det kan konkluderes af uafhængige kilder, at lovgivningen fungerer med et positivt resultat, kan vi fastslå at den strammere lovgivning, ikke har haft nogen indvirken på den høje arbejdsløshed blandt indvandrere/flygtninge fra ikke-vestlige lande. Dette støttes videre af forskning, som den Hansen og Hansen har gennemført, her peges på at lovgivningen rammer en anden målgruppe end den der var tiltænkt.

3.4.4 Konklusion på undersøgelsen

Rapporten viser, at antallet af nye personer som modtog starthjælp, var faldende gennem hele 2003, samt at sammensætningen af gruppen er ændret markant. I fjerde kvartal af 2003 var således mere end halvdelen af gruppen danske, mens gruppen af udlændinge var mindsket. Ser vi på hvem som er kommet i arbejde, har påbegyndt en uddannelse, eller er blevet selvstændige, ses at de nye modtagere af starthjælp er en forholdsvis ressourcestærk gruppe. Disse kommer oftere i arbejde end de nye på introduktionsydelsen, som er en ret svag gruppe (Ibid. s, 28). Dette kan forklares med, at mange på starthjælp nu er danskere, som allerede har et eksisterende socialt netværk i Danmark, og derfor har lettere ved at skaffe sig et arbejde. Dette er ikke gældende for gruppen på introduktionsydelse, som ofte består af flygtninge. De har ikke boet i Danmark længe nok, til at have oprettet et socialt netværk: ”Det er i øvrigt et ret gennemgående mønster i vore analyser, at danskere klarer sig bedre end personer fra ”mere udviklede lande”, som igen klarer sig bedre end personer fra ”mindre udviklede lande”. Det tyder på, at sprog og kultur spiller en vis rolle for integrationen” (Ibid. s. 32).

Konklusionen på rapporten er, at teorien om at økonomiske incitament er med til at sætte flere folk i arbejde, ikke passer på alle grupper i samfundet, især ikke de ressourcetsvage grupper såsom indvandrere/flygtninge uden socialt netværk. Det vil sige at 75 pct. af de personer som kommer fra mindre udviklede lande får den lave introduktionsydelse, og da denne ikke er med til at forandre deres situation, betyder det, at de i en lang årrække er henvist til at leve på et økonomisk meget dårligere niveau end andre grupper i det danske samfund:

Problemet med lave sociale ydelser til ressourcetsvage grupper er, at det får karakter af fattiggørelse, ydmygelse og forskelsbehandling. Det kan føre til fjendtlighed overfor samfundet som helhed og fattigdom. Det kan betyde social uro og manglende sammenhængskraft i samfundet. Der skal andre midler til for at hjælpe personer med svage ressourcer end lave ydelser (Ibid. s. 33).

Fra politikernes side har man tillempet en lovgivning på en forkert gruppe af mennesker, idet resultat for den pågældende gruppe er meget negativt. Der er tale om diskriminering af en samfundsgruppe, som i forvejen er meget ressourcetsvage, og som ikke har fået lettere ved at klare sig i det danske samfund. Dette er en konsekvens af den lovgivning som de danske politikere har valgt at gennemføre.

4. Kapitel: Empiri og analyse

4.1 Introduktion

Analysen er inddelt i 5 delemner med underrubrikker, for at man på denne måde lettere kan analysere de svar og tendenser, som findes. Delemnerne er:

- Informanternes baggrund
- Informanternes netværk
- Human kapital: uddannelse og sprogkundskaber
- Arbejdslivserfaring
- Integration og diskrimination

I analysen vil der blive skelnet mellem det primære og det sekundære arbejdsmarked. På det primære arbejdsmarked udvikles human kapital. Det er også på dette arbejdsmarked, man har mulighed for at arbejde sig opad, med det formål at blive tildelt andre arbejdsopgaver og få mere i løn. Muligheden for at arbejde sig op på det sekundære arbejdsmarked er minimal eller ikke eksisterende. Human kapitalet forsvinder, eller bliver understimuleret, og dermed udvikles man ikke på sit arbejdsområde (Portes: 1995, s. 100). Der findes ikke en fysisk adskillelse mellem de to arbejdsmarkeder. Forskning peger på, at mange indvandrere/flygtninge havner på det sekundære arbejdsmarked, og derfor har sværere ved at udvikle human kapitalet, og få en bedre stilling.

Idet emnet for opgaven er af politisk karakter vil der blive lagt fokus på integrationsdiskussionen. Der bliver fokuseret på integration som begreb, samt dets politiske betydning. Dette skal give en indsigt i hvordan informanterne forholder sig til lovgivningen. Interviewene vil blive bearbejdet anonymt og interviewpersonerne kategoriseres ud fra køn, samt med interviewnummer, eks. I2, informant nummer to. Den arbejdsplads hvor de arbejder på vil ikke blive nævnt med navn, men blive beskrevet ud fra arbejdsfunktioner, sektor og arbejdsmarked. Konklusionen på analysen vil være at finde løbende efter hvert afsnit. Når informanterne citeres henvises til indstilling på kassettebåndet og hvilken side, eksempelvis: I15, A 315-320, Informant 15, bånd 15, side A, indstilling 315-320.

4.2 Informanternes baggrund

Informanternes baggrund præsenteres for at give en ide om hvordan disse mennesker lever og har det i Danmark. Informationerne kan ikke kobles direkte til jobsøgningsstrategier, men kan give en yderligere grund til hvorfor netop disse mennesker er aktive på arbejdsmarkedet.

De seksten informanter har forskellige baggrunde. Seks er irakiske kurdere, tre er turkman, mens de resterende er araber. Otte af informanterne er kvinder, disse er I1, I2, I5, I7, I10, I11, I13 og I15. Resten, I3, I4, I6, I8, I9, I12, I14 og I16 er mænd. De første elve informanter er bosatte på Sjælland, de fleste i hovedstadsområdet, mens de sidste fem bor i større byer i Jylland. Samtlige informanter er i den arbejdsdygtige alder, tre er i trediverne, ni i fyrrerne, mens de sidste fire er i halvtredserne. Mange har boet halvdelen af sit deres liv i Danmark. De fleste kom i slutningen af firserne og begyndelsen af halvfemserne, hvilket ikke stemmer overens med statistikken. I 1979 kom I4 som den første informant, I5, I6, I10, I8 og I14 kom i firserne. De sidste, I1, I2, I3, I7, I9, I11, I12, I13, I15 og I16 kom til Danmark i halvfemserne, I9 kom sidst i 1995.

Alle informanterne har dansk statsborgerskab, hvoraf ni har dobbelt statsborgerskab, dansk-irakisk eller dansk-kurdisk. Informanterne er alle kommet til Danmark som flygtninge, de fleste som politisk flygtninge. Dette med undtagelse af I7 som er den eneste af informanterne, der er familiesammenført. Mange flygtede gennem mindst et land og har boet længere tid i dette land, inden de kom til Danmark. Her har de enten befundet sig i transit, studeret, siddet i fængsel eller arbejdet.

De seksten informanter har familie og ægtefæller i Danmark. Alle, undtagen I9, har børn, eller lever med en partner/ægtefælle som har børn. Ud af de seksten informanter har fire af mændene været gift eller levet sammen med en dansk kvinde, hvoraf to stadig gør det. Ud af de fire har to af dem børn sammen med den danske partner, mens en tredje lever sammen med en dansk kvinde og hendes børn. De resterende tolv er gift, eller lever sammen med en partner med samme baggrund. De fleste partnere er enten under uddannelse eller i arbejde. En lille del af ægtefællerne/partnerne befinder sig udenfor arbejdsstyrken. To kvindelige informanter har en partner/ægtefælle som er arbejdsløs. To andre kvinder har ægtefæller, som er førtidspensionister. Endnu en kvinde har sin mand i Kurdistan, hvor han repatrierede til tidligere på året.

Størstedelen af informanternes børn er født i Danmark. Mange af dem taler derfor ikke deres forældres modersmål. Dette er en konsekvens af, at nogle af børnene har to forskellige baggrunde, deres forældres og den danske. I nogle af hjemmene tales to sprog; dansk og forældrenes modersmål: arabisk/kurdisk/turkman. Børnene kan selv vælge om de vil lære og anvende deres forældres modersmål eller ej. Ofte taler de voksne deres eget modersmål, både til hinanden og til børnene, mens børnene svarer på dansk og taler dansk med deres søskende. Hos tre af informanterne tales kun dansk, idet ægtefællen/partneren er dansk. Fælles for alle informanter med børn er, at deres børn omgås andre børn med blandet baggrund - deriblandt danskere og irakere.

Dette gælder også for de børn som har en dansk forældre. Mange af informanterne har danskere i familien.

Mange informanter har været tilbage i Irak/Kurdistan. De fleste har været der indenfor de seneste år, efter Saddam Husein og hans styre ikke længere regerer. Tre af informanterne har ikke været tilbage siden de flygtede.

Fælles for dem er, at de gerne vil besøge deres gamle hjemland men ikke har planer om at flytte tilbage. Mange rejser tilbage for at besøge familie. Hvis hele familien er flygtet, er behovet for at komme tilbage ikke så stort. I9 har ikke været tilbage siden han som meget ung flygtede med hele sin familie. Mange af de som flygtede i voksen alder har besøgt Irak hyppigere end de andre, hvorfor alder spiller ind. I3 har ikke været i Irak, han har ligesom I9 levet mere end halvdelen af sit liv i Danmark, og føler derfor ikke så stor tilknytning til Irak længere.

Mange informanter vil gerne repatriere, men tvivler på at det kan lade sig at gøre; både på grund af Iraks politiske situation, men også fordi informanternes børn ikke vil flytte tilbage. ”Vi vælger som en gruppe, som familie. Hvordan passer det børnene og hvordan passer det for os?” (I12, A 269- 271). I1 har tre børn, og vil ikke flytte tilbage: ”så skal de integreres helt forfra” (I1, A 187)” deres hverdag er næsten kun dansk [...] kun danske venner (I1A, 190). Den største forhindring for at flytte tilbage er, at familien skal omintegreres, også selvom de kan sproget: ”Det bliver lige så svært som da vi flyttede hertil i 1992, bortset fra sproget” (I16, A 075-077). En af informanterne føler han står med et ben i Danmark, et andet i Irak, og ikke ved hvad han skal gøre:

Det er svært at vende tilbage lige nu. Det var måske lidt lettere at flytte tilbage for 15 eller 20 år siden. Men ikke i dag, efter jeg har levet mere end halvdelen af mit liv i Danmark. Dengang jeg kom til Danmark var jeg 21 år, nu er jeg 43 år, så jeg har boet længere i Danmark end i Kurdistan. Jeg har lavet en masse i Danmark, som jeg ikke kunne lave i Irak pga. krig og politisk ustabilitet i landet. Jeg fik en god uddannelse, kendskab til landet og sproget og er blevet mere integreret i den vestlige kultur, så måske vil jeg have svært ved at flytte permanent, jeg er jo også fremmed dernede (I8, A 106-116).

I forbindelse med at repatriere opstår et dilemma; på den ene side er man iraker, men på den anden side dansk. I5: ”Jeg betragter mig jo inderst inde som kurder, måske lidt splittet, men jeg kan jo heller ikke give slip på de 17 år jeg har levet i Danmark” (I5, A 351-354). Man forsøger at tage stilling til hvor man føler man hører mest hjemme, ved at rejse tilbage i en kortere periode:

For lige at finde mig selv, fordi jeg føler mig lidt splittet (I5, A 391-393). For vi er jo lidt splittede, for når vi er der et par måneder, så tænker vi, jeg har hjemve, vi skal hjem til Danmark, så savner vi det herhjemme, men når vi er her, så savner vi det dernede, for vi har jo trods alt, eller jeg har personligt, en stærk tilknytning og et bånd til det land (I5, A 419-424).

Andre havde flyttet tilbage hvis de ikke havde haft familie og børn i Danmark. I2 svarer således på spørgsmålet om repatriering:

Nu, nej, men hvis jeg bliver pensionist, overvejer jeg at rejse tilbage til Irak, for jeg savner en masse ting ikk, fra min barndom og ungdom, en masse masse ting. Så hvis Irak bliver frit og irakisk som i gamle dage, og der bliver fred og ingen terrorisme, så vil jeg meget gerne flytte tilbage. Men problemet er at jeg er delt i to dele. En del her ved børnene, hjemmet og arbejdet, men mine følelser og mit hjerte er der [I Irak] (I2, A 046-058).

Ofte udtrykker informanterne at de venter på at der skal blive mere fredeligt i Irak for at de vil flytte. En informant lader sine børn vælge selv. Dermed får de mulighed for at flytte tilbage til Danmark, når de er gamle nok til at klare sig selv. Indtil da skal de bo med hende og hendes mand i Kurdistan. De fleste drømmer om at repatriere, men bestemmer sig alligevel for at blive i Danmark. Fire af informanterne er slet ikke interesseret i at vende tilbage, det gælder for I3, I9, I11 og I14.

Udfra disse baggrundsinformationer ses det, at informanterne har en forholdsvis stærk forankring til Danmark. Mange har danskfødte børn, de fleste taler dansk i hjemmet og har danskere i familien. Mange drømmer om at repatriere, men koblingen til Danmark er for stærk eller vejer tungere, især på grund af børnene. Kendskabet om, at de skal leve i Danmark det meste af deres liv, forhøjer lysten til at kæmpe for at få et så godt liv i Danmark som muligt.

4.3 Informanternes netværk

Informanterne ser sig selv som meget sociale mennesker. Næsten alle informanterne beretter, at de var meget mere sociale før, nu har de ikke ligeså meget tid til at omgås deres venner, hvilket resulterer i, at deres omgangskreds bliver mindre "Vi er blevet ligesom danskerne, vi har ikke tid til hinanden" (I10, A 275). Alle giver tid og arbejde som begrundelse for, at det stærke netværk ikke længere er så stort som før. I2 siger: "Vi er ikke isolerede, men vi er ikke meget med, for jeg har ikke tid, jeg har lyst til fred" (I2, A114-118). Med denne indgangsvinkel skal der ses på hvilke der indgår i informanternes sociale netværk. Der bliver adskilt mellem stærkt og svagt netværk.

4.3.1 Informanternes svage netværk

Alle informanterne var aktive på arbejdsmarkedet på interviewtidspunktet. Hovedparten af informanterne arbejder på en arbejdsplads, hvor kollegaerne næsten udelukkende er danske. Kun på seks af informanternes arbejdspladser er informanterne ikke de eneste med udenlandsk baggrund.

Der er en tendens til, at de større arbejdspladser ansætter flere med anden udenlandsk baggrund, end det er tilfældet med de mindre virksomheder. I11 er, som den eneste, selvstændig og arbejder sammen med sin mand. De har ingen ansatte.

De fleste informanter er meget sociale i deres fritid. Mange er aktive medlemmer i organisationer eller foreninger. Det kan både være sportsforeninger, hvor hovedparten af medlemmerne er danske, eller forskellige indvandrerforeninger. De har alle et meget bredt svagt netværk; de kender mange og er kendt af mange. De er i kontakt med mange mennesker dagligt, både på arbejdet og i fritiden. Mere end halvdelen arbejder på en social arbejdsplads, dvs. hvor de er i kontakt med mange mennesker. Det drejer sig i ofte ikke kun om arbejdskolleger, men også om klienter og kunder. De som arbejder med integration har megen kontakt med mennesker med en anden baggrund end dansk. Informanterne rører sig i forskellige miljøer, hvilket er med til at udvide det svage netværk. De fortæller alle, at de har venner/bekendte som både er danske og irakiske, eller med anden baggrund.

Flere påpeger, at arbejdspladsen er meget vigtig i forbindelse med at udvide og forstærke sit netværk. Her mødes man med danskere, hvilket man ikke gør når man er arbejdsløs:

Min arbejdsplads, det betragter jeg som mit andet hjem. Jeg har enormt søde og rare arbejdskolleger og samarbejdspartnere som bakker op i både gode og dårlige tider [...] Så jeg har et bredt netværk, på alle niveauer, lige fra flyttemand til advokat. Der kan man så se, at noget af det har jeg fået igennem mit arbejde, noget af det har jeg selv etableret. Og udover det, har jeg også nogle venner, danske venner, venner såvel som veninder, som vi dyrker ved danske lejligheder (I5 A, 460-464, A 476-484).

For de fleste af informanterne gælder det, at danskerne mest er at finde i det svage netværk, som arbejdskolleger.

4.3.2 Informanternes stærke netværk

Det stærke netværk består for nogle udelukkende af den nærmeste familie. Enkelte af informanterne har store familier, og forsøger så vidt muligt at dyrke dem i deres fritid. Det bånd de har til deres familie, adskiller sig fra det, de har med deres danske venner. I5 siger om sin familie:

Vi dyrker hinanden utroligt meget, vi har et sammenhold og et socialt samvær som er guld værd. Det er noget af det eksperterne peger på, hvis du har de her tre ting: et glas rødvin om dagen, motion og sport, og for det tredje socialt samvær, så er du den som kan fungere allerbedst i alle samfund [...] og det mener jeg vi har, vi har det hele (I5, A 440-451).

Selvom de ofte omgås med deres irakiske familie i Danmark, vil mange gerne have danske venner.

En af grundene hertil er, at kontakt med danskere i dagligdagen er forbundet med en signifikant højere sandsynlighed for at være i job for mænd såvel som kvinder med indvandrere/flygtninge baggrund (Pedersen, 2002, s. 20). Der er flere grunde til at informanterne ikke har så mange danske venner. Flere angiver at det er svært, som voksen, at blive nære venner med danskere. I4 har haft danske venner og synes at de hurtigt forsvinder: ”Jeg har venner her i Danmark som er danske, men vi er ikke venner på samme måde som jeg er det med irakere. Det er en hel anden forbindelse, meget stærkere knyttet” (I4, A 190-192). Andre synes det er svært at komme i kontakt med danskerne: ”Det er lidt svært, for da jeg kom til Danmark, var jeg ikke så ung. Man har allerede dannet sig en vennekreds. Og hvis man ikke har noget job i Danmark, så er det også meget svært at få danske venner. Det er mest når man arbejder man får kontakt med danskere”(I11, A 168-173). To af informanterne siger, at deres kulturelle baggrund er en af grundene til, at de ikke har så mange danskere i deres stærke netværk. Kulturel baggrund spiller en rolle: ”Men også fordi, vi er lidt anderledes. Fordi de mister interessen for os hvis vi sidder og siger: ”Kan du huske dengang...”. Det er ligesom at, det er fortiden som betyder noget for os, fremtiden den kommer” (I15, A 210-214). En anden siger, at han synes, sproget er en hindring for at få danske venner. Det er svært at etablere venskaber på et sprog, man ikke fuldt ud behersker:

Jeg har en lidt anderledes indstilling til venskab. Når man sidder og snakker med venner, så skal man være afslappet, og når man skal være afslappet så skal man ikke snakke dansk, så skal man snakke arabisk [...] Mine drømme og min baggrund den er ikke interessant for venner, som kommer med en anden baggrund. Jeg har nogle drømme som danskere ikke forstår hvad handler om. Det kan være om barndommen eller mine venner. Det betyder ingenting for danskerne, de er ligeglade (I16, A180-183, A 194-200).

På den anden side er sproget også en grund til at blive venner med danskere. En af informanterne tror at hendes dansk ville blive bedre, hvis hun ikke kun omgås med danskere på arbejdet, men også i fritiden under mere afslappede forhold:

Danske venner, det har vi ikke. Vi har ikke nogen på besøg, eller tætte kommunikationer med danskere. Jeg har kun kendt danskere gennem arbejde og ude på arbejdsmarkedet. Men vi har ingen vi kan besøge, eller som kan komme på besøg. Og jeg synes, at det er meget vigtigt for os at have sådanne venskaber, det synes jeg. Fordi man kan træne sit sprog hurtigere. Når man har en dansker på besøg så kan man lære det man mangler, fordi man hører det et par gange og træner på det og siger ”Hov, det her ord det har jeg ikke hørt før, det skal jeg lige træne på engang til”. Men det er jo bare ærgerligt, det har vi aldrig haft (I10, A 259-273).

Sproget er en af grundene til at mange af især de kvindelige informanter, giver udtryk for at de er meget glade for, at deres børn har danskere i deres vennekreds, eller i det hele taget omgås børn med dansk baggrund i det daglige

Nogle af informanterne har kun irakere i deres nærmeste vennekreds. Det er der mange grunde til. For det meste bliver der peget på at man har et anderledes venskab til danskere end til irakere:

Det er ligesom med fisk, hvis du tager en fisk ud af vandet dør den (I3, A:144). Vi holder meget kontakt med hinanden, vi som kaldes rigtige flygtninge, og alle har fortsat - kampen mod Saddam Husein som diktator. Derfor har jeg mange venner og kammerater. Vi arbejder sammen, holder fest sammen, og følges ad til eksempelvis venners børns fødselsdage osv. (I3, A165-171).

De informanter som ikke har familie fra Irak i Danmark, har alle en eller flere bedste venner med irakisk baggrund. Samtidigt har de også danske venner. De er ikke bundet til et bestemt netværk som familien, men kan selv vælge frit. En af disse informanter siger, at han har ligeså mange danske som irakiske venner "Det er naturligt, synes jeg, det er ikke noget man er bevidst om, det sker af sig selv (I14, A098-100).

En informant skiller sig ud, idet hun har valgt, ikke at omgås så meget med andre indvandrere/flygtninge: "De venner jeg har, de fleste af dem er danskere. Jeg har også irakiske, arabiske og kurdiske venner, men fordi jeg selv arbejder med flygtninge og indvandrere gider jeg ikke have så tæt kontakt med dem, jeg kan ikke lide det" (I6, B 775-780). De med anden baggrund end dansk befinder sig i hendes svage netværk.

"Nogle gange er man uheldig, jeg har ikke haft lejlighed til at finde og udvælge mine venner. Mit livssystem har valgt for mig" (I2, A 089-091). De fleste informanter fremhæver, at de enten selv har valgt, ikke at have har et stort stærkt netværk, eller at deres situation har valgt for dem. De synes ikke det er danskernes skyld.

4.4 Human kapital: Uddannelse og sprogkundskaber

Først kategoriseres den uddannelse, som informanterne har haft med sig til Danmark. Derefter ses på dem der har taget uddannelse i Danmark, og hvilke uddannelser det drejer sig om. På den måde skal der udledes en generel tendens, i forbindelse med uddannelsesniveau. Yderligere skal denne opdeling være med til at forstå, hvordan man kommer ind på det danske arbejdsmarked. Der vil også blive sat fokus på sprogkundskaber, idet dette er en del af human kapitalteorien og endvidere af del af de dansk-specifikke kundskaber. Herefter vil informanternes arbejdslivserfaring i Danmark blive gennemgået. Afslutningsvis vil der blive set på hvilken jobsøgningstrategi informanterne har anvendt når de har søgt arbejde, og udfra dette udlede hvilken strategi der er mest effektiv.

4.4.1 Uddannelse fra Irak

Tre af informanterne kom til Danmark med en afsluttet folkeskoleeksamen. Disse var meget unge da de forlod Irak, hvorfor de aldrig har nået at fuldføre en uddannelse. De resterende tretten har en gymnasial uddannelse fra Irak. Ud af disse har fem taget en erhvervsuddannelse, hvoraf en også har gået på universitet. For ni af informanterne gælder det, at de har gået på en højere læreanstalt, oftest universitetet, i Irak. Her har de fleste taget en bachelorgrad. En har læst biologi, fire har en ingeniøruddannelse, en er matematiklærer og en sygeplejelærer. De sidste to af informanterne har taget en videregående uddannelse på universitetet i et tredje land. Også disse informanter har taget en bachelorgrad. Den ene er uddannet ingeniør, den anden har læst politologi.

4.4.2 Uddannelse fra Danmark

De informanter som kom til landet med en uddannelse, havde alle tænkt sig at anvende denne uddannelse i Danmark. Da det viste sig, at deres uddannelse fra Irak/tredje land ikke kunne godkendes i Danmark, valgte informanterne forskellige veje ind på arbejdsmarkedet. Ud af de tretten som havde en uddannelse med sig fra Irak/tredje land, har fem prøvet at supplere med uddannelse i Danmark. To har gennemført forløbet, og er uddannede civilingeniører i Danmark. En anden af de fem har gennemført en svendeprøve som automekaniker, frem for at gennemføre endnu en uddannelse. På den måde kunne han blive ansat som faglært på sin arbejdsplads.

Størstedelen af de som havde en uddannelse med til landet, har valgt en hele anden uddannelsesretning. To af dem har uddannet sig til pædagoger, en til kulturel formidler. En anden begyndte på et forberedende kursus til lærerseminariet, men stoppede da hun fik arbejde. De resterende fem har alle gået på forskellige kurser, ofte indenfor IT, rengøring eller som tolk. De tre som kom til landet uden nogen uddannelse, har alle gået på VUC og taget 9 og 10 klasse. To af dem fortsatte på handelsskolen, hvorefter den ene fortsatte med en uddannelse som voksen vejleder. Den sidste af de tre har ikke fuldført nogen egentlig uddannelse i Danmark, men har taget kurser som dørvagt og massør.

Tre af informanterne skal begynde, -eller er i gang, med en uddannelse. Heraf arbejder to af dem ved siden af uddannelsen. Den ene læser til voksen vejleder, den anden til social og sundhedsassistent. Den sidste skal begynde på sin uddannelse som fængselsbetjent efter sommeren 2005. Det skal videre fremhæves at alle, udover I12, har gået på en eller anden form for kursus, ofte inden de gik i gang med den uddannelse/supplering af uddannelse, som de senere har fuldført.

Udover videreuddannelse har cirka halvdelen af informanterne taget enten et tolkekursus eller en tolkeuddannelse.

4.4.3 Sprogkundskaber

Samtlige informanter har gået i sprogscole i Danmark i en periode på mellem 4 måneder og tre år. De fleste har gennemført D2, hvilket svarer til 9. klasses niveau i dansk. Alligevel udtrykker mange, at det stadig er svært at bruge det danske sprog korrekt. Dette gælder for I2, som stadig synes, det er svært at tale dansk: ”Hver gang jeg taler dansk eller engelsk skal jeg oversætte det først, det kommer ikke fra mit hjerte, det gør modersmålet” (I2, A 296-299).

Alle kan tale dansk, engelsk og sit eget modersmål, som enten er turkman, arabisk eller kurdisk. En stor del af informanterne kan yderligere mindst et sprog.

De som kan flest sprog er I5 og I9, som kan henholdsvis 7 og 6 sprog flydende. Det meget brede sprogkundskab som informanterne besidder, har resulteret i, at mange har haft arbejde som tolk, visse har det stadig. Sprogkundskaberne har gjort det muligt for mange at komme ind på det danske arbejdsmarked, ofte er det det første job de har haft, været som tolk. Mange bruger fortsat deres sprogkundskaber i forbindelse med arbejde, dette gælder især de som arbejder med integration og flygtninge. Videre er deres sprogkundskaber til stor hjælp i forbindelse med deres arbejde som frivillige i forskellige foreninger.

4.4.4 Informanternes samlede human kapital

Tidligere fastslogs det at informanterne gennemsnitligt har et højt human kapital, social kapital, såvel som dansk-specifikke kundskaber. De har alle forudsætninger for at klare sig godt i Danmark, især med henblik på integration på arbejdsmarkedet. Ud fra statistik ved vi, at irakerne er forholdsvis højt uddannet fra Irak, hvilket bekræftes af de seksten informanter.

I modsætning til hvad teorien om human kapital påstår, har hovedparten af informanterne, på trods af en ganske høj alder ved tilflytningen til landet, fuldført en uddannelse i Danmark. Det drejer sig ofte om en kortere eller mellemlang uddannelse, eller supplerende af en uddannelse fra Irak. Alle, på nær I12, har fulgt mindst ét kursus, ofte som led i deres integrationsproces. Kun tre af informanterne har ikke fuldført nogen egentlig uddannelse i Danmark. To af disse er enten i gang med en uddannelse, eller skal i gang efter sommeren 2005, mens én er i gang med at uddanne sig yderligere. Uddannelse fra indvandringslandet er med til at forkorte ventetiden til den første beskæftigelsesperiode, samt øge længden for denne første periode (Pedersen: 2002, s. 15).

Human kapital teorien kan bruges her, idet de som har et højt human kapital, er tilbøjelige til at forhøje deres human kapital i form af uddannelse, i det land de flytter til. Dette har de fleste af informanterne gjort. Alle seksten har gået på sprogskole, hvoraf mange har klaret det højeste niveau. Derfor må man anse deres danskkundskaber som værende meget gode. Desuden kan alle tale, skrive og forstå mindst et andet sprog end dansk og engelsk. Mange bruger, eller har brugt, denne kundskab i deres arbejde som tolk. Idet alle har både højt human og socialt kapital, samt gode dansk specifikke kundskaber, er informanterne kommet ud på det danske arbejdsmarked.

4.5 Arbejdslivserfaring

I dette delkapitel vil der blive set på, hvilken arbejdslivserfaring informanterne har fra Danmark. Der vil først blive set specifikt på den enkelte informant, for derefter at udpege generelle tendenser. Endvidere vil der blive set på den generelle erfaring, med det danske arbejdsmarked, med tanke på aktivering og praktik. Udgangspunktet for analysen er informanternes nuværende arbejdsplads. Deres tidlige arbejdserfaring er relevant for se hvilke erfaringer de har gjort på det danske arbejdsmarked.

4.5.1 Informanternes erfaringer på det danske arbejdsmarked

I1 har været i lære. Efter afsluttet uddannelse fik hun først et barselsvikariat og siden fast stilling på samme private arbejdsplads, hvor hun arbejder som funktionær. I1 har i perioder et ekstra job som tolk. I2 har været i jobtræning i cirka fire år, og har nu haft arbejde på et lager i fem år. Inden da arbejdede hun på gartneri og har været ansat i et kommunalt projekt. I3 arbejder som socialpædagog, og arbejder ved siden af som støtteperson og tolk for handicappede. Han har tidligere arbejdet som integrationsmedarbejder. I4 startede som automekaniker. Siden 1982 har han været ansat i en statslige virksomhed som mekaniker. I5 har arbejdet på en fabrik som operatør. Efter militærtjeneste, åbnede han egen restaurant, som han havde i to år. Siden 2000 har haft en fuldtidsstilling i en kommune som boligkonsulent. I6 har været fuldtidsansat i flere større danske organisationer, og har arbejdet som tolk for politiet. Nu er hun kommunalt ansat som integrationsmedarbejder og kulturformidler. I7 har haft arbejde på et asylcenter som pædagog, og arbejder nu i en børnehave. Begge stillinger har været som vikar. Forinden har hun været i aktivering på to forskellige steder. I8 var i jobtræning i tre måneder, hvorefter han blev fastansat fuld tid, som ingeniør i samme statslige virksomhed, hvor han nu har arbejdet i tolv år.

I9 arbejder i en større dansk butikskæde, men har også arbejdet på slagteri, ved en cykelsmed, og på en restaurant. Endvidere arbejder han som dørmænd i en natklub. I10 har arbejdet som tolk i seks år. De seneste to år har hun haft en fuldtidsstilling i en kommune som jobkonsulent. I11 har en forretning med sin mand, og har ikke anden arbejds erfaring i Danmark. I12 var i aktivering i en kommune i to år, og fik siden arbejde på to forskellige fabrikker, hvor han var fastansat og arbejdede fuld tid i to år. Nu arbejder han som pedelmedhjælper på en skole. I13 fik først arbejde i et tolkefirma. Derefter arbejdede hun som vikar i en børnehave, hvorefter hun var i praktik, som kantinemedhjælper. Derefter fik hun en fast stilling på en fabrik, hvor hun arbejdede i seks år. Nu arbejder hun halvtid som rengøringsassistent på en skole, og ved siden af arbejder hun halvtid som tolk. I14 har arbejdet siden han kom til landet, som frisør, tolk og pædagog. Nu er han fastansat som pædagog i en SFO. I15 fik job efter hun var færdig med sprogskolen. Hun har haft samme job siden 1996, hvor hun arbejder fuldtid som tosproget lærer. I16 fik i 1997 arbejde som maskiningeniør i et år. Siden han blev færdig med sin uddannelse som civilingeniør har han haft arbejde i kortere perioder på mange forskellige arbejdspladser. I tre år har han nu været fastansat i samme private virksomhed.

Det kan fastslås at alle har stor erfaring med det danske arbejdsmarked. Cirka halvdelen af informanterne har gennemgået et forløb med enten jobtræning, praktik, aktivering eller stået i lære. Endvidere har de fleste også haft arbejde på det sekundære arbejdsmarked i kortere perioder. Det drejer sig om arbejde med rengøring, på gartneri, lager, fabriksarbejde og andet hvor der umiddelbart ikke er nogen mulighed for at arbejde sig til en bedre løn eller mere udfordrende arbejdsopgaver. Kun to af informanterne har valgt at blive selvstændige, I5 og I11. Begge nævner at det er meget hårdt og krævende. Dansk uddannelse, som jobsøgningsstrategi, har vist sig være effektivt, idet 8 af informanterne efter afsluttet uddannelse i Danmark, har fået arbejde indenfor deres eget fag. Ofte har de dog gået i jobtræning, været arbejdsløse eller taget andre jobs, inden det er lykkedes dem at få et job, der passer til deres uddannelse.

Mindst en fjerdedel af informanterne har arbejdet med det irakiske valg i Danmark, her har de taget fri fra deres almindelige arbejdsplads, for at arbejde med noget af det de brænder for, demokrati i Irak Derudover er det kendetegnende, at så godt som alle er engagerede i forskellige organisationer, rettet mod integration af flygtninge/indvandrere. De videregive informationer om det danske samfund til andre som er eller har været i samme situation som de selv var, da de kom til landet. Fire af informanterne arbejder også med integration og flygtninge/indvandrere på deres almindelige arbejdsplads.

Halvdelen af informanterne har arbejdet som tolk, tit har deres første erfaring med det danske arbejdsmarked været som tolk. Det gælder især for kvinderne. Mændene derimod har satset med det samme på fysisk arbejde eller uddannelse.

4.5.2 Udfald af informanternes arbejdsmarkedserfaring

Det fremhæves ofte at indvandrere i Danmark skal søge mange jobs før de bliver ansat; de har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Dette har delvist vist sig at være sandt for informanterne, men generelt har de ikke gået arbejdsløse længe. En af grundene til at mange af dem er kommet forholdsvis hurtigt i arbejde er, at de har boet i Danmark i en længere periode, og har måske derfor haft lettere ved at få arbejde. Jo længere tid man har opholdt sig i Danmark som indvandrere/flygtning, jo større er chancen for at man kommer i arbejde (Pedersen: 2002: 27f). Tiden spiller ind, især fordi de dansk-specifikke kundskaber bliver bedre, såsom sprog og viden om det danske samfund. Uddannelse spiller også ind, mange af informanterne har to uddannelser. Især har dansk uddannelse vist sig være en god investering for at komme ind på det danske arbejdsmarked. Kun fem af informanterne er sluppet for at være arbejdsløse. Derimod har alle stået udenfor arbejdsmarkedet, på et eller andet tidspunkt på grund af enten aktivering, sprogskole, kurser eller uddannelse. For langt størstedelen af informanterne gælder det at de har taget nogle år med uddannelse, jobtræning og kurser, før de er kommet ud på arbejdsmarkedet.

Størstedelen af alle informanter arbejder på det primære arbejdsmarked, hvilket modsætter sig de opfattelser, der findes om indvandrere på det danske arbejdsmarked. Mange af dem har også været inde og arbejde på det sekundære arbejdsmarked i en periode, men de fleste har deres nuværende arbejdsplads på det primære arbejdsmarked. De eneste som stadig befinder sig på det sekundære arbejdsmarked er I9, og I12. De fleste er fastansatte i en fuldtidsstilling, ofte arbejder de også mere end fuldtid. Én arbejder i en organisation, tre er ansatte i private virksomheder. Ud af de resterende tolv er elve offentligt ansatte, og en enkelt selvstændig. I7 skiller sig ud fra de andre, idet hun arbejder som vikar. Det tyder på, at det er lettere for indvandrere/flygtninge, med ikke vestlig baggrund, at komme ind på det offentlige arbejdsmarked. De som arbejder på offentlige virksomheder er ofte ikke er den eneste med udenlandsk baggrund.

4.6 Jobsøgningsstrategi

Eftersom det sociale netværk er af stor vigtighed, når man søger job, har jeg spurgt mine informanter, hvordan de søger arbejde, og hvordan de er kommet ind på det danske arbejdsmarked.

Disse svar vil nu blive gennemgået, for således at påpege, hvilken taktik der er mest effektivt, når man gerne vil ud på arbejdsmarkedet. Endvidere vil denne redegørelse blive efterfulgt af en gennemgang af de taktikker, som informanterne selv tror er de bedste og mest effektive. Til sidst gives der en gennemgang af hvilken funktion arbejdspladsen har for informanterne. Delkapitlet afrundes med en opsummering af de forskellige jobsøgningsstrategier.

4.6.1 Informanternes egne jobsøgningsstrategier

Det gælder for alle at de selv aktivt har søgt arbejde. Men for at komme i arbejde behøves mere end egen vilje og egen indsats. Man skal gribe de chancer som gives, og tage imod hjælp fra eksempelvis arbejdsformidlingen eller kommunen: ”Man skal være mere kreativ og knokle for at få et arbejde. Det er ikke så let, der er meget konkurrence for at få arbejde. Det gælder både indvandrere og danskere” (I3, A 218-222).

Derfor har de fleste af informanterne valgt, at højne deres chancer for at komme i arbejde, gennem at bruge alle tænkelige jobsøgningsstrategier samtidigt.

Det har vist sig at være vigtigt at udnytte alle de indgange man har til at komme ud på arbejdsmarkedet, også det sociale netværk. Så godt som alle informanter har fået hjælp, direkte eller indirekte, til at søge arbejde. Mange har valgt at få hjælp enten på arbejdsformidlingen, kommunen eller hos sagsbehandleren. En af informanterne har fået sit nuværende job gennem arbejdsformidlingen, hvor hun meldte sig som arbejdssøgende. Fire af informanterne har fået hjælp af deres sagsbehandler. Gennem denne kontakt har tre af dem fået deres nuværende arbejde: ”Man kan ikke få job af sig selv, sagsbehandlerne har hjulpet mig” (I12, A 157-158). En anden har fået råd og henvisninger af sin vejleder til at søge arbejde på bestemte arbejdspladser. Vejledere og sagsbehandlere er eksempler på mennesker, som informanterne har været i kontakt med pga. deres status som flygtninge i Danmark. Informanternes sociale netværk består ikke kun af vejledere og sagsbehandlere, men også af venner og bekendte som kan hjælpe. To af informanterne har brugt deres sociale netværk til at hjælpe med deres jobansøgninger. Kun to af informanterne har udelukkende haft det sociale netværk som jobssøgningsstrategi, hvorfor de begge har søgt meget få stillinger skriftligt. I6: ”Indtil nu har jeg ikke sendt en eneste jobansøgning, de kommer af sig selv” (I6, A 307-309). En fik sit nuværende arbejde gennem en af hendes veninder. Veninden rekommanderede hende til at søge en stilling som veninden vidste var ledig. Samtidigt rekommanderede veninden hende på denne arbejdsplads.

En enkelt af informanterne har fået sit arbejde direkte gennem sin ægtefælle. Han arbejder på en skole, hvor de spurgte ham, om hans kone havde lyst til at arbejde med rengøring, hvorefter hun fik arbejde.

Netværket er af stor betydning for informanternes jobsøgningsstrategi. I3: ”I Danmark spiller netværket selvfølgelig også en rolle, hvis man eksempelvis bliver anbefalet fra en gammel arbejdsplads. Jeg har masser af anbefalinger med fra alle de stillinger jeg har haft. Når jeg søger arbejde kan de se hvad jeg har lavet, så kontakter de de arbejdspladser jeg har været på” (I3, A135-139). Problematikken ligger ikke i, at informanterne ikke bruger sit sociale netværk som en jobsøgningsstrategi, men at der findes for få mennesker med tilknytning til arbejdsmarkedet i deres sociale netværk. Hvis din omgangskreds består af syge eller bistandsklienter, har du ingen mulighed for at bruge netværket for at komme ind på arbejdsmarkedet. Det er først når informanterne kommer i arbejde, de udvikler et socialt netværk med danskere, idet deres kollegaer overvejende er danske. Som I3 siger: ”Det er ikke nok at sende en ansøgning, du skal kende nogen [...] Hvis man har et netværk, så er man måske allerede integreret nogenlunde i samfundet. Jo større netværk, jo mere integreret er du” (I3, A 192-193,199-201). Flere af informanterne peger på, at de bruger deres sociale netværk for at komme i arbejde, men peger samtidigt også på, at det havde været lettere at bruge dette netværk effektivt hvis det bestod af flere danskere. De mener dermed, at det manglende danske netværk er en stor grund til at mange indvandrere/flygtninge har svært ved at komme ud på det danske arbejdsmarked:

Det er svært når man ikke har noget netværk. Langt de fleste danskere, tror jeg nok, der er det vigtigste for dem, det er netværket. Det er vigtige end at man søger job gennem internet. Jeg kender en som stoppede på sit arbejde den ene dag og fik job den næste, bare ved at ringe til sin ven (I16, A 549-558).

En af informanterne har fået arbejde gennem jobtræning. Han blev fastansat kort tid efter, han var begyndt i jobtræning : ”De kendte mig på arbejdet, de vidste hvem jeg var som person, og min nærmeste leder var meget tilfreds med mig, så han sagde ”Jeg er meget tilfreds med dig, så jeg vil meget gerne beholde dig”, så vi snakkede frem og tilbage og jeg søgte jobbet. Og så blev jeg fastansat efter tre måneders jobtræning” (I8, A 221- 226). Her er endnu et bevis på det sociale netværks betydning. Endnu engang viser det, at det danske netværk er det mest effektive, også selvom dette netværk er af meget svag karakter, og man har sporadisk kontakt med den/de person/er.

Mange har været i personligt kontakt med arbejdsgivere. En enkelt af informanterne har brugt denne vej som sin hovedsagelige strategi.

Flere af arbejdsgiverne han har kontaktet, har været mennesker fra hans netværk, som har eget firma eller driver en virksomhed. Andre har valgt at reklamere for sig selv, og periodevis arbejdet gratis, for på den måde at komme ind på arbejdsmarkedet. I6: ”Den første uge, da jeg startede på kurset, ringede jeg til nogle asylsøgere jeg kender fra dansk røde kors. Jeg sagde til dem, at hvis de havde brug for en tolk, så kan i kontakte mig, så jeg kan tjene penge og arbejde. Det var mest for at lave noget, jeg kunne ikke lide at gå derhjemme”(I6, A 247-253). Det personlige engagement bliver betonet som det vigtigste i søgen efter arbejde. Da I5 søgte arbejde tog han selv initiativ hertil:

Jeg har selv gjort det, men i det her tilfælde, med x kommune, vidste jeg jo også at I6 arbejde her, så jeg hørte lige hende ad omkring det her og sådan noget. Men jeg har selv kæmpet min egen kamp. Jeg havde ønsket, at der var et netværk, fordi jeg kender det fra mit hjemland, jeg tror også det eksisterer i Danmark blandt danskere; at det er nemmere og lettere når nu du har et netværk, at komme ud på en arbejdsplads (I5, A 291-298).

Alle, på nær en, fortæller, at de finder stillinger på internettet, aviser og fagblade, og sender skriftlige ansøgning. I13 siger: ”Man kan godt selv finde arbejde. Der kommer mange aviser hver dag. Hvis man vil arbejde, kan man godt selv finde et arbejde” (I13, A 133-135).

Den vigtigste jobssøgningsstrategi for stort set alle informanter er uddannelse. De fleste har taget en uddannelse i Danmark, for på den måde at øge sine chancer for arbejde. Det er vigtigt at supplere med dansk uddannelse. ”Danskerne er meget begejstrede for de folk som kender deres eget system, altså det danske system” (I8, A 328). Man uddanner sig ikke kun for sin egen skyld, men også for det danske arbejdsmarkeds skyld. Det bliver lettere at komme i arbejde, hvis man kan dokumentere, at man ved noget om det danske system, hvilket uddannelse er en indikator på. Samtidigt er det tidligere påvist, at uddannelse giver adgang til fast arbejde. Uddannelse som strategi har for de fleste informanter vist sig at være en god vej ind på arbejdsmarkedet. Men for at komme i gang med denne uddannelse, må man igen tage udgangspunkt i sig selv og sin egen motivering ofte på trods af modstand fra kommunen. I10: ”Arj, det her, det duer ikke, jeg skal have en uddannelse. Men de sagde at det var svært og det kunne jeg ikke. Men jeg sagde: jo, hvis i godkender det og bevilliger mig det, så vil jeg have en uddannelse. Så jeg har selv motiveret mig til at starte på en uddannelse” (I10, A 055-058). Dog findes der også ulemper med at uddanne sig:

Det er også lidt dårligt når man har en høj uddannelse, nogle gange udelukker det en. Mulighederne er meget begrænsede. Du kan ikke arbejde som rengøringsassistent foreksempel, eller ufaglært. Også når jeg søger job som maskintekniker, så siger de: ”Jamen du er civilingeniør, du er overkvalificeret til det her job”. Jamen jeg vil arbejde, jeg vil lave noget. Hvis man er civilingeniør og starter som maskintekniker, så tror de man bruger det som ventetid, til man næste gang for lov til at arbejde som civilingeniør (I16, A 569-593).

Uddannelse kan blive en forhindring for at komme i arbejde. Informanten peger på at hans høje uddannelse udelukker nogle muligheder for arbejde, idet han anses være overkvalificeret til dette arbejde.

4.6.2 Strategi for en vellykket integration af indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet

Det vigtigste i jobsøgningsprocessen er at man som indvandrere/flygtning bliver opmærksom på, at man ikke kan få sit drømmejob med det samme, men at man selv må arbejde sig op fra bunden. Det er vigtigt at forklare for flygtninge/indvandrere som lige er ankommet, hvilke betingelser der gælder på det danske arbejdsmarked, samtidigt hjælper man, de som har svært ved at komme i gang.

Man skal forklare flygtninge, at de ikke kan få job som chef med det samme, det er trin, du skal klatre opad. De får venner og bekendte og et socialt netværk og kontakter. De kender samfundet bedre hvis de er i arbejde. Mange flygtninge som jeg kender de kommer til kommunen og siger at de gerne vil arbejde. Kommunerne kan godt hjælpe dem, men de har misforstået det, de tror det er kommunens opgave. Det er dig som skal arbejde! De sidder bare og venter på at få et job. De forklarer ikke for dem at de selv skal være aktive, de skal selv gå til AF og selv sende ansøgninger til forskellige steder. Eller hvis de kender nogen skal de snakke med dem (I6, B 915-930).

Derefter skal man være indstillet på at kæmpe. Det er ikke kun en enkelt handling, som gør, at man kommer i arbejde: ”Der er to ting der kan få dig i arbejde, hvis du skriver en god ansøgning ellers skal du selv gå til forretningen og tale med chefen. Du kan ikke bare sige til dine kammerater, hey, kan du ikke finde mig et arbejde” (I9, A 201- 203). Informanterne peger på at det er altafgørende at få en dansk uddannelse: ”Det er svært at få arbejde uden uddannelse” (I9,A 141). Efter afsluttet uddannelsesforløb skal man ikke stile for højt, men i stedet forsøge at se, hvordan man kan bruge sin uddannelse indirekte. Man skal ikke være bange for, at tage arbejde som ikke er direkte relateret til den uddannelse man har taget. I3 siger således:

Hvis man selv siger: OK, jeg kan ikke bruge min uddannelse her, men jeg kan bruge en del af det og supplere det med noget andet. Jeg skal ikke låse mig fast ved at jeg er ingeniør, læge eller andet. Fordi lige meget hvilken uddannelse du har kan den altid bruges i et andet sammenhæng. Jeg vil ikke sige at uddannelse er en hindring, tværtimod, man kan sagtens bruge sin uddannelse, hvis man er fleksibel (I3, A 085-090).

Endvidere er det vigtigt at lære dansk. For at komme ind på arbejdsmarkedet skal man lære sproget, sproget er en bro mellem kulturer. Derfor bør man bruge flere kræfter på sprogundervisning og pointere overfor indvandrere/flygtninge, at det er meget vigtigt, at de lærer så godt dansk som overhovedet muligt. ”Jeg vil bare sige, at sproget, det er det vigtigste. Man siger en at en blind har brug for øjne, og når man flytter til et andet land så har man brug for sproget” (I10, A 023-025).

Det kan ikke forventes, at alle indvandrere/flygtninge kan klare sig lige godt i det danske samfund, hvorfor det i visse situationer er vigtigt, at hjælpe dem ud på arbejdsmarkedet. Hvis man er flygtet fra krig, kan det være svært at holde humøret oppe. Det er vigtigt at huske på, at det danske samfund bygger på individer og individualisme, derfor skal man ikke modtage indvandrere og flygtninge som en gruppe, men som individer med forskellige egenskaber:

Der skal holdes fast ved individualismen. Det er det det danske samfund er opbygget på. Du ved godt at din familie behandles ikke ens, det er forskelligt efter deres behov, efter alder, efter udvikling, ikke også, det er forskelligt. På samme måde er flygtninge også forskellige, hvor de kommer fra, hvilken by, om de har høj eller lav uddannelse, analfabeter og ditten og datten. Du skal møde dem der de er, individer (I 14, A 575-585).

”Jeg har ansvaret for de irakiske kvinder, jeg motiverer dem. Jeg siger til dem at de skal komme” (I7, A 387-389). Foruden hjælp fra kommune og stat skal der også findes hjælp fra andre indvandrere/flygtninge.

4.6.3 Arbejdspladsens betydning for informanterne

For alle seksten gælder det, at arbejdspladsen udfylder flere supplerende funktioner, såsom løn, arbejdskamrater og arbejdsmiljø. I12: ”Jeg kan godt lide at arbejde. Hvis jeg er arbejdsløs, hvad skal jeg så lave? Det er træt og det er kedeligt” (I12, A 165-168). Alle virker tilfredse med at være ude på arbejdsmarkedet og kan i det hele taget godt lide deres arbejdsplads. De peger på flere grunde til, at det er vigtigt at have et job. I3: ”Det er meget vigtigt at have et arbejde, ikke kun for pengenes skyld. Jeg har altid arbejdet lige siden jeg var 8 år gammel, arbejde er en del af mig. Jeg stiller ikke så store krav til et arbejde, jeg kan arbejde med alt muligt, rengøring, gadefejter, hvad som helst. Alt arbejde har mening” (I3, A 145-150). I8 svarer således på hvad arbejde i Danmark betyder for ham:

Arbejde har ændret mit liv markant, skal det siges. Før jeg fik arbejde, som ingeniør, følte jeg, at jeg var ingenting, alt det jeg havde lært forsvandt ud i luften. For det første var jeg en sådan skide udlændinge eller indvandrere her i landet, i samfundet, de troede ikke jeg havde nogle kvaliteter da jeg var arbejdsløs. Men efter jeg har fået job så har jeg fået en slags selvværdi, jeg har følt at jeg er noget, jeg yder noget til samfundet og jeg kan sige til folk, at nu arbejder jeg på lige fod med alle andre; jeg har en høj uddannelse og en høj stilling her i Danmark. Og jeg kan klare det og har gjort det de sidste 10 år. Og det giver mig meget, meget energi og giver mig håb og det reflekteres til sidst ind i familien til mine børn. Når jeg har det godt og har energi, så synes de jeg er en glad far og min kone synes jeg er en glad mand, så det er fint for mig (I8, A 255-274).

Arbejde giver informanterne større selvværd og et større netværk. Gennem arbejde får de det danske sociale netværk, som de behøver for at komme ud på arbejdsmarkedet. Samtidigt får de en følelse af at de hører til, men også en følelse af at de kan bruges, at de ikke er overflødig.

”Jeg er interesseret i at arbejde, og jeg synes også at jeg som menneske, som lever i et samfund, selvfølgelig har rettigheder, men jeg skal også tage et ansvar. Man har både rettigheder og ansvar (I4, A 367-373).

På trods af at de fleste er meget positive overfor deres arbejdsplads, er der nogle stykker som peger på forskellige dilemmaer i forbindelse med at arbejde i Danmark. ”Jeg kan klare mig, jeg har brug for arbejde, jeg bliver nød til at arbejde og det er meget svært at finde en ny arbejdsplads, så jeg bliver nød til at acceptere de betingelser” (I2, A336-340). Det er svært at finde andet arbejde, hvorfor man vælger at blive på sin nuværende arbejdsplads, på trods af at man måske ikke er tilfreds med hverken arbejdsopgaverne eller arbejdsmiljøet.

Jeg havde meldt mig til arbejdsformidlingen, og så ringede de en dag til mig og sagde der var en ledig stilling, så jeg startede. Jeg var til jobsamtale næste dag, for jeg vil jo arbejde, jeg skulle være min egen herre, for jeg gider ikke have at kommunen bestemmer over mig eller blander sig i mit liv, så siden da har jeg arbejdet (I2, A170-178).

Informanten vil altså hellere blive på en arbejdsplads, hvor hun ikke trives, frem for at blive afhængig af kommunen

4.6.4 Opsummering af informanternes taktik for at komme i arbejde

I problemformuleringen ville jeg finde frem til, hvad der fik irakerne ind på det danske arbejdsmarked. Min tese var, at det var det svage sociale netværk, som gjorde dette muligt, eller banede vejen til arbejdsmarkedet. Når man ser på de 16 informanternes måde at søge job på, for senere at blive fastansat, anvender en del det svage netværk. Mange har på et eller andet tidspunkt selv henvendt sig til enten venner, bekendte, sagsbehandlere eller arbejdsgivere, for at høre om de vidste, hvor man kunne søge arbejde. Flere informanter har haft succes med at bruge deres sagsbehandler som jobsøgningsstrategi. Informanterne har på daværende tidspunkt ikke haft andre danskere i deres sociale netværk, eller på arbejdsmarkedet, hvor de ofte har haft dagligt kontakt med sagsbehandleren. Sagsbehandleren udgør for informanten en del af det svage sociale netværk, og fungerer som lænken mellem informanten og arbejdsmarkedet, indtil informanten selv kommer i arbejde, og får danske kollegaer.

For informanterne har forskellige former for kontakter haft betydning, når de har søgt job. Imidlertid tror de allerfleste ikke, at kontakter alene er vejen ind på arbejdsmarkedet, derfor har de haft som strategi at afprøve alle muligheder for at komme ind på det danske arbejdsmarked. De har personligt kontaktet arbejdsgivere og mødt op på mulige arbejdspladser. De har søgt uopfordret, men har også søgt stillinger som de har fundet i aviser, fagblade og på internettet.

Flere har også henvendt sig til arbejdsformidlinger. Der lægges vægt på, at man motiverer sig selv, og at man selv kæmper sin egen kamp, for at komme i arbejde, gennem Atomistic Job search. Dette har vist sig at være en god ide, idet de alle nu er inde på det danske arbejdsmarked.

With skills learned in the home country devalued in the receiving labor market and with a generally poor command of the receiving country's language, immigrants economic destinies depend heavily on the structures in which they become incorporated and, in particular, on the character of their own communities (Brinton & Nee, 2001, s. 128)

Resultatet af disse interviews viser, at informanterne bruger alle midler, for at komme ud på arbejdsmarkedet. De gør alt de kan, for at øge deres chancer for arbejde, gennem videreuddannelse, supplerende uddannelse, kurser og dansk sprogundervisning. Mest af alt bruger de egne resurser; både deres sociale resurser, netværk og human kapital. De er meget opmærksomme på, at der ikke er andre end dem selv, der kan få dem ud på arbejdsmarkedet. Vejen til arbejde er gennem egen indsats, og en tro på at det vil lykkes. De ved, hvilke veje de kan udnytte for at komme i gang, og forventer ikke, at nogen anden end de selv, kan få dem i arbejde. Jobsøgningsstrategien bunder i personligt engagement og motivation: "For dem som fik job her i Danmark, de har alle sammen en dansk uddannelse, og bruger ikke den uddannelse de har fra Irak"(I11, A 229-231). Den skjulte jobsøgningsstrategi for disse mennesker, viser sig ikke være det sociale netværk alene, men en kombination af strategier for at komme ud på arbejdsmarkedet. Den vigtigste er dog, at de fleste har dansk uddannelse, og at resten vil/er i gang. Det kan udledes, at kurser eller aktivering ofte giver anledning til, at man tager en uddannelse i Danmark, for på den måde komme ind på arbejdsmarkedet.

4.7 Integration i samfund og på arbejdsmarkedet

Informanterne gav i interviewene deres opfatning på integration. Der er blevet spurgt hvad de forstår ved integration, hvordan dette mål kan opnås, og hvad de synes om integrationslovgivning fra 2002. Formålet med disse spørgsmål har været at se om informanterne anser arbejde være vejen til integration, som regeringen gør det, men også at se hvordan den nuværende lovgivning bliver modtaget af den tiltænke målgruppe.

4.7.1 Integration = Arbejde?

I samtalerne med informanterne er det flere gange kommet frem, at integration ikke er en ensidig proces, men et samarbejde om et fælles mål.

Det er forkert udelukkende at tænke på, at indvandrere/flygtninge skal integrere sig i det danske samfund; danskerne og det danske samfund skal også aktivt være med til at integrere denne gruppe: ”Udlændinge er en del af samfundet, de kan ikke smides ud. Så derfor skal man behandle dem ordentlig.” (I2, B 839-842). Problemet grunder i mangel på forståelse for andre mennesker. Der skal lægges mindre vægt ved kulturel baggrund. I stedet er det vigtigt, at huske at alle er mennesker:

Vi er ens, etniske minoriteter i Danmark, eller indvandrere, de er de samme som danskerne. Der er dårlige, der er gode, der er fornuftige, der er dumme, der er dovne. Der er mange forskelle. Det er nøjagtigt det samme. De fleste indvandrere prøver, de prøver så meget at være fornuftige og blive accepteret i det danske samfund, men det er blokeret (I4, B 703-723).

Gennem gensidig forståelse og åbenhed kan man mødes på midten og opnå mindre fremmedhad. Det er vigtigt at begge parter lærer mere om hinanden, og på den måde nedbryder de fordomme man har om den anden part:

Vi skal have slået hul på de brede fordomme, som vi har overfor hinanden. For det er ofte det, der er en barriere, for at vi kan komme ud på arbejdspladsen, eller at vi kan kommunikere rigtigt med institutionerne, børnehaven og skolen, det er min mening i hvert fald [...] Jeg har altid sagt, uvidenhed, det er menneskets værste fjende, og viden, det er menneskets bedste ven. Det gælder danskere, og det gælder udlændinge. Hvis vi er åbne overfor hinanden, så begynder vi at danne kendskab til hinanden. Og når vi først begynder at få denne gensidige kendskab, så begynder vi at have en gensidig viden. Så ved vi lidt om hinanden, til sidst munder det ud i venskab. Det gælder i første omgang om at give hinanden en chance, om at være lidt åbne overfor hinanden. Før du er åben, kan du heller ikke give afkald på det ukendte (I5, A 592-597, A 608-624).

Gensidig respekt for hinanden, vil skabe en anden indvandrer/flygtninge debat:

Der er jo lidt omkring netværk, der bliver gjort en enorm indsats her på det område. Det er en kæmpe kæmpe fordel for de mennesker, ikk, de kommer hertil og møder en som har den samme baggrund som dem. Men jeg vil også sige, at dette kan ikke lade sig gøre alene, det er samarbejdet der gør at vi fungerer [...] det viser jo noget om at vi sammen kan hjælpe. Altså, det der med at det hele skal gøres af en ganske almindelig dansker, det har jo aldrig rigtigt lykket, det har vi jo mange års eksempel på, men at det kun skal gøres af folk med anden etnisk baggrund, det er heller ikke muligt. Det der er muligt det er, at samarbejde omkring det og gøre det sammen (I5, A 260-273).

Der lægges vægt på, at danskerne bør se mere nuanceret på gruppen af indvandrere/flygtninge, og blive mere tolerante: ”Danmark betragter jeg som en landsby, fordi i en landsby der fastholder man også ved sine værdier, de andre er fremmede” (I5, A 717-719). Samtidigt er der en enkelt af informanterne, som mener, at det er indvandreres/flygtninges pligt at som fremmede at tilpasse sig til det nye land. Dernæst skal man bevare sin egen kulturelle baggrund. Den forbedrede forståelse for andre mennesker, som informanterne efterlyser blandt danskere og det danske samfund, vil ske automatisk, når flere indvandrere/flygtninge kommer ud på det officielle arbejdsmarked. Alle informanter er enige i, at man bør integrere gennem at få folk i arbejde.

Integration er ikke for mig, det er for dem der lever isoleret [...] Jeg har irakisk baggrund men kan klare mig her i det danske samfund, meget sjældent føler man sig fremmed. Når man har et arbejde, har man ikke så store problemer med at opdrage sine børn, arbejde er en god måde at integrere på (I2, A 417-418, 434-441).

Sproget er også en anden vigtig faktor for at komme ind på arbejdsmarkedet: ”Sprog og arbejde er vejen til integration. Hvis du vil befri mennesker fra et eller andet, så skal man give dem et job. Job befrier mennesker” (I14, A 351-354). Man skal skabe inspiration for andre indvandrere/flygtninge på alle niveauer i samfundet, så de får lyst og mod til at søge arbejde. På den måde kan man vende diskursen og gøre indvandrere/flygtningene synlige. Dermed kan man give et mere positivt og nuanceret billede af denne samfundsgruppe. ”Jeg synes at den eneste måde at integrere på er at give dem job, give dem officielle job, så slipper de for at arbejde sort, for sort arbejde det gavner dem ikke [...] tværtimod, det fjerner dem fra den danske kultur” (I8, A 457-465). De fleste siger, at de ikke tror at flere politikere med indvandrer/flygtninge baggrund er løsningen, men at der i stedet skal findes rollemodeller på alle niveauer:

På den måde nuancerer du billedet, og du kan nå ned til alle forskellige niveauer. For de politikere der taler derinde, også med flygtninge og indvandrer baggrund, de rammer kun én målgruppe; de rammer de som kan forstå dem. De rammer ikke de andre, som er længere nede. Så derfor er der brug for folk på alle niveauer (I5, B, 785-790).

Inspiration i form af rollemodeller er en måde at få flere ud på arbejdsmarkedet, man skaber en idé om, at hvis andre kan så kan jeg også; det spreder sig som ringe i vandet. Flere peger på, at de synes, at arbejdssituationen for indvandrere/flygtninge er blevet bedre i de sidste år, idet mange indvandrere/flygtninge er blevet mere synlige på det danske arbejdsmarked, på en positiv måde. Dette kan skyldes at arbejdsgiverne har givet indvandrere/flygtninge en chance for at komme ind på arbejdsmarkedet, I10: ”Hvis jeg blev indkaldt et par gange til jobsamtale, så kunne det godt være jeg havde været haft lettere ved at motivere mig selv også” (I10, A 695-696).

Alle er enige om, at en vellykket integration kan opnås, hvis indvandrere/flygtningene selv er tvungne til aktivt at være med til, at tage de beslutninger som berører dem. De skal engagere sig. Men indvandrer/flygtningen skal ikke kun tage et ansvar, han/hun skal også have rettigheder. Ansvar og rettigheder skal balancere:

I det samfund vi lever i, der ligger ansvaret på den enkelte. Men problemet er at denne definition er meget bred. Når du kommer med folk fra tredjeverdens lande, Afrika, Afghanistan, Irak, så bliver forståelsen for dette udtryk mindre. Det har taget mange år for jer at forstå de ord, hele jeres barndom. Hele den proces som følger med et demokratisk samfund, det har de mennesker ikke med sig. Derfor er det en nødvendighed, at man hjælper dem (I5, B 807-815).

Informanterne er enige om at det er af stor betydning, at der gives mulighed for enten supplerende af uddannelse eller anden uddannelse ved ankomsten til Danmark. De mener, at det vil forhøje chancen for arbejde. ”For dem som fik job her i Danmark, de har alle sammen en dansk uddannelse, og bruger ikke den uddannelse de har fra Irak”(I11, A 229-231).

Videreuddannelse er vigtig; som flere af informanterne peger på, vil der i den nærmeste fremtid ikke være brug for ufaglærte arbejdere, da megen af den danske industri vil blive flyttet til andre lande. I10 siger: ”Jeg synes man skal gøre alt man kan for at motivere folk til at komme i uddannelse. Det synes jeg. Uddannelse er en god fremtid for alle, også for danskerne, det vil jeg sige”(I10, A 558-563).

De fleste kvindelige informanter hjælpe andre kvinder med indvandrerbaggrund til at blive integrerede, og lægger meget vægt på, at integrationsprocessen bør henvende sig mere til kvinder: ”Hvis moderen kan klare sig ude i samfundet, så er børneopdragelse ikke svær, fordi når moderen altid er isoleret opdrager hun sine børn, tror jeg, på en lidt forkert måde” (I2, A 460-466). I14 tror også at det er vigtigt at engagere sig socialt med danskere, på den måde bliver man mere integreret: ”Hvorfor skal man lave sådan nogle specielle klubber, det synes jeg ikke er nødvendigt. På en eller anden måde, så går det også imod integrationsprocessen, synes jeg. Men det er en god start, for den som lige er kommet til landet. Men efter 4,5,6, år så er det unødvendigt, synes jeg, personligt” (I14, A146-150). Det er vigtigt at omgås med danskere og ikke isolere sig med andre irakere.

Det kan godt være at det egentligt ikke er et problem, men man har ikke andre problemer at beskæftige sig med, så man tager man de svageste i samfundet, først flygtninge/indvandrere, så kommer andre arbejdsløse, handicappede. Det kan være hvem som helst af andre svage grupper som man gør til et problem (I3, A 270-276).

Informanterne synes, at debatten om integration af indvandre/flygtninge virker som et problem uden løsning, det er et forsøg på at slå ned på de svage i samfundet.

4.7.2 Synspunkter på den nuværende integrationslovgivning

Der er bred enighed om at den nye lovgivning med et 3 år langt integrationsforløb, er en god idé, hvis aktiveringen passer til flygtningen/indvandrerens. Der skal sættes mere fokus på tidligere uddannelse og erfaringer, og den pågældende person skal foretage et aktivt valg. Imidlertid indvendes det, at den nye integrationslovgivning kun fungerer for en vis målgruppe, og kun hvis den bliver praktiseret ordentligt. Lovgivningen kan ikke appliceres på de indvandrere/flygtninge, som har problemer eller traumer, da den bortser fra, at der er store forskelle på, de mennesker som kommer til Danmark.

Man behandler alle ens, og tager ikke hensyn til, at alle kommer med forskellige oplevelser, motiv og baggrund. ”Det er som med en fugl. Den er træt og kan ikke flyve. Vingen er gået i stykker. Bare vi får ret til at hjælpe den, så flyver den igen” (I14, A 514-517). Man bør lægge en plan for den enkelte indvandrere/flygtning når denne kommer til landet, og følge op på denne. De som vil hjem igen, skal hjælpes, men de bør ikke integreres på samme måde som de der vil blive. Systemet bør være mere fleksibelt. En anden gruppe integrationslovgivningen overser er børnene. De børn som enten selv er indvandrere/flygtninge i Danmark, eller har forældre som er det, skal der fokuseres mere på i integrationsprocessen. En af informanterne peger på at det er et problem når børn føler sig isolerede i deres eget samfund: ”Børnene i skolen, de føler sig også meget isoleret. Selvom de er så små, så har de det her, ”nå, vi er ikke mennesker”. Og når de vokser, så vokser de også op med det!”(I15, B 365-370).

Informanterne synes at man bedøver folk med aktivering, ”Aktivering det er spild af penge og tid” (I11, A 246). Man bør stedet satse på at få folk i arbejde. Men ikke et hvilket som helst job. Arbejdet og arbejderen skal passe sammen:

De går ikke efter kvaliteten af aktiveringsprogrammet, hvad gavner det den som er på aktivering? Vil det så hjælpe ham at blive integreret i det danske samfund? Vil det udvikle ham og give ham erfaring, kvalifikationer, og også faglige kvalifikationer? Det går de ikke efter, det går mest bare ud på, at finde et eller andet job til de folk. Det skal være målrettet (I8, A493-503).

En af informanterne fortæller, at hun har selv været i aktivering, og synes det var i orden, selvom aktiveringen ikke passede til hendes uddannelse. ”Jeg sagde, det er ok, det er noget nyt. Det kan hjælpe mig at lære sproget, jeg fik kontakt med danske kvinder og danske pædagoger” (I7, B 750-752). Hun fremhæver at der er mange som ikke kan lide at være i aktivering, fordi de ofte føler sig snydt bagefter. De som vil, skal have mulighed for at blive på den arbejdsplads, hvor de har været i aktivering. Ellers bliver konsekvensen at man udnytter indvandrere/flygtninge, og at disse føler sig dårlige og bliver måske syge:

Han går i aktivering som postbud, eller er i aktivering som maler, og kan lide at male, kan lide at være post. Efter 3-6 måneder så siger de til ham ”Tak skal du have, men farvel og tak”. Men han vil gerne fortsætte. Jeg synes, at det er ham der en dag skal sige ”tak og farvel, nu vil jeg ikke mere”. Arbejdspladsen skal ikke sige det til ham, det skal han selv bestemme. Måske kan aktivering blive til et fast job, hvis han får lidt ekstra penge at tage med. De kan lave det om. Det er også svært med det danske system (I7, B 875-882).

Informanterne henviser til den debat som i de sidste 10-15 år har præget den danske socialpolitik, med henblik på hvordan man som socialarbejder møder klienten.

Kritikken går på, at man tidligere har klientiseret klienterne, ved at "vide bedst" dvs. udøver ansvarsovetagelse, og dermed gøre klienten ude af stand til, selv at medvirke og påvirke processen. Klienten fratages muligheden for at handle selv. Konsekvensen bliver, at klienten i sidste ende bliver nødt til at generobre ansvaret og magten over sit eget liv, så denne ikke længere er hjælpeløs og afhængig af socialarbejderen (Villadsen: 2004, s. 12). Informanterne mener videre, at sagsbehandleren bør have mere efteruddannelse, så de kan forstå deres klienters baggrund bedre, og dermed hjælpe dem mere målrettet: "Jeg synes den nye lovgivning, hvor de får mindre ydelse, det er en god hjælp til at prøve at få folk i arbejde, men kun hvis vejlederen eller jobguiden prøver at snakke med flygtningen, og tydeligt forklarer hvordan man skal arbejde" (I6, B 886-890). Integrationen skal inkludere alle involverede parter: "Det skal være en involvering af selve sagsbehandlerens viden og erfaring med den pågældende persons krav og ønsker" (I8, A 546-551).

Kun to af informanterne påpeger, at den nye lovgivning er direkte diskriminerende: "De vil have to love, ligesom Apartheid. Rene danskere har deres egen lov og indvandrere de har deres. Og det selvom vi bor i et frit demokratisk land (I4, B 461-468). Lovgivningen skal være ens for alle, som bor, og lever i Danmark: "Det er ensidigt kun at tænke på at flygtninge skal i arbejde. Det skal være på lige fod, altså lovgivningen [...] Integration skal ske fra alle sider, for at fungere rigtigt. Fra dig selv, fra samfundet, fra lovgivningen, fra arbejdsgiverne"(I14, A 411-415, 431-435).

Alle informanterne har været bosatte i Danmark i mindst 10 år, hvorfor ingen af dem har været omfattet af den nye integrationslovgivning; ingen har modtaget hverken den lave introduktionsydelse eller starthjælpen. Det er derfor relevant at se på om denne lovgivning ville have påvirket denne gruppe hvis de var kommet til landet i dag. Svaret er, at det havde den ikke. Alle informanter har fra starten bestemt sig for at kæmpe for at blive en integreret del af det danske arbejdsmarked, hvorfor lovgivningen ikke kan appliceres på dem, da den er et økonomiske incitament til at få flere i arbejde. Informanterne er ikke kun ivrige efter arbejde for at øge deres økonomiske status, men også fordi de får det bedre med sig selv og deres omgivelser. Dette bliver især påvist i deres motiveringer for hvorfor de er i arbejde. Mange af informanterne påpeger at ville få flere penge ved at gå hjemme, men at de ikke er interesserede i at være passive borgere. Derfor kan integrationslovgivningen ikke kan tillempes på informanterne; gruppen er hurtigt og succesfuld kommet ud på det danske arbejdsmarked. Dette på trods af, at den lovgivning de blev underlagt, da de kom til landet, ikke var grundlagt på økonomiske incitament. Gruppen af informanter er specielle, idet de kæmper med alle midler for at komme i arbejde, og tilsidesætter en bedre økonomi, for at i stedet får lov til at bruge deres ressourcer på arbejdsmarkedet.

4.7.3 Vejen til integration

”Sprog og arbejde er vejen til integration. Hvis du vil befri mennesker fra et eller andet, så skal man give dem et job. Job befrier mennesker” (I14, A 351-354). Dette citat beskriver meget tydeligt, hvad informanterne mener, er vejen til en vellykket integrationsproces i Danmark. Integration er lig med arbejde. Dette kan tydeligt ses i citatet af I2, som siger, at hun ikke behøver yderligere integration i det danske samfund, idet hun er ude på arbejdsmarkedet, og således anser sig selv være fuldt integreret i det danske samfund. På trods af at integration sker gennem arbejde, er arbejdets karakter også vigtig. Arbejdspladsen og arbejderen skal passe sammen, både med hensyn til arbejderens humankapital og arbejdsopgaver. Derfor skal det danske samfund være bedre til at værdsætte de resurser, som gruppen af indvandrere/flygtninge har med, for på den måde, at få flere ud på arbejdsmarkedet. Hvis den uddannelse de har fra det andet land ikke kan benyttes, skal man give alle mulighed for enten at supplere denne uddannelse, eller tage en anden uddannelse i Danmark. På den måde vil samfundet ikke miste en masse resurser, og personerne det drejer sig om vil ikke føle afmagt, som mange gør i dag: ”Mange af os kommer med noget i bagagen, vi kommer ikke tomhændet. De fleste af os har en uddannelse på forhånd. Jeg synes, at det er synd for det danske samfund at man ikke bruger de ressourcer. De skal bruges” (I3, A 236-240). De fleste informanter er meget positive overfor den nye lovgivning. De påpeger at man med denne lovgivning ikke risikerer at glemme nogen. Samtidigt tvinger den nogle mennesker til at integrere sig i samfundet.. Her peger informanterne særligt på kvinder, med ikke-vestlig baggrund. Ingen af informanterne har selv været underlagt den nye lovgivning, om end en del har været i praktik, i jobtræning eller i aktivering. Alligevel kan det konstateres at den nye lovgivning ikke ville have haft nogen effekt på denne gruppe, da de er meget resursestærke. De behøver ikke et økonomiske incitament som et skub ud på arbejdsmarkedet. De har haft en succesfuld jobsøgningsstrategi, samtidigt som deres målsætning har været at få et godt arbejde.

Gennem at vise interesse og nysgerrighed overfor indvandrere/flygtninge fra det danske samfund, vil der opstå mindre misforståelser og had til det danske samfund fra indvandrerens/flygtningenes side. Det handler om at acceptere samfundet og dets sammensætning af mennesker, som det ser ud i dag, samt kæmpe for, at alle bliver en ligeværdig del af dette. Alle informanter giver indirekte udtryk for, at de selv er integreret i det danske samfund, hvilket især ses ved, at de henviser til indvandrere/flygtninge som *dem*, ikke *vi*. De taler om en anden gruppe end den de selv anser sig tilhøre, den gruppe som ofte i medierne, fremhæves som umulige at integrere.

De karakteriserer sig hverken som danske, eller som den gruppe, som integrationslovgivningen er rettet imod, fordi de allerede er en del af den aktive danske arbejdsstyrke.

4.8 Diskrimination

Det fremhæves ofte at indvandrere/flygtninge med ikke-vestlig baggrund bliver diskrimineret på det danske arbejdsmarked. Dette kan være i forbindelse med jobsøgning eller på arbejdspladsen.

Ikke alle informanter menes at være udsat for diskriminering, alligevel har de fleste oplevet både indirekte og direkte diskriminering. De er alle meget bevidste om at de bliver diskrimineret i søgen efter arbejde, men tager alligevel opfordringen op og søger videre. Der vil blive skelnet mellem den diskrimination, som informanterne oplever i forbindelse med at søge arbejde, og den de eventuelt udsættes for på deres arbejdsplads.

4.8.1 Diskrimination i forbindelse med jobansøgninger

Den indirekte diskrimination ses tydeligt i forbindelse med antallet af jobs informanterne har søgt inden de er blevet ansat. Der er bred enighed om, at det er lettere at få arbejde, hvis man er dansk. ”Jeg mener, at hvis jeg havde været dansker, så havde det været nemmere for mig at få job. Hvis en udlænding og en dansker søger det samme job, er det helt klart danskeren som får det” (I11, A 092-094). Mange informanter har haft meget svært ved at komme ind på det danske arbejdsmarked, og peger på, at deres jobansøgning bliver pillet fra, inden den bliver læst.

Jeg har også prøvet at ringe rundt til de steder, hvor jeg har søgt om job, for at høre hvad det er. Nogle steder siger de ”Ved du hvad, vi har fået så mange ansøgninger, med gode kvalifikationer og resurser og kompetencer, og vi ved ikke hvem vi skal vælge” respekt for det. Men nogle steder siger de ”Det ved vi ikke” og så bliver man sådan dirigeret rundt mellem forskellige mennesker (I10, A 411-420).

En anden informant fik ingen begrundelse for at han blev fyret, selvom det skabte problemer for ham: ”Selvom jeg forlangte en forklaring på hvorfor jeg blev fyret, måtte jeg ikke få af vide hvorfor. Det var mærkeligt fordi, dengang kunne A-kassen ikke give penge til arbejdsløse hvis de ikke fik en forklaring fra arbejdsgiveren” (I16, A 492-498). De fleste af informanterne har svært ved at pege på, hvad der gør at man ikke får arbejde. Flere tøver med at sige at de bliver diskrimineret, idet det ikke direkte kan påvises. De vælger blot at vedkende, at det var svært for dem at komme ind på arbejdsmarkedet. De reflekterer ikke altid yderligere over hvorfor, eller vælger at se bort fra det, idet de nu er aktive på arbejdsmarkedet:

Det var ikke nemt, nej, det var ikke nemt faktisk. Jeg fik min uddannelse for halvandet år siden, og de første 6 måneder søgte jeg mange pladser, men dem fik jeg afslag på. Jeg undrede mig, for de fleste af mine veninder de fik plads og nogle af dem fik ikke nogen plads. Men det undrede mig, jeg troede det var nemt, men det var det ikke. Jeg var til mange samtaler, men det lykkedes ikke, så bagefter sagde jeg, ok det er lige meget. Efter 6 måneder startede jeg igen på kursus (I7, A 179-190).

Der er tale om en fornemmelse af at man bliver diskrimineret, men ingen beviser herpå: ”Jeg har sådan på fornemmelsen, at de jobs som jeg plejer at få, der er det sådan at enten er jeg superkvalificeret til det der job, i forhold til danskerne, ellers er jeg måske den eneste som har søgt jobbet. Men ligeså snart der er to eller tre kandidater på samme niveau, så bliver jeg sorteret fra” (I16, B, 034-041). To af informanterne peger på, at diskriminering kan skyldes at man har et udenlandsk navn. En af informanterne har været aktiv i en indvandrerorganisation, hvor der fandtes en gruppe som hjalp indvandrere/flygtninge med at finde jobs, og håndtere racisme og diskrimination. Der var tusindvis af sager, hvor folk ikke fik job pga. navn, selvom deres uddannelse var taget i Danmark. Der gives et eksempel på en afrikaner med dansk uddannelse, som ændrede sit afrikanske navn til et dansk navn, og dermed kom til jobsamtale. I et andet eksempel lod de en pakistansk og en dansk kvinde ringe på den samme stilling. Begge talte perfekt dansk. Den pakistanske pige opgav et dansk navn, og kom til samtale, mens den danske pige opgav et pakistansk navn, og fik af vide, at jobbet allerede var besat.

Positiv diskriminering ville være en god ide, for at få flere indvandrere/flygtninge ud på det danske arbejdsmarked. ”Vores generation må betale for gæstearbejderne tror jeg. Men man må aldrig give op, man skal altid kæmpe, det er den eneste mulighed, kæmpe og kæmpe, den eneste mulighed” (I2, A 620-626). Det pointeres at lovgivningen skal være den faktor som forandrer samfundet og arbejdsgivernes handlinger. ”Man skal bedømme folk ud fra deres viden, så er det lige meget om de er danskere, flygtninge eller indvandrere” (I11, A 355-356).

En anden gør opmærksom på, at arbejdsløshed ikke kun er et problem for indvandrere og flygtninge med uddannelse, men også for danskere med uddannelse. Han siger, at hvis man fortsætter med at prioritere danskere fremfor mennesker med udenlandsk baggrund, vil der til sidst blive tale om brain drain af indvandrere/flygtninge med høj uddannelse. Disse har ofte taget en uddannelse i Danmark, som bliver til nytte i et andet samfund end det danske. Resurserne går det danske samfund forbi:

De lever her, de er en del af det danske samfund, du kan ikke smide dem ud. Nu har vi talt så meget om de dårlige sider af indvandrerne, og hvad er resultatet? Hvem betaler? Det gør det danske samfund i fremtiden. Hvis en ung bliver kriminel, så er det samfundet som betaler. I stedet kan man tage ham i hånden og holde ham og give ham alle muligheder. Så bruger vi ham og han giver en masse til det danske samfund. Tværtimod, hvis han ødelægger det og bliver sat i fængsel, betaler det danske samfund. Men de tænker overhovedet ikke (I4, B 169-B181).

Arbejdsgiveren er den største hindring for at flygtninge/indvandrere kommer op på arbejdsmarkedet. Mere kendskab til de nye grupper i landet, ville åbne arbejdsgivernes øjne: ”De er bange, og så tror jeg at danskerne, de er lidt kolde” (I13, A 160-161). Nogle informanter mener det ville være en god ide, at lade arbejdsgiverne præsentere sig selv på eksempelvis sprogskoler. På den måde kan arbejdsgiverne også få mulighed for at stille spørgsmål: ”Måske kan det være en god ide at ligesom acceptere os. Vi har ikke den perfekte dialekt, men bare accepter det” (I15, B 339-340). Der er enighed om, at arbejdsgiverne diskriminerer i forbindelse med ansættelsen af nye medarbejdere. ”Det er først og fremmest vores opgave at vise os. Bagefter kan vi sige at det er deres skyld at vi ikke får noget arbejde. Det er et fælles ansvar” (I2, A 516-522). Visse informanterne mener at det vigtigste er at de som indvandrere/flygtninge viser sig fra deres gode side, trods diskrimination og forudfattede meninger.

4.8.2 Diskrimination på arbejdspladsen

Alle giver udtryk for, at man skal være psykisk stærk, for at klare det pres man som udlænding udsættes for på arbejdsmarkedet. Diskriminering af mennesker med udenlandsk baggrund, sker overalt på arbejdspladser, også på arbejdspladser hvor man arbejder med integration og humanitært arbejde: ”Det er ikke nok at din arbejdsgiver respekterer dig og ansætter dig, der skal også være en ordentlig politik på arbejdspladsen som beskytter mod diskrimination” (I3, A 494-497). En informant angiver, at han tit er blevet diskrimineret på sin arbejdsplads, men han tager det ikke så alvorligt: ”Min strategi er at ikke tage deres kommentarer alvorligt, for at bevise at vi er dygtige, aktive mennesker og har god forståelse” (I4, A 398-405). Han koncentrerer sig i stedet på at han har det godt med kollegaerne på arbejdspladsen. Han vil vise at han er et godt menneske, en god arbejder, og at han har indsigt i det danske samfund. Nogle af informanterne har følt sig tilsidesat på deres arbejdspladser, idet de ikke har fået lov til at deltage i kurser eller videreuddannelse:

De har selv sagt at jeg har masser med ressourcer. På min arbejdsplads har man mulighed for videreuddannelse, men når jeg spørger efter at få lov til at videreuddanne mig, så peger de på at jeg ikke er god nok til dansk, de mener mit dårlige sprog er et problem, de tror ikke jeg kan klare det, fordi jeg ikke taler så godt dansk (I2, A 255-263).

En af informanterne som har arbejdet som vikar, følte sig diskrimineret på en arbejdsplads, da de ikke fastansatte hende:

Foreksempel, på det asylcenter hvor jeg har arbejdet som vikar, hvorfor fik jeg ikke job derovre. Jeg vil meget gerne have et arbejde. Jeg var interesseret af arbejdet, selvom det var hårdt, selvom det nye job er bedre. Det job jeg har nu det er nemmere, på det andet job var der lange pauser, men jeg kom fordi det interesserede mig. Hvorfor tilbød de ikke et arbejde til mig når de manglede pædagoger? De tilbød det ikke til mig selvom jeg var interesseret (I7, A 416-426).

En anden informant føler sig ofte diskrimineret på sin arbejdsplads, når der bliver talt ned til de arabiske forældre. Hun føler sig splittet mellem arbejdspladsen og hendes egen baggrund: ”Nogle gange når jeg har været med til forældresamtaler, bliver jeg meget irriteret når den danske læreren siger til de arabiske forældre: ”Vi i Danmark gør sådan og sådan og sådan”. Altså ligesom, I skal gøre hvad vi gør, lige præcis hvad vi gør, for det er den eneste rette vej”(I15, B 112-117).

Informanterne mener, at samfundet og arbejdspladserne bør have mere tålmodighed med indvandrere på arbejdsmarkedet, og de bør ikke ubegrundet diskriminere, hvilket ofte er tilfældet. Mange arbejdsgivere har en forudfattet mening om hvordan indvandrere/flygtninge er, de har en stereotyp forestilling, om især muslimer. Alle informanterne er muslimer, og har således været præget af den debat og diskriminering, som er opstået især efter d. 11 september 2001. Dette fik I16 at mærke på en jobsamtale på sin nuværende arbejdsplads:

Dengang jeg kom til samtale, i mit nuværende job, så snakkede jeg med min egen chef og min arbejdsgiver. Og så kom den øverste chef, direktøren, efter vi var færdige med at snakke. Vi snakkede i et kvarter, og de eneste spørgsmål han stillede til mig, var angående min baggrund, som muslim og araber. Altså, han stillede ikke nogle spørgsmål om mine faglige kvalifikationer eller indstilling til jobbet. ”Kan du spise svinekød? Hvis du ikke spiser svinekød, kan du så bruge det bestik vi bruger og spise med det? Kan du sidde med andre som spiser svinekød? Har du noget imod at vi har selskab, hvor folk danser og måske synger sammen?” Sådanne spørgsmål, sådan lidt åndssvage spørgsmål. Jeg tog det ikke så nært. Altså jeg plejer at svare, jeg har også respekt for sådanne holdninger (I16, B 059- 080).

Mange gange er der tale om diskriminering, som kommer til udtryk i ønsket om at indvandrere/flygtninge skal assimilere sig ind i det danske samfund. En informant nævner at hendes mands arbejdskolleger ikke kunne forstå, hvorfor hun ikke kom med til julefrokosten. De mente at: ”Hun virker normal. Hun har ikke tørklæde eller hoveddug, så hun virker normal. Og når man er normal så skal man komme og danse og drikke og blive fuld. Så de tror at normale mennesker de skal opføre sig ligesom de gør, det er det eneste rigtige” (I15, B 104-107). Videre fortæller hun, at det er svært for mange danskere, at acceptere de kulturelle forskelle, som er mellem arabisk og dansk kultur, men at hun ikke vil forandre sig af den grund:

Vi skal holde fast i *deres* traditioner. Når der er noget med fødselsdage, så bliver de så irriteret når de arabiske og muslimske børn ikke inviterer til fødselsdag. Ligesom, hvordan kan du leve uden at holde fødselsdag, og så bliver der diskuteret frem og tilbage [...] Og de opgiver ikke. De kan ikke forstå det. Og de siger selvfølgelig at det må de selv om. Og så året efter, så begynder de forfra [...] ligesom at hvis du ikke holder din søns fødselsdag, så er det synd for ham, som at du snyder din søn (I15, B 139-143, 151-157).

Kun en enkelt af informanterne mener ikke at hun er blevet diskrimineret, eller at det skulle være svært at komme i arbejde: ”Jeg har arbejdet i Danmark i 13-14 år og jeg har ikke oplevet at det danske arbejdsmarked ikke vil have indvandrere eller flygtninge. Hvis man kan en lille smule dansk bliver det accepteret (I6, B 930-933). Denne informant er en af de eneste som ikke har været arbejdsløs.

4.8.3 Den samlede opfattelse af diskriminering

Der er bred enighed om at der forekommer diskrimination af indvandrere/flygtninge i Danmark, både på arbejdsmarkedet og i samfundet. Dette ses især i forbindelse med jobsøgning, hvor mange har erfaret at de bliver valgt fra på grund af navn eller baggrund. De får ingen forklaring på, hvad der gør, at de bliver frasorteret i jobsøgningsproceduren. Adskillige af informanterne har følt sig indirekte diskriminerede på arbejdspladsen, mens meget få fortæller, at de er blevet direkte diskrimineret.

En af informanterne har valgt, som strategi, at ignorere diskriminationen. Det virker det som om, at de fleste accepterer, at de skal kæmpe hårdere end danskerne, for en plads på arbejdsmarkedet. Flere siger at arbejdsgiverne er bange for de nye arbejdere, og derfor ikke tør give dem en chance. Derfor mener de fleste, at de selv som en del af gruppen indvandrere/flygtninge, må give det bedste indtryk de kan. Det kan være til jobsamtalen såvel som på arbejdspladsen. De ser det som deres pligt, at foregå som et godt eksempel, hvilket de gør ved at fremstå som meget tolerante mennesker. Dermed håber de på, at kunne nedbryde de fordomme som findes om indvandrere/flygtninge i Danmark. ”Jeg er taknemlig til Danmark, men stadigvæk stolt af at være iraker” (2: 587-588). Konklusionen er, at alle ved, og nogle har erfaret, at der diskrimineres i forbindelse med jobsøgning og på arbejdspladsen. Alligevel er der ingen der fremhæver det som et problem.

Afslutningsvis skal det fremhæves, at gruppe af informanter består af meget succesfulde og velintegrerede mennesker. De kommer fra et land, hvor de var nødsagede til at flygte for at kunne overleve. I tiden inden de er flygtet, har de fleste været udsat for forskellige former for diskriminering, fængsling og også tortur. Under mange år i Irak har de fundet sig i denne behandling, og er derfor blevet mere eller mindre tilvante denne behandling. Denne tragiske konstatering har dog for informanterne mundet ud i noget positivt; viljen til at kæmpe. I Irak har de fået lov til at kæmpe for sine rettigheder og sin eksistens, mens de i Danmark kæmper for sin plads på det danske arbejdsmarked.

Dette er yderligere en af grundene til, at informanterne ikke fremhæver diskriminering som et større problem. I stedet for at stoppe kampen for at komme ind på det danske arbejdsmarked på grund af forskellige slags diskriminering, får de kræfterne fra denne modstand og kæmper videre, præcis som mange af dem har gjort hele deres liv.

4.9 Strategisk assimilation

Den umiddelbare årsag til at informanterne er kommet i arbejde, er deres investering i human kapital i Danmark, såsom sprog og uddannelse. En anden årsag til, at informanterne på længere sigt er blevet ude på arbejdsmarkedet kalder jeg strategisk assimilation. I de 16 interviews, kan der ses en tendens i forhold til, hvordan man som iraker agerer på arbejdspladsen. Informanterne fremhæver gang på gang, at de ser sig selv som en inspiration og repræsentanter for en gruppe, og derfor vil fremstå som et godt eksempel. Informanterne prøver så vidt muligt ikke at udskille sig fra de danske medarbejdere på arbejdspladsen. De har en strategi for, hvordan de bedst klarer sig på det danske arbejdsmarked, men også hvordan de kan forblive en del af dette. En af informanterne udtrykker sin søgen efter et arbejde og en arbejdsplads således: ”Det kræver selvfølgelig, at man har tålmodighed [...] Men man skal acceptere det, for man kan ikke lave om på nogle ting. Man skal heller ikke klage, men det kunne have været bedre, selvfølgelig, hvis alle mennesker vågnede op og havde job”(I14 A 233, 238-242). Dette er ingen usædvanlig strategi, men bliver det, idet informanterne bliver nød til at tilpasse sig et miljø i større grad end det er tilfældet med danskerne. Informanternes private liv bliver offentligt, idet de ikke er danske. De bliver ofte udsat for mange spørgsmål og generaliseringer på grund af deres baggrund. Der er tale om forskelsbehandling af danskere og indvandrere/flygtninge, idet danskerne ikke i samme omfang behøver retfærdiggøre sit privatliv. Grænsen for hvad der anses værende privat og offentligt på arbejdsmarkedet, adskiller sig for danskerne og indvandrere/flygtninge. Grænsen er tydeligere for danskerne, end den er for indvandrere/flygtninge. Informanternes integritet er ikke den samme som danskernes i jobsamtalsituationen. Danskerne har specielle rettigheder, de vil aldrig i samme omfang blive spurgt om deres religiøsitet, traditioner eller andet, som har med privatlivet at gøre. På den ene side er det positivt, at arbejdsgiveren er interesseret i jobansøgeren, men de spørgsmål som bliver stillet, har ingenting med informantens arbejdsressurser at gøre. Ved at stille denne form for spørgsmål, kan arbejdsgiveren anbringe den arbejdssøgende i ”Vi” og ”Dem” kategorien. Hvis informanten havner i ”vi”, og tilsyneladende har samme holdninger som arbejdsgiveren/danskeren, vil der være større chance for at få arbejde.

Gæst - vært forholdet opretholdes, hvor gæsten som skal/bør vende tilbage, er informanterne og arbejdsgiveren værten. På den måde kan arbejdsgiveren tillade sig, at behandle arbejderen andelede. Ved at bruge strategisk assimilation som strategi, er informanterne i større udstrækning i stand til at komme udenom diskrimination i jobsamtaler og på arbejdsmarkedet.

Den strategiske assimilation medfører, at mange af informanterne må finde sig i nogle arbejdsbetingelser, de ved, ikke er retfærdige: ”Jeg kan klare mig, jeg har brug for arbejde, jeg bliver nødt til at arbejde og det er meget svært at finde en ny arbejdsplads, så jeg bliver nødt til at acceptere de betingelser” (I2, A336-340). Dette ses også tydeligt i I15s citat angående hans jobsamtale, hvor han blev stillet spørgsmål angående hans religion og andre traditioner: ”Sådanne spørgsmål, sådan lidt åndssvage spørgsmål. Jeg tog det ikke så nært. Altså jeg plejer at svare, jeg har også respekt for sådanne holdninger” (I16, B 079- 080). Informanten har respekt for chefens spørgsmål, fordi han gerne vil have jobbet, og derfor svarer meget strategisk. Man forsøger at give det bedste indtryk til en jobsamtale. Det afvigende ligger i, at informanten bliver nødt til, at finde sig i spørgsmål som danskere ikke ville få ved et jobinterview. Her forsøger informanterne så vidt muligt at svare, for på den måde at forhøje chancerne for at komme i arbejde. Denne tilpasning gøres meget bevidst. Ved at svare på en bestemt måde, håber de på at opnå to mål: at få et arbejde, samt at give et bredere kendskab til deres baggrund: ”Så regner jeg med at dem jeg skal arbejde med, altså sådanne som min chef eller direktør, han kan måske forstå mig bedre, når jeg kommer ind på arbejdspladsen. Så får jeg muligheden for at vise at jeg er en person man kan leve med, som man kan samarbejde med” (I16, B 092- 096).

På arbejdsmarkedet er danskere normen, hvorved informanterne afviger fra normen. De kan undgå at føle sig udenfor, ved at acceptere de danske normer, og den eventuelle diskrimination som finder sted på arbejdspladsen. Dette er I4 et meget godt eksempel på. Han har været udsat for mobning og følt sig meget udenfor på sin arbejdsplads. Men han har valgt at lægge en strategi: ”Min strategi er at ikke tage deres kommentarer alvorligt, for at bevise at vi er dygtige, aktive mennesker og har god forståelse” (I4, A 398-405). Han har valgt, at assimilere sig til at være som de danske kollegaer, der findes på hans arbejdsplads, for på den måde at blive en del af den danske norm og kultur. Han pointerer også, at det er vigtigt at være psykisk stærk, når man befinder sig på arbejdsmarkedet, så man er rustet til, at kunne tackle den modstand man møder, bl.a. diskrimination:

Kraften kommer hvis man forstår situationen, og har en plan for hvordan man vil tackle det. Han skal acceptere at han er fremmed. Han skal arbejde for at sprede kendskab, kendskab er videnskab. Når man har lagt den plan og set at kendskab er videnskab, så skal han ignorere det han hører. Gennem denne forståelse kan han acceptere det og denne energi gør ham stærk psykisk (14, A 603-630).

Udover at den strategiske assimilation giver mulighed for at kunne blive på arbejdsmarkedet, er den også med til at beskytte den enkelte informant mod diskrimination og fremmedgørelse i forhold til kollegaerne på arbejdspladsen. Jo længere de har været på arbejdsmarkedet, jo bedre bliver de til at anvende strategisk assimilation:

I starten da jeg blev ansat i en lille afdeling, startede jeg med at kende en, min sektionsleder, som havde ansat mig. Og vi begyndte at snakke sammen om arbejdet hver dag. Så blev det til familiesnak, så begyndte vi at aflægge hinanden besøg, altså privat, hans kone kom med familien. Og så så andre det forhold og så ville de også lære mig at kende. Så begyndte min vennekreds på mit arbejde at udvide sig, den blev større og større. På virksomheden i dag, føler jeg at jeg har det godt med alle sammen. De fleste i hvert fald, hvis ikke alle (18, A 292-304).

Strategisk assimilation bruges bevidst både til at komme ind på arbejdsmarkedet, men også til at blive der. Ude på arbejdsmarkedet har informanterne mulighed for, at vise deres evner, og kan på den måde prøve at nedbryde nogle af de fordomme.

Assimilationen er en strategisk og bevidst handling, idet informanterne i deres fritid ofte kun taler deres eget modersmål, og omgås med venner fra Irak. Langt de fleste er aktive i foreninger, som arbejder med irakisk kultur og traditioner. Alt dette tyder på, at assimilationen er strategisk, og kun finder sted på arbejdspladsen, hvor det gavner dem at neddæmpe deres kulturelle baggrund. Et andet tegn på, at strategisk assimilation er en bevidst handling, er at de fleste af informanterne siger at der er en grænse for, hvor integreret man kan blive. En informant peger på, at hvis man passer sit job og sit hjem uden kommunens hjælp, så er man integreret. En anden mener, at det gælder om at balancere mellem dansk og irakisk kultur. Samtidigt skal der også tages højde for, at informanterne har boet længere i Danmark. Derfor er det svært, at påvise hvad der er strategisk assimilation, og hvad der kan anses for, at være en livsændring i forhold til hvor mange år man har været bosat i Danmark.

Det kan ikke udelukkes, at de fleste har ændret sin livsstil, efter de flyttede til Danmark, da man præges af det samfund, man lever i. Samtidigt skal vi huske at informanterne er mennesker som sikkert har brugt denne strategi allerede inden de kom til Danmark. Både under sin tid i et tredje land på sin flugt fra Irak, men også i Irak. Stort set alle er politiske flygtninge, og derfor har de i Irak også skulle tilpasse sig nogle specielle normer.

Også i Irak har de stået udenfor samfundet, idet de ikke har været medlemmer i Ba'athpartiet, været kommunister, del af en minoritet eller haft familie som var modstandere til Saddams regime. For at komme i arbejde har de fået lov til at neddæmpe deres politiske holdninger og minoritetsforhold. Dette gælder for kurderne, turkmanerne, såvel som de som er/var kommunister.

Det handler også om strategisk assimilation, når informanterne kommer med eksempler på, hvordan de takler livet på arbejdsmarkedet: ”På samme måde er flygtninge også forskellige, hvor de kommer fra, hvilken by, om de har høj eller lav uddannelse, analfabeter og ditten og datten. Du skal møde *dem* der *de* er, individer” (I 14, A 580-585) [Min kursiv]. I6 udtaler, i forbindelse med integrationslovgivningen: ”Jeg synes den nye lovgivning, hvor *de* får mindre ydelse, det er en god hjælp til at prøve at få folk i job, arbejde, men kun hvis vejlederen eller jobguiden prøver at snakke med flygtningen og tydeligt forklarer hvordan man skal arbejde” (I6, B 886-890) [min kursiv]. Disse citater peger på, at informanterne ser sig selv som danskere, eller allerede integrerede i det danske samfund. De inddeler gruppen indvandrere/flygtninge; de som er arbejdsløse anses ikke for at være integrerede, hvorimod de som har arbejder anses for at være integrerede. Alle fremhæver, på forskellige måder, at de er velintegrerede i det danske samfund, især på grund af deres arbejde. I5 påpeger også, at hans måde at leve på, har gjort ham mere dansk: ”Så jeg siger også, mere dansk kan jeg ikke blive, jeg har jo været gift og skilt og har en dansk dreng” (I5, A 324-326). Den opdeling informanterne gør mellem sig selv og andre indvandrere/flygtninge, kan ses som en strategi for at vise, at de selv indgår i det danske samfund som velintegrerede arbejdende flygtninge. På denne måde inkluderer de sig selv, i den gruppe de strategisk assimilerer sig med på arbejdspladsen. Det viser samtidigt at informanterne i høj grad ser, at arbejde er den største indikator på, at man er integreret i det danske samfund.

Problemet med integration i Danmark er, at den forudsætter strategisk assimilation. ”Når danskerne derfor taler om integration, så forudsætter de på den måde en fordanskning” (Thomsen & Moes: 2002). Med integration skal forstås en sameksistens mellem kulturer i et samfund. For danskerne udmunder det i en lighedsopfattelse, som ikke kan indfries, idet mange indvandrere/flygtninge kommer fra kulturer, som er meget forskellige fra den danske. Informanternes brug af strategisk assimilation påviser yderligere denne tendens; at integration i det danske samfund betyder, at indvandrere/flygtning skal blive danske.

5. Kapitel: Konklusion

Målet med denne opgave var, at sætte fokus på hvilken jobsøgningsstrategi som er mest effektiv, for at komme ind på det danske arbejdsmarked. Fokus er lagt på herboende irakere i arbejde. Tidligere forskning påviser at det sociale netværk er en af de mest effektive jobsøgningsstrategier, hvorfor jeg ville undersøge om dette også var tilfældet for irakerne i Danmark. Inden interviewene var færdige, var der en klar tendens til, at informanterne ikke lagde meget vægt ved denne jobsøgningsstrategi. De lagde i stedet vægt ved egen indsats. Dette resulterede i, at fokus i opgaven blev ændret til jobsøgningsstrategier.

Alligevel er det sociale netværk ikke helt uden relevans for opgaven. Informanterne peger på, at det er en meget anvendt og effektiv jobsøgningsstrategi, men at de ikke selv bruger den. Alligevel fremgår det i interviewerne, at informanterne har brugt deres svage sociale netværk som strategi. Dette fremhæves ikke af informanterne, idet de ikke anser deres socialrådgiver for at tilhøre det sociale netværk, eller fordi de med socialt netværk tænker på Social Embeddedness, se del 2.5. En anden grund til at informanterne ikke ligger vægt ved det sociale netværk som jobsøgningsstrategi, kan være fordi de har glemt, hvordan de fik deres arbejde. Mange har kæmpet hårdt for at komme i arbejde, og ligger derfor mest vægt på egne indsats. De ser bort fra de sociale strukturer som ligger bag det at komme i arbejde. Når man er inde på arbejdsmarkedet, er det let at glemme hvordan man søgte job. Et fællestræk for informanterne er, at ikke har fået megen hjælp fra hverken kommune eller stat, hvorfor de fremhæver, at det er egen indsats, som har fået dem i arbejde.

Når man ikke er i arbejde, er det svage sociale netværk oftest ikke lige så stort, som når man arbejder. Under jobsøgningsperioden, var dette et dobbelt problem, idet de heller ikke havde særligt mange danskere i deres omgangskreds. Det er svært at bruge det sociale netværk som en jobsøgningsstrategi, når det består af mennesker som er udenfor arbejdsmarkedet. Derfor har socialrådgiveren været et substitut for det sociale netværk, hvorigennem informanterne har haft mulighed for at komme i kontakt med det danske arbejdsmarked. Så snart informanterne er kommet i arbejde, er det svage netværk blevet udvidet med danskere, hvilket kan være til hjælp, næste gang de søger arbejde.

Informanternes vigtigste og mest anvendte jobsøgningsstrategi er hårdt arbejde. Det fremhæves utallige gange, at de selv aktivt har søgt arbejde, og at de ikke udelukkende har anvendt sig af en strategi. De har valgt, at bruge alle de muligheder der findes for at komme ud på det danske arbejdsmarked, hvilket har vist sig være en god strategi.

De har kontaktet arbejdsgivere, brugt det sociale netværk, arbejdet gratis, taget kurser og uddannelse, samt fundet stillingsannoncer i diverse blade, aviser og på internettet. Flertallet arbejder på det primære arbejdsmarked, og er fastansatte i en fuldtidsstilling. De fleste arbejder i det offentlige, hvilket indikerer, at det er lettere for indvandrere/flygtninge, at få arbejde i det offentlige frem for det private.

Den mest effektive jobsøgningsstrategi har vist sig være at investere i human kapital. Dette er den bagvedliggende struktur, som har fået informanterne ind på arbejdsmarkedet. Informanterne har alle gået i sprogskole i Danmark, de fleste er kommet til landet med en uddannelse. Denne uddannelse har imidlertid ikke spillet ind for jobsøgningsstrategien. Det har derimod uddannelse man har taget i Danmark. Ved at gennemføre yderligere en uddannelse i Danmark eller supplere uddannelsen fra Irak/tredje land, forhøjes chancen for at komme ud på arbejdsmarkedet. Yderligere har det vist sig, at informanterne efter at have afsluttet en dansk uddannelse, har større chance for at få et job på det primære arbejdsmarked, men også at deres uddannelse medfører uddannelsesrelateret arbejde. Det danske arbejdsmarked foretrækker indvandrere/flygtninge med en dansk uddannelse, fremfor en udenlandsk uddannelse.

En kombination af human kapital og det sociale kapital er vigtig for en vellykket jobsøgningsstrategi, den ene udelukker ikke den anden. Som indvandrere/flygtning i Danmark bør man således først lære de dansk-specifikke kundskaber, for derefter at tage en dansk uddannelse. Der bør sættes mere på sprogundervisning, idet dette øger chancen for arbejde. Gennem danske venner forbedres det danske sprog, og man har dermed lettere ved at komme ind på det danske arbejdsmarked. Gennem kontakt med sagsbehandlere og venskaber med sine danske studiekammerater, oprettes et socialt netværk, som forstærker chancerne for arbejde. Samtidigt skal man bruge det humane kapital, og selv gøre en indsats for at komme ind på arbejdsmarkedet. Vilje til at komme i arbejde er den vigtigste faktor, idet det er viljestyrke som gør, at man investerer i både social og human kapital. Femten af de seksten informanter er kommet til Danmark som flygtninge. Fra Irak har de været nød til at kæmpe for en plads i samfundet. I Danmark har de kæmpet for en plads på arbejdsmarkedet.

Igennem interviews er det blevet klart, at informanterne er prægede af den nuværende integrationsagenda; Arbejde er lig med integration. Det pointeres, at gennem arbejde får man det bedre med sig selv, hvorfor mange af informanterne hellere vil i arbejde frem for at gå hjemme, selvom det ikke fremmer deres økonomi.

Med den gældende integrationslovgivning er det blevet lovligt at forskelsbehandle en bestemt gruppe i det danske samfund. Ingen af informanterne har været påvirket af den nuværende integrationslovgivning. Alle er enige om, at den nye lovgivning fungerer for en bestemt målgruppe; de psykiske stærke indvandrere/flygtninge som alligevel ville klare sig. Problemet er, at lovgivningen ikke kan, tillempes på flygtninge som er syge eller psykisk dårlige. Det fremhæves videre, at aktivering eller jobtræning er en god ide, men kun i de tilfælde hvor der sker en dialog mellem sagsbehandler og klient. Aktiveringen skal have et formål. Den som er i aktivering, bør selv kunne bestemme hvor længe han/hun vil blive på denne arbejdsplads, ellers skaber det problemer med billig/gratis arbejdskraft. Konklusionen er, at den nuværende lovgivning er alt for stram, den skal være mere fleksibel for at komme alle til ret. Lovgivningen giver mulighed for, at forskelsbehandle en gruppe i samfundet som allerede er svag, og som behøver mere støtte end andre samfundsgrupper.

De høje arbejdsløshedstal for indvandrere/flygtninge med ikke-vestlig baggrund i Danmark, er et klart udtryk for den strukturelle diskriminering af denne gruppe på arbejdsmarkedet. Diskriminationen afspejler sig også i interviewene, hvor mange fortæller om de forhindringer de må igennem for at komme i arbejde. De udsættes for indirekte diskriminering i jobansøgningsproceduren, enten på grund af navn eller baggrund, og føler sig tilsidesat til fordel for danske ansøgere. Ude på arbejdsmarkedet må man som indvandrere/flygtninge indfinde sig med at blive direkte diskrimineret i form af mindre efteruddannelse eller mobning af kollegaer. Da informanterne indgår i en gruppe som har været udsat for diskriminering i størstedelen af deres liv, har de lært at ignorere dette, eller lagt en taktik for, hvordan de skal møde diskrimination. Ved at fortie om diskrimination de udsættes for, både i og udenfor arbejdsmarkedet, forsvarer de sig selv og deres eventuelle job. Hvis de anmelder deres arbejdsplads/arbejdskollegaer for diskrimination, vil det ikke forbedre deres situation - tværtimod. Ofte vil en anmeldelse resultere i, at indvandrer/flygtningen bliver nødt til at finde et andet job, hvilket er svært på grund af indirekte diskrimination i forbindelse med jobansøgninger. De ikke vinder ikke noget ved at synliggøre det, men har alt at tabe.

Det har vist sig, at indvandrere/flygtninge tilpasser sig til det danske arbejdsmarked på en bestemt måde, en bevidst handling som jeg kalder strategisk assimilation. Ved strategisk assimilation forstås, at informanterne tilpasser sig de danske normer, som findes på arbejdspladsen, og forsøger at virke så danske som muligt. På denne måde øges chancen for arbejde eller fortsat ansættelse.

Assimilationen er strategisk, idet informanterne udenfor arbejdspladsen omgås med især irakere, og bruger meget tid på indvandrere/flygtningeforeninger og organisationer. Den strategiske assimilation synliggøres, gennem den måde informanterne omtaler deres arbejdssituation på, hvor de må tilpasse sig de danske normer. De skal neddæmpe deres kulturelle baggrund, og vise at de er så danske som mulige, ikke kun til jobsamtalen, men også på arbejdsmarkedet. På den måde kan informanterne opnå en bedre behandling og bliver ikke så synlige på arbejdspladsen.

Informanterne skelner mellem dem selv og andre indvandrere/flygtninge, som ikke er i arbejde. De identificerer sig således med danskere på arbejdsmarkedet. Med denne strategi vil informanterne vise, at de er mennesker som alle andre, og at de ikke er forskellige fra danskerne. Med strategisk assimilation kommer flere indvandrere/flygtninge i arbejde, hvilket informanterne mener, medfører en større tolerance overfor denne gruppe i samfundet. Gennem strategisk assimilation håber de, at opnå en højere arbejdsmarkedsintegration for indvandrere/flygtninge med ikke-vestlig baggrund.

Med denne opgave fokuseres på arbejdsmarkedsintegration udfra en anden vinkel, og påpeger, hvordan indvandrere/flygtninge med ikke vestlig-baggrund er kommet ind på det danske arbejdsmarked. Analysen skal være med til at gøre det muligt at pege på nogle effektive jobsøgningstendenser, som kan appliceres på andre grupper, og således give en indikation på hvad der kan få flere indvandrere/flygtninge ind på det danske arbejdsmarked. Endvidere mener jeg, at det er vigtigt både at diskutere integration og integrationslovgivningen, da det har vist sig, at integration i Danmark er lig med assimilering eller en fordanskning af indvandrere/flygtninge. Der bør forskes mere i strategisk assimilation, for at kunne give et billede af, hvordan indvandrere/flygtninge modtages på det danske arbejdsmarked, og hvilken særlig strategi de bør antage, for at blive en del heraf. Det er ikke nok at indvandrere/flygtninge får arbejde, som modsvarer deres kvalifikationer, arbejdspladsen skal også behandle alle sine medarbejdere ens uanset køn og baggrund. Det skal være muligt for indvandrer/flygtningen, at komme i arbejde uden at skulle assimilere sig. Integrationsprocessen på arbejdsmarkedet bør analyseres og udvikles yderligere, så der faktisk er tale om en integration af både danskere og indvandrere/flygtninge ikke en ensidig assimilation af indvandrere/flygtninge i Danmark.

Litteraturfortegnelse

Statistik

Catinét, 2003: *Integrationsstatus 1999-2003*. København: Catinét.

Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration, 2003: *Årbog om udlændinge i Danmark 2003 – Status og udvikling*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Ministeriet for Flygtningen, Indvandrere og Integration, 2004: *Årbog om udlændinge i Danmark 2004 – Status og udvikling*. København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Afhandlinger, artikler, rapporter m.m

Bjørn, Niels Henning, Pedersen, Dorthe Agerlund & Rasmussen, Lene Kofoed, 2003: *Somaliere og det danske arbejdsmarked – om netværk, kommunikation og integration*. Socialforskningsinstituttet. Etniske minoriteter. Arbejdsrapport 13:2003.

Castaneda, Antonio: *Iraks parlament vælger sunnimuslim til formand*. Politiken 4/4/2005, s.10.

Dansk flygtningehjælp 2002: *Irak: Flygtninge, baggrund, historie*.

Haarder, Bertel, 2002: *Integration er hårdt arbejde*. Kronik i Politiken 05/03/2002.

Hansen, Finn Kenneth & Hansen, Henning, 2004: *Starthjælp og introduktionsydelse – Hvordan virker ydelserne?* København: CASA.

Jakobsen, Vibeke, 2000: *Marginalisering og integration? Indvandrere på det danske arbejdsmarked 1980-1996*. Tidsskrift for arbejdsliv nr. 2.

Moes, Mette & Thomsen, Margit Helle, 2002: *Kompetencer mellem kulturalisering og mangfoldighed. Om brugen og bedømmelsen af etniske minoriteters kompetencer og ressourcer på det danske arbejdsmarked*. AMID Working Paper Series 9/2002

Pedersen, Peder, 2002: *Arbejdsmarkedsintegration, arbejdsmarkedspolitik og overførselsindkomster – forskningsmæssig viden om immigration fra mindre udviklede lande siden 1980*. Aarhus: AMID Working paper Series 7/2002.

Stenum, Helle, 1998: *Blåstempling af diskrimination*. Lederen i MS-revy, 5/98.

Villadsen, Kasper, 2004: *Filantropiens genkomst. –Medborgerskab, fællesskab og frihed under ombrydning?* Dansk Sociologi, nr. 1/15 maj 2004.

Bøger

Arnove, Anthony (Editor), 2000: *Iraq under siege. The deadly impact of sanctions and war*. London: Pluto Press.

Borjas, Geroge J (Editor) 2000: *Issues in the Economics of Immigration*. Chicago and London: The University of Chicago Press.

Brettell, Caroline & Hollifield, James (Editor) (2000): *Migration theory: Talking Across Disciplines*. New York and London: Routledge.

Brinton, Mary C & Nee, Victor (Editors), 1998/2001: *The New Institutionalism in Sociology*. California: Stanford University Press.

Field, John, 2003: *Social Capital*. London & New York: Routledge.

Halvorsen, Knut, 1992: *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Lundh, Christer m.fl, 2002: *Arbete? Var god dröj! Invandrere i välfärdssamhället*. Stockholm: SNS Förlag

Lundquist, Lennart, 1993/2001: *Det vetenskapliga studiet av politik* . Lund: Studentlitteratur.

Miles, Robert, 1989/1995: *Racism*. London and New York: Routledge.

Mlekov, Katarina & Widell, Gill, 2003: *Hur vi möter mångfalden på arbetsplatsen?*. Lund: Studentlitteratur.

Patel, Runa & Tebelius, Ulla (Red.), 1987/1997: *Grundbok i forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Portes, Alejandro (Editor), 1995: *The economic Sociology of immigration: Essays on the networks, Ethnicity and Entrepreneurship*. New York: Russell Sage Foundation.

Salih, Khaled, 2003: *Världspolitikens Dagsfrågor 2003. IRAK mellan fruktan och frihet*. Stockholm: Utrikespolitiska institutet

Svensson, Per-Gunnar & Starrin, Bengt (red.), 1996/2004: *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Internetkilder

www.bm.dk/flygtninge_indvandrere/udlaendingepakken/udlaendingeudspil.asp, 10-04-2005

www.dr.dk/nyheder/indland, 09-11-2004

www.dst.dk/ 10-05-2005

www.Landguiden.se/Irak/Aktuellpolitik.2004, 24-11-2004, 03-03-2005

www.irakisknetwork.dk, 02-01-2005

Andre kilder

Interview med informanter, optaget på kassettebånd, mærkede med interviewnummer:

I1, Interview d. 03-12-2004

I2, Interview d. 04-03-2005

I3, Interview d. 04-03-2005

I4, Interview d. 16-03-2005

I5, Interview d. 31-03-2005

I6, Interview d. 31-03-2005

I7, Interview d. 01-04-2005

I8, Interview d. 04-04-2005

I9, Interview d. 06-04-2005

I10, Interview d.06-04-2005

I11, Interview d.07-04-2005

I12, Interview d.16-04-2005

I13, Interview d.16-04-2005

I14, Interview d.16-04-2005

I15, Interview d.17-04-2005

I16, Interview d.17-04-2005