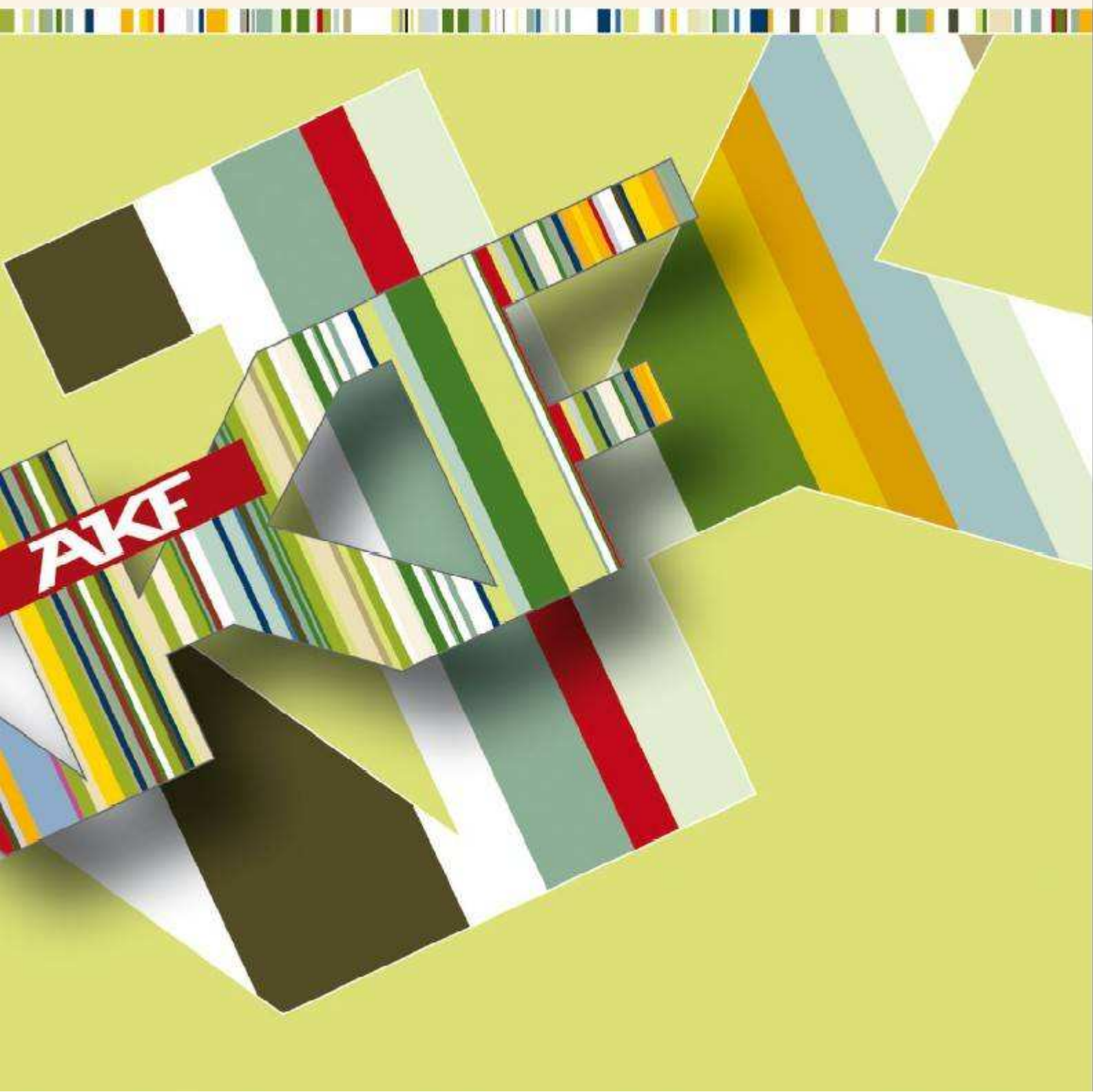


Dorte Caswell, Helle Bendix Lauritsen og Kræn Blume Jensen

Familieforsørgede indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet

– Kortfattet rapport



»Familieforsørgede indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet – Kortfattet rapport«
kan downloades fra hjemmesiden www.akf.dk
eller fås ved henvendelse til:

AKF

Nyropsgade 37

1602 København V

Telefon: 43 33 34 00

Fax: 43 33 34 01

E-mail: akf@akf.dk

© 2008 AKF og forfatterne

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller
og citater er tilladt med tydelig kildeangivelse
Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller
henviser til nærværende, bedes sendt til AKF.

© Omslag: Phonowork, Lars Degnbol

Forlag: AKF

ISBN trykt version: 978-87-7509-876-7

ISBN elektronisk version: 978-87-7509-877-4

i: \forlaget\kbj\indvandrerkvinder\rapport\kortfattet_rapport.doc

November 2008

AKF, Anvendt KommunalForskning

AKF har til formål at gennemføre
og formidle samfundsforskning af
relevans for det offentlige og især for
regioner og kommuner.

AKF's bestyrelse:

Adm. direktør Peter Gorm Hansen (formand), KL

Adm. direktør Per Okkels (næstformand), Danske Regioner

Afdelingschef Birgitte Olesen, Velfærdsministeriet.

Fungerende afdelingschef Ib Valsborg, Finansministeriet

Afdelingschef Anders Lynge Madsen, Velfærdsministeriet

Kontorchef Helle Osmer Clausen, Beskæftigelsesministeriet

Kommunaldirektør Marius Ibsen, Gladsaxe Kommune

Professor Poul Erik Mouritzen, Syddansk Universitet

Professor Birgitte Sloth, Syddansk Universitet

AKF's ledelse:

Direktør Mette Wier

Vicedirektør Hans Hummelgaard

Administrationschef Per Schrøder

Forskningschef Olaf Rieper

Forord

Formålet med undersøgelsen er at sætte fokus på kvindelige indvandrere, som hverken er i beskæftigelse eller modtager offentlige overførselsindkomster. Undersøgelsen er udført af AKF, finansieret af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, og den er gennemført og afrapporteret i perioden oktober 2007 – oktober 2008.

Der har i undersøgelsen været fokus på barrierer og muligheder for beskæftigelse og uddannelse blandt familieforsørgede indvandrerkvinder. Samtidig belyser undersøgelsen den kommunale indsats over for gruppen. Sidstnævnte skal især ses i lyset af de muligheder, kommunerne siden 2004 har fået for at iværksætte en indsats over for gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder.

Undersøgelsen bygger på både kvalitative og kvantitative analyser. Der er blevet lagt stor vægt på at dyrke samspillet mellem kvantitative og kvalitative metoder og udnytte den synergi, der opstår i dette samspil. De kvantitative analyser bygger på AKF's registerbaserede datamateriale hos Danmarks Statistik, mens de kvalitative analyser bygger på kvalitative interview med ledere, sagsbehandlere og indvandrerkvinder i fire udvalgte kommuner.

Undersøgelsen er gennemført af forsker Dorte Caswell, praktikant Helle Bendix Lauritsen og seniorforsker Kræn Blume Jensen, hvor sidstnævnte har været projektleder.

Rapporten bygger på et mere detaljeret arbejdspapir med titlen "Familieforsørgede indvandrerkvinders muligheder for beskæftigelse og uddannelse". Arbejdspapiret er tilgængeligt på AKF's hjemmeside www.akf.dk.

Kræn Blume Jensen

November 2008

Indhold

1	Undersøgelsens formål og baggrund	5
2	Datamaterialet og den empiriske metode	7
3	De familieforsørgede indvandrerkvinder – antal og omfang	9
4	Hvad kendetegner de familieforsørgede indvandrerkvinder?	11
5	Kvalifikationer og barrierer i forhold til videre uddannelse	15
6	Beskæftigelse og barrierer i forhold til beskæftigelse.....	17
7	Hvad motiverer de familieforsørgede kvinder til beskæftigelse?	20
8	Den kommunale indsats over for målgruppen	22
9	Konklusioner og anbefalinger	25
	Litteratur	26
	Noter.....	27

1 Undersøgelsens formål og baggrund

I Danmark findes en relativ stor gruppe af indvandrerkvinder, som hverken er i beskæftigelse eller modtager overførselsindkomster. Formålet med undersøgelsen er at sætte fokus på denne gruppe af kvindelige indvandrere og især deres muligheder og barrierer for beskæftigelse og uddannelse. Denne gruppe af kvindelige indvandrere betegnes i det følgende som *familieforsørgede indvandrerkvinder*¹, idet kvinderne bliver forsørget af andre, dvs. af enten ægtefæller, børn eller andre familiemedlemmer.

Der har i forskningsmæssig henseende ikke tidligere været specifikt fokus på gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder. Samtidig er der siden 1999 kommet en række supplerende bestemmelser i udlændingeloven, som har betydning for netop denne gruppe. Det gælder blandt andet indførelsen af 24-års-reglen og skærpelsen af forsørgelseskravet i 2002, som har medført en ny sammensætning af gruppen af familieforsørgede. 24-års-reglen har betydet en ældre og mere uddannet/erfaren gruppe, mens forsørgelseskravet der stilles til den herboende ægtefælle, blandt andet betyder, at den familiesammenførte ægtefælle ikke modtager offentlige ydelser efter integrationsloven eller aktivloven i forbindelse med deres ophold i Danmark.²

På samme vis er der i forhold til den kommunale indsats over for gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder sket en række centrale lovændringer hhv. 1. marts og 1. juni 2004. Siden da har det været muligt for kommunerne at give tilbud til familieforsørgede i form af ansættelse med løntilskud, virksomhedspraktik og støtte til mentorfunktion og modtage fuld tilskud fra staten for omkostninger forbundet hermed³. Disse lovændringer benævnes i det følgende som *"Kan-bestemmelserne"*. Disse "kan-bestemmelser" giver kommunerne mulighed for at tilbyde en indsats, der ligger ud over den indsats, som kommunerne *skal* tilbyde nyankomne flygtninge og indvandrere i form af et introduktionsprogram på op til tre år, der som minimum indeholder danskuddannelse, herunder undervisning i dansk kultur og samfundsforhold. En række af kan-bestemmelserne udspringer af integrationsloven og kan derfor fuldt udstrækning tilbydes til personer omfattet af integrationsloven. Ydermere har kommunerne fra 1. marts 2007 fået yderligere udvidede muligheder for at give tilbud til familieforsørgede, i den forstand at hele tilbudsviften inden for beskæftigelsesindsatsen kan benyttes, herunder også vejledning og opkvalificering og modtage fuldt tilskud fra staten⁴. Tilsvarende fik kommunerne også mulighed for at anvende tilbudsviften i beskæftigelsesloven og ægtefæller som har været her mere end tre år, fik fra det tidspunkt dermed også mulighed for at modtage tilbud. Kommunerne har kunnet hjemtage tilskud i op til ni måneder. Set i det lys, er det relevant at undersøge, om kommunerne har draget fordel af disse nye muligheder, og ikke mindst om det har haft en betydning for de familieforsørgede indvandrerkvinder.

Udgangspunktet for undersøgelsen er, at der ikke tidligere har været forskningsmæssigt fokus på gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder. Samtidig har der været foretaget en række lovændringer af betydning for gruppen, hvilket giver anledning til at inkludere den kommunale indsats i undersøgelsen. Undersøgelsen bidrager med en grundig beskrivelse af gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder især med henblik på at afdække deres barrierer og muligheder i forhold til beskæftigelse og uddannelse og den indsats, kommunerne iværksætter. Konkret besvarer undersøgelsen følgende spørgsmål:

- Hvad kendetegner gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder? I hvilket omfang har/får disse kvinder uddannelse og beskæftigelse? Hvilken type uddannelse og beskæftigelse er der tale om? Og hvad motiverer dem i den retning?
- Hvilken integrations- og beskæftigelsesindsats er rettet mod de familieforsørgede kvinder, og hvilken betydning har den?

Undersøgelsen fokuserer alene på indvandrerkvinder i aldersgruppen 25-66 år blandt første-generationsindvandrere med oprindelsesland uden for Vesteuropa og Nordamerika og den baserer sig på både kvalitative og kvantitative analyser. De kvantitative analyser bygger på AKF's registerbaserede datamateriale hos Danmarks Statistik, mens de kvalitative analyser bygger på kvalitative interview med ledere, sagsbehandlere og indvandrerkvinder i fire udvalgte kommuner. Undersøgelsen er gennemført i perioden oktober 2007 til oktober 2008 og er foretaget på baggrund af et offentligt udbud udsendt af Integrationsministeriet.

Den resterende del af rapporten er opbygget som følger. I kapitel 2 gives en beskrivelse datamaterialet og den empiriske metode, mens kapitel 3 og 4 sætter fokus på omfanget af familieforsørgede indvandrerkvinder, og hvad der kendetegner dem. Kapitel 5 sætter fokus på deres kvalifikationer og barrierer i forhold til uddannelse, mens kapitel 6 sætter fokus på deres beskæftigelse. I kapitler 7 beskrives hvad der motiverer familieforsørgede indvandrerkvinder til beskæftigelse, mens kapitel 8 stiller skarpt på den kommunale indsats over for gruppen. I kapitel 9 gives en opsummering, der sammenfattes i en række anbefalinger i relation til den fremtidige indsats over for gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder.

2 Datamaterialet og den empiriske metode

De spørgsmål, som rejses i undersøgelsen, belyses på baggrund af både kvalitative og kvantitative metoder med udgangspunkt i både et kvalitativt og et kvantitativt datamateriale. Det kvantitative registerbaserede datamateriale bygger på oplysninger for perioden 1997-2005. De kvantitative analyser er anvendt med henblik på en overordnet beskrivelse af omfanget af familieforsørgede indvandrerkvinder, hvad der karakteriserer dem, og hvorledes det går dem efterfølgende, samt til at beskrive omfanget og karakteren af den indsats, som kommunen retter mod dem. Samtidig er der estimeret statistiske modeller med henblik på at belyse, hvad der karakteriserer de familieforsørgede, og hvad der efterfølgende påvirker deres sandsynlighed for at forblive familieforsørget samt deres sandsynlighed for at opnå beskæftigelse eller at komme i gang med en uddannelse. Der estimeres også statistiske modeller med henblik på at belyse betydningen af arbejdsmarkedsforanstaltninger og danskundervisning for de familieforsørgedes chancer for beskæftigelse og uddannelse.

De kvantitative analyser er endvidere brugt til at pege på fire kommuner som efterfølgende har deltaget i den kvalitative del af undersøgelsen, hhv. Århus, Odense, Ishøj og Gladsaxe. De fire kommuner er udvalgt ud fra, at antallet af familieforsørgede kvinder i kommunen har en vis størrelse, og at den indsats, de familieforsørgede kvinder modtager eller har modtaget, har haft et vist omfang.

I de fire kommuner er gennemført interview med ledere, sagsbehandlere og andre kommunale nøglemedarbejdere i relation til integrationsindsatsen med henblik på at belyse karakteren og omfanget af den indsats, der er iværksat. Datamaterialet til den kvalitative del af undersøgelsen er indsamlet i løbet af første halvdel af 2008. De kvalitative interview med nøglemedarbejdere i de fire udvalgte kommuner blev foretaget på baggrund af en spørgeramme udarbejdet med henblik på at belyse de problemstillinger, som rapporten fokuserer på. Spørgerammen blev opbygget omkring tematikker som: organisering af integrationsindsats, arbejdet med målgruppen, målgruppens karakteristika samt særlige metoder og redskaber i indsatsen, dvs. temaer som samlet belyser kommunens grad og karakter af fokus på målgruppen.

Samtidig er der i hver af de fire kommuner gennemført interview med tidligere familieforsørgede indvandrerkvinder for at opnå en indsigt i, hvorledes de har oplevet deres muligheder i forhold til uddannelse og beskæftigelse, hvordan de opfatter den kommunale indsats, de har mødt, og hvilken betydning den har haft for dem. Interviewene med indvandrerkvinderne blev foretaget på baggrund af en spørgeramme udarbejdet med henblik på at belyse de problemstillinger som rapporten fokuserer på. Spørgerammen blev opbygget omkring tematikker som baggrund, motivation, arbejdsliv/familieliv, socialt netværk, kompetencer/uddannelse, kontakt til kommunen samt tilbud/indsats. Udvalgelsen af de indvandrerkvinder, der skulle deltage i de kvalitative interview, blev foretaget med henblik på at tilgodese en række kriterier, der fremstod som centrale på baggrund af de gennemførte kvalitative interview med kommunale nøglemedarbejdere. Kriterierne involverede aspekter omkring oprindelseslande, dansk partner, alder, indvandringstidspunkt, uddannelse fra hjemlandet, indplaceringsniveau på danskuddannelse og aktuel beskæftigelsessituation⁵.

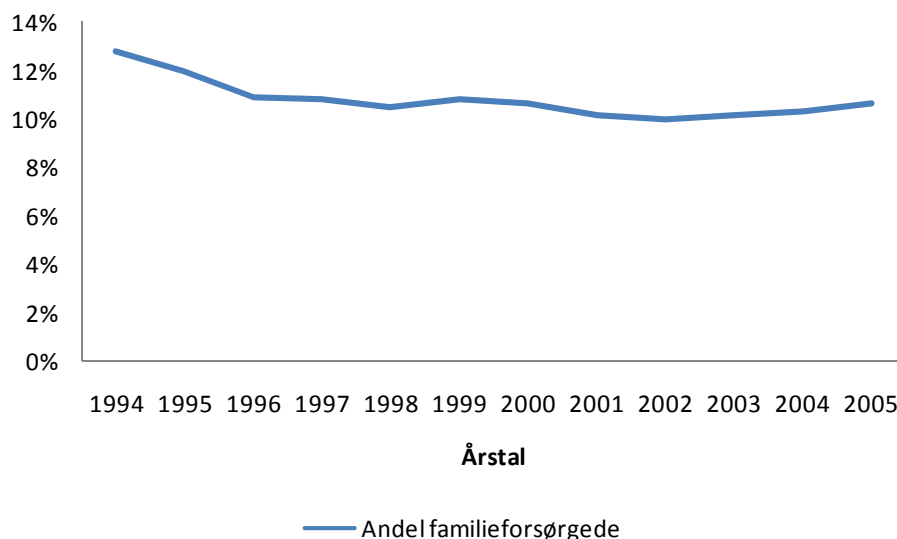
Målet med rekrutteringen har som udgangspunkt været, at kvinderne skulle være relevante for undersøgelsens fokus og spørgsmål – det vil sige kvinder, som for størstedelens vedkommende har overskredet barrierer i forbindelse med deres indtræden på arbejdsmarkedet. Arbejdet med at finde frem til sådanne kvinder er foregået i tæt samarbejde med de kommunale nøglemedarbejdere på grund af af vores manglende direkte adgang til målgruppen.

Nøglemedarbejderne har således taget den første kontakt til indvandrerkvinderne og efterfølgende videregivet kontakten. Rekrutteringsprocessen har derfor været afhængig af nøglemedarbejderes tid og ressourcer til at indgå i rekrutteringsarbejdet samt deres kontaktflade i forhold til at opnå og tage den direkte kontakt til kvinderne. Idet rekrutteringen er foregået blandt de kvinder, som nøglemedarbejderen kan formodes at have haft nemmest ved at få fat på, eksisterer der en mulig bias i gruppens sammensætning. Desuden er rekrutteringen foregået blandt kvinder, som har udvist interesse i at deltage og fortælle deres historie. Rekrutteringen er dermed selektiv i både udgangspunkt og resultat⁶ og kan have resulteret i, at de indvandrerkvinder, der har deltaget i de kvalitative interview, har været mere ressourcestærke end gennemsnittet.

3 De familieforsørgede indvandrerkvinder – antal og omfang

Igennem den periode, som den kvantitative del af undersøgelsen omfatter, er antallet af kvinder i Danmark med en anden etnisk baggrund end dansk steget ganske markant. Hvis der alene fokuseres på den gruppe, der er i fokus i undersøgelsen, dvs. indvandrerkvinder i aldersgruppen 25-66 år blandt førstegenerationsindvandrere med oprindelsesland uden for Vesteuropa og Nordamerika, er denne gruppe steget i antal fra ca. 50.000 personer i 1995 til ca. 93.000 personer i 2005. Trods denne stigning i antallet af indvandrere viser undersøgelsen, at andelen af familieforsørgede indvandrerkvinder er relativt konstant fra 1996 og frem – nemlig omkring 11 % (svarende til ca. 6.700 personer i 1997 og ca. 9.900 i 2005). Dette fremgår af figur 3.1.

Figur 3.1 Andelen af familieforsørgede i grundpopulationen 1994-2005



Kilde: Egne kørsler på baggrund af AKF's registre.

Bem.: Grundpopulationen er førstegenerationsindvandrerkvinder i alderen 25-66 år, som har oprindelsesland uden for Vesteuropa og Nordamerika.

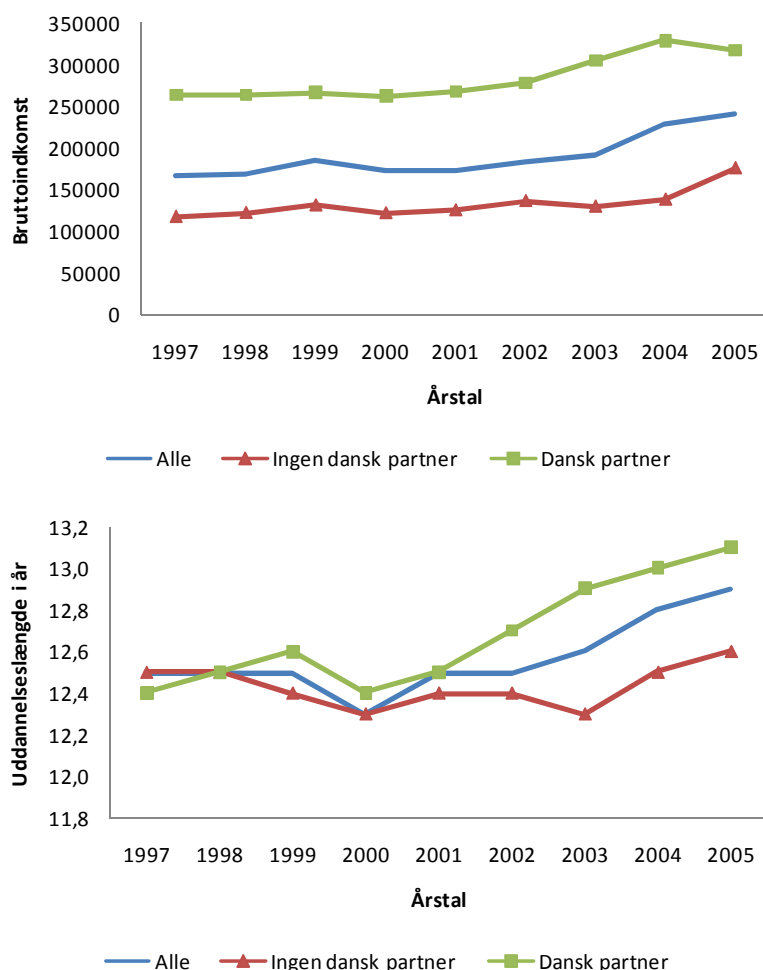
Trods den konstante andel, er der dog store forskelle landegrupperne imellem. Mens kvinder fra Tyrkiet har en relativ lav og faldende andel (7% i 2005 svarende til ca. 800 personer), gør det modsatte sig gældende for kvinder fra Pakistan, hvor andelen er ganske høj og næsten konstant (omkring 22% svarende til ca. 790 personer i 2005). For så vidt angår kvinder fra de udvalgte tidligere østlande, havde kvinder fra Baltikum og Rusland oprindeligt en meget stor andel af familieforsørgede (omkring 40% i 1995), men andelen er siden faldet markant, om end den stadig er ganske høj (omkring 20% i 2005 svarende til hhv. ca. 340 personer fra Baltikum og ca. 600 fra Rusland). En del af dette skyldes, at disse indvandrergrupper har haft en relativ stor tilstrømning af nye indvandrere hen over perioden, mens det ikke har været tilfældet for gruppen af indvandrere fra Polen⁷. Blandt indvandrerkvinder fra Polen har andelen været omtrent konstant (omkring 10% i svarende til ca. 520 personer i 2005). De nyankomne indvandrere i disse indvandrergrupper er altså i mindre udstrækning familieforsørgede og har dermed været med til at reducere andelen af familieforsørgede i gruppen. Tilsvarende er der blandt indvandrere fra Thailand og Filippinerne sket en stigning i antallet af personer i

grundpopulationen henover perioden fra 1995-2005⁸. Som det var tilfældet blandt indvandrere fra Baltikum og Rusland, har andelen af familieforsørgede blandt indvandrere fra Thailand været faldende fra 1995 (28%) til 2005 (17% svarende til lidt over 800 personer), mens den har været omtrent konstant blandt indvandrere fra Filippinerne (ca. 12% svarende til ca. 620 personer i 2005) dog med en stigende tendens efter 2003.

4 Hvad kendetegner de familieforsørgede indvandrerkvinder?

Overordnet set kan gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder inddeles i to undergrupper. Den første undergruppe er relativt nyankomne indvandrerkvinder fra eksempelvis de tidligere østlande med et vist kvalifikationsniveau og ofte (men ikke altid) med en dansk partner. Den anden undergruppe er indvandrerkvinder fra de mere traditionelle gæstearbejderlande, der er indvandret for lidt længere tid siden og har ringere kvalifikationer og kun sjældent en dansk partner. En del af forklaringen på denne udkrystallisering i to identificerbare grupper er bl.a. de skærpede regler for familiesammenføring i 2002, hvor en herboende dansker/indvandrer pålægges forsørgelseskrav i forhold til en eventuel familiesammenført indvandrer. Det har medført, at de herboende danskere/indvandrere, som siden 2002 har fået en familiesammenført ægtefælle til landet, i gennemsnit haft både højere uddannelse og højere indkomst end tidligere. At det er tilfældet dokumenteres i figur 4.1.

Figur 4.1 Gennemsnitlig bruttoindkomst og uddannelseslængde målt i år hos de nyindvandrede kvinders herboende partnere i årene 1997-2005



Kilde: Kørsler på baggrund af AKF's registre.

Bem.: Uddannelses- og indkomstniveau hos den herboende ægtefælle, som den familiesammenførte ægtefælle familiesammenføres til.

Som figur 4.1 viser, har både indkomst- og uddannelsesniveauet hos den herboende ægtefælle været stigende, især efter 2002 – og det gælder især, hvis den herboende ægtefælle er dansker. Der er med andre ord sket et ressourcemæssigt skifte blandt de herboende danskere/indvandrere siden 2002. Dette ressourcemæssige skift bekræftes også af de kommunale nøglemedarbejdere. I beskrivelsen af de familieforsørgede indvandrerkvinder identificerer de især to skillelinjer, som de oplever, har betydning for kvindernes ressourcer.

Første skillelinje: før versus nu

Den *første* skillelinje, som de kommunale nøglemedarbejdere nævner, handler om før versus nu, med udgangspunkt i de strammede regler for familiesammenføring, der, som nævnt ovenfor, har medført en selektion af, hvem der har mulighed for at få en hustru til landet. Dette har igen betydning for, hvilke ressourcer den familiesammenførte kvinde kommer til Danmark med. Der findes en bred international litteratur, der peger på, at resourcestærke personer finder sammen med partnere, der har ressourcer på samme niveau som dem selv. Nielsen & Svarer (2008) argumenterer for, at dette især gør sig gældende med hensyn til uddannelse, mens sociologer argumenterer for, at det rækker langt ud over uddannelse (Bourdieu, 1984). Tidligere danske undersøgelser har peget på, at forsørgelseskravet har medført, at familiesammenføringerne sker blandt mere veletablerede indvandrere, og gruppen af familieforsørgede er således blevet mere resourcestærk i form af en stærkere erhvervs- og uddannelsesmæssig baggrund, motivation for at lære dansk, arbejde eller få en uddannelse, kendskab til internationalt sprog mv. (Videnscenter for kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere, 2006). Efter starthjælpens indførelse og forsørgelseskravet i 2002 er der således i de senere år ankommet en større gruppe af indvandrere, der forsørger sig selv uden at være i job (Rockwool Fondens Forskningsenhed, 2007).

Anden skillelinje: ung versus gammel

Den *anden* skillelinje handler om de familieforsørgede indvandrerkvinders alder. Her beskriver de kommunale nøglemedarbejdere, at ”de unge har en anden dynamik og power”, og at det har betydning for kvindernes evne til at lære dansk, at ”jo friskere hjernerne er, desto hurtigere kommer de igennem”. Der er altså en oplevelse af, at det er en ressource i forhold til integrationen i Danmark, at kvinderne er relativt unge, når de kommer hertil. En del af denne opdeling i ung versus gammel opleves som knyttet særligt til de arabiske kvinder. De beskrives af en medarbejder således:

De arabiske kvinder, der har rimelig uddannelse, farer lige igennem og er meget ambitiøse, specielt de unge mellem 24 og 30. De har en anden selvbevidsthed end de gamle generationer.

Disse to skillelinjer bidrager til en overordnet opdeling af gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder.

Men også andre ting spiller en rolle

Den statistiske analyse af, hvad der kendetegner de familieforsørgede indvandrerkvinder, afslørede endvidere, at også andre ting spiller en rolle. Det gælder blandt andet sammensætningen af den husstand, de familieforsørgede bor i. Det centrale begreb er i den forbindelse husstandens *forsørgerpotentialer*. En stor husstand med flere voksne har et større forsørgerpotentialer, idet flere har mulighed for at oppebære en indkomst og dermed bidrage til husstandens økonomi, end hvis man sammenligner med store husstande, hvor størrelsen er drevet af en stor børneflokk. En stor børneflokk øger nok behovet for en hjemmegående ægtefælle,

men øger altså ikke husstandens forsørgerpotentiale. Resultaterne viser da også, at det samlede antal personer i husstanden øger sandsynligheden for at være familieforsørget, mens antallet af børn i sig selv mindsker sandsynligheden. Husstandens forsørgerpotentiale kan også være med til at forklare, at ganske mange familieforsørgede indvandrerkvinder har en dansk partner, idet danskere typisk har en højere beskæftigelsesfrekvens og indtægt end indvandre-re.

Den statistiske analyse afslørede også, at der var relativt store forskelle de enkelte landegrupper imellem. Indvandrerkvinder fra Pakistan er den gruppe, der oplever den største sandsynlighed for at være familieforsørget, men også indvandrere fra Thailand oplever en stor sandsynlighed. Den gruppe, der oplever den mindste sandsynlighed for at være familieforsørget, er indvandrerkvinder fra Baltikum, men også indvandrerkvinder fra Tyrkiet og Iran oplever en relativ lille sandsynlighed. Derudover har det også betydning for sandsynligheden for familieforsørgelse, hvor lang tid kvinden har været i Danmark. Kort tid i landet betyder øget sandsynlighed for at være familieforsørget.

Kvalifikationer i form af uddannelse og erhvervserfaring

Også kvalifikationer i form af uddannelse og erhvervserfaring spiller en rolle, hvor erhvervserfaring opnået på det danske arbejdsmarked mindsker sandsynligheden for at være familieforsørget. Derimod peger den statistiske analyse på, at en høj uddannelse faktisk øger risikoen for at være familieforsørget, og der kan være flere forklaringer på dette umiddelbart lidt paradoksale resultat. En forklaring kan være, at resultatet er et udtryk for det skifte, der har været igennem de senere år, der går i retning af, at både de herboende danskere og indvandrere, som får en familiesammenført ægtefælle til landet, men også de familiesammenførte ægtefæller er mere ressourcestærke, end det var tilfældet tidligere. Denne ressourcestyrke giver bedre mulighed for at være familieforsørget for den familiesammenførte ægtefælle, mens den pågældende venter på, at det rette job dukker op. Og jo højere uddannelsesniveaue er, desto længere tid er den enkelte måske tilbøjelig til at vente for ikke at blive beskæftiget i job, som de opfatter sig overkvalificeret til. Samtidig kan et højt uddannelsesniveau fra hjemlandet⁹ påvirke den enkelte indvandrer kvinde i forhold til overvejelser omkring opkvalificering eller genuddannelse her i Danmark.

Undersøgelsen viser, at blandt de indvandrerkvinder, der er familieforsørgede, vælger en del efterfølgende at opkvalificere sig, dvs. forlænge uddannelseslængden eller genuddanne sig, dvs. erstatte en udenlandsk uddannelse med en dansk uddannelse af kortere varighed. Andelen er dog ikke voldsom. Blandt de indvandrerkvinder, som er familieforsørgede i 1997, har 3,5% opkvalificeret sig i perioden frem til 2005, mens 3,3% har genuddannet sig. Analyserne i rapporten peger samstemmende på, at tilpasning af kvalifikationer til det danske arbejdsmarked i form af opkvalificering eller genuddannelse mindsker sandsynligheden for senere hen at være familieforsørget og øger sandsynligheden for at opnå et vist beskæftigelsesomfang. Der er dog stor forskel på, i hvilket omfang kvinderne vælger at tilpasse deres kvalifikationer. Især blandt indvandrerkvinder fra Baltikum og Rusland, der ofte har en dansk partner, er opkvalificering og genuddannelse udbredt, mens det kun sker i meget ringe omfang blandt indvandrerkvinder fra Tyrkiet og især Pakistan.

Forklaringen på, at så relativt få har tilpasset deres kvalifikationer til det danske arbejdsmarked, skal findes i en række barrierer i forhold til uddannelse, som den enkelte indvandrer kvinde står overfor. En barriere, som de kvalitative analyser peger på, er den implicitte devaluering af års flid lagt på uddannelsesinstitutioner i hjemlandet. Accepten af, at ens medbragte kvalifikationer ikke tillægges den værdi, som den enkelte indvandrer kvinde selv føler, kvalifikationer har, kan være stærkt demotiverende i forhold til en eventuel opkvalificering og måske især genuddannelse. I forhold til uddannelse fra hjemlandet er der mulig-

hed for at få medbragte uddannelsespapirer vurderet gennem CIRIUS10. Denne formelle anerkendelse af uddannelse er dog ikke nødvendigvis ensbetydende med, at uddannelsesniveauet reelt anerkendes fra arbejdsmarkedets side. I det følgende afsnit beskrives kvalifikationer nærmere, og hvorledes de i sig selv kan udgøre en barriere i forhold til det danske arbejdsmarked for de familieforsørgede indvandrerkvinder.

5 Kvalifikationer og barrierer i forhold til videre uddannelse

Som det fremgik af ovenstående afsnit, pegede de kvantitative analyser på, at indvandrerkvinder med et højere uddannelsesniveau havde en større tilbøjelighed til at være familieforsørgede. Det skyldes, at der er særlige udfordringer for den gruppe af kvinder, som kommer til Danmark medbringende en uddannelse. Her kan hentes inspiration i Liversage (2005, 2006), der i sin forskning har beskrevet forskellige fortællinger, som kan genkendes i forhold til indvandreres veje ind i (og uden for) arbejdsmarkedet.

En fortælling handler om *opstigning*. I herværende undersøgelse kan vi finde en sådan fortælling i to af kvindernes historier. De beskriver begge deres position på arbejdsmarkedet, som ”på vej et andet sted hen”. Da undersøgelsens interview udgør øjebliksbilleder af disse kvinders aktuelle situation, kan vi af gode grunde ikke vise, hvorvidt der virkelig er tale om et skridt på vejen mod en bedre position på arbejdsmarkedet. *DÅ* har en uddannelse fra Rumænien som ingeniør. Hun er i virkeligheden udmærket tilfreds med ikke længere at skulle arbejde med netop det specialområde, som hendes uddannelse giver adgang til (metalog), men ønsker samtidig at finde en position på arbejdsmarkedet, der kan udfordre hende fagligt, om end ikke direkte koblet an til hendes uddannelsesmæssige kvalifikationer. Hun arbejder p.t. i ALDI og har tidligere arbejdet i Bilka, hvor hun startede i jobtræning som en del af et kommunalt projekt, der blandt andet indebar dansk sprogundervisning på arbejdspladsen mv. Den anden kvinde *IÅ* er fra Peru og uddannet inden for bankverdenen med mange års erfaring fra et internationalt kontor, der arbejdede med eksport og import. Hun arbejder p.t. i et vikariat tre timer dagligt hos Nykredit, hvor hun varetager forskellige administrative opgaver.

Jeg er rigtig glad for det, for jeg har fået muligheden for at lære en masse nye ting og nye ord, og så hvordan man arbejder på kontor. Måske kan jeg blive der efter de seks måneder.

Hun er af den klare overbevisning, at hendes medbragte kvalifikationer kan bruges bedre end i en ufaglært jobfunktion, og hendes nuværende vikariatstilling repræsenterer et skridt i den rigtige retning. Hun er dog realistisk omkring brugen af hendes medbragte kvalifikationer:

Jeg tror, det er umuligt for mig at finde det job, jeg rigtig gerne vil have, fx import-eksport i en bank. Men jeg har ikke lyst til at tage fx et rengøringsjob.

En anden fortælling i forhold til de højtuddannede indvandrerkvinder handler om *genuddannelse*. To af kvinderne i det kvalitative materiale har en sådan fortælling. De kommer begge fra Filippinerne og har en universitetsuddannelse fra hjemlandet. Den første kvinde *MO* har en universitetsuddannelse i jura, men overvejer p.t. at søge ind på Den Sociale Højskole i Danmark for at uddanne sig til socialrådgiver. Hun fortæller, at hun forestiller sig, at hendes interesse for blandt andet familieret kan udfoldes her. Indtil videre arbejder hun som afløser i et rengøringsfirma. Den anden kvinde *RI* har en it-uddannelse, som hun selv tænker er delvist forældet, da det er fem år siden, hun tog den. Hun arbejder nu som assistent i et køkken, men vil gerne læse videre på universitetet. Ingen af disse kvinder har rent faktisk påbegyndt disse uddannelser i Danmark, så ligesom tilfældet var i forhold til opstigning, kan vi ikke konkludere, at disse kvinder vil gennemføre de påtænkte uddannelser i Danmark. Men deres overvejelser er alligevel interessante, fordi der er en lang række ting på spil i deres overvejelser for og imod en uddannelse i Danmark.

Både sproglige og tidsmæssige faktorer spiller en rolle i kvindernes uddannelsesmæssige overvejelser. Sproglige fordi de fleste har en usikkerhed omkring, hvorvidt deres danske er godt nok til, at de vil kunne gennemføre den ønskede uddannelse. Og tidsmæssige fordi kvinder jo tidligst kommer til Danmark, når de er 24 og dermed, ifølge det kvalitative materiale, i nogle tilfælde fravælger en længerevarende uddannelse ud fra en betragtning om, at de vil være for gamle, inden de bliver færdige, og at uddannelsen ikke garanterer, at de har arbejde efterfølgende. De to kvinder, der er nævnt ovenfor, var 24-25 år da de kom til Danmark og er nu i slutningen af 20'erne. Et andet tema omkring det at tage en ny uddannelse i Danmark er, at det samtidig kan opleves som en devaluering af de kompetencer og den uddannelse, man har med fra hjemlandet (Liversage, 2005). *MO* har til dels denne bekymring, men hun anerkender samtidig, at den juridiske viden, hun har fra Filippinerne, ikke uden problemer kan overføres til en dansk kontekst.

For de familieforsørgede indvandrerkvinder, der har en uddannelse fra hjemlandet, er der altså mange veje ind på og desværre også væk fra det danske arbejdsmarked¹¹. En af de overvejelser, som kan følge af ovenstående analyse, er den rolle, alder spiller i forhold til, hvilken vej den enkelte kvinde får eller tager. Når alder spiller en rolle, er det blandt andet fordi, de kvinder, der kommer til Danmark i deres unge år, bedre kan "tillade sig" at bruge tid på "genuddannelse" eller "opstigning". Derimod oplever nogle af de kvinder, der er kommet hertil i en mere moden alder, at de ikke har så meget tid at give af. Samtidig spiller det også en rolle for flere af disse kvinder, at deres identitet i højere grad end de unge er knyttet an til det at have en bestemt position på arbejdsmarkedet, og at de kan opleve, at et tilvalg af ny uddannelse eller alternative kompetencer samtidig er en devaluering af den uddannelse, de kompetencer og den erhvervserfaring, de har med fra hjemlandet.

6 Beskæftigelse og barrierer i forhold til beskæftigelse

Efter en periode som familieforsørget opnår en del beskæftigelse. Hvis man betragter beskæftigelsesomfanget to år efter familieforsørgelse, blandt dem som var familieforsørgede i enten 1997, 2000 eller 2003, finder man, at lidt over hver tiende har et beskæftigelsesomfang på mere end 50% to år efter (hvor et beskæftigelsesomfang på 100% svarer til fuldtidsbeskæftigelse). Dette fremgår af tabel 6.1.

Tabel 6.1 Andel, der har opnået et beskæftigelsesomfang over 50% to år efter familieforsørgelse

	1999 (familieforsørget i 1997)	2002 (familieforsørget i 2000)	2005 (familieforsørget i 2003)
Andel der har opnået et beskæftigelsesomfang over 50 %	10,7 %	13,3 %	13,3 %

Kilde: Kørsler på baggrund af AKF's registre.

Bem.: Grundpopulationen er førstegenerationsindvandrerkvinder i alderen 25-66 år, som har oprindelsesland uden for Vesteuropa og Nordamerika.

Beskæftigelsesomfanget stiger endnu mere, jo længere tid der går siden familieforsørgelse. Blandt de indvandrerkvinder, der var familieforsørgede i 1997, er det gennemsnitlige beskæftigelsesomfang i 2005 på 25%. Det kunne tyde på, at der i gruppen af tidligere familieforsørgede ligger en uudnyttet arbejdskraftreserve.

Den statistiske analyse peger igen på, at husstandssammensætningen, med udgangspunkt i antal voksne og antal børn, påvirker beskæftigelsesomfanget efter familieforsørgelse. Har husstanden mange personer, kan dette virke fastholdende i forhold til familieforsørgelse. Dette er dog ikke tilfældet, hvis husstandens størrelse er drevet af en stor børneflokk. Samtidig er der også relativt store forskelle landegrupperne imellem, idet kvinder fra Iran har mindst sandsynlighed for beskæftigelse, mens kvinder fra Tyrkiet, Thailand og Filippinerne har størst sandsynlighed. For så vidt angår uddannelseslængde, peger dette ikke i retning at have nogen væsentlig betydning for beskæftigelsesomfanget to år efter. Det har derimod betydning, hvorvidt personen har opkvalificeret sig eller har genuddannet sig, hvilket reducerer sandsynligheden for at være familieforsørget ganske betragteligt.

En grund til, at beskæftigelsesomfanget trods stigningen efter perioden som familieforsørget fortsat befinder sig på et relativt lavt niveau (jf. tabel 6.1), kan – inspireret af det kvalitative materiale – bl.a. findes i, at en del af de indvandrerkvinder, der er kommet til Danmark med medbragte kvalifikationer, ikke umiddelbart kan opnå beskæftigelse, der tilgodeser deres medbragte kvalifikationer. Tilsvarende forringes værdien af deres medbragte kvalifikationer yderligere i takt med, at tiden går, uden at kvalifikationer bliver brugt i en jobsituation. På den baggrund er den manglende anerkendelse af medbragte kvalifikationer en væsentlig barrierer for de familieforsørgede indvandrerkvinder i deres møde med det danske arbejdsmarked. Her kan det være gunstigt at skelne mellem forskellige former for anerkendelse: dels den formelle anerkendelse, hvor CIRIUS kan spille en rolle i forhold til at oversætte og indplacere de udenlandske kvalifikationer i forhold til en dansk kontekst, dels en mere reel anerkendelse, som handler om arbejdsmarkedets villighed til at åbenhed over for kvalifikationer opnået i udlandet.

Marginale positioner på arbejdsmarkedet

Både den kvalitative og kvantitative analyse peger endvidere på, at de tidligere familieforsørgede kvinder, der siden hen opnår beskæftigelse, er beskæftiget i marginaljob inden for specifikke brancher som fx brancherne forretningsservice og sociale institutioner og i den nedre del af stillingshierarkiet, og især den kvalitative analyse peger på, at deres medbragte kvalifikationer ikke udnyttes.

Hvis vi ser nærmere på den gruppe af kvinder, som vi har interviewet, der er kommet i beskæftigelse, så bekræfter det den nationale og internationale forskning på området: Uanset kvalifikationer og formelle kompetencer fra hjemlandet, så er de indplaceret i relativt dårlige positioner på det danske arbejdsmarked. Tre af kvinderne har job, der kan siges at være i rimelig overensstemmelse med deres kompetencer. To af disse job er imidlertid vikarjob, og den ene af disse er i en begrænset periode (6 mdr.) og på nedsat tid (3 timer dagligt). De øvrige kvinder i det kvalitative datamateriale lever til fulde op til beskrivelsen ovenfor: lavtlønne, ufaglærte og ofte i servicesektoren. Kvinderne arbejder som rengøringsassistenter, køkkenassistenter, butiksassistenter eller som fabriksarbejdere. Også vores interview med kommunale nøglemedarbejdere sætter ord på denne tendens til, at kvinder placerer sig i den mest marginale del af det danske arbejdsmarked. Som en medarbejder i Ishøj siger:

... En stor gruppe hænger i marginaljob og ryger ind og ud. Ud fra et integrationsperspektiv er det ikke noget der batter.

Og på spørgsmålet "Hvilken type job får disse kvinder?" svarer en medarbejder i Århus:

Det er meget enkelt – de får rengøringsjob til en start, og inden for servicefagene.

I en tid, hvor arbejdsløsheden er så lav, som den er p.t. og med en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der har sat fokus på "hurtigst muligt i arbejde", er det måske ikke overraskende at kvinderne kommer ud på arbejdsmarkedet i disse marginalpositioner som udgangspunkt. Men det kan imidlertid betegnes som et samfundsmæssigt problem hvis disse kvinder fastholdes i de marginale job, og deres eventuelle kvalifikationer og kompetencer ikke udnyttes på arbejdsmarkedet. Om risikoen for at blive fastholdt i en marginal position på arbejdsmarkedet siger en kommunal medarbejder:

Hvis man sidder i et alene-rengøringsjob, så er det svært at få dem bevæget videre til noget andet, fordi det ikke bliver regnet for noget. Hvis man bare kan komme ud og gøre rent på et kontor i dagtimerne, så er meget nået.

Man kan argumentere for at den nuværende situation med meget lav arbejdsløshed og relativt høje krav til indvandrere i integrationsperioden giver endog meget gunstige betingelser for at bryde mønsteret med, at indvandrerkvinder i så høj grad fastholdes i marginale positioner på arbejdsmarkedet. Samtidig peger denne undersøgelse på, at det kan være problematisk at sætte lighedstegn mellem integration og beskæftigelse, som påpeget af Ejrnæs (2008). Problemstillingen omkring beskæftigelse i marginaljob gælder også i en bredere kreds af indvandrere i det danske samfund. Nielsen (2007) har undersøgt konsekvenserne af overuddannelse blandt indvandrere, og hun peger på, at flere indvandrere er overkvalificeret til deres arbejde end indfødte danskere.

Når kvinderne møder den barriere, peger de kvalitative analyser på, at nogle vælger at acceptere tingenes tilstand og tage et job, hvortil de på mange måder er overkvalificeret, og håbe på, at det kan være en vej ind på arbejdsmarkedet, hvor de så senere hen kan opnå be-

skæftigelse, der svarer til deres kvalifikationer. Dette indebærer dog en implicit risiko for, at værdien af deres kvalifikationer forringes yderligere, idet de ikke bruges i den aktuelle jobsituation, hvilket igen forringer mulighederne for på et senere tidspunkt at opnå beskæftigelse, der svarer til kvalifikationerne.

Hvis den enkelte indvandrerkvinde vælger at vente på, at det rette job dukker op, og på den baggrund stadig har en forventning om beskæftigelse svarende til de medbragte kvalifikationer, kan det som tiden går vise sig sværere og sværere at opnå den type beskæftigelse. Dermed bliver kvindernes forventninger i sig selv en barriere i forhold til beskæftigelse. Det er i den situation vigtigt at sikre, at de enkelte indvandrerkvindes forventninger stemmer overens med, hvad der realistisk set er mulighed for på et dansk arbejdsmarked.

Evnen til at tale dansk er en uomgængelig forudsætning for at blive integreret på det danske arbejdsmarked. Og danskuddannelsen står centralt som tilbud til kvinderne i integrationsperioden. De kommunale medarbejdere påpeger, at der kan være en risiko for, at en nedprioritering af danskuddannelse i integrationsperioden kan volde problemer på længere sigt, fordi et vist sprogligt niveau både er en forudsætning for eventuel opkvalificering eller genuddannelse og for en opstigning fra marginale job til mere fastforankrede positioner på arbejdsmarkedet. Analysen af det kvalitative materiale peger på, at koblingen mellem beskæftigelse og danskuddannelse kan udgøre et dilemma. Hos nogle af de familieforsørgede kvinder står beskæftigelse ikke højest på dagsordenen. De prioriterer danskundervisning højere end beskæftigelse, idet gennemførelse af danskundervisning er en forudsætning for at opnå tidsubegrænset opholdstilladelse. Hvis valget derfor står mellem danskundervisning og beskæftigelse, og begge ikke er mulige at varetage på samme tid fx på grund af pligter i hjemmet, vil det ofte være danskundervisning, der vælges. Dermed bliver deltagelse i andre nødvendige aktiviteter i sig selv en barriere for beskæftigelse. For andre af de familieforsørgede kvinder er det modsatte tilfældet. De prioriterer beskæftigelsen over danskuddannelse, hvilket kan få konsekvenser for såvel deres muligheder på arbejdsmarkedet, deres uddannelsesmuligheder og deres øvrige integration i det danske samfund.

7 Hvad motiverer de familieforsørgede kvinder til beskæftigelse?

Gennem vores interview med de familieforsørgede kvinder er der fremkommet en lang række forskelligartede argumenter for, hvad der motiverer den enkelte kvinde i forhold til at arbejde. Disse argumenter underbygger gruppen af familieforsørgede kvinders heterogenitet og kvindernes forskelligartede motivation i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet. Disse argumenter kan overordnet set inddeles i forskellige kategorier.

Arbejdsidentitet er en selvfølge

En kategori handler om *selvfølgelighed*. Det er slet ikke til diskussion om, hvorvidt kvinden skal have et arbejde, for det er en helt naturlig ting i livet. En del af argumenterne i denne kategori er hentet i det man kan betegne ”kulturelle selvfølgeligheder”. Her argumenteres med, ”der hvor jeg kommer fra, gør vi sådan”, eller ”det er jo vigtigt at tjene sine egne penge”. Disse argumenter kommer i en række forskellige variationer, men fælles for dem er den selvfølgelighed, hvormed motivationen til at arbejde fremsættes. Kvinderne siger eksempelvis, at de arbejder, fordi ”de kan lide det”, fordi ”det er godt for mig”, eller fordi ”det er jeg vant til”.

Familien forpligter

En anden kategori handler om *kvindens forpligtelse i forhold til familien*. En del af motivationen for at arbejde er, at det bidrager positivt til familiens bedste. Det kan både dreje sig om, at det kan være svært at klare sig i Danmark for én indtægt, og at det derfor er en naturlig ting, at kvinden som ansvarligt familiemedlem bidrager til den økonomiske situation i familien. Inden for denne kategori, findes også argumentet om at være en rollemodel for sine børn. Hvis børnene skal få en god tilværelse i Danmark, er det nødvendigt, at de lærer, at det er en vigtig og nødvendig del af livet at have et arbejde. Men det er ikke kun inden for Danmarks grænser, at familiens bedste kan virke som en motiverende faktor for arbejdsmarkedsdeltagelse. En kvinde fra Filippinerne fortæller, at hendes to store børn bor hos familien hjemme i Filippinerne, men at de er afhængige af, at hun er i stand til at supplere deres tilværelse økonomisk¹².

Økonomisk og social uafhængighed

En tredje kategori handler om *frihed og/eller uafhængighed*. Det kan både være rent økonomisk, at man kan gøre, hvad man vil uden at spørge om lov. Som en ung tyrkisk kvinde siger:

Jeg vil gerne kunne gå på restaurant uden at skulle spørge min mand om penge.

En del argumenter handler om relationen mellem kvinden og hendes mand. Både forstået på den måde at kvinden i kraft af sin egen indtægt ikke udgør en økonomisk byrde for manden, men også i den forstand, at arbejdsmarkedsdeltagelsen udgør en mulighed for at være uafhængig på et bredere plan end blot økonomisk. Her spiller det også en rolle, som tidligere nævnt, at det nye integrationsmønster med højere andel af familiesammenføringer, hvor den herboende ægtefælle har påtaget sig forsørgepligten, gør, at kvindens legale status knyttes til manden, og at manden har stillet bankgaranti og skrevet under på at ville forsørge sin hustru. Men frihed og uafhængighed handler ikke nødvendigvis alene om relationen til ægtefællen, men også om bredere sociale relationer. For nogle kvinder er en motiverende faktor for at få

et arbejde, at der i arbejdslivet ligger en mulighed for at være social og aktiv blandt andre mennesker.

Sikring af fremtiden i Danmark

En fjerde kategori handler om *fremtidssikring*. Lovgivningen er blevet strammet gennem de senere år, og siden 2006 er det et krav for at opnå tidsubegrænset opholdstilladelse, at udlændingen har underskrevet en integrationskontrakt samt en erklæring om aktivt medborgerskab i det danske samfund. Endvidere er der, som nævnt tidligere, indført skærpede regler til opholdstilladelsen fra og med maj 2007, hvilket i praksis betyder, at kvinden skal dokumentere 2½ års fuldtidsbeskæftigelse i løbet af de første 7 år i Danmark, dog eventuelt fordelt på flere års deltidsarbejde. Et andet argument inden for kategorien om fremtidssikring handler om de sproglige kompetencer, der kan være en følge af at være på en dansk arbejdsplads. En tyrkisk kvinde fortæller, at hendes danske er blevet bedre, efter hun er kommet i beskæftigelse:

Det giver meget sprogligt at arbejde på plejehjemmet, især hvis man kommer lige direkte fra skolen eller uddannelsen, så kan man bedre få det til at hænge sammen og se, at det er sådan, man bruger det ude i hverdagen.

8 Den kommunale indsats over for målgruppen

Den kommunale indsats over for de familieforsørgede indvandrerkvinder – forstået som den beskæftigelses- og uddannelsesrettede indsats, der ligger ud over kravet til kommunerne om tilbud af danskundervisning – er meget forskellig fra kommune til kommune, både i forhold til organisering og omfang. Det skyldes ikke mindst, at kommunerne vurderer incitamenterne i forhold til en indsats forskelligt. Samtidig peger den kvalitative undersøgelse på, at kommunernes brug af ”kan-bestemmelserne” over for gruppen af familieforsørgede er meget varierende, og at ikke alle medvirkende kommuner er fuldt bevidste om de økonomiske tilskudsmuligheder, der ligger i en beskæftigelsesrettet indsats over for de familieforsørgede indvandrerkvinder.

Luft i budgettet og overskud til ”kan”

I det kvalitative datamateriale rejses flere forskellige argumenter for at gøre en indsats over for gruppen – men det understreges i samme åndedrag blandt interviewede ledere, at indsatsen står på usikker grund i og med, at en prioritering heraf kræver økonomiske ressourcer, således at det bliver muligt at sætte medarbejdere på sagen. Er de økonomiske og personale-mæssige ressourcer ikke til stede, og mødes ”budgetmuren”, som en leder udtalte, da prioriterer kommunerne folk på ydelse, hvor der *skal* laves en indsats, og hvor der kan stilles krav om deltagelse:

... Det er jo kontanthjælpsområdet, der maser sig på. Det kræver en form for luft at kunne tage sig af kan-bestemmelserne. Det er ikke det, som står lige for i prioriteringen, hvis man er i underskud, og det ville det heller ikke være her.

De steder, hvor der har været ressourcer til en indsats over for de familieforsørgede, er denne eksempelvis kommet i stand i kraft af, at flere af de medvirkende kommuner har fået del i en ekstrabevilling i forbindelse med velfærdsreformen fra 2006¹³, hvor 10-15 kommuner blev bevilliget 300 millioner til fordeling over 4 år alt efter integrationsområdets tyngde i de pågældende kommuner. Bevillingen trådte i kraft fra 1. januar 2007 og skulle anvendes til en ekstraordinær indsats over for ledige, ikke-vestlige indvandrere, som modtog ydelse. Af den samlede bevilling modtog Odense 32 millioner til styrkelse af indsatsen, herunder til ansættelse af jobkonsulenter:

... Vi skal egentlig kun tage os af kontanthjælpsmodtagere, men vi har valgt at sige, at det er fuldstændig fjollet ikke at tage de lavthængende frugter, der er i de familieforsørgede indvandrerkvinder.

Indsatsen, som her gøres over for familieforsørgede indvandrerkvinder, er således kommet i stand, fordi ekstrabevillingen har givet plads til at inkludere gruppen i den indsats, som jobkonsulenterne allerede gør for borgere på ydelse. Gladsaxe har også været blandt de kommuner, som modtog en ekstrabevilling, hvilket ligeledes har givet mulighed for at ansætte flere jobkonsulenter, som igen giver luft til, at enkelte integrationsmedarbejdere alene reserveres til integrationsarbejdet med familieforsørgede. Gladsaxe og Odense er begge kommuner, hvor det er tydeligt, at den økonomiske ekstrabevilling spiller en afgørende rolle i prioriteringen af familieforsørgede. I Ishøj afhænger prioriteringen af gruppen fx af enkeltstående projektbevillinger fra det lokale beskæftigelsesråd (X-tra beskæftigelsesindsats, 2006), og arbejdet med familieforsørgede har således heller ikke her karakter af at være en fast integreret del af kommunens integrationsindsats:

Problemet i forhold til en indsats over for gruppen er, at det er enkeltstående projekter, som er støttede af nogle midler, der løber ud, det er aldrig kommunerne, der går ind og overtager og støtter videre.

At de familieforsørgede indvandrerkvinder er prioriteret i et enkeltstående projekt betyder, at bevidstheden omkring gruppens behov eksisterer, men så længe, at der ikke er nogen, der er forpligtet til at gøre noget, så er der ikke nogen, der tager sig af gruppen, som en nøglemedarbejder udtaler. Kun et enkelt sted synes prioritering af gruppen ikke på samme måde at være afhængig af "luft i budgettet" samt kortere eller længerevarende økonomiske indsprøjtninger. I Århus har gruppen af familieforsørgede gennem flere år været en fast prioriteret del af kommunens samlede integrationsindsats. Afdelingen, som arbejder med de familieforsørgede, er gjort permanent efter at være startet som et projekt. I Århus var det integrationssamtalen som i sin tid dannede udgangspunktet for den organisering af indsatsen, som er gældende i dag, hvor to medarbejdere med forankring i jobcentret er fast udstationeret på sprogcentret:

Det hang sammen med, at dét at få udarbejdet integrationskontrakter på de lokale distriktskontorer ikke var så effektivt (...) mange som ikke fik ydelse fik skrivelse fra et social- eller arbejdsmarkedscenter – der så de ikke sig selv. Det havde derfor stor effekt, at man i stedet blev indkaldt til samtale på sprogcentret, som man kendte til i forvejen (...) Grunden til udstationeringen (...) var, at det udgjorde en form for barriere for kvinderne at komme på et socialcenter frem for et sprogcenter.

De fysiske rammer bliver således i dette tilfælde altafgørende for sagsbehandlerens arbejde i og med, at arbejdet netop udføres på en sprogskole, som ikke "emmer af socialkontor", som en kommunal nøglemedarbejder udtrykte det. Udstationeringen er således betydningsfuld for den specifikke gruppe af familieforsørgede indvandrerkvinder, der ikke normalt ville komme på kommunen eller socialforvaltningen.

Nye muligheder i lovgivningen

Fra marts 2007 fik kommunerne mulighed for også at tilbyde vejledning og opkvalificering til gruppen af familieforsørgede under integrationsloven. Herved fik kommunerne også mulighed for at give tilbud til ægtefælleforsørgede efter beskæftigelsesloven. Givet at dette tilbud på interviewtidspunktet var så nyt, var det ikke en indsats, som mange kommuner havde benyttet. En af udfordringerne med de familieforsørgede kvinder er, at de ressourcer, som gruppen rummer, ikke udnyttes i tilstrækkelig grad. Her kan vejledning bidrage i forhold til at opnå et bedre match mellem den enkelte kvindes kvalifikationer og de jobmuligheder, der eksisterer på arbejdsmarkedet i Danmark. Det kvalitative materiale samlet set peger i retning af, at skræddersyede vejledningsforløb, eksempelvis i sammenhæng med støtte til jobsøgning, kan medvirke til, at den information, der formidles til kvinderne, er både relevant og målrettet. Men også de mere ressourcestærke blandt de familieforsørgede kan drage nytte af en håndsrækning i form af information og vejledning. Her peger undersøgelsen på, at der, i den kommunale indsats i forhold til praktik og løntilskud, er et behov for, at jobkonsulenterne medvirker til at påvirke de lokale arbejdspladser og hjælper kvinderne med at "sparke dørene ind", der gør det muligt for kvinderne at opnå beskæftigelse, der svarer til deres kvalifikationer.

For den enkelte indvandrer kvinde peger de statistiske analyser på, at kun løntilskud har en signifikant effekt i forhold til at opnå beskæftigelse. Dette stemmer godt overens med de udsagn, der kom frem i forbindelse med de gennemførte interview, hvor virksomhedspraktik

hovedsageligt beskrives som en test af dansksproglige kvalifikationer og en god mulighed for et kortvarigt bekendtskab med en specifik arbejdsplads dels som en afprøvning af kvalifikationer og dels som en afdækning af eventuelle kvalifikationsmæssige mangler. Man bør dog her være opmærksom på, at løntilskud ofte tilbydes til de personer, der vurderes til at være tættest på arbejdsmarkedet. På den baggrund er det ikke givet, at en positiv effekt af ansættelse med løntilskud alene skyldes foranstaltningens karakter, men også kan afspejle, at det ikke er tilfældigt, hvem der tilbydes ansættelse med løntilskud.

Nogle af de værktøjer, kommunerne har til rådighed, kan være hensigtsmæssige at tænke i sammenhæng. Således peger undersøgelsen på, at et praktikforløb med fordel kan følges op af en periode i løntilskud, da denne kombination for nogle kvinder har givet den fornødne åbning til at få foden inden for på en konkret arbejdsplads. Netop på grund af de sproglige udfordringer og de besværligheder, der kan være med at få formidlet og oversat kvindernes forskellige formelle og uformelle kvalifikationer, kan det være en fordel at have et lidt længere forløb. Det er dog et tveægget sværd, idet kvinderne i høj grad befinder sig under tidsmæssigt pres, hvor langvarige forløb, der ikke med sikkerhed fører til beskæftigelse, er problematiske i forhold til en målsætning om tidsubegrænset opholdstilladelse.

9 Konklusioner og anbefalinger

På baggrund af ovenstående rapport drages en række opsummerende konklusioner, og der peges på anbefalinger som følge heraf i forhold til den fremtidige indsats over for familieforsørgede indvandrerkvinder.

De familieforsørgede indvandrerkvinder er en meget sammensat gruppe, både hvad angår kompetencer og kulturel forankring. Samtidig synes familieforsørgede indvandrerkvinder at være en meget motiveret gruppe i forhold til beskæftigelse, men motivationen kan have mange forskellige ansigter. Det er derfor nødvendigt både at tilpasse indsatsen til denne mangfoldighed i gruppen, samt dens behov og forudsætninger og desuden at tilpasse indsatsen til den enkelte kvinde, så den tilgodeser de faktorer, der motiverer netop hende.

Der er en tendens til, at gruppen af familiesammenførte indvandrerkvinder, blandt andet på grund af de strammede familiesammenføringsregler, samlet set rummer flere ressourcer end tidligere. Kvinderne kan overordnet opdeles i to undergrupper, henholdsvis de relativt nyttilkomne med et vist kvalifikationsniveau og kvinder fra mere traditionelle gæstearbejderlande med ringere kvalifikationer. Undersøgelsen peger i retning af, at der i den førstnævnte gruppe kan være en uudnyttet arbejdskraftreserve, som med en målrettet indsats kan bringes i spil.

Det er vigtigt at have for øje, at barriererne i forhold til at få de familieforsørgede kvinder i uddannelse eller beskæftigelse ikke kun ligger hos kvinderne selv, men også hos arbejdsgivere og arbejdsmarkedets rummelighed. Hurtigt i job er ofte – men langt fra altid – den bedste løsning, og det er især ikke tilfældet, hvis kvindernes medbragte kvalifikationer ikke anvendes. Medbragte kvalifikationer forringes i takt med, at de ikke bliver brugt. Fastholdelse i job, hvor kvalifikationer ikke anvendes, kan derfor virke forringende i forhold til fremtidig beskæftigelse. Arbejdsmarkedet skal blive bedre til at drage nytte af kvindernes medbragte kvalifikationer, og der skal gives gode muligheder for opkvalificering og genuddannelse. Kvindernes position i marginale job gør dem endvidere sårbare over for eventuelle perioder med lavkonjunktur.

Undersøgelsen peger på nogle barrierer for kommunernes brug af 'kan-bestemmelserne'. Det er vigtigt at sikre, at incitamenterne til, at kommunerne gør brug af "kan-bestemmelserne" fungerer – herunder sikre information til kommunerne om, at en indsats over for denne gruppe af kvinder kan være en god investering på både kort og lang sigt. En forudsætning for at kommunerne kan prioritere indsatsen overfor de familieforsørgede indvandrerkvinder er at sagsbehandlere skal "gives luft", for at de kan prioritere indsatsen over for de familieforsørgende indvandrerkvinder. Samtidig ser der ud til at være behov for at klæde jobkonsulenterne bedre på i forhold til at oversætte og udnytte de familieforsørgede kvinders kvalifikationer til en dansk kontekst. En sammenhængende indsats med sammentænkte forløb med sproglig opkvalificering og virksomhedspraktik afsluttende med løntilskud synes at være en god model over for gruppen af familieforsørgede indvandrerkvinder. Dog er gruppen sårbar over for lange forløb på grund af det tidspres, der ligger i reglerne om tidsubegrænset opholdstilladelse.

Litteratur

Bourdieu, P. (1984): *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.

Ejrnæs, A. (2008): *Integration eller isolation? Etniske minoriteter på arbejdsmarkedet*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Liversage, A. (2005): *Finding a Path; Labour Market Life Stories of Immigrant Professionals*. PhD Dissertation, Department of Organization and Industrial Sociology, Copenhagen Business School.

Liversage, A. (2006): *The Interrelation of Trajectory and Identity – the re-education of a high-skilled immigrant*. AMID Working Paper Series 51/2006, CBS – Copenhagen Business School.

Nielsen, C.P. (2007): *Immigrant Overeducation: Evidence from Denmark*. AKF Working paper, 2007(1), AKF.

Nielsen, H.S. & M. Svarer (2008): Educational Homogamy: Preferences or Opportunities? *Journal of Human Resources* (forthcoming).

Pedraza, S. (1991): Women and Migration – the Social Consequences of Gender. *Annual Review of Sociology*, 17: 303-25.

Rockwool Fondens Forskningsenhed (2007): *Nyt fra Rockwool Fondens Forskningsenhed*, April 2007.

Videnscenter for kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere (2006): *Kompetencebladet*, 2, juni 2006.

X-tra beskæftigelsesindsats på Ishøj Sprog- og Integrationscenter. November 2006-oktober 2007 Projektbeskrivelse Ishøj Sprog og Integrationscenter. Tine Olesen og Lone Kjær. Støttet af LBR.

Noter

- ¹ Familieforsørgede er personer, hvis årlige indkomst er under 10.000 kr. i år 2000 priser. Dermed adskiller definitionen sig fra Integrationsministeriets tidligere anvendte definitionen der definerer familieforsørgede (selvforsørgede) som personer, der ikke modtager offentlig forsørgelse, dvs. lever af formue, forsørges af ægtefælle (eller har ikke-registreret arbejde).
- ² Ifølge de gældende regler må hverken den herboende eller den familiesammenførte ægtefælle modtage offentlige ydelser efter integrationsloven eller aktivloven, før den familiesammenførte ægtefælle har opnået permanent opholdstilladelse.
- ³ Jf. lov nr. 245 af 10. juni 2003 samt Videnscenter for kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere, 2006.
- ⁴ Tilskudsordningerne, som kommunerne kan opnå for virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud, har betydet, at kommunerne har modtaget fuld dækning fra staten af udgifter til familieforsørgede, som har knyttet sig til ordningerne. Fra og med 1. januar 2008 er denne tilskudsordning ændret, således at det fulde tilskud er reduceret til en statslig refusion på 50%.
- ⁵ Flere oprindelseslande skulle være repræsenteret (i det endelige datamateriale var nationaliteterne Rumænien, Tyrkiet, Pakistan, Peru, Ecuador, Filippinerne og Rusland repræsenteret). Nogle skulle have dansk partner og andre ikke (i det endelige datamateriale havde ti dansk partner og fem en partner fra eget oprindelsesland). Nogle skulle have uddannelse med fra hjemlandet og andre ikke (i det endelige datamateriale havde ti afsluttet en videregående uddannelse i hjemlandet, mens fem kom til Danmark uden videregående uddannelse). Der skulle være variation i indplaceringsniveau på danskuddannelse (i det endelige datamateriale var to indplaceret på niveau I, fire på niveau II og ni på niveau III). Nogle skulle aktuelt være i beskæftigelse og andre ikke (i det endelige datamateriale var tolv aktuelt i beskæftigelse, mens tre befandt sig uden for arbejdsmarkedet); Der skulle være variation i alder på indvandringstidspunktet (i det endelige datamateriale spænder alderen fra 18-51 år). Der skulle være variation i, hvilket år de var ankommet til Danmark (i det endelige datamateriale spænder indvandringsåret fra 1991-2007).
- ⁶ Fra nøglemedarbejderne, som tog den første kontakt, blev der meldt tilbage om flere tilfælde af kvinder, der ikke havde lyst til at medvirke, hvorfor deres fortællinger ikke giver mulighed for eventuelt at nuancere billedet.
- ⁷ Blandt indvandrere fra Baltikum er antallet af personer i målgruppen steget fra omkring 150 i 1995 til omkring 1.700 i 2005. Blandt indvandrere fra Rusland er der en tilsvarende stigning fra omkring 500 personer i 1995 til omkring 3.000 personer i 2005. Blandt indvandrere fra Polen er stigningen kun fra omkring 4.500 personer til omkring 5.900 personer.
- ⁸ Blandt indvandrere fra Thailand er antallet af personer i målgruppen steget fra omkring 2.000 i 1995 til omkring 4.900 i 2005. Blandt indvandrere fra Filippinerne er der en tilsvarende stigning fra omkring 1.800 personer i 1995 til omkring 3.300 personer i 2005.

- ⁹ Medbragt uddannelse er en variabel, som rummer en vis usikkerhed. Det skyldes, at disse oplysninger stammer fra surveydata indsamlet af Danmarks Statistik, og dermed i forhold til registerdata har en række implicitte begrænsninger i form af, at oplysningerne er selvrapporterede, og at svarprocenten er under 100.
- ¹⁰ I Danmark blev CIRIUS (Center for Information og Rådgivning om Internationale Uddannelses- og Samarbejdsaktiviteter) integreret som en styrelse under Undervisningsministeriet i 2005 til at tage sig af blandt andet anerkendelse af udenlandske kvalifikationer.
- ¹¹ Et andet narrativ omkring højtuddannede indvandrere er "exit" (Liversage, 2005, 2006), hvor alternativet er at forlade landet. Dette uddybes i arbejdspapiret, som ligger til grund for denne rapport.
- ¹² Dette argument kan også genfindes i den internationale litteratur om "køn og migration". I et omfattende litteraturstudie fra 1991 undersøger Pedraza blandt andet, hvad litteraturen har at sige om migrerede kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse i det nye land. Hun peger på, at nogle grupper af kvinder i overvældende grad *"...så arbejde som muligheden for at hjælpe familien, frem for som en mulighed for at realisere sig selv"* (Pedraza 1991; 313).
- ¹³ Jf. www.bm.dk/sw12500.asp