

Somaliere og det danske arbejdsmarked ***– om netværk, kommunikation og integration***

Niels Henning Bjørn
Dorthe Agerlund Pedersen
Lene Kofoed Rasmussen

Etniske minoriteter
Arbejdspapir 13:2003



Arbejdspapir
Socialforskningsinstituttet
The Danish National Institute of Social Research

Somaliere og det danske arbejdsmarked

- om netværk, kommunikation og integration

***Niels Henning Bjørn
Dorthe Agerlund Pedersen
Lene Kofoed Rasmussen***

***Etniske minoriteter
Arbejdsrapport 13:2003***

OM UNDERSØGELSEN

Formålet med dette arbejdsnotat er at analysere somaliernes tilknytning til det danske arbejdsmarked. Arbejdsnotatet belyser nogle væsentlige karakteristika og vilkår for somaliere i Danmark. Formålet er dels at angive sandsynlige årsager til somaliernes beskedne arbejdsmarkedstilknytning, dels at påpege en række mulige sociale og kulturelle ressourcer, som de herboende somaliere råder over.

Undersøgelsens mål er således at beskrive og tydeliggøre somaliernes ressourcer og mulighederne for at udnytte disse til en øget integration på arbejdsmarkedet. Vi har valgt at sætte fokus på somaliernes deltagelse i netværk, på kontakten til de sociale myndigheder og på deres tilknytning til arbejdsmarkedet. På baggrund af individoplysninger om somalierne i Danmark og kvalitative data om somaliernes netværk, deres forhold til de sociale myndigheder og til nogle arbejdspladser giver undersøgelsen en vurdering af hvilke ressourcer og motiverende faktorer, der kan udnyttes for at fremme gruppens tilknytning til arbejdsmarkedet. På den baggrund udstikker rapporten nogle linjer for en mulig fremtidig indsats, der sigter mod at bringe flere somaliere i arbejde.

En særlig tak skal rettes til følgegruppen, som består af Henrik Kyvsgaard og Ulrik Sørensen fra Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration samt Mohamed Gelle fra Somalinetværket.

Arbejdspapiret er udarbejdet af Niels Henning Bjørn, Dorte Agerlund Pedersen og Lene Kofoed Rasmussen. Student Iman Farah Hersi har assisteret under interviews med somalierne.

Undersøgelsen er rekvireret af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

INDHOLD

SAMMENFATNING	side 4
UNDERSØGELSENS MATERIALE OG METODE	side 13
SOMALIERE I DANMARK	side 16
MELLEM FLUGT OG REPATRIERING	side 21
FAMILIEFORHOLD, KLAN OG KØN	side 25
SOMALIERE PÅ ARBEJDSMARKEDET	side 29
KULTUREL KAPITAL: Medbragt uddannelse og uddannelse her	side 47
SOCIAL KAPITAL: Netværk og hverdagsintegration i Danmark	side 52
SOMALIERE OG DET SOCIALE SYSTEM	side 57
LITTERATUR	side 65

SAMMENFATNING

Undersøgelsen og dens materiale

Flygtninge og indvandrere fra Somalia udgør den ottende største etniske minoritet i Danmark og langt hovedparten er kommet til Danmark inden for de seneste ti år. Somalierne er således en af de senest ankomne etniske minoriteter. Somalierne kom til Danmark på et tidspunkt, hvor flygtninge- og indvandrerspørgsmål prægede den offentlige debat, hvilket muligvis har været medvirkende til, at forløbet siden da for mange har været præget af oplevelser af diskrimination og gnidninger med det officielle Danmark. I midten af 1990'erne fik somalierne en dårlig omtale i pressen, og der er ofte blevet fremført stereotype forestillinger om somaliere i medierne, hvilket kan tænkes at påvirke danskernes opfattelse af denne etniske minoritet, samtidig med at der kun eksisterer en begrænset viden om somalierne.

Somaliernes integration på arbejdsmarkedet er mindre end de fleste andre etniske minoriteter her i landet. I 2001 var kun 23 pct. af de somaliske mænd og 9 pct. af kvinderne i beskæftigelse eller i selvstændigt erhverv. De tilsvarende tal for herboende irakere er 29 pct. for mænd og 12 pct. for kvinder, mens andelen blandt eksempelvis tyrkiske indvandrere og flygtninge er på 63 pct. for mænd og 41 pct. for kvinder.

Somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet kan måles som andelen i beskæftigelse eller i selvstændigt erhverv og er blandt de laveste for de etniske minoriteter i Danmark. Tilknytningen til arbejdsmarkedet hænger bl.a. sammen med opholdstiden i Danmark. Jo længere tid der går, jo flere kommer der i arbejde, men det går væsentligt langsommere for somaliere og irakere end for fx tyrkere med at komme ind på arbejdsmarkedet. Dette kan skyldes en lang række forhold, som vi undersøger i det følgende.

Hensigten med dette arbejdsnotat er at afdække somaliernes tilknytning til det danske arbejdsmarked og belyse deres ressourcer og potentialer for at forbedre deres integration på arbejdsmarkedet. Samtidig belyses dele af den indsats, der foregår for at integrere somalierne i det danske samfund og på det danske arbejdsmarked. På baggrund af denne beskrivelse og analyse opstilles nogle forslag til at forbedre integrationen af somaliere på det danske arbejdsmarked.

Undersøgelsen bygger både på analyse af kvantitative registerdata og på et mindre antal kvalitative interview. Det *kvantitative materiale* bygger på beregninger på oplysninger om alle indvandrere og efterkommere i Danmark for årene 1993 og 2000, der er stillet til rådighed af Integrationsministeriet. Denne database indeholder oplysninger om indvandring, alder, civilstand, uddannelsesforhold og tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er fortrinsvis anvendt oplysninger fra 2000 for somaliere, som er sammenlignet med tilsvarende oplysninger for andre etniske minoriteter. Der er endvidere anvendt oplysninger fra Danmarks Statistiks Statistikbank, der er opdateret med de nyeste oplysninger.

Undersøgelsens *kvalitative del* bygger på interview med 12 herboende somaliere, fem sagsbehandlere og fire virksomhedsledere, samt to konsulenter, der arbejder med integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Der refereres desuden til samtaler med fire ressourcepersoner, som qua deres arbejde har kendskab til somaliere. Endelig citeres indlæg fra et nyligt afholdt offentligt debatmøde om somaliere og arbejdsmarkedet, der blev arrangeret af Somalinetværket, som er et netværk for somaliere i Danmark på tværs af forskellige tilhørsforhold.

Kulturel heterogen gruppe

Den somaliske republik blev oprettet i 1960 af det britisk kontrollerede Somaliland og det italiensk kontrollerede Somalia. Nationen blev splittet ved starten af borgerkrigen og den efterfølgende afsættelse

af præsident Barre i 1991. Der har været relativt roligt i landet siden 1997, men der eksisterer ikke en samlet nation, men snarere to lande¹.

De godt 12.000 somaliske indvandrere og flygtninge er næsten alle kommet til Danmark efter starten af borgerkrigen i 1988 og afsættelsen af præsident Siad Barre i 1991. Antallet af somaliske flygtninge og indvandrere steg kraftigt i 1991 og toppede i 1996, hvor mere end 2000 personer kom her til landet. Halvdelen var ved ankomsten under 18 år, og næsten alle de voksne var under 40 år. Der er således tale om en relativt ung gruppe, hvor de 5.500 efterkommere i dag næsten alle er under ti år. De seneste år har antallet af nye efterkommere oversteget antallet af nye flygtninge og indvandrere.

Somalierne i Danmark stammer hovedsagelig fra Mogadishu eller andre storbyer. Nogle har i generationer boet i byer, mens andre først er kommet til byerne i den seneste generation. Kulturelt set er gruppen heterogen, idet nogle stadig bærer nomadekulturen, mens andre i højere grad er præget af bysamfundets kultur.

Over halvdelen af den somaliske minoritet er bosat i de fire største byer i Danmark, mens den resterende del bor i større provinsbyer. En stor del af integrationsindsatsen for somalierne er derfor begrænset til et mindre antal kommuner, hvilket alt andet lige kan gøre det lettere at gennemføre en målrettet indsats for somaliere.

Mobile kvalifikationer og fokus på integration af børn/unge

Blandt de interviewede somaliere og sagsbehandlere fremhæves generelt, at mange somaliere er motiveret for at komme ind på det danske arbejdsmarked, men at der er en række barrierer for deres integration på arbejdsmarkedet, blandt andet at de mangler kendskab til det danske samfund og til arbejdsmarkedet generelt.

Somaliernes holdning til at leve i Danmark er blandet, idet nogle ønsker at blive i Danmark, mens andre somaliere har et mere eller mindre realistisk ønske om at vende hjem. Det betyder, at nogle somaliere er præget af en repatrieringsmentalitet², hvor de lægger vægt på at erhverve sig kvalifikationer, der kan anvendes i hjemlandet. De føler sig ikke mere knyttet til Danmark, end at de kunne forestille sig at flytte også til andre vestlige lande som eksempelvis Storbritannien, hvilket påvirker deres ønsker om uddannelse og integration på arbejdsmarkedet i Danmark. Det er dog et faktum, at kun relativt få bliver repatrieret eller udvandrer til andre lande. Uanset om de ønsker at forblive i Danmark eller at vende tilbage til Somalia, vil det være en fordel, at de har en erhvervsuddannelse.

- A) *Hvis de somaliske indvandrere og flygtninge er i tvivl om valget af strategi kan det være vanskeligt at støtte dem i deres integration på arbejdsmarkedet. Det er derfor væsentligt, at man tidligt i integrationsprocessen søger at afklare dette, uanset at det kan være vanskeligt at tage stilling til i løbet af den første tid i landet.*
- B) *I det omfang det er muligt, kan man forsøge at give somalierne kvalifikationer, som kan anvendes både i Danmark og i Somalia. Det betyder også, at børnene skal ind i det danske uddannelsessystem og opnå både almene og erhvervsrettede kvalifikationer. Der synes at være et generelt behov for at øge indsatsen over for somaliske børn og unge, eftersom antallet af efterkommere er stigende, og eftersom størstedelen af dem må formodes at forblive i Danmark.*

¹ I dette arbejdspapir anvendes betegnelsen Somalia for begge dele af landet.

² Der refereres her til Tina Kallehaves begreb fra hendes endnu ikke publicerede Ph.D.-afhandling.

- C) *De herboende somaliere er en differentieret gruppe, hvad angår social og kulturel baggrund, kvalifikationer og ønsker til tilværelsen i Danmark. Hvis der skal sættes målrettet og tilpasset ind over for denne gruppe, er det væsentligt at tage udgangspunkt i et nuanceret billede af gruppen og tilsvarende at differentiere udbuddet af muligheder.*

Familieforhold, klan og køn

Kernefamilien er den typiske boform blandt somaliere i Danmark, og kun en meget lille del lever i store familier her. De har typisk stærke netværksbånd, hvor familierne indgår i klaner, der er den overordnede enhed for den somaliske befolkning i Danmark. Klanen bygger på slægtskab, hvilket er en organisering, der har rødder tilbage til nomadesamfundet.

Familierne dannes i tyverne og bliver ofte ganske store med tre til seks børn. Dette betyder, at antallet af somaliske efterkommere er højt. Der har været relativt mange skilsmisser og separationer blandt somaliere i Danmark. Børnene forbliver ofte hos moderen, hvilket kan gøre det sværere for kvinderne at komme ud på arbejdsmarkedet. Dette kan også gælde for gifte kvinder i familier med fire-seks børn.

Somaliske mænd og kvinder har forskellige roller og potentialer i samfundet, hvilket afspejler rollefordelingen i familien. Kvinderne har altovervejende ansvaret for familien og fremhæves af de interviewede sagsbehandlere for deres ansvarsbevidsthed, engagement og vilje, mens mændene i højere grad betragtes som "politikere", der organiserer og "netværker" og er familiens ansigt udadtil³. De somaliske kvinder synes at genkende deres situation i Danmark, idet de kan opretholde deres position som moderen, der samler familien. Det betyder til gengæld, at det kan være svært for dem at afse tid til at blive integreret på arbejdsmarkedet. Dette gælder især, hvis der er mange børn i familien. Nogle mener, at det kan være sværere for mændene at genfinde deres rolle i et dansk velfærdssamfund. Det kan virke paradoksalt, at kvinderne fremstår som ressourcer, men har så ringe tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorimod mændene klarer sig markant bedre end kvinderne på arbejdsmarkedet. En af forklaringerne kan være de særlige barrierer, der eksisterer for de somaliske kvinder såsom traditionsbundne normer for kvinders handlinger og aktiviteter, hovedansvar for familie og ofte relativt mange børn, samt arbejdsmarkedet diskrimination rettet mod deres påklædning.

- D) *For at de somaliske kvinder lettere kan komme ud på arbejdsmarkedet, kan det være en fordel, hvis de bliver fortrolige med det danske dagpasningssystem, så de kan få passet deres børn fra en tidlig alder. Eksempelvis kan offentlig pasning af børnene kombineres med sprogundervisning for mødrene, eller der kan tilknyttes somaliere til de offentlige pasningstilbud.*
- E) *På baggrund af de beskrevne barrierer udtrykker flere af de interviewede sagsbehandlere ønske om at kunne tilrettelægge en særlig indsats over for somaliske kvinder og andre etniske minoritetskvinder med lignende problemstillinger. Hvis man ønsker flere somaliske kvinder i beskæftigelse, kan det være en fordel, at de får adgang til job, som passer til mødrenes ofte omfattende arbejde med hjem og børn, eksempelvis deltidsarbejde.*

Målrettet indsats og incitamenter i forhold til arbejdsmarkedet

Somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet stiger, jo længere tid de har været i Danmark, men stigningstakten er langsommere end for mange andre etniske minoriteter. Dette gælder for både mænd og kvinder, selv om kvinderne har en betydelig lavere tilknytning end mændene. Sammenlignet med andre

³ Kønnenes forskellige positioner og problematikken omkring at genfinde eller genkende sin position i det nye land stammer fra Tina Kallehaves endnu ikke publicerede Ph.D.-afhandling.

etniske minoriteter tager det somalierne og irakerne længere tid at blive etableret på arbejdsmarkedet, mens fx de tyrkiske indvandrere relativt hurtigt opnår en høj grad af arbejdsmarkedstilknytning. Det tyder på, at det tager tid for de etniske grupper at opbygge kontakter til virksomheder eller at etablere niches, hvor de kan opbygge egne arbejdspladser. Endelig får de etniske minoriteter først efter nogen tid i Danmark etableret nogle rollemodeller, som de kan se op til og som kan anvise, hvilke veje og muligheder der eksisterer.

I forbindelse med tilknytningen til arbejdsmarkedet synes det at have større betydning, hvilken etnisk minoritet man tilhører og hvor lang tid denne minoritet som helhed har opholdt sig i landet, end hvilken og hvor meget uddannelse man har. Tyrkiske mænd med en grundskoleuddannelse klarer sig således bedre end bosniere eller somaliere uanset deres uddannelsesniveau.

F) De store forskelle i integrationen på arbejdsmarkedet mellem de etniske grupper - på trods af, at de synes lige kvalificerede - tyder på, at der er store problemer med at introducere det danske arbejdsmarked til nogle flygtninge og indvandrere. De har behov for en bedre viden om det danske arbejdsmarked, og om hvordan de kan skaffe sig et arbejde. Introduktionen til det danske arbejdsmarked kan med fordel forbedres. Et vigtigt led er at lære somaliere mere om, hvordan man søger arbejde. Det er virksomhederne formodentlig nogle af de bedste til at give en indføring i, ligesom virksomhederne vil kunne anvendes i lokale fora til at informere somaliere om arbejdsmarkedskultur, jobmuligheder, krav og forventninger.

Blandt de herboende somaliere er andelen af børn og unge som tidligere nævnt høj. Denne undersøgelse indeholder et konkret eksempel på de unges problemer med at finde eksempelvis praktikpladser. Dette synes at være et tilbagevendende problem for unge med anden etnisk baggrund.

G) Det virker oplagt at målrette en del af indsatsen for somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet mod de unge.

En stor gruppe af somaliere er i aktivering, men der findes også somaliere som trods adskillige år i landet ikke på noget tidspunkt har været i aktivering. I tilfælde hvor somaliere ikke er kommet i arbejde, forekommer dette ikke særlig hensigtsmæssigt.

Mange af de interviewede somaliere synes ikke at være tilfredse med aktiveringen. De anfører, at aktivering ikke giver dem kvalifikationer, som de mener, vil føre til et job, og nogle synes, at der er tale om tvang, der ikke fører til noget konstruktivt. Aktivering synes således ikke at fremstå som en genvej til et job for somalierne. De frygter i højere grad at blive diskvalificeret ved at deltage i aktivering, der ikke er relevant for deres eventuelle øvrige kvalifikationer. Enkelte af de interviewede arbejdsgivere udtrykker ønske om et tættere samarbejde mellem kommunen, den ansatte og arbejdspladsen undervejs i forløbet.

H) Mange somaliere er i aktivering, men der er også mange, som ikke har været i aktivering trods flere års ophold i landet. Da aktivering har til hensigt at forbedre deres muligheder på arbejdsmarkedet, er dette næppe hensigtsmæssigt. Det er desuden betænkeligt, at somalierne tilsyneladende ikke forventer, at aktivering kan forøge deres muligheder for at få et job. De interviewede somaliere har eksempler på, at det ikke har resulteret i beskæftigelse, hvilket øger deres negative forventninger. Disse negative forventninger må ændres, hvis somaliernes holdning til aktivering ønskes forbedret. Det kunne ske gennem en stribe af succesfulde aktiveringsforløb. Somaliernes interesse for aktivering vil formodentlig stige, hvis der er et klart mål med aktiveringen, som tager udgangspunkt i deres egne kvalifikationer og ønsker til job.

Nogle af de interviewede sagsbehandlere anfører, at der fra systemets side ligger en barriere i kontanthjælpssystemet, som kritiseres for at passivisere borgerne, idet det for nogle reelt ikke kan betale sig at arbejde. Det offentlige overførselssystem kan fastholde kontanthjælpsmodtagere i en inaktiv tilværelse, og samtidig er der ikke signaler om, at der er brug for dem på arbejdsmarkedet. Den økonomiske side af tilknytningen til arbejdsmarkedet er belyst i andre publikationer, der viser, at det ikke forøger indvandreres økonomiske ressourcer at finde et job, hvis begge ægtefæller er på kontanthjælp (Mogensen & Matthiessen, 2002). Problemet er, at somalierne ligesom andre kontanthjælpsmodtagere mister kontanthjælp, hvis de opnår lønindkomst fra et job, og de kan desuden miste tilskud til husleje og offentlig pasning af børn. Det betyder, at der for nogle somaliere ikke er noget økonomisk incitament til at finde et arbejde.

- I) *For at tilskynde somaliere på overførselsindkomst til at få et arbejde er det væsentligt, at det offentlige system indrettes, så det kan betale sig for dem at komme i arbejde.*

Fordomme hos nogle arbejdsgivere

De interviewede sagsbehandlere vurderer, at der eksisterer en række fordomme over for somaliere blandt arbejdsgiverne, hvilket bekræftes af vores interview med arbejdsgivere. Det er svært at vurdere betydningen af disse fordomme, idet nogle af de interviewede arbejdsgivere mener, at somalierne er en god arbejdskraft, mens andre giver en mere negativ vurdering af somaliernes kvalifikationer og tilgang til et job. De finder, at somalierne ikke kender omgangsformer og normer på danske arbejdspladser. Problemerne på arbejdspladsen viser sig fx som sygdomsmeldinger og manglende social kontakt til de andre ansatte. Arbejdsgiverne angiver dog, at problemerne også kan skyldes en negativ indstilling blandt danske ansatte eller manglende dansk kundskaber blandt somalierne.

Denne undersøgelse peger således på, at der eksisterer diskrimination på nogle danske arbejdspladser, og at dårlige erfaringer med enkelte somaliere gør det markant vanskeligere for andre somaliere at komme i arbejde. Diskriminationen eksisterer på flere niveauer, blandt andet over for kvinder der ønsker at bære et tørklæde eller en anden utraditionel beklædning. Nogle arbejdsgivere er i stand til at finde en fleksibel løsning, mens det på andre arbejdspladser hindrer kvindernes ansættelse, hvis de ønsker at bære tørklæde.

- J) *Hvis man ønsker at reducere diskriminationen på det danske arbejdsmarked, vil det være væsentligt at forbedre mulighederne for og viljen til at løse problemerne fx med tørklæder. Det kræver, at både arbejdsgivere og somaliere udviser stor gensidig respekt og fleksibilitet. For at fremme fleksibilitet og tolerance på begge sider kan det være vigtigt, at historier om vellykkede arbejdsforhold bliver formidlet til både somaliere og arbejdsgivere, så de kan danne forbillede for flere ansættelser.*

Der er blandede holdninger til somaliere blandt de interviewede arbejdsgivere, men den sproglige og kulturelle forskel synes at være en betydelig hindring i forhold til både arbejdsgiver og de andre ansatte.

- K) *Initiativer, der måske kan øge tolerancen og lette integrationen på arbejdspladsen, kunne være mere arbejdspraktik eventuelt kombineret med sprogundervisning, således at somalierne kan lære virkningen og samfundet bedre at kende. Der ser ud til at være behov for en betydelig indsats på begge disse områder, idet somalierne ofte ikke har et netværk, der kan bibringe dem de nævnte færdigheder. En anden mulighed er at forbedre den "brobyggende" indsats, der har til formål at introducere den danske arbejdspladskultur og i konkrete tilfælde at udrede misforståelser og løbende være i kontakt med den nye medarbejder.*

Svag uddannelsesbaggrund og manglende anerkendelse af medbragte kvalifikationer

Somalierne er typisk kommet til Danmark inden for de sidste ti år, hvorfor de fleste voksne enten ikke har nogen uddannelse eller har erhvervet deres uddannelse i hjemlandet. Kun en lille gruppe somaliere har fået en uddannelse i Danmark, og det er i langt de fleste tilfælde en grundskoleuddannelse. Der er mange somaliere, hvis uddannelse er os ubekendt. Vi ved dog, at mændene oftere har en uddannelse end kvinderne.

Der foreligger alt i alt begrænset viden om somaliernes medbragte uddannelse, men der er en tendens til, at de har en svagere uddannelsesmæssig baggrund end andre flygtninge- og indvandrergupper, hvilket især gælder de somaliske kvinder. Kun tyrkiske flygtninge og indvandrere har en ringere uddannelsesmæssig baggrund, mens de irakiske totalt set har lidt mere uddannelse end somalierne. Der er også en gruppe blandt somalierne med en gymnasielignende uddannelse, der aldrig har fået en erhvervsuddannelse, muligvis som følge af krigen i hjemlandet. Det tyder på, at der er en gruppe somaliere med et potentiale for at gennemføre en erhvervsuddannelse.

I undersøgelsens interviewmateriale fremstår somalierne uddannelsesorienterede og motiverede for at komme i gang, men de interviewede somaliere oplever store vanskeligheder ved at anvende de medbragte kvalifikationer her i landet. Det fremgår af interviewene med somalierne, at de har haft vanskeligheder ved at "veksle" deres medbragte færdigheder til kvalifikationer, som de kan få et job på baggrund af. Flere af somalierne udtrykker ønske om at få en uddannelse eller at kunne anvende deres medbragte uddannelse og kvalifikationer i Danmark. Alligevel er det kun en lille gruppe af voksne somaliere, der er under uddannelse.

L) Et tidligt led i integrationen på arbejdsmarkedet er at klarlægge somaliernes kvalifikationer, herunder deres medbragte uddannelse. Når man kender deres uddannelsesbaggrund og kvalifikationer, er det vigtigt at afdække deres muligheder på arbejdsmarkedet. Herefter kan der fx opstilles en jobplan, der kan indeholde udbygning af kompetencer og strategi for jobsøgning.

M) I forbindelse med overførslen af kvalifikationer til det danske arbejdsmarked vurderer nogle af de interviewede somaliere, at sagsbehandlernes indsats sjældent er initiativrig. Hvis man ønsker at fremme en mere konstruktiv udnyttelse af somaliernes medbragte ressourcer, vil det være en fordel, at bl.a. sagsbehandlere lægger vægt på somaliernes kvalifikationer og muligheder frem for barrierer.

Sprogkundskaber nævnes ofte af de interviewede sagsbehandlere og arbejdsgivere som en forudsætning for at være i arbejde. Nogle af de interviewede sagsbehandlere finder, at ren skolebænkundervisning hverken er effektiv eller inspirerende for kursisterne, og flere af de inddragede kommuner har gode erfaringer med kombinerede, sideløbende sprog- og praktikforløb.

N) Det kan være væsentligt for somaliernes aktive indlæring af det danske sprog at få det praktiseret eksempelvis på arbejdspladserne. Det peger mod at satse på en kombination af sprogundervisning og arbejdspraktik allerede tidligt i integrationsforløbet.

Netværk kan udnyttes til integration i Danmark

Somaliske familier indgår typisk i klaner, der bygger på slægtskab. Her er det især de ældste mænd, der er toneangivende. Klanerne er også basis for en række af de somaliske foreninger i Danmark, som dog også kan gå på tværs af klanskel. Somaliernes er oftere end andre etniske minoriteter med i disse foreninger, der udgør et betydeligt socialt fundament. De stærke netværk er en vigtig kilde til sociale kontakter, de yder i et vist omfang også økonomisk støtte til særlige formål og kan endvidere omfatte pasning af

børn ved forældres udearbejde eller skolegang. De etablerede foreninger og netværk kan være med til at integrere grupper og enkeltpersoner, der er marginaliserede i det danske samfund, og samtidig kan mere integrerede somaliere via disse netværk være med til at formidle viden om væsentlige forhold til andre somaliere med mindre erfaring og kontakt til det danske samfund. Undersøgelsen viser, at netværkene fungerer som informationskæder både internt og i samarbejde med nogle af de inddragede kommuner omkring formidling af informationer. Somaliernes velorganiserede foreningsliv kan desuden være et sted at opbygge kvalifikationer, både i form af organiseringserfaring og i form af kvalifikationer igennem diverse kurser, der potentielt kan udnyttes i anden sammenhæng.

På den anden side kan netværkene også udøve stærk negativ social kontrol ved at fastholde og håndhæve normer, som det for den enkelte kan være svært at løsrive sig fra. Desuden kan formidlingen af viden inden for netværkene på samme tid virke censurerende, mytedannende og negativt selvbekræftende. Endvidere kan de stærke interne bånd mindske nogle somaliernes interesse i og muligheder for at komme i kontakt med det øvrige samfund.

Somalierne indgår kun sjældent i danske netværk i form af foreningsliv og nærdemokrati som bestyrelsesarbejde i fx skoler, dagsinstitutioner og beboerforeninger. De synes ikke at indgå i netværk, der kan formidle eller videregive informationer om job. Interview med somaliere i arbejde peger i stedet på, at de i høj grad selv har været nødt til at tage initiativer til at opsøge virksomheder og søge job direkte hos arbejdsgivere. Somalierne adskiller sig fra andre etniske minoriteter som tyrkere og pakistanere ved at have været forholdsvis kort tid i Danmark og har ikke etableret en niche på arbejdsmarkedet som andre nationaliteter. Man kan dog med en vis rimelighed formode, at deres etniske netværk med tiden vil blive bedre til at formidle kontakt til arbejdsmarkedet.

- O) Foreninger synes i høj grad at være de foretrukne informationskanaler for somaliere og udgør som oftest fundamentale sociale netværk for mange af somalierne i Danmark. Det giver et potentiale for, at foreninger i højere grad kan udnyttes til at formidle informationer til somalierne. Herved kan oplysninger om eksempelvis jobmuligheder, kommunale initiativer og lovgivning spredes hurtigt og effektivt, hvilket samtidig kan medvirke til at forebygge mytedannelse og til at opklare florerende fordomme.*
- P) Etableringen af etniske netværk med forbindelse til arbejdsmarkedet kan muligvis fremskyndes, hvis der skabes forbindelser fra de etniske netværk til allerede eksisterende uformelle erhvervsnetværk eller offentligt støttede netværksinitiativer i Danmark.*
- Q) Somaliernes deltagelse i danske netværk, men øget deltagelse i nærdemokratiet og i uformelle, danske netværk kunne være en vej til forbedring af deres integration i samfundet. Deltagelsen kunne fx styrkes ved at øge indsatsen for at introducere somaliere til formelle som uformelle danske netværk.*

Somalierne og sagsbehandlere går skævt af hinanden

De interviewede somaliere beskriver gennemgående oplevelser af mistillid, umyndiggørelse og manglende hjælp i deres møde med det sociale system. Samtidig tyder interviewene med både somalierne og sagsbehandlere på, at somalierne mangler forståelse af formålet med systemets regler og krav. Der er tendens til, at nogle somaliere tager sagen i egen hånd og handler på trods af sagsbehandlerens indsats snarere end i samarbejde med sagsbehandleren. Somaliernes efterlyser større opbakning til egne initiativer og værdsætter hurtig sagsbehandling, når det gælder boliganvisning. Der er dog en væsentlig spredning i erfaringerne, som for nogle af de somaliske interviewpersoner er blevet ændret i en positiv retning efter flytning til en ny bopælskommune eller et nyt lokalcenter.

Fra de interviewede sagsbehandlers side gives der generelt udtryk for en god kontakt til de somaliske borgere, og somalierne karakteriseres som en differentieret gruppe. Nogle somaliere beskrives dog som vanskelige at samarbejde med, og sagsbehandlere vurderer, at det typisk tager lang tid at kvalificere somaliere til arbejdsmarkedet, dels på grund af manglende forståelse af det danske samfunds spilleregler, og dels på grund af svag uddannelsesmæssig baggrund og erhvervserfaringer, som er svære at anvende her.

Der kan således observeres forholdsvis store uoverensstemmelser mellem på den ene side de interviewede somalieres opfattelse af det sociale system og på den anden side de interviewede sagsbehandlers opfattelse af somalierne. Det tyder på, at der er betydelige problemer og barrierer i samarbejdet mellem somaliere og sagsbehandlere. Det kan både handle om sproglige misforståelser, og om at somalierne mangler en forståelse af systemets logik. Samtidig synes der blandt sagsbehandlere og somaliere gensidigt at være tale om manglende tillid, manglende viden og divergerende forventninger, som kan skabe misforståelser og negative oplevelser i kontakten. Meget tyder dermed på, at de to parter går skævt af hinanden – måske foranlediget af somaliernes manglende kendskab og forståelse af systemets indretning og funktion, eller negative forventninger - måske foranlediget af sagsbehandlernes manglende viden om somaliere, fordomme og manglende forventninger om et positivt udfald af kontakten.

- R) *Samarbejdet mellem sagsbehandlere og somaliere kunne antagelig forbedres, hvis de fik mere viden om hinanden. I nogle tilfælde kunne øget anvendelse af tolk modvirke misforståelser og afklare og bryde eksisterende myter og fordomme på begge sider. Rammerne for kontakten mellem somalierne og sagsbehandlere kan også forsøges opbrudt ved fx at anvende hjemmebesøg eller samarbejde gennem foreninger i et forsøg på at bryde med det traditionelle kommunale system-klient-forhold.*

Blandt de interviewede sagsbehandlere fremhæves vigtigheden af at have tæt kontakt til somalierne, at tage udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger og at have en bred vifte af tilbud for især at tilgodese de ikke-skolemindede. Der anføres gode erfaringer med at kombinere sprogundervisning og aktivering eller praktik i længerevarende forløb, således at indslusningen til arbejdsmarkedet i højere grad bliver virkelighedsrelateret. Endvidere angiver flere kommuner, at de har succes med at informere somaliere i større fora, når de forsamles i lokale foreninger og andre former for netværk.

- S) *En måde at skabe tæt sammenhæng mellem undervisningsforløb og arbejdsmarkedet er at etablere et tættere og øget samarbejde med de lokale virksomheder omkring integrationen på arbejdspladserne. Konkret kan det fx udmøntes i en løbende kontakt i forbindelse med støttet jobtræning, hvori indgår både arbejdsgiver, somaliere og sagsbehandlere.*
- T) *Det kan være en fordel for kommunerne at kunne informere og debattere emner med somaliere, når de er samlet i netværk eller i lokale 'integrationshuse'.*

Enkel og tværkommunal organisering af integrationsindsatsen

Flere af de interviewede sagsbehandlere kritiserer, at den kommunale struktur er opdelt og mangleddet, hvilket især for indvandrere og flygtning kan virke ineffektivt og forvirrende. Samtidig eksisterer der i integrationsarbejdet i de adspurgte kommuner kun i få tilfælde formaliseret erfaringsopsamling og sjældent adgang til supervision, og der forekommer sjældent erfaringsudveksling på tværs af kommunegrænser.

- U) *Hvis man ønsker at forenkle somaliernes kontakt til kommunerne og effektivisere integrationsindsatsen kan man forsøge at forenkle organiseringen af integrationsarbejdet ved at samle kontakten til so-*

maliere og andre etniske minoriteter. Dette kan samtidig være med til styrke opsamlingen og udvekslingen af erfaringer om integration af somaliere.

- V) *Somalierne er bosat i relativt få byer i Danmark. På grund af den koncentration af somaliske borgere i enkelte kommuner kan det overvejes at styrke det tværkommunale samarbejde i integrationsindsatsen.*

Manglende viden om somalieres integration i andre lande

Dette arbejdsnotat har forsøgt at kaste lys over forskellige aspekter af somaliernes situation på det danske arbejdsmarked. Danmark er dog ikke det eneste land, der har modtaget somaliske flygtninge de seneste 10 år. Det kunne derfor være interessant at sammenligne somaliernes situation i Danmark med deres situation i andre lande som fx Holland, Tyskland, Storbritannien, Sverige og Norge, hvor der anvendes andre metoder til at integrere flygtning og indvandrere på. Inden for rammerne af nærværende projekt har det ikke været muligt at gennemføre en sådan sammenligning. De relevante internationale statistiske oplysninger om somaliere er ikke umiddelbart tilgængelige, og den internationale litteratur om emnet fremstår sporadisk og svært sammenlignelig. Hvis man ønsker at se de danske bestræbelser på at integrere somalierne i et lidt bredere perspektiv, vil det være væsentligt at forsøge at tilvejebringe systematiske oplysninger, om den indsats man gør i andre lande og med hvilke integrationsmæssige resultater.

UNDERSØGELSENS MATERIALE OG METODE

Det *kvantitative materiale* bygger på beregninger på oplysninger om alle indvandrere og efterkommere i Danmark for årene 1993 og 2000, der er stillet til rådighed af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Denne database indeholder oplysninger om indvandring, alder, civilstand, uddannelsesforhold og tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er fortrinsvis anvendt oplysninger fra 2000 for somaliere, der er sammenlignet med tilsvarende oplysninger for andre etniske minoriteter. Der er endvidere anvendt oplysninger fra Danmarks Statistiks Statistikbank, der er opdateret med de nyeste oplysninger.

Undersøgelsens *kvalitative del* bygger på interviews med 12 herboende somaliere, fem sagsbehandlere og fire arbejdsgivere, samt to virksomhedsrelaterede konsulenter. Der vil også blive henvist til samtaler med fire ressourcepersoner, som qua deres arbejde har kendskab til somaliere, og til indlæggene på et nyligt afholdt offentligt debattmøde om somaliere og arbejdsmarkedet arrangeret af Somalinetværket.

Somalinetværket i Danmark har siden 2000 stået for at etablere netværksaktiviteter for somaliere i Danmark på tværs af forskellige tilhørsforhold. Ved at opbygge og udvikle uformelle netværk blandt forskellige grupper af somaliere i Danmark er dette netværks formål at bidrage til, at somaliere inddrages og involveres aktivt i spørgsmål vedrørende integration, repatriering, genopbygning, udvikling og forsoning, samt at skabe dialog med de danske myndigheder og andre eksterne samarbejdspartnere såsom arbejdsmarkedspartnere.

Interview med somaliere

Udvælgelse af interviewpersoner er fortrinsvis sket i samarbejde med Somalinetværket. Udgangspunktet har været en angivelse af udvælgelseskategorier ud fra en overordnet typologi baseret på uddannelse, civilstand, køn og alder. Der har således været fokus på at udvælge somaliske informanter, som er unge ugifte, enlige mødre, familier hvor begge voksne har uddannelse, familier hvor begge voksne ikke har uddannelse og familier, hvor én voksen har uddannelse. Der har desuden skullet indgå interviewpersoner både fra Københavnsområdet og fra provinsen, samt interviewpersoner både på og uden for arbejdsmarkedet. På den baggrund har Somalinetværket udarbejdet en liste med personer, der i store træk følger de angivne retningslinjer.

Interviewpersonerne kan ikke siges at være repræsentative i forhold til den herboende somaliske gruppe som helhed. Blandt de tolv interviewede somaliere er to mænd og en kvinde i arbejde, mens tre er i aktivitet, to er arbejdsløse og fire er på kontanthjælp. Interessen har dog heller ikke været for det gennemsnitlige, men for at indhøste erfaringer – gerne flere perspektivrige end udsigtsløse. Udvælgelsesproceduren har også betydet, at en særlig type personer er blevet favoriseret. I og med at Somalinetværket er en frivillig sammenslutning af somaliere og somaliske foreninger, vil netværkets kontakter fortrinsvis bestå i mennesker, der er engagerede i foreningsarbejde og som dermed med en vis sandsynlighed udviser mere handlekraft end gennemsnittet. Der kan også fra netværkets side have været en mere eller mindre bevidst ambition om at gøre et godt indtryk og dermed fremhæve initiativrige somaliere, selv om der dog ikke har været tale om udvælgelse af netværkets personligt bekendte. Desuden har flere relativt ressource svage interviewpersoner, som vi har henvendt os til, ikke villet deltage i undersøgelsen. Det skal dog understreges, at interview med diverse ressourcepersoner viser, at selvom de somaliske interviewpersoner ikke er gennemsnitlige, så er de heller ikke ”enere” eller undtagelsen der bekræfter reglen – deres strategier forekommer velkendte og typiske for folk, der kender somaliske miljøer.

Interview med sagsbehandlere

Udvælgelsen af sagsbehandlere er foretaget med udgangspunkt i de af landets kommuner, som ifølge Danmarks Statistik har flest somaliske borgere (se uddrag heraf i tabel 2). Vi har prioriteret deltagelse af Københavns Kommune (med to lokalcentre), samt en omegnskommune, en mindre og en større pro-

vinskommune. Alle fem interviewede sagsbehandlere er uddannet socialrådgivere og fire af dem arbejder som sagsbehandlere, mens den femte arbejder som teamleder. (I denne rapport omtales alle fem som sagsbehandlere). De varetager typisk arbejdsopgaver omkring kontanthjælp, aktivering og revalidering for indvandrere og flygtninge inden for Integrations- og/eller Aktivloven. Sagsbehandlerne har 1½-18 års erfaring inden for sagsbehandling af borgere med anden etnisk baggrund end dansk, og pt. fylder somalierne fra næsten ingenting til en tredjedel af den enkelte interviewede sagsbehandlers arbejde.

De interviewede somaliere er ikke klienter hos de interviewede sagsbehandlere, og de to parter har således ingen forbindelse til hinanden. Der tendens til, at sagsbehandlerne udtaler sig forsigtigt, hvilket tyder på, at de er opmærksomme på ikke at sige noget alt for ufordelagtigt om somaliere eller til tider om systemet. De interviewede somaliere repræsenterer hovedsageligt dem i den somaliske gruppe med relativt mange sociale og kulturelle ressourcer, mens sagsbehandlerne hovedsageligt fortæller om erfaringer med somaliske borgere med færre ressourcer.

Interview med arbejdsgivere

I udvælgelsen af virksomheder, som har erfaringer med at have somaliere ansat, er kontakten primært skabt gennem De Regionale Netværk for virksomheder i Danmark. Det har været svært at finde frem til sådanne virksomheder, og informationerne er baseret på erfaringer med somaliere i ufaglært arbejde. Det vil sige, at der i nærværende undersøgelse mangler erfaringer med ansatte uddannede somaliere. Nogle af de beskrevne erfaringer er baseret på projektrelaterede ansættelser, andre på reelle ansættelser. To af de fire interviewede arbejdsledere repræsenterer hhv. en stor rengøringsvirksomhed og et stort busselskab, som begge er beliggende i Københavnsområdet, og begge har ikke somaliere ansat pt., men har haft flere – hovedsageligt mænd – inden for det seneste år. Den tredje arbejdsleder repræsenterer en stor industrivirksomhed med hovedsæde i Jylland, der har tre mandlige og to kvindelige somaliske ansatte i sin afdeling, og den fjerde arbejdsleder repræsenterer en mellemstor, jysk tekstilvirksomhed med to mandlige somaliere ansat. De fire interviewede vil alle blive benævnt arbejdsledere/arbejdsgivere. De har 7-24 års erfaring fra deres nuværende arbejdsplads, har fra 19 til 220 ansatte i deres afdeling og har samtidig lang erfaring med at have personer med andre etniske baggrunde ansat. Det arbejde, som somalierne varetager på de udvalgte virksomheder, er ufaglært og har karakter af henholdsvis servicefag, chauffør- og maskinarbejde. Derudover er der foretaget samtaler med to konsulenter, som begge arbejder med aktivering af indvandrere og flygtninge. Deres erfaringer indgår primært som baggrundsmateriale.

Anonymisering

Sagsbehandlerne og deres respektive kommuner/lokalcentre, arbejdslederne og deres respektive virksomheder, samt de medvirkende somaliere er alle anonymiseret. Navne på somalierne i arbejdsrapporten er pseudonymer, og deres hjembyer er gengivet ud fra kommunens størrelse.

Ressourcepersoner og debattmøder

Vi har bedt fire særligt informerede personer om at fortælle om deres erfaringer med somaliere. Det drejer sig om for det første om Saida Sonne, som igennem en årrække har arbejdet med somaliske flygtninge i kommunalt regi. Hun er nu leder af ServiceButikken på Bispebjerg, som blandt mange andre aktiviteter lægger hus til et somalisk netværk. For det andet Marianne Willumsen, der er tilsynsførende assistent ved Kirkens Korshærs Herberg på Ydre Nørrebro. Hun har netop afsluttet et projekt for en gruppe somaliske beboere. For det tredje Mohammed Gelle, som er formand for Somalinetværket, der siden 2000 har stået for at udvikle og udbygge netværksaktiviteter for somaliere i Danmark på tværs af forskellige tilhørsforhold. For det fjerde Tina Kallehave, som har forsket i betingelserne for anerkendelse af somaliere i den danske velfærdsstat. Hendes arbejde publiceres som ph.d.-afhandling i efteråret 2003.

Endelig refereres til et nyligt afholdt debatmøde om somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet arrangeret af Somalinetværket. Her var der ud over introduktion ved Mohammed Gelle oplæg ved Bente Bondebjerg fra Dansk Flygtningehjælp og Torben Møller-Hansen fra Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet. Begge talte om netværks betydning for integration på arbejdsmarkedet, og deres oplæg blev efterfulgt af en lang og engageret debat. Der vil i arbejdsnotatet også blive henvist til enkelte af kommentarerne fra salen.

Materialets afgrænsning og udsigelseskraft

Nærværende undersøgelse fokuserer på herboende somaliere i den arbejdsdygtige alder. Det ligger således ikke inden for dette arbejdsnotats rammer at belyse situationen for somaliske børn og unge under 18 år. Undersøgelsesmaterialet dækker hovedsageligt problemstillinger omkring ikke-beskæftigede somaliere og somaliere i ufaglært arbejde. Dette skyldes dels, at de forskellige interview primært indeholder oplysninger vedrørende disse problemstillinger og dels, at undersøgelsen retter et særligt fokus på mulige forbedringer af somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Det betyder dog, at oplysninger omkring veluddannede somaliere i arbejde her i Danmark ikke er så fremtrædende på trods af, at der her tages udgangspunkt i et differentieret billede af den somaliske gruppe i Danmark.

Undersøgelsens materiale er ikke tilstrækkeligt omfattende og systematisk til at give en udtømmende og konkluderende fremstilling af somaliere og det danske arbejdsmarked. På baggrund af belysningen af problemstillingen fra de forskellige vinkler, som materialet omfatter, er det dog alligevel muligt at sandsynliggøre nogle sammenhænge og udpege nogle potentialer og muligheder.

SOMALIERE I DANMARK

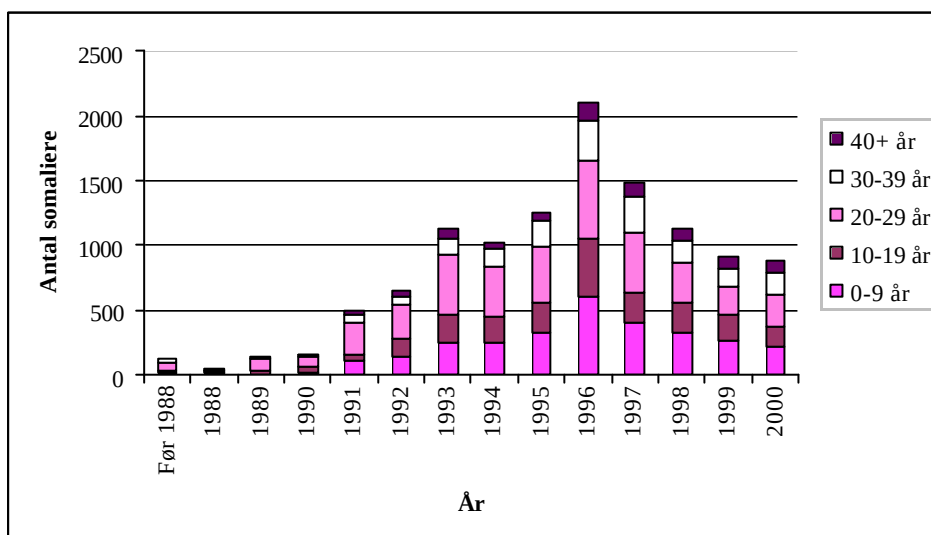
Gruppen af somaliere i Danmark består af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge fra en stat, der faldt fra hinanden i begyndelsen af 1990'erne og som siden har været præget af borgerkrig og forsøg på rekonstruktion. I dette kapitel præsenteres en kortfattet oversigt over somaliernes bosætning, arbejdsmarkedstilknnytning og vilkår i Danmark. Disse oplysninger uddybes i de efterfølgende kapitler.

Kort tid i Danmark, lav gennemsnitsalder

Somalierne er en relativt ny gruppe i Danmark til trods for, at de udgør den ottende største gruppe af indvandrere og efterkommere, jf. Integrationsministeriet (2002)⁴. Den første større gruppe af somaliere kom i 1991, jf. figur 1. Det faldt sammen med, at den daværende præsident blev afsat i Somalia. På grund af borgerkrigen er flygtninge og indvandrere fortsat med at komme fra Somalia til Danmark gennem 1990'erne. Antallet toppede i 1996, hvor somaliere udgjorde den største gruppe blandt de nytilkomne her i landet. Langt de fleste somaliere har status af flygtninge, men fra 1999 har den største del af de nytilkomne somaliere haft status som familiesammenførte.

Figur 1

Indvandrere og flygtninge fra Somalia efter alder og år for indvandring.



Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik.

Knap halvdelen af indvandrerne fra Somalia har været i Danmark i under seks år, og som konsekvens heraf er der dermed stort set ingen efterkommere (børn af indvandrere) over ti år, jf. tabel 1. Næsten alle somaliere var under 40 år ved indvandringen, og der er ganske mange børn og unge blandt indvandrerne, hvilket skyldes, at familierne ofte får 3-6 børn. Dette betyder, at indvandrerens gennemsnitsalder er relativ lav. Der er under 10 pct. af somaliere, der er over 40 år i 2003, jf. tabel 1. Dette svarer godt til billedet af andre indvandrere, der er kommet til Danmark i samme periode som somalierne. Alderssammensætningen betyder, at indsatsen rettet mod somaliere i Danmark ikke kun skal fokusere mod de voksne, men i mindst lige så høj grad mod en integration af børn og unge i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.

Somalierne er kommet inden for en kort årrække, uden at der dog har været tale om en massiv indvandring inden for et år, som det er tilfældet med indvandrerne fra Bosnien, hvor der alene i 1995 kom

⁴ Her anvendes 'indvandrere' som fællesbetegnelse, der altså også rummer flygtninge.

over 14.000 personer. Modsætningen hertil er indvandrerne fra Tyrkiet og Pakistan, som har haft en vedvarende indvandring de sidste 30 år. Antalsmæssigt er der kommet flere fra Somalia end fra Pakistan, men den største gruppe er de mere end 27.000 indvandrere fra Tyrkiet.

Tabel 1

Somalierne og deres efterkommere i Danmark januar 2003.

	Indvandrere	Efterkom.	I alt
0-4 år	220	3.690	3.910
5-9 år	978	1.638	2.616
10-19 år	2.871	1.52	3.023
20-29 år	2.488	21	2.509
30-39 år	3.914	3	3.917
40-66 år	1.689	0	1.689
67+ år	205	0	205
I alt	12.365	5.504	17.869

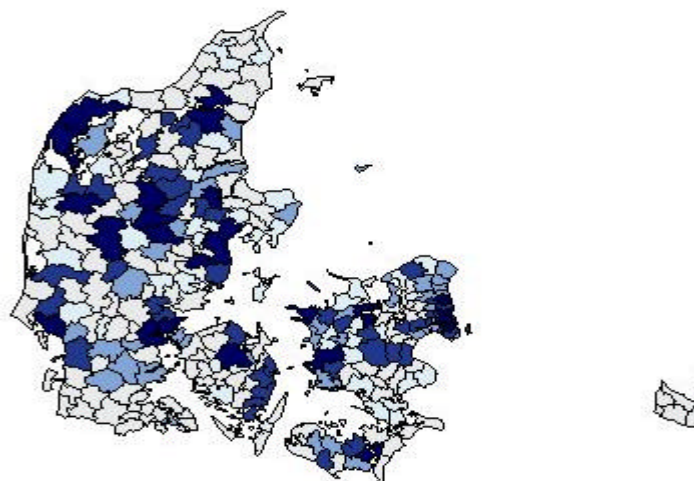
Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistik

Flest i København og de store provinsbyer

Somalierne er fortrinsvis kommet til Danmark inden integrationsloven trådte i kraft. Det betyder, at de i de første år har kunnet flytte fra en kommune til en anden kommune, uden at det havde konsekvenser for muligheden for at få offentlig overførselsindkomst. En analyse af indvandreres bosætning viser, at næsten alle flytninger er gået fra en mindre kommune til en mellemstor eller stor kommune, jf. Damm (2003). Mange flytninger foregår inden for hovedstadsområdet. De, der flytter, lægger vægt på, at der er andre af samme nationalitet i området. Andre forhold, som spiller ind, er beskæftigelsesmuligheder og forventningerne hertil, samt at der eksisterer et netværk af andre med samme etniske baggrund.

Figur 2

Antal somaliere i de danske kommuner.



Folketal 1. januar efter herkomst efter område
2003

	0 -	0	(117)
	1 -	7	(48)
	8 -	24	(43)
	25 -	89	(43)
	92 -	4 000	(40)

Datakilde: Danmarks Statistikbank

Kortdata : -

Somalierne bor fortrinsvis i hovedstaden og i de store byer i provinsen, mens der ikke er ret mange i landkommunerne, jf. figur 2. Der bor således næsten ingen i de nordjyske landkommuner eller på Bornholm. To ud af tre somaliere i Danmark er bosat i ti kommuner, jf. tabel 2, hvilket skaber mulighed for at foretage erfaringsopsamling på tværs af disse kommuner. Derimod er der over 100 kommuner uden somaliere. Det er påfaldende, at der ikke er nogen af kommunerne vest for København blandt de kommuner med flest somaliere, til trods for at de har nogle af de højeste andele af indvandrere blandt indbyggerne.

Tabel 2

Top ti for kommuner med somaliere i Danmark.

København	3.766
Århus	3.135
Odense	1.670
Aalborg	1.492
Esbjerg	558
Kolding	547
Fredericia	322
Gladsaxe	311
Herning	285
Silkeborg	285
Top ti i alt	12.371

Kilde: Statistikbanken, Danmarks Statistikbank.

Ringe arbejdsmarkedstilknytning

Somalierne er en af de etniske minoriteter med en meget begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedstilknytningen for minoritetsbefolkningen i Danmark er generelt lavere end for den øvrige befolkning, men der er betydelig forskel mellem de etniske minoriteter. Som hovedregel har de etniske minoriteter, som har været i Danmark i flere årtier, en væsentlig højere tilknytning til arbejdsmarkedet end de senest ankomne. Andelen af somalierne i arbejdsstyrken er på cirka 16 pct., mens irakere, der er kommet til landet i samme tidsrum, har en andel på cirka 25 pct. Tyrkere og pakistanere, der har etableret sig som minoriteter i Danmark siden slutningen af 1960'erne, har en andel på henholdsvis cirka 60 pct. og 50 pct. Kvinder har generelt en lavere tilknytning end mænd.

Tabel 3

Erhvervstilknytning for 20-66-årige somaliere pr. 1.1. 2002 (indvandrere)

	Mænd	Kvinder	I alt
Beskæftigede	960	317	1.277
Registrerede arbejdsløse	309	106	415
Uden for arbejdsstyrken	2.769	3.414	6.183
	4.038	3.837	7.875
Beskæftigelsesprocent	24%	8%	16%

Kilde: Integrationsministeriet udlændingedatabase i Danmarks Statistik.

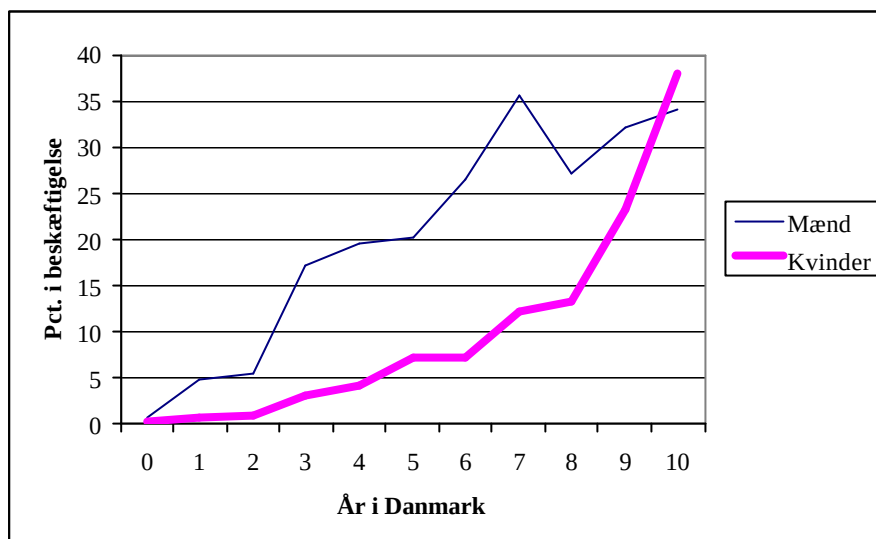
Hovedparten af somalierne er uden for arbejdsstyrken. De modtager kontanthjælp/introduktionsydelse, men er ikke registreret som ledige, kommunerne vurderer, at de ikke er parate til at komme ud på det danske arbejdsmarked, eller fordi de er i gang med forskellige aktiveringsprojekter.

Andelen i beskæftigelse er stigende, jo længere tid somalierne er i landet, jf. figur 3. Denne udvikling er også velkendt fra andre etniske minoriteter, men somalierne er en af de grupper, hvor det går meget trægt med at komme ind på arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesfrekvensen er beregnet som andelen af personer i selvstændigt erhverv eller i beskæftigelse set i forhold til antallet af indvandrede det pågældende år. Det skal bemærkes, at procenterne i nogle af intervallerne dækker over relativt få personer. Det

fremgår af tabellen, at der for både mænd og kvinder er en stigning i beskæftigelsesprocenten, jo længere man har været i Danmark – men selv for de somaliere, der har været i Danmark over 10 år, ligger beskæftigelsesfrekvensen meget under gennemsnittet ifht. indvandrerguppen som helhed.

Figur 3

Somalieres tilknytning til arbejdsmarkedet.



Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik.

Årsagen til somaliernes lave tilknytning til arbejdsmarkedet har ikke været landets økonomiske situation, der generelt er blevet forbedret siden midten af 1990'erne, og beskæftigelsesmulighederne har været bedre fra midten af årtiet og fremefter, end de var i starten af årtiet. Der har været en større efterspørgsel også efter personer fra etniske minoriteter uanset kvalifikationer. Set i et arbejdsmarkedsperspektiv har forholdene været relativt gunstige.

Omlægningen af integrationsindsatsen i forbindelse med integrationslovens start i 1999 har formodentlig påvirket nogle somaliernes integration på arbejdsmarkedet. Det nye introduktionsprogram for flygtninge har blandt andet til hensigt, at flygtninge hurtigere bliver selvforsørgende.

MELLEM FLUGT OG REPATRIERING

I det følgende beskrives den fælles baggrund, som somalierne har fra borgerkrigen i Somalia, som startede i 1988 og er baggrunden for, at flygtninge fra landet siden da er kommet til Danmark og til en lang række andre lande, vestlige såvel som ikke vestlige.

Den somaliske republik blev oprettet i 1960 og omfattede det hidtil britisk-kontrollerede Somaliland i nord og det hidtil italiensk-kontrollerede Somalia i syd. Enheden var spinkel, der var ikke sket nogen tilnærmelse mellem de to områders forskellige retssystemer og parallelle apparater for administration, og styrkeforholdet var også ulige, med den sydlige del som dominerende. Magtkampe førte til skiftende regeringer, indtil Siad Barre kom til magten ved et kup i 1969. Hans styre var kendetegnet af en stigende undertrykkelse, der kulminerede med borgerkrigen i 1988. I 1991 blev han væltet, men borgerkrigen fortsatte i hele det følgende årti. Somaliland⁵ blev oprettet med Hargeisha som hovedstad. Siden 1997 har der været relativt roligt, forhandlingerne om en endelig fred har vist betydelige fremskridt, men situationen er fortsat spændt og uafklaret. (Lewis 1991, Griffiths 2002)

Erfaringer fra borgerkrigen

Kendetegnende for gruppen af somaliere i Danmark er, at de som hovedregel er flygtninge og familiesammenførte til flygtninge fra en stat, der siden begyndelsen af 1990'erne har været præget af borgerkrig. Flere af de interviewede somaliere fortæller om deres oplevelse af borgerkrigen:

"Jeg blev student og jeg ville gerne starte på universitetet. Jeg ville være journalist eller læse sociologi. (...) På krigens fjerde dag blev en af mine venner dræbt. Han var lige færdig med at læse økonomi på universitetet og havde fået de højeste karakterer. Jeg måtte væk, der var ophidsede folk overalt og nogen, der slagtede uden grund – det var et helvede" (Hassan).

Hassan forlod Somalia i borgerkrigens start under voldsomme begivenheder, hvorimod Zahra først forlod hjemlandet i 1993, da borgerkrigen havde været i gang længe. Hendes begrundelse var manglende fremtidsperspektiv, idet det var vanskeligt at se, hvordan man skulle skabe sig et liv på længere sigt: *"Jeg forlod Somalia for at overleve ... og for at opnå et bedre liv"* (Zahra).

Ligesom andre somaliere, der forlod Somalia i 1990'erne, flygtede de fra en stat i opløsning, og fra en situation, som endnu ikke er afklaret. Den opløste stat er rammen for et samfund i dyb social krise, der er præget af etnisk rivalisering, magtkampe mellem regioner og generel økonomisk og politisk disintegration.

En lang række forskellige historiske traditioner har præget Somalia i nyere tid. Det er derfor ikke på forhånd givet, hvilken somalisk kultur somaliere forstår sig selv i forhold til: Det kan være islam, pastoral (hyrde-) nomadisme, klan, nationalisme, statssocialisme, markedsøkonomi-ideologi eller det kan være afrikansk eller arabisk identifikation (Griffiths 2002). Men fælles for alle somaliere er erfaringerne fra borgerkrigen, og det er sandsynligt, at mange af krigsflygtningene har opmærksomheden rettet mod de hjemlige forhold, som endnu ikke er normaliseret. Som studier af andre etniske minoriteter viser, er de første årtier i det nye opholdsland ofte præget af forestillingen om, at man snart skal vende tilbage til hjemlandet. Griffiths' studier af somaliere og kurdere i England viser, at især en uafklaret situation med intern konflikt og kaos betyder, at hjemlandet bliver et vigtigt omdrejningspunkt i flygtningens liv i det nye land.

⁵ Somaliland har ikke opnået international anerkendelse, men har siden 1991 fungeret som selvstændig stat.

Differentiering af gruppen af somaliere i Danmark

I den etnografiske litteratur er somalisk kultur beskrevet som muslimsk og som en pastoral nomadekultur, der overvejende er mundtlig (Lewis 1991). Selvom dette billede ikke kan siges at være direkte ukorrekt, er det alligevel ikke dækkende for somaliere generelt og altså heller ikke for de somaliere, der bor i Danmark. Det er fx væsentligt, at somalierne næsten alle er muslimer, men at forholdet til det at være muslim er meget varierende (Kallehave 2001); at nogle somaliske flygtninge givet er første generation i deres familie, der ikke lever som pastorale nomader, mens andre er fra familier, der længe har været etableret i byerne, og at de fleste af somalierne i Danmark kommer fra Mogadishu eller andre storbyer; og endelig at de herboende grupper også omfatter personer med relativt lang boglig uddannelse (Møller & Togeby 1999). Ifølge Mohamed Gelle har den enkelte somaliers baggrund i henholdsvis en nomade-, by-, kyst- og landbrugskultur betydning for livsform og arbejdskultur.

Somalierne har som helhed en forholdsvis kort historie i Danmark. De ankom på et tidspunkt, hvor flygtninge- og indvandrerspørgsmål prægede den offentlige debat, hvilket muligvis har været medvirkende til, at forløbet siden da har været præget af oplevelser af diskrimination og gnidninger med det officielle Danmark. På baggrund af somaliernes situation i Danmark blev der i 1998 iværksat en undersøgelse af oplevet diskrimination. Undersøgelsen viser, at somalierne oplever forholdsvis meget diskrimination sammenlignet med andre etniske minoriteter (udover somaliere omfatter undersøgelsen tyrkere, libanesere/palæstinensere og bosniere), og at specielt somalierne har et meget konfliktfyldt forhold til de sociale myndigheder (Møller & Togeby, 1999). Somalierne har ifølge samme undersøgelse tillid til det danske system generelt, men ikke til de sociale myndigheder og skolen. I undersøgelsen henvises der desuden til, at der i løbet af 1990'erne har været en negativ udvikling i danskernes holdning til somalierne, hvilket angiveligt kan henføres til, at somalierne fik en meget dårlig omtale i pressen⁶.

De stereotype forestillinger om somaliere, der ofte ses i medierne, påvirker danskernes opfattelse af denne etniske minoritet (Møller & Togeby 1999), samtidig med at der kun eksisterer en begrænset viden om somalierne i Danmark i form af undersøgelser og studier⁷. Hvis der skal sættes målrettet og tilpasset ind over for denne gruppe, er det imidlertid af stor betydning at få et mere nuanceret billede af gruppen. Undersøgelsen vil derfor beskæftige sig med forskelle mellem somaliere i Danmark i social, kulturel og økonomisk henseende.

Repatriering og mobile kvalifikationer

Flere studier af flygtninge og indvandrere fremhæver forhold i og til hjemlandet som afgørende for tilværelsen i det nye opholdsland (Pries 2001, Vertovec & Cohen 1999, Povrzanovic Frykman 2001). Også i studier af somaliere i det ny land bliver der lagt vægt på, at de sociale og politiske forhold, der hersker i hjemlandet, påvirker gruppens integration i opholdslandet (Kallehave 2001, Griffith 2002). I

⁶ I 1993 viser en undersøgelse af holdninger hos majoritetsbefolkningen, at 37 pct. nødt vil tage imod somalierne (det svarer nogenlunde til holdningen til østtyskere og tamiler på daværende tidspunkt), mens 49 pct. i 1998 nødt vil tage imod somalierne (fra Møller & Togeby 1999). Møller & Togeby giver et bud på en forklaring på denne radikale udvikling i den negative holdning til somaliere (som ses i mindre grad hos tamiler og i øvrigt ikke): "...det svar der ligger lige for, er, at somalierne i den mellemliggende periode har haft en meget dårlig omtale i pressen. Sommeren 1997 var fyldt af historier om, hvor vanskeligt det var at indpasse somalierne i det danske samfund. Det er antageligt de færreste danskere, der nogensinde har talt med en somalier endside haft en egentlig kontakt med nogen af dem. Danskernes viden om somalierne stammer derfor udelukkende fra pressen" (Møller & Togeby 1999:66-67).

⁷ Der er gennemført få studier af somaliernes situation i Danmark. I denne undersøgelse vil der ud over den allerede nævnte rapport om oplevet diskrimination blive refereret til et ph.d.-projekt, der snart afsluttes, med fokus på anerkendelse af somaliernes kultur i Danmark (Kallehave 2001), samt to SFI-undersøgelser om henholdsvis tidsanvendelse og etniske minoritetsbørn, hvor somalierne indgår som en af flere undersøgte minoriteter (Schmidt 2002, Jeppesen & Nielsen 1998).

lyset af den korte tid, som somalierne har været i Danmark, er det sandsynligt, at flugten, den fortsatte usikkerhed om hjemlandets fremtid og mere eller mindre realistiske forestillinger om repatriering har stor indflydelse på den enkeltes forhold til det nye land. Omstændighederne i hjemlandet kan således have betydning for opbygningen af en ny tilværelse i modtagerlandet, og også blandt flere af de interviewede somaliere lever drømmen om at vende hjem.

”Vi vil blive her til den mindste af børnene er færdig med sin uddannelse. Men vi vil gerne tilbage hvis der er fred. Vi vil give børnene begge kulturer og håber de får nogle redskaber herfra – og faktisk er de mere danske end somaliske. Men vi kan ikke forestille os at blive gamle her”. (Yasmin og Mahad).

Dette somaliske par er begge på arbejdsmarkedet og fungerer godt i Danmark. Alligevel forestiller de sig, at de skal vende tilbage til Somalia. Der kan for somalierne være tale om en urealistisk drøm, der bygger på nostalgi, og der tegner sig ikke et entydigt billede blandt de interviewede om, at alle ønsker at vende tilbage til Somalia⁸. Både Saida Sonne og Tina Kallehave peger dog på, at herboende somaliere ofte vurderer diverse tilbud i forhold til, om de giver kvalifikationer, der kan bruges i hjemlandet. Tina Kallehave taler om en ”repatrieringsmentalitet”, der indebærer, at de kvalifikationer, der tæller, er dem, der kan bruges i Somalias overlevelsesøkonomi, men også at somalierne er meget uddannelsesorienterede. Sonne fortæller om en ældre somalier, som forvaltningen ikke vil sende på flere sprogkurser. Denne kvinde modtager lektiehjælp i ServiceButikken og udtrykker ønske om at lære både dansk og engelsk og allerhelst at få et kursus i at bage en særlig bryllupskage. Hun har blikket rettet mod hjemlandet, hvortil hun gerne vil repatrieres og gøre forretning ved at bage kage til bryllupper. En anden somalisk kvinde, Kaltun, refererer til følgende ordveksling med sin sagsbehandler:

”Hvad med at blive hjemmehjælper? Jeg svarede, at det kan jeg jo ikke bruge i Somalia – i Somalia passer folk selv familiens gamle – jeg vil hellere uddanne mig til sådan noget som sygeplejerske. Det kan jeg bruge i Somalia”.

Denne tendens er muligvis mest udbredt blandt dem, der ikke har gode muligheder for at klare sig her og måske heller ikke kan overskue, hvilke kurser, uddannelser og papirer, det er realistisk at erhverve sig og at bruge i dansk sammenhæng. Mohamed Gelle mener, at det primært vil være de ressourcestærke somaliere, der har en realistisk mulighed for at vende hjem. Blandt somaliere med solid uddannelsesbaggrund er der også fokus på kvalifikationer og eksamenspapirer, som kan anvendes uden for Danmark. På debatmødet refererede en deltager til, hvad hun kaldte et nomadesyndrom, (*”vi rejser, vi rejser, vi rejser”*), og der blev henvist til, at mange tager videre til andre vestlige lande, for tiden først og fremmest England. Man kan have en formodning om, at somaliske familier typisk er spredt over flere lande, og at de tankemæssigt er splittet mellem flere lande. Talmæssigt synes der dog ikke at være belæg for dette, idet kun et meget begrænset antal vender permanent tilbage til hjemlandet.

Blandt de somaliske interviewpersoner er orienteringen mod hjemlandet ikke så tydelig som i ovenstående eksempler, men der er fokus på uddannelse og opkvalificering. Der er således ikke entydigt belæg for at øge indsatsen for at få herboende somaliere til at vende hjem. Det er mest realistisk, at klart stør-

⁸ I Møller & Tøgebys fremstilling er der heller ikke noget klart billede. Fx viser det sig, at tre fjerdedele af somalierne i undersøgelsen angiver, at de dagligt ser danske nyhedsudsendelser, hvilket er noget mere end både libanesere og tyrkere. Dette forhold kan tages som en indikator for, at mange faktisk har tænkt sig at blive. Desuden omfatter fremstillingen en gennemgang af den følelsesmæssige tilknytning til Danmark og tillid til de offentlige myndigheder. Her viser det sig, at somalierne føler en lille tilknytning, alligevel ønsker statsborgerskab og endelig har forholdsvis stor tillid til de danske myndigheder generelt, men lille tillid til socialforvaltningen og skolen. For alle grupper gælder, at disse forhold ikke afhænger af køn, alder eller bosted i Danmark, men blandt andet har at gøre med tid i Danmark, hvorvidt man har gået i dansk skole, taler dansk og har danske bekendte. Mest overraskende er måske, at der er meget lille sammenhæng mellem oplevelsen af diskrimination og følelsen af tilhørsforhold.

stedelen vil forblive her i landet, hvilket der derfor må tages udgangspunkt i i indsatsen. De interviewede vil gerne tilegne sig kvalifikationer, som kan dokumenteres, og som også kan bruges i Somalia, eller andre steder i verden. Samtidig forekommer viden om, hvordan man erhverver kundskaber og færdigheder her, og hvad der tæller i dansk sammenhæng at være begrænset blandt somalierne.

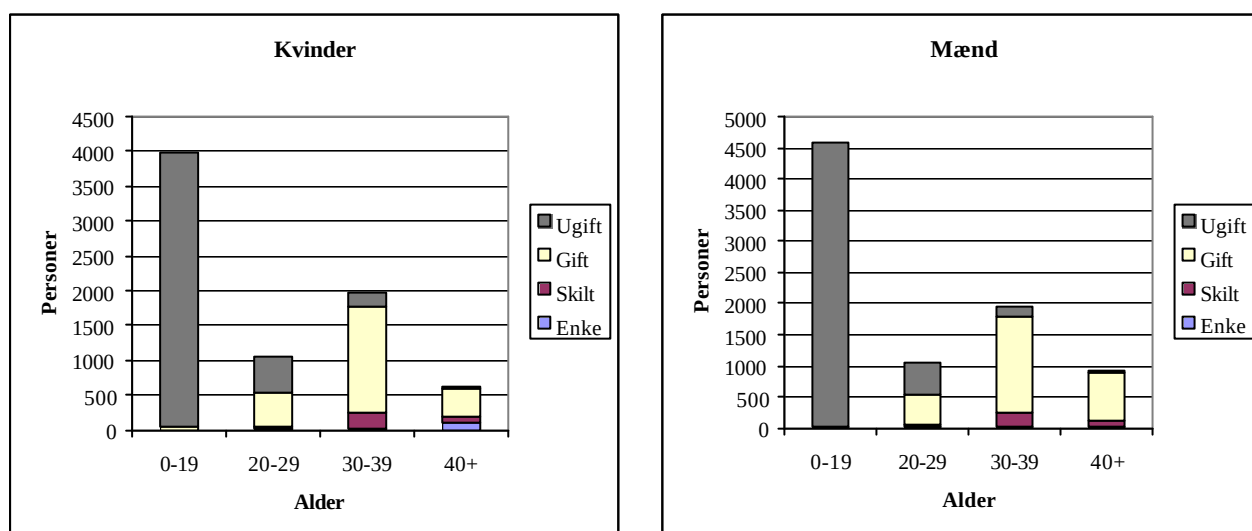
FAMILIEFORHOLD, KLAN OG KØN

Familien er den grundlæggende enhed for somalierne, og kernefamilien er den dominerende boform i Danmark. Kun en meget lille andel lever i egentlige storfamilier. Familierne indgår i klaner, der er den overordnede enhed i den somaliske befolkning. Klanen bygger på slægtskab, hvilket er en organisering, der har rødder tilbage til nomadesamfundet.

Næsten alle de voksne gifter sig og indgår i en kernefamilie. Somalierne i Danmark synes at stifte familie i løbet af tyverne, hvilket fremgår af at halvdelen af både mænd og kvinder i tyverne endnu ikke er gifte, mens der omvendt kun er et mindre antal ugifte i tredverne, jf. figur 4. Der er et antal enker og enkemænd blandt indvandrerne, hvilket viser, at gruppen er påvirket af borgerkrigen.

Figur 4

Civilstand for mænd og kvinder i forskellige aldersgrupper, 2000.



Anm.: I gruppen af gifte indgår separerede.

Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik.

Andelen af skilte er relativ høj for en muslimsk gruppe af indvandrere. Det gælder især for somaliere i tredverne. Antallet af skilsmisser overstiger antallet af skilte, da en del af dem gifter sig igen. En del af forklaringen på skilsmisserne kan være, at de traditionelle kønsroller udfordres i mødet med det danske samfund. Især mandens rolle som politiker og forsørger udfordres af de moderne kønsrollemønstre.

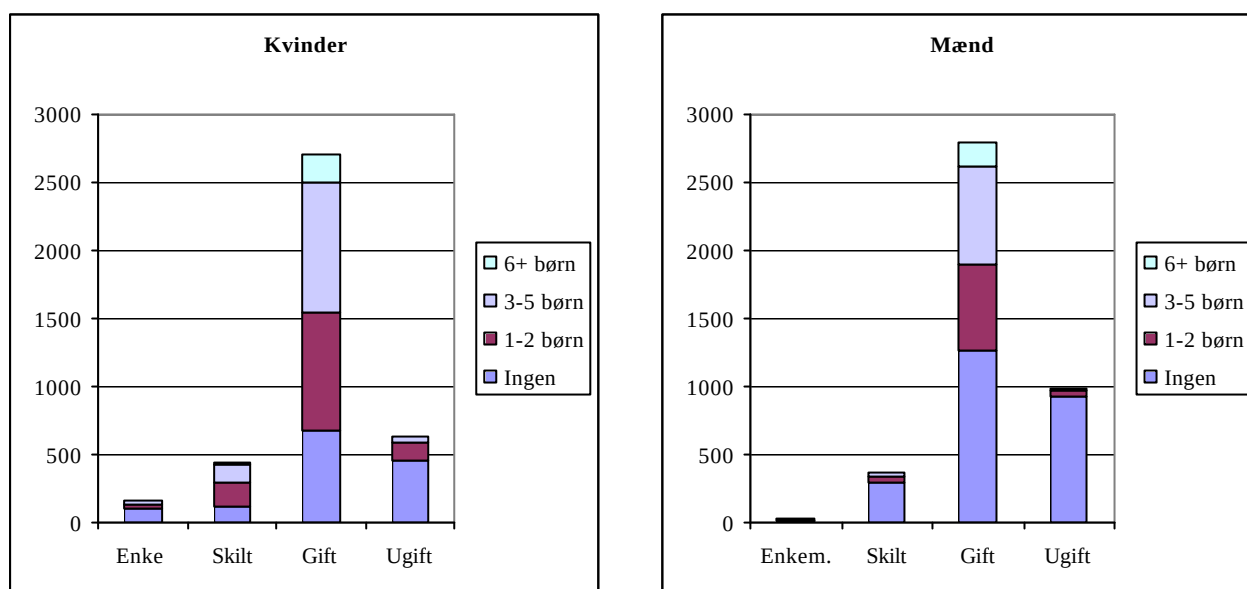
Familierne er ganske ofte store med tre til seks børn, men især gifte i tyverne har ikke alle fået børn endnu, jf. figur 5. Børnene findes især hos de gifte par eller de skilte kvinder, mens det kun er et mindre antal skilte mænd, der har hjemmeboende børn. Blandt de ugifte har kun en mindre andel af kvinderne fået børn, mens der kun er få ugifte mænd, der bor sammen med deres børn.

Antallet af efterkommere, der er født her i landet de seneste få år, er højt. Det betyder, at over en fjerdedel af somalierne i Danmark er efterkommere født her i landet, og over halvdelen af somalierne er under 15 år. Antallet af efterkommere har de seneste år oversteget antallet af somaliere, der er kommet til landet, og antallet af nyfødte efterkommere må formodes at fortsætte på et højt niveau, da mange af de voksne somaliske kvinder i landet er i den fødedygtige alder.

Den høje andel af somaliske børn og unge indikerer, at det vil være af væsentlig betydning at målrette dele af integrationsindsatsen mod denne gruppe.

Figur 5

Antal børn for forskellige familietyper, 2000.



Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik

Klansystem, familieformer og -opfattelser

Somalierne bor typisk i kernefamilier i Danmark. En undersøgelse af tidsanvendelse blandt etniske minoriteter med tyrkisk, pakistansk og somalisk baggrund, viser, at der for alle de undersøgte grupper gælder, at kernefamilien er den mest udbredte familieform, men at et markant tyrkisk og pakistansk mindretal på henholdsvis 13 og 15 pct. bor i storfamilier, mens det kun gælder for 5 pct. af somalierne og 1 pct. af majoritetsbefolkningen (Schmidt 2002). Som nævnt oven for er der mange skilsmisses blandt somaliere, og ifølge en undersøgelse af etniske minoritetsbørn bor flere somaliske kvinder alene med deres børn, end det er tilfældet for de øvrige flygtninge- og indvandrergrupper, der indgår i undersøgelsen (Just Jeppesen & Nielsen 1998).

Det somaliske samfunds organisering i klaner er et gennemgående tema i faglitteraturen om somaliere. Der er tale om klaner, som bygger på slægtskab, og ikke stammer, som er en betegnelse, der benyttes om stedbundne enheder. Overordnet kan somalierne deles i seks navngivne klan-samlinger, der er delt i klaner, subklaner, primære slægtsgrupper og, som den mindste enhed, dya-paying grupper (Lewis 1983, 1991). Dette system har været organiserende for det økonomiske og politiske liv i pastoral (hyrde)-nomadesamfundet og er tilpasset de barske kår, som har været fremherskende i regionen.

Mange beskrivelser af vore dages Somalia bygger på en antagelse om, at dette klansystem blev videreført under nationalstatens ramme efter uafhængigheden. Den politiske magt blev ganske vist udøvet gennem et partiapparat, men modsætninger og magtkampe fulgte tilsyneladende de traditionelle linjer for loyalitet. En nærlæsning af historien fra 1960 og frem til 1990'erne med Republikken Somalias sammenbrud og oprettelsen af Somaliland i 1991 og den fortsatte kamp om magtcentre Mogadishu og Hargeisa viser, at klansystemet fungerer i et dialektisk forhold med den nye stats strukturer. Det er tydeligt, at den fremvoksende middelklasse både benytter klanstrukturer og de nye statsstrukturer, og at klansystemet undergår en forandring i denne proces. Klanloyaliteter konkurrerer med andre loyaliteter i et samfund, der er på vej til at blive mere socialt differentieret end pastoralsamfundet. Magtkampe mellem

klasser, mellem syd og nord og mellem forskellige andre interessegrupper veksler med mere klanbaserede konflikter gennem hele den unge stats historie (Griffith 2002).

Sammenfattende kan det siges, at klansystemet er en organisering af det sociale liv, som kan sameksistere og i nogle tilfælde konkurrere med andre strukturer og loyaliteter i et moderne samfund. Spørgsmålet her er, om de tætte klanbaserede netværk præger det somaliske samfund i Danmark, og hvis det er tilfældet, hvordan det spiller ind i somaliernes forhold til den danske stat generelt og i særlig grad til henholdsvis arbejdsmarkedet og det sociale system?

Den klanbaserede familieform stammer fra en organisering af staten og samfundet, hvor familien former sig som en enhed og har en fremtrædende økonomisk, politisk og social position som sådan. Ifølge Tina Kallehave kan man betragte somaliernes møde med Danmark som et møde mellem forskellige opfattelser af, hvad familie er. Disse forskelle i familiens betydning i henholdsvis en klanbaseret statsform og dansk kontekst kan skabe problemer. I klanfamilien har individerne forskellige opgaver, og familiens ældste repræsenterer familien og deltager direkte i klanstatens politiske beslutningsproces. Familien er et politisk, økonomisk og ideologisk subjekt, hvorimod velfærdsstaten anerkender individer og ikke familier som subjekter og adskiller interne anliggender i områder for politik, civilsamfund og familie.

Det sætter somaliske familier under et særligt pres, som i vid udstrækning udgår fra det sociale systems opfattelse og behandling af familierne. Mange somaliere mener, at familien har svære kår i Danmark. Vanskelighederne udtrykkes både som en uenighed mellem kønnene om fx arbejdsdelingen i hjemmet og som en uenighed mellem de sociale myndigheder og somalierne, hvor de sociale myndigheder ser familiens problemer som udslag af mandens undertrykkelse af kvinden, mens somalierne efterlyser, at familien som en enhed får hjælp og støtte (Kallehave 2001).

Som Kallehave (2001) også er inde på, er der forskellige opfattelser af familien blandt somalierne. Den om end korte erfaring med en moderne republik betyder, at nogle somaliere har bevæget sig væk fra den klanbaserede familieopfattelse og har en mere individualiseret familieopfattelse og -praksis. Selv om den klanbaserede familieform ikke er altdominerende blandt somalierne i Danmark, så forekommer den ud fra interviewene at være strukturerende på nogle punkter, der er relevante for nogle somalieres ageren i forhold til arbejdsmarkedet. For det første har mænd og kvinder forskellige roller og potentialer i samfundet, der er bestemt af den rollefordeling, der er i familien. For det andet stemmer familiesammenføringens reglerne ikke med somaliernes familieopfattelse. For det tredje er ansvaret for børnene ikke forældrenes alene, men påhviler også andre slægtninge.

Kønsroller med forskellige potentialer

Tina Kallehave er inde på, at Somalia ikke er et produktionssamfund. Der foregår handel, men på nogen helt andre præmisser end i Danmark, og kvinder og mænd har meget forskellige opgaver. Kvinderne er først og fremmest mødre, der sørger for børnene og tager sig af hjemmet. Men i Kallehaves optik er de alligevel tættere på at se sig selv som arbejdskraft i "vores forstand" end mændene i klanstaten. Det skyldes, at mandens rolle i klanstaten er politikerens. Han er familiens ansigt udadtil, der driver politik, forhandler og organiserer på familiens vegne.

To af de interviewede sagsbehandlere påpeger, at somaliske kvinder har deres egen mening og ikke er bange for at gøre opmærksom på deres holdninger. Set i forhold til somaliske mænd beskrives kvinderne som

"...overvejende mere ansvarsbevidste end mange somaliske mænd. Først og fremmest i forhold til den familære situation, at det stort set er dem, der har ansvar for børn og hjem, men også i forhold til enlige voksne per-

soner. Der ses et mønster, hvor kvinderne passer skolen, danskkurser, overvejende, mens der skal mere indsats til at fastholde mændene i en stabil situation. Hvorfor? Det kan skyldes opdragelse og kulturmønstre, forpligtelser om deltagelse for kvinderne, mens mændene har haft det mere privilegeret i den mandchauvinistiske kultur”.

Der bliver fra flere sider refereret til, at somaliske mænd har en vanskeligere tilværelse i Danmark end somaliske kvinder. I Kallehaves terminologi beskrives det på den måde, at kvinderne delvis kan genkende sig selv i den rolle, de bliver tildelt her. De bliver fortsat anerkendt som mødre, og kan opretholde den del af deres identitet. Mændene derimod kan ikke opretholde identiteten som familiens ansigt ud ad til, det vil sige som ”politikeren”, og han kan ofte heller ikke forsørge familien.

Der er flere implikationer af dette. En af dem er brudte familier og også i dette forhold bliver manden anset for at være taberen, i og med at skilsmissen forekommer at blive tolket som en ydmygelse af manden. En talemåde blandt somaliere lyder ’nu har han fået den sorte plasticsæk’, hvilket betyder, at konen har smidt manden ud.

Saida Sonne beskriver i et eksempel, hvordan netværket træder til, da en kvinde med børn bliver frataget kontanthjælp i flere måneder. I vores interviewmateriale er der flere kvinder, der har fået omfattende økonomisk og praktisk støtte af netværket i perioder uden indkomst. Vi har ikke hørt beretninger om mænd, der på lignende måde kan falde tilbage på netværket, men det kan bero på tilfældigheder.

I forhold til arbejdsmarkedet fremhæver enkelte sagsbehandlere til gengæld, at de somaliske mænd

”...har lidt lettere ved at forstå, at det er vigtigt for dem at komme ud på arbejdsmarkedet, og at de skal gøre en indsats. Det vi nok kæmper med i forhold til kvinderne, det er, at de stadigvæk har den her lidt gammeldags moderrolle i forhold til den kultur, vi har udviklet”.

Således har de somaliske kvinder lettere ved at identificere sig med dele af kvindens rolle i det danske samfund, end mændene har ved at identificere sig med mandens rolle i det danske samfund. Alligevel er mændene tilsyneladende mentalt tættere på et arbejdsmarkedsperspektiv, hvorimod kvinderne er længere væk fra arbejdsmarkedet, selv om de besidder særegne – skjulte – ressourcer.

SOMALIERS PÅ ARBEJDSMARKEDET

I dette kapitel uddybes for det første, hvordan somaliernes tilknytning til det danske arbejdsmarked er. For det andet belyses hvilke erfaringer og opfattelser arbejdsgivere, somaliere og sagsbehandlere har af barrierer og fordele omkring somaliere på arbejdsmarkedet i Danmark.

Svag tilknytning til det danske arbejdsmarked

Indvandrernes tilknytning til arbejdsmarkedet afhænger ofte af en række forhold som alder, oprindelsesland, uddannelse, familieforhold, opholdstid i Danmark, aktivering og bopælskommune, jf. Integrationsministeriet (2002). Beskrivelsen og analysen er baseret dels på somaliernes forhold og på en sammenligning af tilknytning til arbejdsmarkedet for en række etniske minoriteter for midten af 1990'erne, hvor indvandringen var størst.

Ser man på somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet, så har kun en mindre del af dem i 2000 et fast forhold til arbejdsmarkedet, og det er i højere grad mændene end kvinderne, som er kommet i beskæftigelse, jf. tabel 4.

Tabel 4

Arbejdsstilling for somaliere i Danmark ultimo 2000.

	Mænd	Pct.	Kvinder	Pct.	Alle	Pct.
Selvstændig	25	0,6	13	0,3	38	0,5
Lønmodtagere, beskæft.	869	21,0	287	7,5	1.140	14,3
Arbejdsløse	316	7,6	131	3,4	447	5,6
Offentlige overførsler	1.178	28,5	1.707	44,7	2.369	29,8
Aktivering mv.	1.065	25,8	1.016	26,6	2.081	26,2
Perm. Offentlig indkomst	549	13,3	593	15,5	1.142	14,4
Under uddannelse	130	3,1	69	1,8	199	2,5
Alle	4.132	100	3.816	100	7.948	100

Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik.

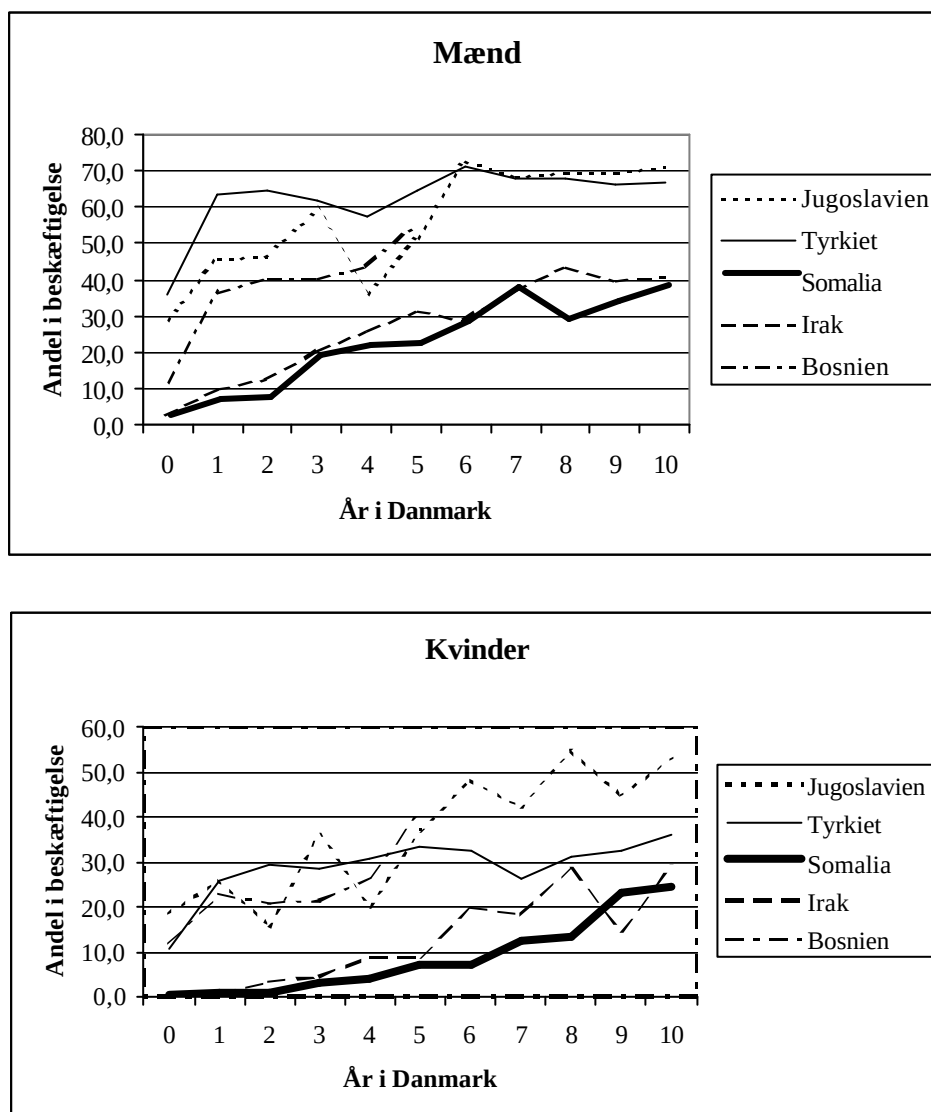
Der er stort set ingen selvstændige erhvervsdrivende blandt somaliere, mens det er lykkedes en andel af især mændene at komme i beskæftigelse. Kategorien 'beskæftigelse' dækker i denne sammenhæng over et bredt spektrum fra fuld beskæftigelse til kun begrænset beskæftigelse. Der er desuden nogle arbejdsløse blandt somaliere, hvilket betyder, at de er vurderet som arbejdsmarkedspare af kommunerne eller er blevet medlemmer af en a-kasse. Gruppen på offentlige overførsler dækker over personer på kontanthjælp eller introduktionsydelse. De har i kortere eller længere tid været under integration i landet, men er ikke vurderet som værende parate til at komme ud på arbejdsmarkedet endnu. Gruppen på permanente offentlige overførsler vil næppe nogensinde komme ind på arbejdsmarkedet. Det er bemærkelsesværdigt, at så få er under uddannelse til trods for, at så stor en andel af somaliere er i tyverne og ikke har en erhvervsuddannelse, og at andelen af kvinder under uddannelse er meget lav. Uddannelse er ofte en mulighed for at skabe sig en position og kulturel kapital, der kan bruges på arbejdsmarkedet.

Det fremtræder, at cirka 2000 mænd og kvinder var i aktivering, hvilket betyder, at de er kommet ind i et forløb, der sigter mod at komme ind på arbejdsmarkedet. Aktivering må derfor betragtes som en bedre situation end passiv offentlige overførsler, selvom det ikke er muligt at afgøre indholdet af aktiveringen eller mulige fremtidige effekter.

Vi har tidligere set, at andelen i beskæftigelse stiger, jo længere tid personerne har været i Danmark. Dette gælder ikke alene for somaliere, men også for andre etniske minoriteter bl.a. jf. Husted m.fl. (2000). Sammenholder man beskæftigelsesandelene for fem etniske grupper, hvor der er kommet mange her til i løbet af 1990'erne, ser man, at somaliere og irakere har omtrent lige svært ved at komme ind på det danske arbejdsmarked, jf. figur 6. Dette gælder både for mænd og kvinder. De tyrkiske indvandrere og flygtninge er relativt hurtige til at finde job eller starte selvstændig virksomhed, og også personer fra Jugoslavien eller Bosnien kommer hurtigere i beskæftigelse.

Figur 6

Andelen i beskæftigelse for fem etniske minoriteter, 2000.



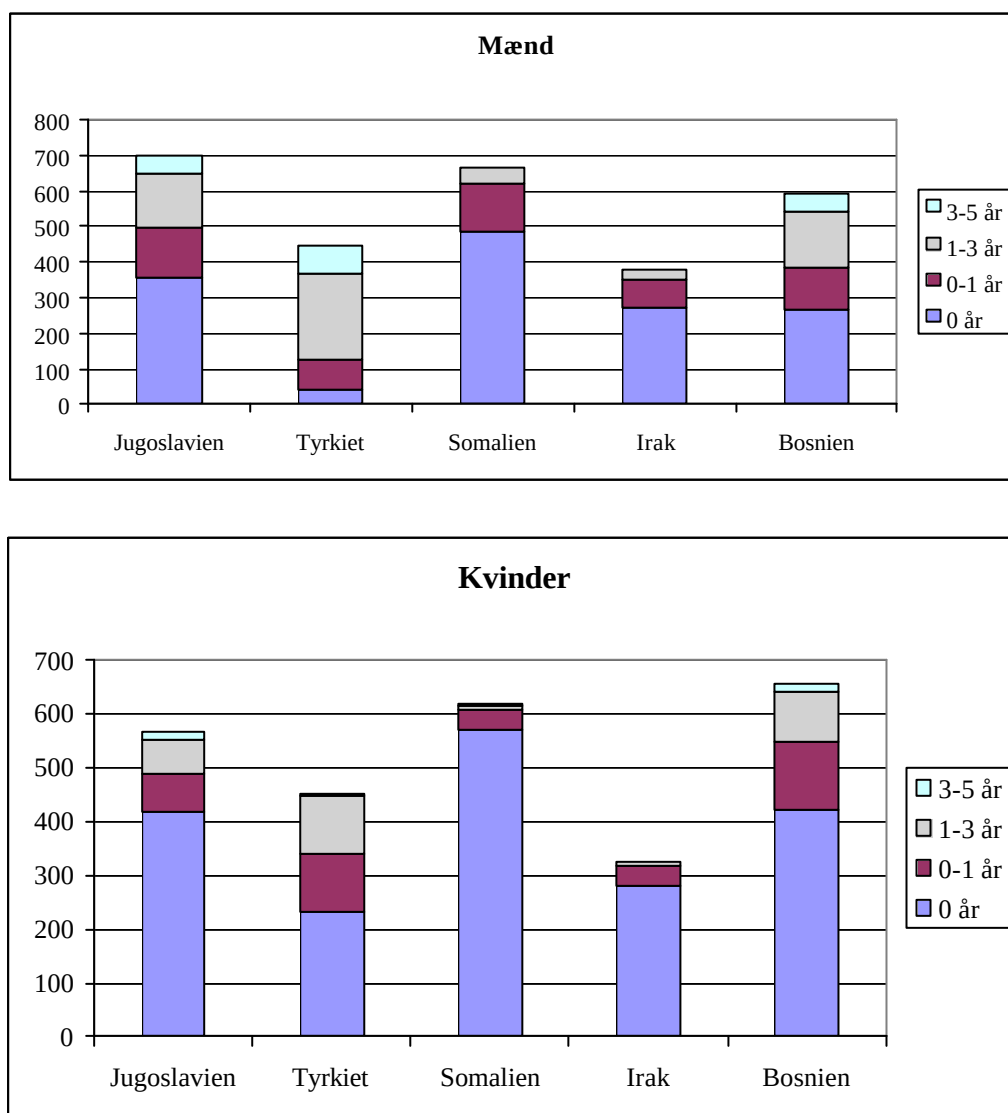
Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik.

Ser man på den samlede erhvervserfaring i Danmark, så tyder meget på, at der er en skarp opdeling mellem de beskæftigede og de ikke-beskæftigede. Fire år efter er der stadig er en stor del af somalierne, som ikke har nogen form for erhvervserfaring målt som tiden i arbejde, jf. figur 7. Der synes at være en selvforstærkende kraft, så dem, der har fået noget erfaring, har lettere ved at få det næste job. Det betyder, at indvandrerne kan komme ind i en god eller en dårlig cirkel, men det er først og fremmest et tegn på tilknytningen til arbejdsmarkedet. Der er dog fortsat mange også med begrænset beskæftigelse.

Vi har valgt at se på erhvervs erfaringen blandt etniske minoriteter, der er ankommet i 1996, jf. figur 7. Det betyder, at de har været lige lang tid i landet. Her har somaliere og irakere den største andel uden erhvervs erfaring, mens de tyrkiske indvandrere klarer sig meget bedre end somalierne til trods for at de tyrkiske indvandrere har mindst uddannelse af de etniske grupper. Denne beregning undervurderer endvidere tyrkernes erhvervs erfaring, idet tiden i selvstændigt erhverv ikke indgår i beregningen af erfaringen. Billedet er det samme for mænd og kvinder, idet mændene for alle nationaliteter har mere erhvervs erfaring i Danmark end kvinderne. De fem etniske minoriteter falder i tre grupper, hvor somaliere og irakere har mindst tilknytning, mens bosniere og jugoslaver har mere tilknytning, dog uden at være på niveau med de tyrkiske indvandrere. Bosniere og jugoslaver har formodentlig en relativ ens baggrund, om end deres religiøse overbevisning er forskellig. Da en del af bosnierne er muslimer, er det formodentlig ikke en religiøs opdeling, men andre forhold som netværk og kulturel baggrund, der adskiller de forskellige minoriteter.

Figur 7

Erhvervs erfaring i Danmark målt i år for somaliere og andre etniske minoriteter ankommet i 1996.



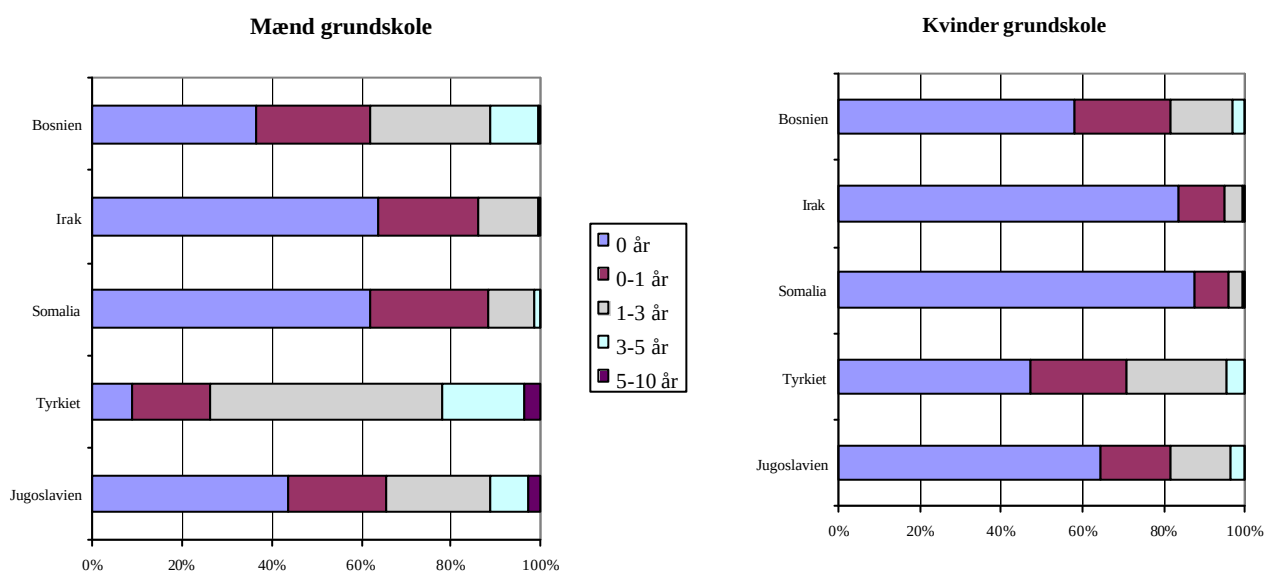
Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik.

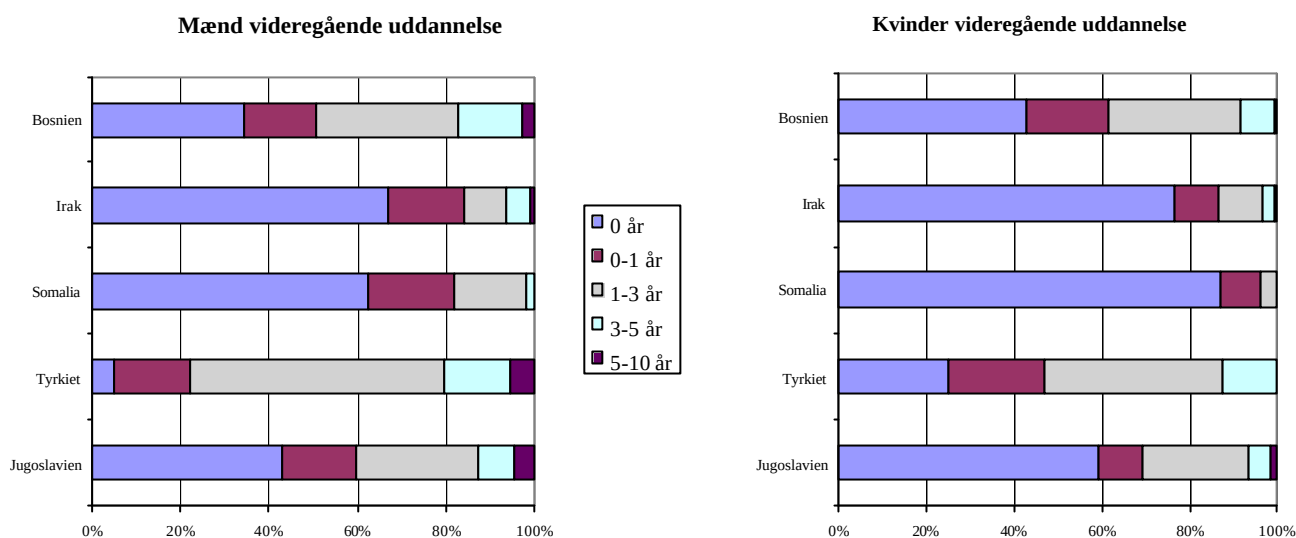
Billedet er også det samme uanset hvilket niveau af uddannelse, man vælger. Det er overraskende stabilt på tværs af nationaliteter. Begge uddannelsesgrupper af mænd og kvinder viser det samme billede, hvor somaliere og irakere har den mindste grad af tilknytning. Derimod har tyrkiske mænd en relativ gunstig tilknytning til arbejdsmarkedet uanset uddannelsesniveau. Denne positive performance virker overraskende, da tyrkiske mænd og kvinder synes at have det ringeste uddannelsesniveau blandt de udvalgte indvandrergrupper.

Det er overraskende, at der er så lille forskel mellem personer med grundskoleuddannelse og en videregående uddannelse i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet. Hvis man sammenligner personer af samme køn fra den samme etniske gruppe, så er der ikke stor forskel mellem uddannelsesgrupperne, jf. figur 8. Her er valgt to uddannelsesgrupper langt fra hinanden, men billedet er det samme for personer med en almen gymnasial eller en faglig uddannelse. Sandsynligheden for at være i beskæftigelse er langt mere afhængig af etnisk gruppe end af uddannelse, hvilket svarer til resultaterne hos Schmidt og Jakobsen (2000). Det rejser spørgsmålet om, hvorfor somaliere ikke får særlig meget ud af deres medbragte uddannelse.

Figur 8

Beskæftigelse i Danmark målt i år for forskellige etniske grupper ankommet i 1996.





Kilde: Database for indvandrere, Danmark Statistik.

Overordnet viser beregningerne, at somaliere har en lav tilknytning til arbejdsmarkedet, og at de i den henseende er i samme situation som de irakiske indvandrere og flygtninge. Disse to etniske grupper har langt sværere ved at komme ind på arbejdsmarkedet end især de tyrkiske indvandrere og flygtninge.

Somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet er endelig analyseret i en multivariate analyse, hvor der samtidig tages højde for et antal variable. Analysen er gennemført separat for kvinder og mænd, og der er ikke inddraget andre etniske grupper eller efterkommere af somaliere. De inkluderede variable er: tid i Danmark, alder, bopæl i en stor kommune, civilstand, uddannelse og små børn i husstanden. Disse forhold har i tidligere analyser vist sig i større eller mindre omfang at spille en rolle, jf. Integrationsministeriet (2002). For mændene gælder, at tilknytningen stiger, jo længere de har været i landet, men tilknytningen aftager med alderen. Netto er der dog en effekt af at være et år længere i landet. Endvidere synes somaliere i landet fire største kommuner at have en lavere tilknytning end for de øvrige kommuner. Almen gymnasial- eller erhvervsuddannelse synes at have en svag negativ effekt, men det kan skyldes problemer med oplysningerne. For kvinderne findes de samme effekter af at have været i landet, alder, uddannelse og det at bo i en stor by. Desuden synes gifte kvinder med små børn oftere at være i beskæftigelse. Effekten er dog lille, hvilket illustreres af den lave beskæftigelse blandt kvinderne.

Somaliske familier på kontanthjælp har lige som andre familier på kontanthjælp det problem, at de ikke nødvendigvis har en økonomisk tilskyndelse til at finde et job, idet de skal opnå meget høje indkomster for at kunne opretholde den samme indkomst, som de har på kontanthjælp suppleret med boligsikring mv. jf. Schultz-Nielsen (2002).

Mange uden aktivering

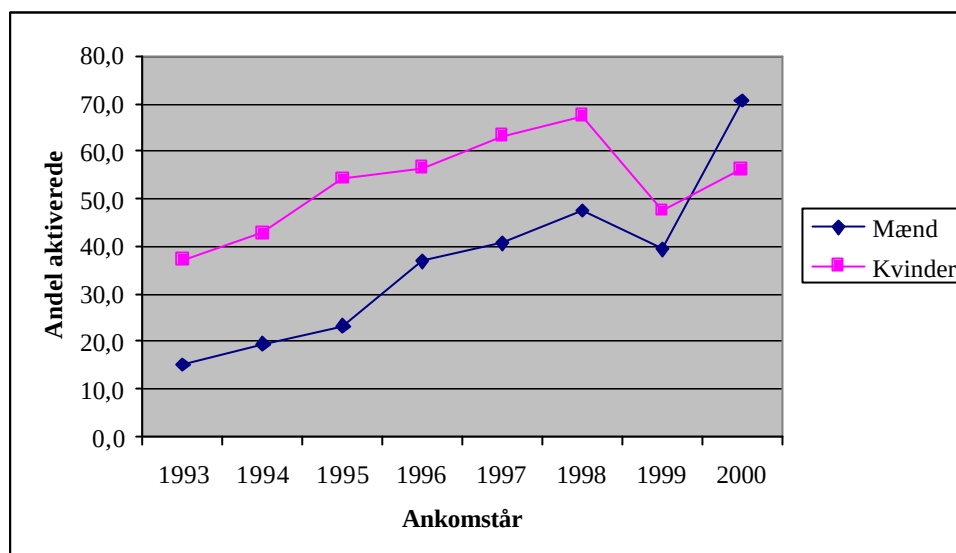
Kommunal aktivering er meget benyttet i integrationsarbejdet som en vej til at komme ind på arbejdsmarkedet blandt andre flygtninge og indvandrere. Formålet er, at de aktiverede introduceres og oplæres til arbejdsmarkedet og gerne, at de forøger deres kvalifikationer. Samtidig kan det for flygtninge og indvandrere være en vej til at få praktiseret det danske sprog.

Det er dog ikke alle somaliere, der kommer i aktivering. Tværtimod har mange af somaliere tilsyneladende ikke været i aktivering, selvom de har været her i eksempelvis fem år og endnu ikke opnået fast beskæftigelse, jf. figur 9. Dette svarer til resultaterne i en undersøgelse af unge kontanthjælpsmodtagere

i København, hvor mange af de unge indvandrere ikke var blevet aktiveret, jf. Geerdsen m.fl. (2003). Der er dog et bemærkelsesværdigt fald i andelen af ikke-aktiverede for somaliere med ankomstår i 1999. Dette falder sammen med at kommunerne overtog ansvaret for integrationsindsatsen.

Figur 9

Somaliere, der ikke har været i aktivering, fordelt efter ankomståret.



Anm.: Oplysningerne bygger på en stikprøve på 10 pct. af befolkningen. Andelen for 1993 indeholder alle indvandret i 1993 eller tidligere. Seneste oplysning for aktivering er ultimo 2000.

Kilde: Oplysninger fra Danmarks Statistik.

Tallene tyder på, at kommunerne nu i højere grad aktiverer de somaliske indvandrere end de gjorde for ti år siden. Umiddelbart synes der ikke at være en sammenhæng mellem aktivering og efterfølgende beskæftigelse, men det bør undersøges nærmere.

Flere af de interviewede somaliere forholder sig dog kritisk til aktivering og refererer til uddannede personer, som har oplevet at komme i aktivering gang på gang, fordi det ikke er muligt at få reelt arbejde. De udtrykker stor frustration over aktivering og diverse praktik- og jobtræningsordninger. Frustrationen går på, at det ikke fører til noget, og de efterlyser i stedet uddannelse og andre forløb, der giver opkvalificering. Her en 53-årig mand, Chamac:

”Så kom jeg i aktivering på beskæftigelsescenter hver dag fra 7.00-15.15 – der var nogle, der drak kaffe, nogle der ordnede have, nogle satte mærker i en bog. ...Jeg er ikke den type, der absolut vil fastholde min profession, selvom jeg da gerne ville bruge det, jeg kan. Men jeg vil også gerne lære noget andet, fx et AMU-kursus, men kommunen har sagt nej, at det er for dyrt. Nu har jeg fået en frist til juli til selv at finde arbejde. Ellers bliver det aktivering – igen”.

En 38-årig somalisk kvinde, Nora, er for nylig blevet uddannet social- og sundhedsassistent. Hun har haft tre gange tre måneders ansættelse, men er nu uden arbejde og mangler tre måneders job for at have optjent dagpenget. Hun bliver måske sendt i aktivering, hvilket hun synes er i orden, hvis det er inden for hendes uddannelsesområde, for så kan hun bruge det som erfaring. Men hun frygter at komme ud i aktivering, som ikke er relevant for hendes uddannelse.

I det hele taget er der blandt de somaliske interviewpersoner modstand mod aktivering og nogle mener, at virksomhederne udnytter systemet. Det er blevet sagt af flere af de interviewede, og det blev også fremført af flere deltagere på debatmødet. Yasmin udtrykker den generelle holdning således:

”Myndighederne vil gerne hjælpe og sender folk i aktivering, jobtræning og så videre. Somalierne opfatter det som slaveri og kan ikke se, at det er en vej til at få et rigtigt arbejde. Og det kan det også kun være, hvis der er lavet en plan, og det er der ofte ikke. Der skal være en plan for den enkelte for, hvad der skal komme efter aktivering eller jobtræning. (...) Nogle virksomheder udnytter systemet, tager en i seks måneder og derefter en ny. Der skulle være en forpligtelse til at give rigtigt arbejde efter en periode. Nogle har været i aktivering eller træning en fem-seks steder og er stadig på bistandshjælp”.

Disse udtalelser viser, at nogle somaliere har meget svært ved at se et formål med at komme i aktivering, og ikke selv bemærker de sproglige fordele, der nævnes fra sagsbehandlernes side. Somalierne efterlyser opkvalificerende forløb med relevans for allerede gennemførte forløb og for deres eventuelle uddannelse. Dermed pointeres nødvendigheden af at målrette aktiveringsforløb og at anvende dem som udgangspunkt for reel arbejdsmarkedstilknytning. Samtidig understøtter udtalelserne nødvendigheden af, at sagsbehandlerne grundigt forklarer formålet med aktiveringen over for skeptiske somaliere og eventuelt påpeger aspektet omkring sproglige og kulturelle fordele ved at være i kontakt med danskere på en arbejdsplads.

Kvinderne og arbejdsmarkedet – barrierer og ressourcer

Ud fra de statistiske opgørelser kan det konstateres, at somalieres tilknytning til arbejdsmarkedet i Danmark er lav, og at den for de somaliske kvinder er særdeles begrænset. Det ligger lige for at henhøre dette til det store antal børn i mange somaliske familier og til de forholdsvis mange kvinder, der bor alene med deres børn. Det er fristende yderligere at forklare kvindernes manglende bidrag til arbejdsmarkedet med formodninger om den somaliske gruppes normer om, at kvinder ikke skal arbejde og den sociale kontrol i den tæt sammenvævede etniske minoritet. Med udgangspunkt i interviewmaterialet kan begge disse antagelser nuanceres.

Normer om kvinder og udearbejde

Yasmin, som bor i en mellemstor jysk provinsby, mener ikke generelt, at den sociale kontrol stiller hindringer i vejen for, at kvinder kom i arbejde:

”Spørger du om normerne blandt somaliere her om kvinder og arbejde? Somaliske normer her er afgjort for! Men arbejdsmarkedet er lukket for os. (...) Men okay, der er en mindre gruppe, der ikke vil have, at deres døtre arbejder. Vi ønsker at isolere den lille gruppe, men det er svært, hvis der ikke er arbejde til den store gruppe.”

En anden somalisk kvinde, Nora, bor i en stor provinsby og er som nævnt uddannet social- og sundhedsassistent:

”Familien var enige om at jeg skulle tage den uddannelse, min mand støttede mig fuldt ud. Der er nogle, der siger, at det må man ikke på grund af religionen, fordi man skal gøre ting som at vaske mænd. Men jeg var ligeglad, jeg har selv undersøgt, at det er ok med religionen. Der er selvfølgelig nogle, der bare synes, at konen skal gå derhjemme, men ikke min mand. Og jeg kender mange kvinder, der arbejder”.

Begge de interviewede kvinder angiver, at der er modstand blandt nogle somaliere mod, at kvinder arbejder ude, men de ser det som et mindretal og har selv været i stand til at sætte sig ud over denne mod-

stand og forsøg på social kontrol. Set fra de interviewede sagsbehandlers perspektiv er tilbageholdenhed over for kvinders udearbejde dog en kendt problemstilling:

”... i de tilfælde hvor vi starter helt nede på et plan, hvor det handler om en forståelse af, at det er vigtigt at komme ud på arbejdsmarkedet, og at kvinderne ikke længere går hjemme i Danmark. Det er det mest vanskelige, og det gælder især kvinderne. Der er stort set ingen forståelse for, at vi har en arbejdsmarkedskultur, som faktisk påvirker vores dagligdag så meget, som den gør. Det er meget generelt for de somaliske kvinder uanset trosgrad, at børn og hjem går forud for deltagelse på arbejdsmarkedet”.

Normen om, at somaliske kvinder primært går hjemme, angives af sagsbehandlerne som en afgørende barriere, der bevirker, at somaliske kvinder generelt er længere væk fra arbejdsmarkedet end de somaliske mænd.

De interviewede sagsbehandlere fortæller i vidt omfang om forskelle mellem somaliske kvinder og mænd, når det gælder deres forhold til arbejdsmarkedet. For kvindernes vedkommende nævner sagsbehandlerne blandt andet den problemstilling – som dog ikke alene gælder somaliske kvinder – at de kan gå hjemme i seks-syv år ved at få fire-fem børn efter hinanden, hvilket er ensbetydende med, at de kommer længere og længere væk fra arbejdsmarkedsperspektivet. En sagsbehandler siger:

”Der er selvfølgelig nogle somaliske kvinder vi kæmper lidt med, som mener, at når de er gravide, så kan de ingenting. Der synes jeg nok, at der er nogle af dem, der er tunge at danse med. (...) Motivér, motivér, motivér. Det gælder om at motivere dem til at komme i gang. Men nu får mange af dem altså løbende børn. Uha, det er en evig kamp, det er virkelig en evig kamp, men det lykkes os for det meste at få børnene i pasning, så moderen kan komme i gang i skolen igen. Det er svært, når man bliver presset til at skulle være i gang i 30 timer”.

Som tidligere nævnt har de somaliske familier mange børn, og en del kvinder lever alene med børn. Det er indlysende, at det betyder potentielt mindre udearbejde, mens børnene er små. I interviewmaterialet er der dog beretninger om kvinder med flere børn, som er i arbejde og som arbejder meget. Fx Nora, der er enke og har tre børn, som her fortæller om sit første arbejde som social- og sundhedsassistent:

”Jeg startede som nattevagt. Så passede min svigermor børnene om natten. Alle hjælper hinanden hvis de kan, også veninder hjælper, hvis børnene er syge, men ikke så meget som svigermor. For mange af dem, jeg kender, arbejder selv”.

Her ses betydningen af at have sociale netværk at trække på for at kunne passe et arbejde som enlig mor. Kaltun lever ligeledes alene med sine fire børn. Hun går på sprogskole og arbejder derudover frivilligt 14 timer om ugen. Hendes mor henter og bringer børnene til og fra institution og passer dem, når Kaltuns frivillige arbejde ligger på skæve tidspunkter. Meget tyder på, at især det nære familienetværk har en vigtig støttefunktion for enlige mødre, og det er helt afgørende i forhold til potentialet for at komme i arbejde.

Diskrimination over for kvinder med tørklæde

Blandt de interviewede sagsbehandlere nævnes derudover en anden specifik barriere for, at somaliske kvinder får tilknytning til det danske arbejdsmarked. Det handler om, hvor indstillede kvinderne er på at gå på kompromis i forhold til påklædning på arbejdspladsen:

”Vi har en kamp uden lige – vi har svært ved at få somaliske kvinder ud i arbejde, fordi der bliver stillet krav om, at de ikke må have tørklæde og ærmerne må ikke gå længere end til midt på armen. Og det vil kvinderne

jo ikke have. De skal jo gå helt ud. Det er altså rigtig svært. Vi er ved at se på, hvad man egentlig kan gøre. Og nogle virksomheder er til at snakke med, men hvis det er sikkerhedsmæssige hensyn, så kan man ikke have lange gevandter på. (...) Hvad kan man egentlig gøre for at respektere dem, som de er, for det handler også om, at man måske skal have virksomhederne til måske lige at springe over deres egen skygge og sige, jamen måske kan hun godt have et lille tørklæde på”.

Hermed tydeliggøres vigtigheden af at se problemstillingen fra begge sider og forsøge at øge virksomhedernes tolerance. Blandt de interviewede somaliere fortæller blandt andre Yasmin og Aisha om diskrimination af somaliske kvinder på grund af religion og påklædning. De har begge oplevet at blive påtalt og problematiseret af en overordnet på arbejdspladsen, fordi de bar et tørklæde på arbejde i henholdsvis rengørings- og hospitalsbranchen. Også fra en enkelt af de interviewede arbejdsgiveres side betragtes nogle kvinders påklædning – og religiøse holdning – som en barriere:

”Det kan heller ikke nytte noget at være helt indhyllet, når man er på arbejde. Man må tilpasse sig forholdene og altså heller ikke nægte at gøre herretoiletter rene”.

Set fra arbejdsgiversiden er der således primært tale om et tilpasningsperspektiv, som kan tænkes at dominere på mange danske arbejdspladser, mens det fra et integrationsperspektiv er et spørgsmål om tolerance og åbenhed.

Ovenfor er nævnt forskellige barrierer, som er medvirkende til, at de somaliske kvinder har så svært ved at komme i arbejde. Dette betyder også ifølge flere af de interviewede kvinder, at der mangler forbilleder blandt de somaliske kvinder: *”En del af problemet er, at vi kun er få til at være de gode eksempler - der mangler modeller”.* (Yasmin)

På debatmødet om somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet anførte en kvinde, at positiv særbehandling er et redskab, der med held har været anvendt i andre lande og foreslog, at ministerierne lagde for i Danmark med en sådan praksis. Det ligger uden for denne undersøgelse felt at vurdere, om det er en farbar vej, men der efterlyses altså somaliske kvinder i etablerede og synlige jobpositioner. Der er en forventning om, at nogle få kvinder, der ”rager op”, vil kunne fungere som inspiration for mange unge kvinder, som ikke kan vende sig mod deres egne mødre for at finde rollemodeller.

På trods af de nævnte barrierer for somaliske kvinder lægger nogle af de interviewede sagsbehandlere som tidligere nævnt vægt på deres ansvarsbevidsthed og også, at somaliske kvinder adskiller sig positivt fra kvinder fra andre etniske minoriteter:

”Kvinderne er bedre i stand til at gribe de muligheder, de har i forhold til ligestilling og altså det værd, som man kan have som kvinde i Danmark i forhold til det, man kommer fra. (...) Hvis man kan motivere dem, hvis man kan oplyse dem så godt og så grundigt, så de faktisk forstår, hvilke muligheder der er i det danske samfund... så er de gode til at gribe den mulighed. Og på en helt anden entusiastisk eller i hvert fald engageret måde end arabiske kvinder normalt gør det. De har altså modet til at tage selvstændige beslutninger nogle gange. Altså ikke kun i forhold til at blive skilt fra manden, fordi forholdet er utåleligt, men også prøve at finde et ståsted på arbejdsmarkedet. Og jeg har faktisk nogle somaliske kvinder, som er på arbejdsmarkedet, og de er det på en måde, som jeg ikke ser det hos arabiske kvinder”.

I tråd med denne opfattelse mener Saida Sonne, at de somaliske kvinder, der kommer i ServiceButikken, *”er syge for at få et arbejde”.* Hun tilføjer, at mange af dem sikkert ikke ved, hvad det vil sige at passe et arbejde. Ifølge Sonne er der en stor motivation for at klare sig selv og forsørge sine børn, og inci-

tamentet ligger for mange i at komme fri af de sociale myndigheder og den umyndiggørelse, som de oplever i relation til kommunens sagsbehandlere.

Alt i alt kan man dog konstatere, at der eksisterer en særlig problemstilling omkring integrationen af somaliske kvinder på det danske arbejdsmarked. Som en sagsbehandler siger:

”Det gør det vanskeligere, fordi de er ikke... det er meget få somaliske kvinder, som kan se fordelene ved at komme ud på det danske arbejdsmarked og blive selvforsørgende. Hvad er det der gør, at de har svært ved at se det positive i at komme ud på arbejdsmarkedet? For det første fordi de ikke forstår det. Der er utroligt mange somaliere, som ikke forstår det danske samfund særligt godt. Og jeg ved ikke, om det er fordi, at der mangler oplysning i forhold til dem, eller om de er ligeglade, eller om de bare vil holde så voldsomt fast i det, de kommer fra, at der ikke er ressourcer til også at sætte sig ind i, hvordan det er her”.

Derfor er det et særligt ønske fra flere af de interviewede sagsbehandlere at iværksætte nogle særlige tiltag for somaliske kvinder (og andre etniske minoritetskvinder med lignende problemstilling) for at undersøge arbejdsmarkedsperspektivet for den gruppe.

Indslusning til social- og sundhedsarbejde

Saida Sonne fortæller, at mange af de kvinder, som kommer i ServiceButikken, gerne vil uddannes som social- og sundhedsassistent, men det er for de flestes vedkommende uden for rækkevidde, efter at kravene for optagelse for nylig blev hævet. Hun er af den opfattelse, at mange af disse kvinder har et stort potentiale i forhold til pleje- og omsorgsarbejde generelt, og at de især er glade for at arbejde med ældre mennesker. Sonne har foreslået at sammensætte et uddannelsesforløb, der gør det muligt for kvinder uden de krævede skolekundskaber at komme ind på uddannelsen. Hun vurderer, at det ikke vil være et problem i forhold til de somaliske kvinder, at det forlænger uddannelsen, når blot kvinderne kan se perspektiverne forude, hvilket også gjorde sig gældende for Nora, hvis historie tidligere er kort refereret. Hun blev optaget på social- og sundhedsuddannelsen efter et forkursus, som blandt andet indeholdt fagsprogsundervisning. Ordningen fungerer ikke længere i hendes kommune, hvilket beklages af Nora og andre somaliere.

Ifølge flere af de inddragede interviewpersoner er der meget fokus på social- og sundhedsassistentuddannelsen blandt nogle somaliere og praktikere, der arbejder med somaliere, og i betragtning af den beskrevne uddannelses- og kvalifikationsorientering kunne der være perspektiver i forløb med tilpassede forkurser, eventuelt også i forbindelse med andre korte uddannelser på det sociale område. Det er imidlertid givet, at mange somaliske kvinder, eksempelvis de unge, har andre ønsker og potentialer i forhold til uddannelse og profession.

Mændene og arbejdsmarkedet – barrierer og ressourcer

Af interviewene med sagsbehandlere og med somalierne selv træder der ikke en lige så tydelig karakteristik frem af de somaliske mænd, som tilfældet var for kvinderne. I modsætning til de somaliske kvinder bliver der ikke fremhævet særlige positive træk ved de somaliske mænd, hvormed de adskiller sig fra andre. Der er både nogle somaliske mænd, som gerne vil arbejde og nogle, som ikke vil arbejde, og ”sådan er det også med danskere, der er nogle der gider, og nogle der ikke gider” ifølge en sagsbehandler.

En anden sagsbehandler mener, i tråd med Tina Kallehaves synspunkt, at nogle somaliske mænd qua deres historiske, sociale og kulturelle baggrund kan have problemer i forhold til deres familie i Danmark, når de ikke i samme grad kan opretholde deres tidligere funktion i familien. Således kan de barrierer, som gør sig gældende for mændenes vedkommende, eksistere i en mere implicit og dermed usynlig

form end for kvindernes vedkommende, hvor det er nærliggende at henhøre den manglende arbejdsmarkedstilknytning til kønsrollenormer og problematikker omkring påklædning.

Et herberg har i samarbejde med Københavns Kommune gennemført et projekt, der sigtede mod at få somaliere blandt herbergets beboere ud i egen bolig. Projektet kom til at omfatte otte yngre somaliske mænd, som mod at få anvist bolig skulle forpligte sig til at starte i et tilbud i form af sprogskole, uddannelse, praktik, aktivering, arbejde eller andet. Herbergets opgave var at udrede de otte personers forhold og dermed give et grundlag for at give et realistisk tilbud. Marianne Willumsen beskriver, hvordan somalierne umiddelbart forekom at fungere noget bedre end de fleste af herbergets øvrige beboere, i og med at somalierne bevarer en værdig fremtoning, holder aftaler og ikke søger personalets hjælp i særlig vid udstrækning. Men *”den velfungerende facade snyder”*, og allerede de indledende samtaler viste, at de hjemløse somaliere havde det meget dårligt. De fleste reagerede simpelthen ved at græde, da de modtog den interesse og omsorg, som samtalerne var udtryk for. Udredningen afslørede store psykiske problemer (som ganske vist blev omskrevet af personerne selv til fysiske problemer), post-krigs stresssymptomer, og for nogle begyndende misbrugsproblemer, som de selv var meget skræmte over. Det blev også klart, at danskkundskaberne var meget sparsomme, og at kendskab og overblik over helt elementære forhold i det danske samfund var fraværende. Willumsen beskriver disse somaliere som rådvilde, skræmte og frem for alt meget skamfulde over deres situation. Det er bemærkelsesværdigt, at flere af disse stærkt marginaliserede mænd med dårlige danskkundskaber var i arbejde – typisk nat rengøring.

I Willumsens beskrivelse fremstår disse somaliere som rådende over nogle ressourcer og en stærk motivation til at komme ud af deres marginale position, men også som personer der sandsynligvis ikke kan få meget ud af gængse skole-, praktik- og aktiveringstilbud. Høj grad af skræddersyning/individuel tilpasning er ifølge Willumsen påkrævet, for at tilbud skal give mening. Willumsen henleder også opmærksomheden på, hvordan en meget konkret og grundlæggende indføring i dagligdagens praktiske opgaver, (i forbindelse med bolig fx, hvordan man betaler huslejeopkrævningen eller henvender sig til varmemesteren) er nødvendig.

Organisatorer, netværkere og brobyggere

På den ene side kan der ikke af interviewmaterialet udledes nogen særlige ressourcer, som gælder specifikt for somaliske mænd. På den anden side beskrives de somaliske mænd trods alt til at være nærmere arbejdsmarkedet i Danmark end kvinderne, fordi de ikke i samme grad er bundet til at passe hjem og børn, og ikke er begrænset af påklædningsnormer. I henhold til mange somaliske mænds omfangs- og erfaringsrige deltagelse i netværk og foreninger er det oplagt at forestille sig denne ressource anvendt i arbejdsmæssigt øjemed. En af de interviewede somaliske mænd, Hassan, remser op, hvilke foreninger han har bestyrelsesposter i:

”....det somaliske fællesråd, somalisk idrætsforening, en gruppe der sender ting til Somalia, somaliske studerendes forening, somalisk elevorganisation”.

Hvor omfattende aktivitet, der reelt ligger i de mange foreninger, vides ikke, men Hassan er for tiden optaget af at skabe bedre dialog mellem forældre og unge og bruger sit engagement i foreningerne til det.

Somalieres foreningsaktivitet er veldokumenteret (se blandt andre Møller & Togeby 1999). Tina Kallehaves begreb om manden som ”politiker” giver en fortolkning af de somaliske mænds engagement: Her viderefører mændene klanfamiliens manderolle med opgaver som at repræsentere gruppen udadtil og formidle kontakter og forhandle aftaler. Kallehave udpeger samtidig somaliske mænds potentiale, som

organisatorer og ”netværkere”. Hun har også et konkret forslag til at udnytte potentialet: ”Send dem ud i sportslivet, i klubberne – de har evne for demokrati omkring bordet, det har de med sig”.

Derimod er der ifølge Kallehave ikke noget stort potentiale blandt somalierne for at starte selvstændig virksomhed. I Somalia er der som nævnt ikke nogen nævneværdig produktion, og det ligger derfor ikke lige for at iværksætte egen produktionsvirksomhed.

Desuden har Kallehave iagttaget (men ikke dokumenteret), at der er mange somaliske mænd, der arbejder som tokulturelle medarbejdere i brobygger- eller formidlingsfunktioner, hvor der også synes at ligge et stort potentiale. Et par af de interviewede sagsbehandlere nævner, at man i kommunerne også i højere grad er begyndt at ansætte folk med sådanne brobygningsopgaver: ”...som går med ud og baner vejen for, at der ikke opstår for mange misforståelser, og at det enkelte arbejdsforhold lykkes”. Der er således både et integrationsperspektiv for den ansatte brobygger og en fordel for kommunerne, i og med de kan drage nytte af et sådan bindeled – både til etniske grupper og til arbejdspladserne.

Eftersom de herboende somaliske mænd og kvinder er en differentieret gruppe, er det endvidere vigtigt at pointere behovet for differentierede jobmuligheder, så der ikke kun fokuseres på ufaglært arbejde og job med lav status. Dette gør sig også gældende for den store gruppe af unge somaliere.

Unge somaliere har svært ved at få foden indenfor

I denne undersøgelse har vi fortrinsvis fokuseret på somaliere, der er kommet til Danmark som voksne og som er i den arbejdsdygtige alder. Børn og unge flygtninge/familiesammenførte og efterkommere udgør imidlertid en voksende del af denne etniske gruppe. Det ligger uden for undersøgelsens rammer at udrede de somaliske minoritetsunges forhold til arbejdsmarkedet, forholdet mellem generationerne og andre problemstillinger, der i særlig grad knytter sig til den store gruppe af unge somaliere. Et par problemstillinger skal dog kort opridses her. Efter interviewene at dømme er spørgsmål om opdragelse og om børn og unges fremtidige muligheder et meget presserende emne i somaliske kredse. Der bliver udtrykt stor bekymring for de unge fra flere sider, og der tales om mange unge utilpassede, der kommer på kant både med deres forældre og med majoritetssamfundet. Der er tilsyneladende en del aktiviteter i foreningsregi, spændende fra debatmøder til længerevarende projekter med diverse tilbud til unge.

Vi har interviewet en enkelt ung somalier, Ibrahim, der nu som 23-årig ser tilbage på en periode, hvor han efter eget udsagn ”lavede ballade”, ”gik i byen” og ”spildte tiden”. I den periode flyttede han væk fra forældrene, fordi han ikke ville have, at de skulle bestemme over ham. Da han blev 20 år, besluttede han sig for at lægge problemerne og de ”dårlige” kammerater bag sig. Han begyndte på teknisk skole og flyttede hjem til forældrene. I januar 2003 afsluttede han grundforløbet inden for bygge- og anlægsområdet og har siden da – indtil videre uden held – søgt efter en praktikplads. Ibrahim søger fortsat og får hjælp gennem en konsulent på et ungeprojekt på Nørrebro i København.

Ibrahim beskriver desuden, hvordan ihærdighed skaffede ham hans nuværende deltidsjob i et supermarked. Han mødte op i supermarkedet og blev godt modtaget af butikschefen, der tog ham ind til en samtale med det samme. Butikschefen gjorde det klart, at han ikke kunne få nogen ansættelse på det tidspunkt, men at han da var velkommen til at kigge forbi hver anden uge for at høre, om der var noget. I flere måneder mødte Ibrahim op flere gange om ugen, og til sidst blev han ansat.

Praktikpladsproblematikken er behandlet i andre undersøgelser, og Ibrahims erfaringer bringer i og for sig ikke nyt i forhold hertil. At problemerne med at få praktikplads, for somaliske unge såvel som for andre minoritetsunge, har store konsekvenser for de unges opfattelse af at blive diskrimineret og holdt uden for, genlyder også i Ibrahims historie.

Ibrahims historie har også et andet træk som kunne være af mere generel karakter: Der er tilsyneladende ikke så langt fra en utilpasset ungdom til at blive mere målrettet og lægge ”ballade” (og formodentlig kriminalitet) bag sig. For Ibrahims vedkommende har de personlige kontakter – konsulenten og butikschefen – haft afgørende betydning for hans ændrede adfærd og opfattelse af sine egne muligheder på det danske arbejdsmarked. Der er således på samme tid behov for, at de somaliske unge yder en ihærdig indsats og for større åbenhed fra virksomhedernes side for at antage somaliere i praktikpladser og mere generelt give unge somaliere en chance for at blive tilknyttet arbejdsmarkedet i en tidlig alder.

Behov for succeshistorier om vellykkede jobforløb

I dette afsnit beskrives, hvordan de interviewede arbejdsledere karakteriserer de somaliere, som de har kendskab til, samt de fordomme og barrierer, der spiller ind på somaliernes arbejdsmarkedstilknæytning.

En arbejdsleder (fra en større industrivirksomhed) beskriver, at ”...somalierne er forskellige som alle andre”. En anden arbejdsleder (fra tekstilbranchen) har et meget positivt billede af somalierne. Han nævner, at somalierne har meget lavt sygefravær, og at det ikke skaber problemer, at de er muslimer.

”Jeg har ikke noget negativt at sige om dem. De er fuldt på højde med de andre medarbejdere. De er meget loyale, gode kammerater, som hjælper andre. (...) Hvis ikke det var på grund af hudfarven, ville de ikke skille sig ud (...) De somaliske ansatte har en rigtig god social indstilling, og de hygger sig med de andre medarbejdere”.

I kontrast til denne positive karakteristik står de to interviewede arbejdsledere fra henholdsvis et rengøringsfirma og et busselskab. Deres beskrivelse af somalierne er hovedsagligt negativ: *”Somalierne har ikke gjort sig nogen tanker om at være social. De går bare og dasker”.* Denne arbejdsleder, som er i rengøringsbranchen, har svært ved at præcisere udsagnet, men siger, at *”det er hele deres adfærd”.* Endvidere at man godt kan forklare somaliernes tingene, men de viser ligesom, at *”det her gider jeg ikke at forholde mig til”.* Disse to arbejdsledere pointerer, at det ikke er sprogproblemer, der er årsagen til problemerne, men snarere en manglende respekt for det danske samfund og manglende forståelse af arbejdsmarkedet. Begge har oplevet, at deres somaliske ansatte sygemelder sig eller undlader at møde på arbejde. De har mange års erfaring med mange forskellige etniske minoriteter og mener, at somalierne adskiller sig kulturelt fra de andre etniske grupper – at de refererede oplevelser kendetegner specifikt somaliere. Konsekvensen af disse erfaringer er, at *”mange gange, når der kommer en, så lukker man lidt af”*, hvilket er et eksempel på, hvordan dårlige erfaringer vedligeholder den onde cirkel, hvor somalierne har svært ved at komme i arbejde. Den ene arbejdsleder mener dog, at man ikke kan være bekendt ikke at give dem en chance og siger:

”Lad os prøve igen, men lige nu skal vi lige sluge nogle kameler (...) Jeg har lagt dem lidt på is, for de falder ligesom ikke ind”.

Med hensyn til arbejdsgivernes syn på somaliernes ressourcer nævnes sproglige evner, arbejdsomhed og respekt for lederen, men erfaringerne og karakteristikken er vidt forskellige blandt de interviewede. Dette gælder også de forskellige barrierer, der set fra arbejdsgivernes synsvinkel eksisterer for integration af somaliere på arbejdspladsen. For en af de interviewede arbejdsledere er den største barriere, at de somaliske ansatte ikke fungerer socialt på arbejdspladsen:

”De blokerer socialt, og i deres sociale indstilling til andre mennesker føler de sig selvretfærdige og bedre end os andre. (...) De er nødt til at deltage på arbejdspladsen”.

Denne arbejdsleder ville efter eget udsagn foretrække en person fra det tidligere Jugoslavien frem for en somalier til et arbejde med den begrundelse, at somaliere generelt er mere ressourcekrævende at have ansat. Det anføres desuden, at det generelt er tidskrævende at ansætte personale, som kommer med løn-tilskud og ikke har været i job længe. I den modsatte grøft forklarer en arbejdsleder, at han ikke har oplevet nogen barrierer fra somaliernes side, men snarere fra danskernes side:

"I begyndelsen var det vanskeligt, for danskerne var ret overraskede over at skulle arbejde sammen med negre. En af vores medarbejdere, som var tidligere sejler, fortalte alle mulige røverhistorier om negrenes toiletforhold og andre negative ting. Det fik han senere en påtale for, for han satte alle mulige rygter i gang blandt kollegaerne".

I dette tilfælde var det således "danskernes holdninger, der skulle præpareres", hvilket kan tænkes at gøre sig gældende på mange danske arbejdspladser. Samme arbejdsleder forsøger at undgå at få en overvægt af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, fordi de glemmer at tale dansk, hvilket kan skabe konflikter, fordi danskerne føler sig udenfor og tror, at de andre taler om dem. Derfor deles de ansatte med anden etnisk baggrund end dansk ud på forskellige delehold, og så har de mulighed for at tale sammen i pauserne.

Eftersom erfaringerne er blandede på de adspurgte arbejdspladser, kan der ikke konkluderes noget generelt omkring de interviewede arbejdslederes syn på ressourcer og barrierer vedrørende somaliere. Arbejdsledernes holdning har formodentlig stor betydning for somaliernes jobmuligheder. Interviewene viser, at et dårligt ansættelsesforløb kan føre til diskrimination af andre somaliere.

De forskellige udsagn tyder endnu engang på, at integrationen på en arbejdsplads er en gensidig proces, hvor begge parter må indstille sig på at tolerere og tilpasse sig hinanden. Ud over at de blandede erfaringer selvfølgelig skyldes, at mennesker er forskellige – både arbejdsgiverne og de ansatte – så kan arbejdsopgaver og arbejdsforhold også tænkes at spille en rolle for, hvordan somalierne fungerer og trives på arbejdspladsen.

Sagsbehandlerinterviewene giver en yderligere beskrivelse af forholdet mellem somaliere og virksomheder. De interviewede sagsbehandlere er til en vis grad bevidste om somaliernes ressourcer, men erkender samtidig, at denne gruppe har meget svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Der er blandt sagsbehandlerne en tendens til at opfatte somalierne som en af de grupper, der kræver den største indsats i forhold til at kunne blive konkurrencedygtige på arbejdsmarkedet. Ud over de nævnte barrierer, som menes at spille ind omkring somaliernes ringe grad af tilknytning til arbejdsmarkedet i Danmark, har der ifølge sagsbehandlerne tidligere floreret mange fordomme omkring eksempelvis somaliere blandt arbejdsgivere i Danmark, hvilket har gjort arbejdsmarkedet mindre rummeligt i forhold til denne gruppe:

"Der er fordomme, og det er det, der af og til gør, at nogle arbejdsgivere vælger fra. For arbejdsgiverne er jo ikke bundet op af noget. Vi er jo fuldstændig afhængige af, om de vil. (...) Der er ingen sanktionsmuligheder der. Det er ikke kun arbejdsmarkedsmæssigt, at vi reagerer anderledes over for nogle, der ser anderledes ud. (...) Arbejdsgivere er jo mennesker som os andre, så kunne man også forestille sig, at de er bærere af de samme forestillinger om kriminalitet og omskæring, men der er også fordomsfrie arbejdsgivere. (...) Jeg tror, at når den enkelte arbejdsgiver skal sige ja til, at der kommer nogen ind på hans eller hendes virksomhed eller inden for offentlige, så tror jeg desværre ikke, at det er en somalier, de tager først. (...) Jeg tror, at vores muligheder for at finde lige det der matcher – og det er jo i virkeligheden rigtigt vigtigt – måske heller ikke har været de største, fordi der måske også har været nogle fordomme fra arbejdsgivers side på, 'jamen, helt ærligt, hvad er det her for noget, og kommer han overhovedet'".

Nogle af de interviewede sagsbehandlere nævner som eksempel på arbejdsgiveres ”kraftige forbehold over for somaliere”, at somaliere er svære at sætte i gang, at instruktioner ikke bliver fulgt, så de skal måske gives flere gange, og at de aldrig kommer til tiden, fordi de ikke kender klokken. Sagsbehandlerne er dog af den opfattelse, at forholdet er ved at blive bedre, idet myterne efterhånden er blevet aflivet. Samtidig efterlyser enkelte sagsbehandlere og en af de interviewede konsulenter pressions- eller sanktionsmuligheder over for virksomheder for at skabe yderligere incitament til at ansætte personale med anden etnisk baggrund. For at kunne aflive myter og fordomme kræver det naturligvis, at nogle somaliere kommer i arbejde, og at succeshistorierne (eller bare almindelige historier om, at det faktisk fungerer) finder vej til somaliernes egne rækker og til mange flere arbejdsgivere. Det handler om at skabe den gode cirkel, hvor de positive erfaringer accelerer og akkumuleres.

Eksempler på succesrige projekter i virksomhedsregi

I det følgende gives eksempler på projekter, som af sagsbehandlere og arbejdsgivere betegnes som vellykkede både over for somaliere og mere generelt, men først beskrives de forskellige idéer, som de interviewede arbejdsgivere har nævnt til at forbedre somaliernes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Arbejdslederen fra rengøringsbranchen mener, at der skal mere praktik til, for ”det er vigtig, at de bliver gelejdet igennem et jobforsøg”. Der skal gives tid til integration, og det er nødvendigt med en tættere opfølgning og løbende evaluering fra systemets side for at vurdere, om der skal ændres noget i forløbet. Arbejdspladserne skal være indforstået med folk med anden etnisk baggrund og tage deres del af det sociale ansvar. Arbejdslederen fra et busselskab anfører, at det at være på en arbejdsplads har betydning for begge parter: kendskab til andre måder at leve på. Derfor gælder det om at respektere hinanden og på arbejdspladsen sørge for

”...at spørge ind til, hvad det er for nogle folk. De skal have lov til at fortælle, hvem de er, så man ikke bare er et arbejdsnummer”.

De to mere positivt indstillede arbejdsledere fra tekstil- og industribranchen er enige om, at:

”De skal lære mere dansk – det er der humlen ligger. Det er der kæden hopper af. Det er hverken arbejdsevne eller motivation, der mangler. De skal nok lære det, de skal”.

En af disse arbejdsledere mener, at det kan betale sig med eneundervisning i sprog, fordi man ikke får ikke noget ud af at være 15-20 på et hold. Samtidig påpeges, at virksomhedernes økonomi generelt bliver strammere, så ”...der er ikke overskud til at bruge ekstra tid, hvis folk ikke kan dansk”. Hvis denne arbejdsgiver skulle vælge mellem en somalier og en dansker til et job, ville det være svært ikke at lade sig påvirke af hudfarven på grund af sandsynligheden for, at sproget er mangelfuldt. Det er værd at bemærke, at uanset hvor positivt eller negativt de interviewede arbejdsledere i øvrigt forholder sig til problemstillingen omkring somaliere på arbejdsmarkedet, angiver de at ville foretrække at ansætte en dansker eller en fra det tidligere Jugoslavien frem for en somalier. Dette er en indikation af, at somaliere enten på grund af hudfarve eller fordomme eller måske begge dele skiller sig ud fra mange andre etniske minoriteter.

Der er ikke enighed blandt de få interviewede arbejdsgivere om, hvorvidt det danske sprog er en barriere for de ansatte somaliere. Det kan der således ikke udledes noget generelt omkring, men det er dog givet, at nogle somaliere har sprogproblemer, som kan være til hindring for at blive ansat eller være en hindring i selve ansættelsesforløbet. Det er et skisma, at sprogproblemer hindrer folk med anden etnisk baggrund i at komme ind på arbejdsmarkedet, for det er blandt andet på arbejdspladsen, at de bedste betingelser for hurtig indlæring af sproget ligger.

Når det gælder mulige ændringer af integrationspraksis, foreslår en arbejdsleder at øge samarbejdet mellem arbejdsformidlingen, beskæftigelsesvejledere og bistandskontor. En anden foreslår at:

”Man kunne invitere arbejdsgivere ud på kurser for indvandrere. Sagsbehandlerne kunne forklare om det danske system, og man kunne bruge en HR-medarbejder til at forklare, hvordan man bør acceptere arbejdsmarkedet og det danske system. Dette skulle hænge sammen med, at de forklarer deres kultur, og så kunne vi forklare dem, at sådan er det ikke her”.

På den adspurgte tekstilvirksomhed har man tilrettelagt et introducerende kursus, som gælder for alle medarbejdere. Her præsenteres på en enkel og overskuelig måde arbejdspladsens samarbejdsregler, gensidige krav virksomheden og medarbejderne imellem, eksempler på problemer og problemløsning, eksempler på religiøse, kulturelle og politiske forskelle og deres håndtering. Denne virksomhed har gode erfaringer med at stille eksplicitte krav og samtidig udvise tolerance og forståelse over for nye medarbejdere.

Ud fra ovenstående eksempler kan der peges på vigtigheden af, at virksomheder forklarer arbejdspladskulturen og de stillede krav eksplicit til nye medarbejdere kombineret med en åbenhed over for de ansattes baggrund og levevis. Derudover nævnes fordele ved at komme i kontakt med potentielle medarbejdere uden for virksomhedens regi.

På den adspurgte industrivirksomhed arbejder man med et integrationsprojekt i samarbejde med kommunen. Forløbet er tilrettelagt, så arbejdsdagen er delt op i en halv dags undervisning (finansieret af kommunen) i virksomhedens lokaler og derefter en halv dags arbejde på virksomheden. Arbejdslederen fortæller, at der startede 14 personer af forskellig etnisk oprindelse i projektet. Heraf er fem kommet i ordinært arbejde i virksomheden indtil videre. På virksomheden forsøger man at tænke differentieret, så den enkelte har mulighed for at springe nogle trin over i forløbet og dermed komme hurtigere igennem. Denne fleksibilitet synes at være gavnlig. Udslusningen finder sted til forskellige afdelinger, hvor den enkelte medarbejder passer ind – det kan således både være i køkkenet, rengøringsafdelingen eller i produktionen. Der er tilknyttet en projektleder fra kommunen, en dansklærer og den interviewede arbejdsleder, som i fællesskab styrer forløb og visitering til projektet. Samarbejdet evalueres hver tredje måned, dels blandt de tre samarbejdspartnere og dels med den enkelte medarbejder. I evalueringen med den enkelte medarbejder stilles der specifikke delmål for den næste periode. Arbejdslederen er fuldt tilfreds med projektet og med samarbejdet med kommunen og kan anbefale det som integrationsmodel for andre virksomheder.

I tråd med dette projekt tegner der sig blandt de interviewede sagsbehandlere et billede af, hvilke former for kursusvirksomhed og aktiveringsprojekter, der fungerer bedst i forhold til somaliere (og andre etniske minoriteter) i Danmark. Det drejer sig typisk om kombinationsforløb af danskundervisning og aktivering/sprogpraktik - fx henholdsvis to og tre dage om ugen. Desuden er der en klar tendens til, at anvendelsen af job-/virksomhedskonsulenter bliver mere og mere udbredt som kontaktperson til de lokale arbejdsmarked, hvor tæt kontakt og mulighed for hurtig afdækning og opfølgning på problemer øger chancerne for, at arbejdsforholdet lykkes.

Sagsbehandlerne beskriver forskellige enheder og udvalg, som har til formål *”at få fat i arbejdsgiverne og få dem med på at have den rummelighed, som det faktisk kræver”*, samt at formidle praktik og job med løntilskud, som kan blive til faste jobs. Der sker således en målretning af kontakten til de lokale arbejdspladser.

"Det gælder om at lade dem prøve det. At der er flere virksomheder, der gerne vil prøve at have somaliere, og at de husker at behandle dem ordentligt. Det er meget vigtigt".

I en kommune har man i samarbejde med en nabokommune iværksat et kursus, som skal oplyse og afklare forhold omkring jobs i rengøringsbranchen og i servicefagene generelt. Kurset er et seks måneders forløb med to praktikdage og tre kursusdage om ugen med kombineret introduktion til fagsproget og arbejdet i praksis. Der er mange somaliere med i dette projekt, og sagsbehandleren beskriver, at

"Det er koblingen mellem teori og praksis, der er i fokus med tæt kontakt mellem underviseren og kursisterne. Der er den tætte kontakt, de somaliske borgere har brug for. At de ved, at de kan gå til den nærmeste telefon og ringe til det mobilnummer".

I en anden kommune har man valgt at give sagsbehandlerne i integrationsafdelingen hvert et ansvarsområde, hvor den enkelte sagsbehandler i samarbejde med en jobkonsulent er ansvarlig for kontakten med en voksenlærling ude på virksomheder. Det er en anderledes arbejdsopgave, som sagsbehandleren er glad for.

I en tredje kommune er man begyndt at tilbyde 30 timers aktivering om ugen – også selvom borgeren ikke kan dansk. Dette er samtidig en udvidelse af det hidtidige

"...tilbud på 12-18 timers sprogundervisning om ugen, som vores erfaringer siger, det giver altså ikke ret meget. (...) De lærer simpelthen ikke nok, og de tager for lang tid. (...) Men det kræver jo også, at man har tæt kontakt med de lokale virksomheder. Og det var jo lokale virksomheder vi fik menneskene ud i praktik hos, og de blev altså så glade for dem, og deres danske, danskundskaber de eksploderede jo. De lærte jo dansk tusinde gange hurtigere end de overhovedet kunne have lært på sprogskolen".

Fra et konsulentfirma har vi fået oplysninger om et projekt rettet specifikt mod somaliske kvinder. Konsulentfirmaet har af en stor provinskommune fået til opgave at tilrettelægge et jobtræningsprogram for somaliske kvinder. Projektet har kørt med otte somaliske kvinder i alderen 25-36 år med 8-12 års skolegang bag sig. De har børn, men ingen erhvervs erfaring og har været på kontanthjælp i 7-12 år. Kernen i projektet har været to måneders kombineret kursus- og praktikforløb med to konsulenter og en deltids-ansat mandlig medarbejder fra Somalia, som også har deltaget i de tungere samtaler om barrierer og har fungeret som *"en måde at få pigerne til at tale på"*. Arbejds måden har været at *"følge pigerne og følge, hvad der stod nummer 1 på deres lystavle"* med hensyn til kvindernes behov og ønsker fx om praktiksted. Man har fortalt kvinderne, at det er vigtigt at bruge sit kropssprog, når der er problemer med det danske sprog og har forklaret, at det er vigtigt at komme ud over den typiske fortælling om, at de er gift, har børn og er så og så gammel.

"Normalt fortæller de ikke mere, men det er vigtigt, at de giver flere oplysninger om deres oplevelser i livet og så videre, så de bliver interessante. De må heller ikke blive for fintfølede, for de vil møde racister på arbejdspladsen".

I forsøget på at finde praktikpladser har medarbejderne mødt en meget lukket dør, så snart arbejdsgiverne hørte, at det drejede sig om somaliere. *"Det kan I godt droppe – og slet ikke en, der ligner et stort fortelt"*. Det er alligevel lykkedes at finde praktikpladser, og i de to måneders kursus- og praktikforløb har medarbejderne fulgt de somaliske kvinder tæt. Når der har været problemer, har en medarbejder forsøgt at løse problemet ved at tage ud på arbejdspladsen, og her har den somaliske medarbejder kunne bryde isen og opklare misforståelser. Efterfølgende skal kvinderne i et tre måneders arbejds træningsprojekt på forskellige arbejdspladser (bl.a. supermarkeds-, rengørings-, og renseriarbejde). I denne periode

skal de bevise deres kunnen over for arbejdsgiveren og vise, om de kan begå sig på en arbejdsplads uden tæt opfølgning på små problemer. Det kan ifølge konsulenten blive svært, ”...men hvis de ikke vil fortsætte i arbejdet, truer kommunen med sanktioner”. Konsulenten beskriver, at

”Det sværeste har været at arbejde med den somaliske kultur og få plads til et dansk arbejdsliv, der presser dem og sætter struktur og styring på deres liv – uden at de får nogen økonomisk gevinst ud af det, andet end de slipper for de kommunale embedsfolk”.

Han tror dog på, at seks ud af de otte kvinder får et fast job inden dette efterår og beskriver det mest positive som:

”...at se at stolthed afløste fordomme. En stolthed, som indeholder ‘vi somaliske kvinder kan godt, og vi tror på, at vores arbejdsbidrag kan bruges’ ”.

Dette projekt er et eksempel på, hvordan den onde cirkel brydes. Af konsulentens beskrivelse fremgår det, at disse somaliske kvinder er kommet ind en god cirkel ved at få succesoplevelser i forsøget på at blive tilknyttet arbejdsmarkedet.

Grundstenene i integrationsarbejdet og i arbejdet for at sikre somalierne solide dansk kundskaber og en fast tilknytning til det danske arbejdsmarked tegner i denne undersøgelse til at være længerevarende kombinationsforløb. Vejen frem synes at gå gennem praktikordninger og projektforsøg med virksomheder i lokalområdet, så undervisning og aktivering bliver relateret til den virkelige verden. De succesrige forløb kendetegnes desuden af fleksibilitet og en tæt kontakt mellem den enkelte og systemet (i form af en sagsbehandler, brobygger eller konsulent). Set fra sagsbehandlerens side er det således af afgørende betydning, at virksomhederne er indstillede på at åbne dørene for mennesker med anden etnisk baggrund end dansk. Udsagn og erfaringer fra de interviewede arbejdsledere viser, at erfaringerne med at have somaliere ansat både kan være negative, men i høj grad også positive. Den enkelte arbejdsleders svar bærer tydeligt præg af hans eller hendes personlige erfaringer med ganske få somaliere, hvilket er et naturligt udfald af en kvalitativ undersøgelse. Erfaringerne er her forsøgt gengivet med de forskelle, der træder frem af interviewene, og kan som sådan ikke anvendes til at foretage større generaliseringer. Men det kan bekræfte billedet af, hvor forskellige mennesker er og samtidig bekræfte nuancerne i debatten omkring somaliere på det danske arbejdsmarked. Det kan fremhæves, at der er tale om en gensidig tilpasningsproces, som tilsyneladende er i gang på begge sider. Det gælder om at få brudt de onde cirkler, hvor dårlige erfaringer eller blot fordomme gør, at man ikke ansætter somaliere, og erstatte disse med succesrige erfaringer der fører til en positiv spiral.

KULTUREL KAPITAL: Medbragt uddannelse og uddannelse her

I det følgende belyses, hvor meget uddannelse somaliere i Danmark har bragt med sig fra hjemlandet, og hvor meget uddannelse de har erhvervet sig her i landet. Derudover beskrives nogle af de vanskeligheder, der er forbundet med at anvende sin uddannelse i Danmark.

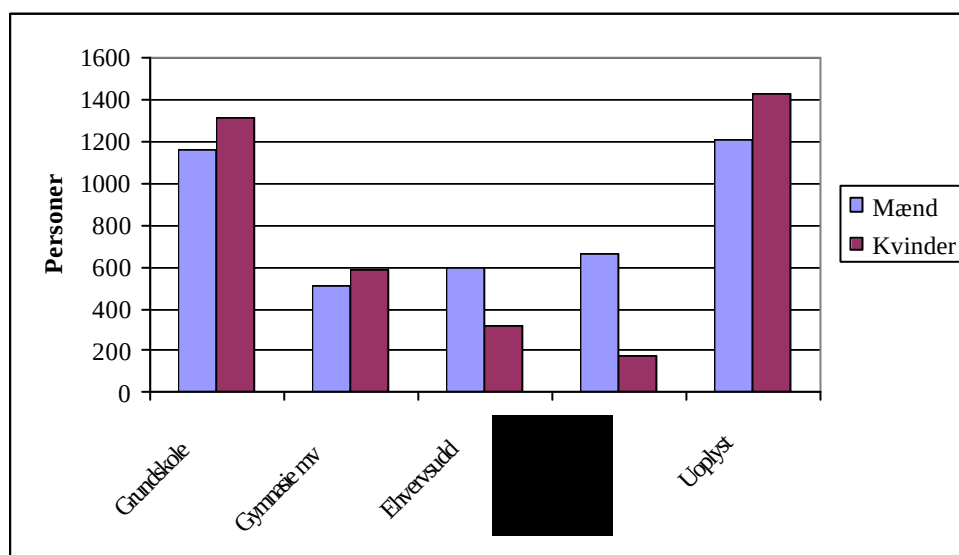
Oplysningerne om somaliernes uddannelsesmæssige baggrund er ikke særlig gode, og for knap en tredjedel af de voksne somalier har vi ikke uddannelsesoplysninger, jf. figur 10. Af de resterende har cirka halvdelen kun en grundskoleuddannelse, mens de øvrige er fordelt næsten ligeligt mellem en almen gymnasial uddannelse, en faglig uddannelse eller en videregående uddannelse. Det er især de 30-årige, der har en videregående uddannelse, hvilket måske skyldes, at personerne i tyverne ikke har kunnet få en uddannelse i Somalia pga. borgerkrigen.

De fleste uddannelser er gennemført før ankomsten til Danmark, hvilket betyder, at registreringen af uddannelserne bygger på spørgeskemaer udsendt til indvandrerne. Besvarelsen har dog ikke været totalt dækkende, hvorfor halvdelen af registreringerne bygger på beregninger foretaget af Danmarks Statistik. Grundlaget for vores viden om de somaliske indvandreres uddannelse hviler derfor på et spinkelt grundlag, hvilket bekræftes af sammenlignende studier af uddannelsesniveaue blandt indvandrere, jf. Larsen (2002).

Mændene har meget oftere en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse, hvilket kan afspejle kønsrollerne. Mændene burde derfor have de bedste muligheder for at få et job i Danmark, hvis de kan anvende deres kvalifikationer på det danske arbejdsmarked. Mange har dog kun en grundskoleuddannelse, hvilket ofte kun giver mulighed for ufaglærte job. De somaliske kvinder har sjældent registreret en egentlig erhvervsuddannelse, hvorfor de vil have svært ved at få job, der kræver særlige kvalifikationer.

Figur 10

Somaliernes uddannelse i Danmark eller medbragt uddannelse, 2000.



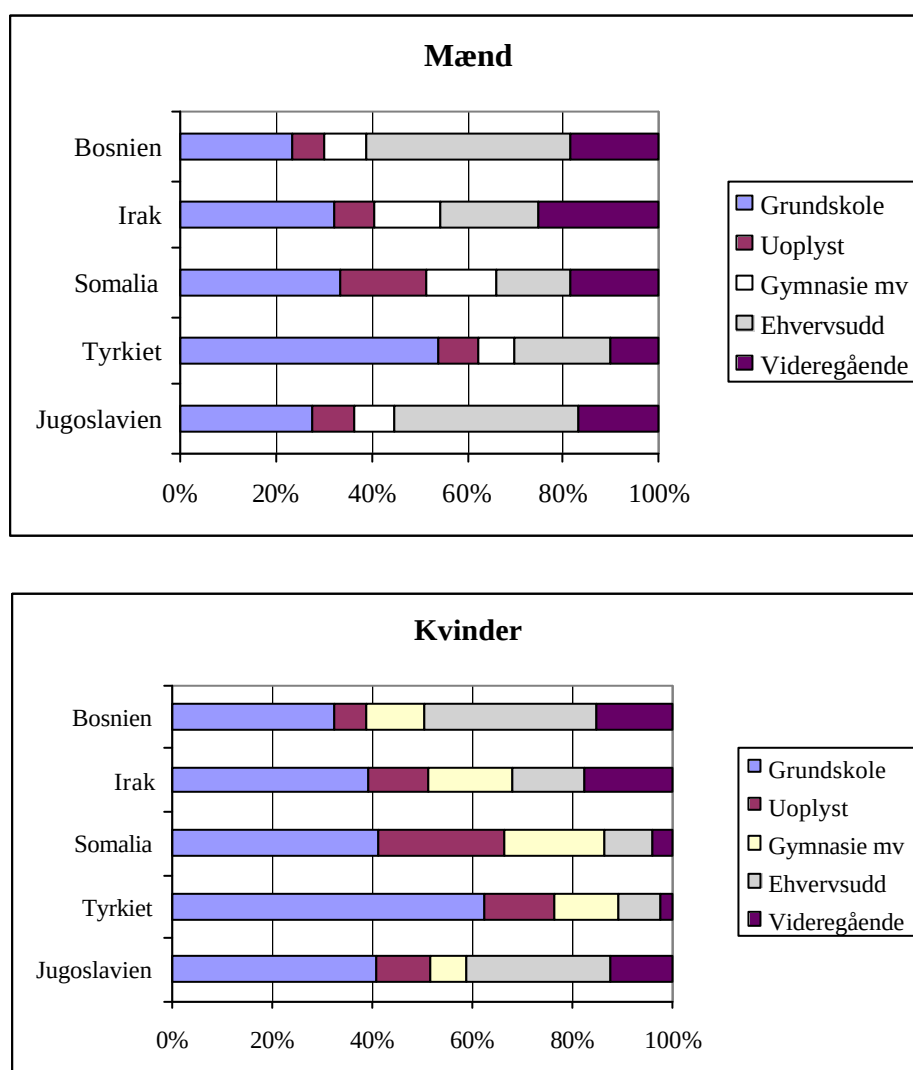
Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik.

En længere uddannelse i Somalia eller et andet sted inden ankomsten til Danmark vil ofte indebære bedre sprogkunderskaber, hvilket især betyder bedre engelskkunderskaber. Det kan lette indlæringen af dansk tidligere at have stiftet et kendskab til nordeuropæisk sprog.

De somaliske mænd har dog kortere uddannelse end de fleste indvandrere fra andre etniske minoriteter, jf. figur 11. Den eneste gruppe med kortere uddannelse er indvandrere fra Tyrkiet, hvor over halvdelen kun har en grundskoleuddannelse. Mændene fra Bosnien og Jugoslavien har oftere end de andre etniske minoriteter en erhvervsuddannelse. Dette omfatter både faglærte uddannelser og tillægsuddannelser for ufaglærte. En almen gymnasial uddannelse er mest almindelig blandt mændene fra Irak og Somalia, men denne uddannelse giver sjældent erhvervs kvalifikationer i sig selv. Den viser dog, at personerne sandsynligvis har et potentiale for at tage en erhvervsuddannelse.

Figur 11

Uddannelse for indvandrere ankommet 1993-96.



Kilde: Database for indvandrere, Danmarks Statistik.

Det gælder for alle grupper, at kvinderne har en kortere uddannelse end mændene. Kun meget få kvinder fra Somalia og Tyrkiet har en videregående uddannelse. Derimod har 10 til 15 pct. af kvinderne fra Irak og Somalia en almen gymnasial uddannelse, hvilket kan være ment som et trin på vejen til en videregående uddannelse. Det er da også næsten 20 pct. af kvinderne fra Irak, som har en videregående uddannelse.

Sammenlignet med andre etniske minoritetsgrupper ser det ud til, at somalierne har en svagere uddannelsesbaggrund end de fleste andre grupper, der kommer på samme tidspunkt i midten af 1990'erne, men stærkere uddannelsesbaggrund end tyrkerne i Danmark (Møller & Togeby, 1999). Kvinderne synes at have færre kvalifikationer end mændene.

Medbragt uddannelse og mulighed for at tage uddannelse her

Mange somaliere i Danmark er tilsyneladende orienteret mod at opnå kvalifikationer, som kan anvendes i bredere sammenhænge end på det danske arbejdsmarked. Samtidig ser det ud til, at somaliernes viden om det danske uddannelsessystem er begrænset, og regler og arbejdsmarkedsforhold er anderledes her end i hjemlandet, samt i nogle tilfælde i de lande, hvor somaliere har opholdt sig i en periode.

Flere af de interviewede somaliere har haft problemer med at overføre deres medbragte uddannelse til danske forhold. Fx har Mahamud erfaring med overførsel af merit fra sin fireårige uddannelse som gymnasielærer i Somalia. Han har fået overført 1½ års uddannelse, hvilket han er lidt skuffet over, men er lige fra starten i Danmark gået målrettet efter at tage en uddannelse her: *"Jeg vil tage en uddannelse igen, hvis jeg ikke kan få arbejde uden, vil jeg ikke tabe tid med at gå og søge"*. Mahamud har søgt om optagelse på et lærerseminarium her i landet og tager i mellemtiden flere VUC-fag.

Dette er et eksempel på en uddannelsesstrategi, hvor man målrettet bliver ved med at kvalificere sig for ikke at gå i stå ved måske forgæves at søge job. Chamac har oplevet, hvor svært det er at udnytte sine faglige kvalifikationer i Danmark. Han er uddannet helikoptermekaniker i Sovjet i 1975 og arbejdede i Somalia som militær tjenestemand, skiftevis i en luftenhed og i marinen.

"Jeg havde ingen forventning om at komme i dansk militær, men ville gerne arbejde i en lufthavn, så jeg kunne bruge det, jeg kan. Men min studievejleder sagde 'Det må du glemme alt om'".

Så valgte Chamac at flytte med hele familien til Vestjylland tæt på flere lufthavne. For det første for at forbedre sine børns integrationsmuligheder og for det andet for at komme tættere på nogle lufthavne i håb om jobmuligheder. Han besøgte virksomheder gennem et vestjysk erhvervskontor, men ingen reagerede på hans henvendelser. Han gik på daghøjskole, var på besøg i en lufthavn og ringede selv til andre og spurgte om en praktikplads, men alle steder blev han afvist.

Chamacs eksempel viser i tråd med Mahauds en *aktiv* strategi for at komme i arbejde (eller i uddannelse). De to mænds selvstændige handling i forsøget på at komme videre er et klart potentiale. Flere af de interviewede somaliere har en gymnasial uddannelse med i bagagen, men har måttet slippe universitetsdrømme i Somalia, da borgerkrigen brød ud. At nogle somaliere allerede har stiftet bekendtskab med en uddannelse kan også være et potentiale for videre skolegang i Danmark.

Trods sprogproblemer kan det lykkes

Mahad er uddannet MA ingeniør fra Manchester i 1989 og har arbejdet for FN i Somalia og senere i Nairobi for UNDP. Han er således kommet fra et internationalt miljø og har været vant til at klare sig på engelsk, men i mødet med Danmark indså han hurtigt, at han ikke kunne klare sig med engelsk. Han begyndte med seks måneder på sprogskole i tre timer om dagen og forsøgte hos Dansk Flygtninge-

hjælp at få yderligere (ulønnet) beskæftigelse til resten af dagen. Svaret blev, at de havde brug for hjælp til bedre at kunne forstå den somaliske kultur, og Mahad skrev en pamflet om somalisk kultur. Derefter kom han i tre måneders jobtræning, men fik afslag på at fortsætte i firmaet med den begrundelse, at

"... 'du taler ikke dansk, vores kunder taler dansk'. Jeg sagde, det er teknik, det vi laver, jeg kan skrive rapport på engelsk og kommunikere på engelsk, men de ville have en der kunne arbejde både ude og inde".

I vrede over dette svar skrev Mahad en artikel og vendte tilbage på sprogskolen og senere på et internetkursus. Efterfølgende blev han kontaktet af et Rådgivende Ingeniørfirma, hvor en afdelingschef havde læst artiklen og sagt det videre til en leder, der skulle bruge en med Mahads kvalifikationer. Han kom i første omgang i job med løntilskud i et halvt år, hvorefter han overgik til en almindelig ansættelse. Her mødte han et nyt problem, for i fagforeningen kunne han ikke blive medlem uden et job som ingeniør, og han kunne ikke få et job som ingeniør uden at være medlem af fagforeningen. Efter et år gjorde kollegaer ledelsen opmærksom på problemet i, at Mahad udførte ingeniørarbejde svarende til deres job, hvorefter ledelsen skrev til fagforeningen, og Mahad blev efterfølgende medlem og lønreguleret derefter.

På samme måde er Mahads kone Yasmin blevet ved med at kæmpe for at få et arbejde og efter mange ansøgninger lykkedes det i 2001, hvor hun fik job i køkkenet på en efterskole. Lønomskostningerne blev delt mellem kommunen og skolen, men da hun ikke kunne komme i fagforening, søgte hun nyt arbejde, så nu gør hun rent to steder. Det ene rengøringsjob fandt Yasmin på internettet, og hendes oplevelse er, at det er nemmere at finde job, når man først er inde på arbejdsmarkedet.

Ovenstående eksempler viser, at vedholdenhed og troen på, at det nytter, har effekt. Sådan er situationen dog langt fra for alle somaliere i Danmark. Yasmin viser en vej ved at anvende internettet til at finde arbejde.

Hassan er dog et eksempel på, hvor lang vej der kan være fra at tage en uddannelse til at få et arbejde og samtidig endnu et eksempel på, at mange somaliere ikke giver op så let. Hassan startede med at tage sprogrprøve 1 og 2, samt 10. klasse i Danmark. Derefter tog han adgangskursus til ingeniørstudiet, men da ledigheden lå på cirka 30 pct. valgte han uddannelsen som datamatiker på Niels Brock. Gennem hele studietiden har han arbejdet som tolk ved siden af, for selv om han søgte studiejob undervejs, var det hans studiekammerater som fik dem, mens han aldrig fik et selv. Hassan blev færdig i julen 2002 og har siden februar i år sendt 56 ansøgninger uden at have været til én samtale endnu. Han har fået 30 afslag og afventer svar fra de resterende. Han har bestemt sig for at sende 100 ansøgninger og derefter gå over til at møde op og aflevere ansøgningerne personligt i stedet for. De fleste af hans studiekammerater er kommet i arbejde. Hassan mener, at der er flere årsager til, at kun få unge somaliere tager en uddannelse. For det første er borgerkrigen en del af forklaringen på, at der ikke er flere der kommer i gang med en uddannelse, og for det andet vanskeligheder omkring praktikpladssituationen her i landet,

"... for når alle klassekammerater får praktik, og man ikke selv får, så bliver man helt tosset. Vi oplever unge som var godt i gang for et år siden, og så ser vi dem på gaden i dag".

Fælles for ovennævnte eksempler er, at de alle har haft uddannelse eller job fra Somalia eller andre steder i Verden. Ens for dem alle er endvidere, at det hverken er via netværk eller sagsbehandlerindsats, at de har fået job eller uddannelse i Danmark. Andre af de interviewede somaliere har erfaringer med, at det danske samfund ikke tror på dem, hvilket kan have en demotiverende indvirkning på den enkeltes egen tro på, at det kan lykkes. Fx havde Zahra ikke arbejde i Somalia, men vil gerne i gang her i Danmark:

”Mit hoved er stadig fuld af problemer, men jeg vil gerne lære noget med tandlæge fx - klinikassistent – men jeg kan ikke se, hvordan det skal kunne lade sig gøre. (...) Det, der skal til, er at de danske myndigheder har viljen til at hjælpe os – de er meget hårde til at generalisere – de tror ikke engang, vi kan gøre rent”.

Her ses således flere eksempler på somalieres uddannelsesinteresser og særlige potentiale. Mange somaliere kæmper for at komme ind på det danske arbejdsmarked, og en del medbringer kvalifikationer hjemmefra, som til en vis grad kunne være meritgivende og brugbare i Danmark. Samtidig karakteriserer det flere af de interviewede somaliere, at de har mange planer for, hvad de gerne vil, hvis deres første ønsker ikke kan realiseres. De udviser generelt en stor interesse og vilje til at tage en uddannelse eller komme i arbejde, men de føler ofte, at systemet eller arbejdsgiverne arbejder imod.

SOCIAL KAPITAL: Netværk og hverdagsintegration i Danmark

I dette afsnit belyses somalieres sociale netværk og disses betydning for deres arbejdsmarkedstilknytning. I flere klassiske studier af sociale netværk redegøres der for netværks centrale betydning for integration på arbejdsmarkedet (se fx Grannovetter 1979 og Portes,). Spørgsmålet her er, hvilke netværk somaliere i Danmark er del af, og hvordan disse netværk kan fremme integrationen på arbejdsmarkedet.

I sociologien anvendes begreberne social og kulturel kapital om henholdsvis netværk og uddannelse -ressourcer det er væsentligt at råde over for at opnå et godt liv og for at fungere i et samfund (Bourdieu 1986). Det er imidlertid også væsentligt, at kapitalen eller møntfoden er gangbar, at den kan omsættes til andre fordele, fx ved at kulturel kapital kan omsættes til et arbejde. Som det fremgår ovenfor i sammenligningen mellem forskellige etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning ser det ud til, at kulturel kapital blandt etniske minoriteter ikke omsættes til arbejde i samme grad, som man kunne forvente. Længden af opholdstiden i Danmark er mere udslagsgivende end uddannelsesniveau, og det gælder vel at mærke minoritetsgruppens opholdstid i landet og ikke den individuelle indvandrer. Således er en forholdsvis nyankommen borger fra Tyrkiet med større sandsynlighed kommet i arbejde end en somali-er, der er ankommet samtidig.

Indvandrerens kulturelle kapital er altså vanskelig at omsætte i Danmark, idet den ikke i sig selv fører til arbejde og anerkendelse. Dette forhold kalder på undersøgelse, der rækker udover denne undersøgelses rammer – er det fordi indvandrerens uddannelsesmæssige baggrund ikke passer til det danske arbejdsmarked, eller er der tale om, at der ved ansættelse sker sortering efter etnisk baggrund? I nærværende undersøgelse kan konstateringen af, at tid er udslagsgivende for integrationen – udover at mane til tålmodighed over for træg integration – rette søgelyset mod nogle af de processer, der finder sted over tid. Opbygningen af sociale netværk er et væsentligt felt at undersøge i den forbindelse.

Her sættes fokus på den kapital eller de ressourcer, som somaliere råder over, og på hvordan ”omsætningen kan fremmes” (hvis vi bliver ved kapitalmetaforen), sådan at ressourcerne kan udnyttes til fordel for integration på arbejdsmarkedet. I det forrige kapitel gjaldt det den kulturelle kapital, mens det her gælder den sociale kapital i form af netværk.

Klanorganisering i Danmark

Den tidligere beskrevne somaliske organisering i klaner gælder også, når somaliere befinder sig i landflygtighed. Undersøgelser af somaliere bosat i Danmark og i andre vestlige lande viser, at somaliere har stærke netværk, der bygger på slægtskab og klientilørsforhold (Kallehave 2001, McGown 1999, Griffiths 2002). Studier fra England viser, at der ligefrem kan være tale om en revitalisering af klanorganiseringen i de somaliske samfund, der etableres ved bosættelse i et vestligt land (Griffiths 2002, El-Solh 1991). Den stærke forankring i netværk udgør formodentlig også nogle grundbetingelser for somalierens liv her i landet. En afdækning af sociale relationer af denne karakter ligger uden for opgavens område, men nogle enkelte kommentarer til klanerne har relevans for forholdet til arbejde og arbejdsmarked.

De interviewede somaliere beskriver klansystemet som en grundlæggende rettesnor for, hvem man kan forvente støtte fra, og hvem man selv bør yde støtte til. Der er tale om netværk som overskrider, hvem man rent faktisk kender – hvis en somalier bosat i København har et ærinde i Aalborg, er der ingen problemer med at finde overnatning, selvom han eller hun ikke kender nogen der – man kan altid overnatte hos en fra samme klan, forklarer Saida Sonne.

Der er i nogle tilfælde en uformel økonomi knyttet til klanerne, der fx er opbygget gennem indsamlinger og låneklubber. Vi har dog ingen data på, hvordan organiseringen omkring økonomien foregår. Der

synes at være tale om midler, som kan bruges i forbindelse med pludseligt opståede problemer eller for personer, der er i nød. Det kan også være formidling af penge, der sendes til Somalia til støtte for personer der.

Ser man på det rige foreningsliv, er der mange foreninger, der følger klaninddelingen, men der er også foreninger, der går på tværs af klaner. I et interview i Horsdal (2001) tager en ung somalisk mand kraftigt afstand fra det identitetsgivende tilhørsforhold til klanen og søger en anden identitet gennem sit engagement i børne- og ungearbejde i en somalisk forening. Ifølge denne unge mand brydes holdningerne til klansystemet og andre traditionelle autoritetsforhold inden for denne forening, men selv om der altså for denne flygtning er tale om at tage afstand fra klansystemet, er han henvist til at forholde sig til det i sit daglige virke. I nærværende undersøgelse giver flere af de interviewede somaliere ligeledes udtryk for, at det er vigtigt at lægge klansystemet bag sig og holde sammen og organisere sig på tværs af klanskel. Flere steder har Somalinetværket etableret en ramme for dialog på tværs af skel baseret på klan og på forskellige udlægninger af islam. Yusuf, der er aktiv i netværket i en stor provinsby, mener, at de er nået langt med at inddrage forskellige grupper i dialog:

"Hvis der er problemer, holder vi møder for alle. I begyndelsen ville den religiøse gruppe have kvinderne i et andet rum, men da vi fik dialogen til at fungere, kunne de godt se, at det var fint at alle var samlet".

Dette kan sammenholdes med det, som Møller & Tøgebys rapport (1999) viser, om deltagelse i netværk og den øvrige integration i hverdagslivet i Danmark: Ser man på deltagelse i minoritetens eget liv, er somalierne den gruppe af de fire undersøgte, der angiver den højeste deltagelse, både når det gælder deltagelse i en national forening og i en forening for etniske minoriteter bredt, jf. tabel 5. Når det gælder samvær med familie og venner, angives der generelt mange venskabelige kontakter, også blandt somalierne⁹.

Tabel 5

Deltagelse i foreninger for etniske minoriteter i Danmark, pct.

	Bosnien		Somalia		Lib./Pal.		Tyrkiet	
	M	K	M	K	M	K	M	K
Er med i en national forening	18	13	30	14	8	1	20	10
Er med i anden forening for etniske minoriteter	2	2	25	8	8	5	14	7

Kilde: Møller & Tøgeby (1999).

Ser man på øvrige sociale kontakter angiver kun en sjettedel af somalierne, at de har mange danske venner, hvilket er halvt som mange som blandt andre minoriteter. Somaliere deltager ligesom de øvrige minoritetsgrupper kun i ringe grad i danske netværk. Somalierne har en markant lav deltagelse i danske foreninger og en tilsvarende høj deltagelse i egne nationale foreninger, som i nogle tilfælde følger klansystemet og i andre tilfælde bryde dette og er organiseret på tværs af klaner, samt en høj deltagelse i tværgående minoritetsforeninger.

Netværk der styrker eksisterende bånd

Man kan skelne mellem to former for sociale netværk (Putnam 2000). Netværk, der styrker båndene mellem dem, der ligner hinanden ("bonding"), og netværk, der skaber kontakt på tværs af forskelle ("bridging"). I interviewene med somaliere drejede flere spørgsmål sig om "bonding", om social kontakt

⁹ Det står i modsætning til resultaterne fra en undersøgelse af tidsanvendelse blandt etniske minoriteter (Schmidt 2002). Her tyder data på, at somalierne relativt (både i forhold til de to andre undersøgte grupper og i forhold til majoritetsbefolkningen) har mindre kontaktflade med andre i den forstand, at de aflægger begrænset besøg hos andre.

mellem somaliere. Det viste sig imidlertid at være vanskeligt at tage dette op i interviewene med somali-erne, da flere interviewpersoner var uforstående over for spørgsmålets betydning i forhold til arbejdsmarkedstilknytningen. Især spørgsmål om, hvorvidt sociale netværk blandt somaliere i Danmark udøver social kontrol, var vanskeligt at adressere – det blev kategorisk afvist ved direkte spørgsmål, mens det enkelte gange blev indirekte angivet, at social kontrol kan udgøre et problem.

Ifølge Mohammed Gelle fra Somalinetværket er social kontrol imidlertid et stort problem. Han anser problemet for især at være udbredt i somaliske miljøer i provinsen, hvor snævre normer om arbejde og uddannelse udgør barrierer for nogle somaliere. Han beskriver desuden et beslægtet problem, der drejer sig om kommunikation blandt alle somaliere i Danmark. Information – fx om forhold i det sociale system, i daginstitutioner og om danskeres livsstil – formidles hurtigt og effektivt gennem de tætvejede netværk med den negative effekt, at myter og fejlinformation ofte cementeres til stor skade for de enkelte somalieres integration.

Forekomsten af disse problematiske effekter af tætte indbyrdes netværk blandt somaliere i Danmark betyder ikke, at netværkerne kun har negativ betydning for integrationen. En af de positive effekter er den praktiske støtte som et stærkt socialt netværk kan yde den enkelte. Flere af de interviewede kvinder gør rede for, hvordan andre passer, henter og bringer deres børn til og fra daginstitution, når de har skæve arbejdstider. Det er ofte familiemedlemmer, der træder til med denne form for støtte, og det sker (som følge af den ovenfor beskrevne familieopfattelse) som en helt naturlig ting, fordi ansvaret for børnene ikke anses for at være forældrenes alene.

Netværk med "ens egne" giver også mindre håndgribelig, men ikke desto mindre vigtig, moralsk støtte og opbakning. Her kan man finde den anerkendelse, som i øvrigt kan være vanskelig at opnå i et nyt samfund med andre normer og livsformer end de velkendte. I Somalinetværkets aktiviteter og i andre foreningsaktiviteter, der blev nævnt under interviewene, indikerer den sociale bevidsthed og ansvarsfølelse for problemer blandt øvrige somaliere en sådan moralsk opbakning.

Endelig kan den effektive informationsspredning selvsagt også være et gode, hvor velintegrerede somaliere kan formidle viden om, hvordan man henvender sig i diverse institutioner, søger job, får uddannelsesplads osv. Denne positive effekt bliver også fremhævet fra sagsbehandlerside, som en fordel både for den enkelte somalier og for det danske samfund:

"Jeg hælder nok til at se det som en fordel, og det gør jeg fordi, at det faktisk viser sig, at hvis vi kan finde ud af at bruge netværket i vores arbejde, så er det oftest vældigt positivt, at de kan støtte hinanden. Og det handler dels om sprogligt og forståelsen at det, der bliver leveret over til dem, men også at de er fælles om nogle problemer. (...) Min oplevelse er, at har vi projekter og tiltag, der fungerer, så er det nok den gruppe, hvori det hurtigst rygtes, når der er succesoplevelser og lige sådan, hvis der er en, der har haft en rigtig rigtig dårlig oplevelse".

Netværk der bygger bro

Der er imidlertid ikke tvivl om, at netværk, der bygger bro til majoritetsbefolkningen, er afgørende for at fremme tilgangen til arbejdsmarkedet. Det er da også en problemstilling, som går igen både hos de interviewede sagsbehandlere og blandt somaliere selv: Hvordan skabes adgang til danskernes netværk? Organiseringen i egne netværk er ikke nok til at komme ind i danskernes netværk – der hvor vi ofte udveksler og formidler jobmuligheder til "nogen der kender nogen".

Flere af de etniske minoritetsgrupper, som har været længst tid her i landet, har etableret sig med en niche på arbejdsmarkedet. Som det mest oplagte eksempel dominerer tyrkerne på nogle bestemte felter

og kan derfor via egne netværk formidle arbejde, viden om arbejde og kontakter, der giver arbejde. Somaliere har kun været kort tid i Danmark, og der er ikke tendenser til dominans på noget enkeltområde. Derfor er kontakten til majoritetsbefolkningens netværk afgørende for at få et arbejde.

På debatmødet kom både Torben Møller Hansen fra Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet og Bente Bondebjerg fra Dansk Flygtningehjælp ind på spørgsmålet om netværk. Møller Hansen rådede somaliere til at kontakte erhvervslivets netværk såsom Lions Club, Rotary og Junior Chambers Network. Bente Bondebjerg talte om andre netværk, nemlig de netværk som frivillige stiller til rådighed, blandt andet i initiativer som guide og mentorordninger. Ud over at få kendskab til en fra majoritetsbefolkningen, der kan være indgangen til netværk i bredere forstand, kan minoriteter gennem diverse frivillige ordninger få konkret hjælp til jobsøgning i form af skrivning af ansøgning og CV, kontakt til virksomheder, få en person med til samtale osv. Som konkret eksempel er 'Guideprojektet' etableret i et samarbejde mellem LO og Dansk Flygtningehjælp. Projektet retter sig mod unge i alderen 16-25 år med anden etnisk baggrund end dansk, som skal til at vælge uddannelse, eller som er i gang med en uddannelse eller et arbejde, men er i tvivl om, hvorvidt det er det rigtige. I projektet kan den enkelte få støtte, hjælp og vejledning i sine valg i en en-til-en relation til en frivillig guide, som selv er over 25 år, har arbejde og mange kontakter ude på arbejdsmarkedet.

De frivillige netværk er ifølge Bente Bondebjerg ikke egnede til at overføre til det offentlige system, da de netop bæres af frivilligheden og af at være forankret i det virkelige liv. Men det er selvsagt aktiviteter, som kan støttes af det offentlige og indgå i samarbejde med lokale offentlige instanser.

Dialog og samarbejde med somaliernes netværk

Der synes at være perspektiver i det frivillige integrationsfremmende arbejde. Det gælder for enkeltpersoner, men også for lokale myndigheder. Somalinetværket kan ses som et sådant initiativ, der som tidligere beskrevet har til formål at etablere dialog og netværksskabende aktiviteter blandt herboende somaliske flygtninge.

En sagsbehandler har haft stor succes med at gå i dialog med det lokale somaliske netværk omkring forskellige temaer. Det er en nemmere arbejdsgang for kommunen at kunne henvende sig til en organiseret gruppe, og selv om somaliere ikke er indbyrdes enige i netværket, er det nemmere at tage en diskussion med dem som gruppe, og det giver et nyttigt indblik i, hvad de er optagede af. Det kræver dog, at kommunen er *"i stand til at stoppe op og sige, hvad bliver der egentlig sagt og være klar til at lytte til folk"*.

En sådan dialog kan være et skridt mod større forståelse mellem de sociale myndigheder og denne gruppe af borgere. Det er imidlertid naivt at forestille sig, at kontakt til et bredt udsnit kan nås alene gennem enkeltstående debatarrangementer. En intensiv indsats, der strækker sig over tid, vil være nødvendigt for at nå bredt ud.

Saida Sonne beskriver sit arbejde med somaliske kvinder som beroende på nogle nøglepersoner, som er ressourcestærke og initiativrige kvinder. Hun beskriver sin egen vigtigste samarbejdspartner som en, der har direkte kontakt til kvinderne og selv er en del af miljøet. Desuden omtaler hun nogle opinionsdannere blandt kvinderne. Her nævnes en ældre kvinde, som har en vis autoritet blandt kvinderne. Denne kvinde har modarbejdet antiomskæringsarbejdet, men Sonne og den somaliske samarbejdspartner forsøger alligevel at bevare kontakten og holde kvinden inden for netværket (for at vide "hvad man er oppe imod"). Hun anser det for nødvendigt for at nå den brede gruppe af kvinder. I konkrete sager går bestræbelserne på at finde ud af, hvem opinionsdannere lader sig påvirke af og forsøge at påvirke opinionsdannere, som nyder respekt eksempelvis i gruppen af kvinder med begrænset uddannelse.

En af de somaliske interviewpersoner beskriver også nogle betingelser for arbejdet med de traditionelle lag blandt somalierne her i landet. Hassan er meget aktiv i det somaliske foreningsliv og er lige nu optaget af at skabe en bedre dialog mellem somaliske forældre og unge. Han siger om kommunikationen i netværket:

"Det er svært at kommunikere med de ældre, der er modstand, og 'så kan man ikke gå direkte til generalen'. Der skal diplomatiske evner til, man skal fortælle historier, det er hårdt arbejde og tager tid, men jeg kan lytte".

Der er formodentlig uudnyttede muligheder i samarbejdet med somaliske foreninger og formelle såvel som uformelle netværk. Det ligger lige for at yde støtte til formelle, demokratiske netværk à la Somali-netværket, både økonomisk og ved at indgå i dialog og inddrage i planlægning af tiltag. Der kunne fx etableres samarbejde lokalt ved at inddrage foreninger og netværk i tilrettelæggelse af konkrete arbejds-markedsprojekter. Det er imidlertid vigtigt også at forsøge at indlede den sandsynligvis vanskeligere proces med at holde kontakt til og finde samarbejdspartnere i mere traditionelle (rigide) organiseringer. At et sådant arbejde må bero på et nøje kendskab til gruppen og på det lange seje træk frem for korte projektperioder fremgår af de overvejelser, som er refereret ovenfor.

Mellem bånd og broer

Som et positivt eksempel fortæller en af de interviewede somaliere, Yasmin, at hun har fået en formidlende rolle i forhold til flere virksomheder i den mellemstore provinsby, hvor hun bor. Efter at det er lykkedes hende selv at komme ind på arbejdsmarkedet og nu har to faste rengøringsjob, henvender flere rengøringsfirmaer sig til hende, hvis de mangler arbejdskraft. Hun kender og er forankret i det somaliske miljø i byen, og hun kender firmaerne og deres personalepolitik, så hun udfylder rollen som formidler og har fået flere somaliske kvinder i arbejde. Således er der skabt et uformelt netværk mellem virksomheder og somaliere, hvor der netop formidles job. Yasmin slår til lyd for, at ressourcepersoner som hende selv kan udnyttes både af myndigheder og virksomheder. Denne type netværk har vi kun mødt ganske få eksempler på, men dette eksempel viser, at netværkskontakt – også inden for egne rækker – kan bane vejen ind på det danske arbejdsmarked.

SOMALIERE OG DET SOCIALE SYSTEM

Som følge af somaliernes lave arbejdsmarkedstilknytning i Danmark bliver det sociale system en af de væsentligste kontaktflader for mange somaliere til det danske samfund ud over den ofte sporadiske kontakt til danskerne i hverdagen. Møller & Togeby (1999) har i deres undersøgelse blandt andet spurgt til oplevelsen af diskrimination i kontakten med offentlige myndigheder. Forfatterne konkluderer, at somalierne ”har et meget konfliktfyldt forhold til de danske myndigheder. Det gælder først og fremmest deres forhold til socialforvaltningerne og boligforeningerne, men også deres forhold til uddannelsessystemet, arbejdsformidlingen og paskontrollen” (Møller & Togeby 1999:54). Disse forhold er for somalierne markant mere konfliktfyldte end for de andre undersøgte grupper (bosniere, libanese-re/palæstinensere og tyrkere). Undersøgelsen tegner i det hele taget et billede af, at somalierne står i et kompliceret og usikkert forhold til det danske samfund i meget generel forstand.

I det følgende beskrives de blandede erfaringer, som vi i denne undersøgelse er stødt på, i mødet mellem somalierne og det sociale system – både fra somalieres og fra sagsbehandleres side.

Somalieres beretninger om sagsbehandleroplevelser

Flere af de interviewede somaliere beskriver, hvordan systemets håndtering af dem fører til en følelse af stempling og umyndiggørelse. Eksempelvis Chamac, der som uddannet helikoptermekaniker flyttede til Vestjylland med sin familie for at optimere sine jobmuligheder. Han fortæller her om mødet med børnenes nye skole:

”Da vi kom til Vestjylland, fik vi at vide, at de skulle i specialklasse og have lektiehjælp. Det var nok for at hjælpe, men jeg syntes mine børn blev stemplet som problemer. Og det var ikke rart for dem, når de sad i klassen, blev de pillet ud af en dame for at læse en læselektbog. Men hvis det skal være, skal det være efter skoletid, for ellers kan de jo ikke følge med senere. Jeg forklarede dem mange gange, at børnene kom fra almindelig skole (...) Da vi kom tilbage hertil måtte de starte på lavere niveau (...) Dem i kommune, der arbejdede med integration, gav os den kolde skulder, og jeg tror, at de betragtede os som en stor byrde for kommunen, fordi vi var en storfamilie. Vi var den eneste nye somaliske familie, der var enkelte andre som kom for 14 år siden”.

Også Kaltun har følt sig umyndiggjort og begrænset af systemets virkemåde. Hun har valgt at trodse de firkantede regler og tage sagen i egen hånd: *”...for det er mig og ikke sagsbehandleren, der skal integreres”.* Hun har blandt andet oplevet at blive sendt på et pc-kursus, som hun var overkvalificeret til, hvilket hun havde gjort opmærksom på forinden. Nu er hun på eget initiativ kommet i aktivering 12 timer ugentligt på en lokal radiostation ud over sprogundervisningen, hvilket hun er godt tilfreds med.

En anden somalier beretter om, hvordan hun ved overflytning til en ny kommune ikke fik hjælp fra sagsbehandleren og derfor selv har taget kontakt til sprogskolen og børnenes skole:

”Jeg gik selv til sprogskolen for at komme ind. Og jeg gik selv til skolen, for jeg ville ikke have mit barn i modtageklasse. Jeg gik selv til inspektøren på skolen og fik hende i almindelig skole. Og jeg søgte også selv opholdstilladelse, det hjalp sagsbehandleren heller ikke med. Hun blev fyret, fordi hun behandlede indvandrere så dårligt”.

Disse eksempler viser, hvordan nogle somaliere har følt sig umyndiggjort i det sociale system og derfor har taget sagen i egen hånd. Nogle af de oplevede problemer er opstået i forbindelse med flytning til en ny bopælskommune, og således er det ikke nødvendigvis hele vejen igennem, at de citerede somaliere

har haft dårlige oplevelser. Eksemplerne indikerer endvidere en kløft mellem på den ene side systemets måde at handle og virke på og på den anden side somaliernes måde at opfatte og forstå det på.

Den følgende beretning er et eksempel på de problemer, der kan opstå i udlændinges kontakt med forskellige instanser i det danske system, når de bliver sendt fra en instans til en anden. Zahra kom til Danmark som familiesammenført og har haft en hård ankomst. Hun blev modtaget i et modtagecenter, og der var ingen problemer, før hun flyttede til et andet lokalcenter i kommunen. Det var svært at finde et sted at bo, og Zahra flyttede fra et hotel til et andet, hvorefter hun fik en lejlighed. Den nye sagsbehandler stoppede kontanthjælpen, for han mente ikke, at hun havde opholdstilladelse, så han sendte hende til Udlændingestyrelsen. I et år fik hun ikke kontanthjælp, og hun blev sendt til Sandholm under påskud af, at hun ikke var familiesammenført, så hun skulle søge asyl. Men i Sandholmlejren mente man, at hun havde opholdstilladelse, så de sendte hende efter et år tilbage til kommunen, hvor de fortsat ikke ville hjælpe hende. Undervejs blev hun kortvarigt fængslet, og Zahra følte, at *"der kørte et spil"*. Alle steder var hun registreret som illegal flygtning, så ingen ville hjælpe. Under anden asylansøgning var der ét ud af 14 spørgsmål om Somalia, som hun ikke kunne svare på, så hun fik afslag og skulle udvises. I Sandholm tog nogle fat i sagen, som så kom for retten. Her fik Zahra medhold, en undskyldning og kontanthjælp med tilbagevirkende kraft. Efterfølgende præger mistillid denne kvindes forhold til myndighederne, så hun klarer stort set sig selv nu.

Selv om vi ikke har kendskab til, hvor udbredt oplevelser som denne er blandt somaliere i Danmark, kan man forestille sig, at sådanne beretninger er med til at tegne somaliernes billede af det danske system og medvirker til at skabe myter og mistillid. Ud fra de interviewede somaliernes beretninger er der tegn på, at der foregår en kamp på ord, ret og regelsæt omkring eksempelvis revalidering, familiesammenføring og godkendelse i form af stempling af papirer, samt en manglende forståelse parterne imellem. En magtkamp mellem sagsbehandlerne, som har den officielle magt, og somalierne, som nødtigt vil underlægge sig denne magt og ikke forstår dens logik. Nogle af de somaliske interviewpersoner mener, at sagsbehandlerne vidner om somaliere ikke er bred nok, og nogle føler, at systemet *"presser dem ned"* og ikke er interesseret i, at de er aktive.

De føler med andre ord ikke, at de får tilstrækkelig støtte i mødet med systemet. Derimod har Mahmud, som kom til Danmark i sommeren 1999, og flere andre interviewede positive erfaringer med deres sagsbehandlere:

"Jeg begyndte sprogskole med det samme – jeg var heldig og fik også god sagsbehandling. Jeg gik selv og fik en samtale og lavede en plan, ja nærmest en kontrakt. Hun hørte om min baggrund og spurgte, om jeg ville være lærer igen i DK, og det ville jeg. Vi aftalte 3 år sprogskole, og samtidig har jeg taget VUC-fag".

De interviewede somaliernes oplevelser fra *"den dårlige sagsbehandling"* er mangeartede og indeholder gennemgående en oplevelse af umyndiggørelse, mistillid og manglende hjælp, samt manglende forståelse af formålet med regler og krav. Der er samtidig tendens til, at nogle somaliere alligevel er i stand til at tage sagen i egen hånd, hvilket også var tilfældet omkring uddannelse og jobsøgning, og at den enkeltes egne handlinger sker *på trods* af sagsbehandlerens indsats i stedet for med udgangspunkt i sagsbehandlerens indsats. I de negative beretninger må der tages forbehold for, at der i nogle tilfælde kan være tale om problemer, som har deres udspring i misforståelser, urealistiske forventninger og manglende viden. Samtidig kan det negative præg skyldes, at interviewpersoner i en konkret interviewsituation er tilbøjelig til at lægge vægten på de (negative) oplevelser, som efterfølgende fylder mest, eller at nogle informanter har benyttet talemuligheden til at komme ud med deres generelle frustrationer. At der i interviewmaterialet kun er ganske få beskrivelser af oplevelser af *"god sagsbehandling"* gør det svært at sige noget mere præcist om, hvad den indeholder set fra somaliernes side.

Sagsbehandlingernes karakteristik af den somaliske gruppe

Alle de interviewede sagsbehandlere påpeger, at det ikke i særlig grad er vanskeligere at samarbejde med den somaliske gruppe set i forhold til andre etniske grupper. Somalierne beskrives som værende indbyrdes lige så forskellige som alle andre, og sagsbehandlingernes beskrivelser tegner umiddelbart et differentieret billede med tegn på en positiv tilgangsvinkel. Der ligger dog i nogle tilfælde et 'men' bag sagsbehandlingernes udsagn, som indikerer, at mange somaliere snarere er vanskelige at samarbejde med i det sociale system:

"Man skal også passe på at generalisere, for det er jo ikke rigtigt, at det her jeg sidder og siger passer på alle somaliere, for det gør det jo slet ikke. Jeg har også somaliere, som er gået igennem et uddannelsesforløb videre eventuelt gennem noget aktivering eller direkte ud på det danske arbejdsmarked, som er selvforsørgende nu, som ingen kontakt har til kommunen mere. (...) Men det er jo så en relativt lille gruppe af dem, vi ellers har at gøre med her".

En anden sagsbehandler:

"Jeg møder heldigvis også nogle, som er hurtige, smidige, omstillingsparate, som er knagende dygtige, så de kan godt – længere er vi ikke fra hinanden i de to samfund. Så de skal heller ikke undervurderes".

Af ovenstående eksempler ses, at det måske snarere er undtagelsen end reglen, at en somalier klarer sig godt og kommer hurtigt ud af det sociale system. Her er det vigtigt at pointere, at sagsbehandleren kun har ganske kortvarig kontakt med den del af somalierne, som klarer sig godt i Danmark og hurtigt bliver selvforsørgende. Derfor er de citerede sagsbehandlingernes udsagn og karakteristika sagt med forbehold for de undtagelser og forskelligheder, der selvfølgelig også er i blandt somaliere i Danmark. Samtidig er de interviewede sagsbehandlingernes udsagn udtryk for en positiv indstilling, som kan være et godt udgangspunkt for det sociale arbejde, men blandt de interviewede sagsbehandlere siges det mere eller mindre direkte, at somaliere er

"...et af de folkefærd, der kræver den største indsats, fordi det er dem, der er længst væk fra den danske kultur, ikke kun med sprog. Andre indvandrergupper, fx fra Mellemøsten, er trods alt tættere på spillereglerne, på forholdene til arbejdsmarkedet, til boligmarkedet".

Nogle af sagsbehandlingerne beskriver desuden, at somaliere, der er i længerevarende kontakt med det sociale system, generelt har en svag uddannelsesmæssig baggrund, og at det er en gruppe, som det traditionelt tager lang tid at kvalificere til arbejdsmarkedet. I tilfælde hvor de har erhvervs erfaring hjemmefra, er denne som regel svær at transformere til danske forhold. Desuden nævner de interviewede sagsbehandlere, at forskellene også afhænger af somaliernes køn, samt hvorvidt de kommer fra land eller by, hvilken klan- og familiemæssig baggrund de har, og i hvor høj grad de fastholder kultur- og trosmønstre her i landet. De sidstnævnte faktorer er afgørende for, hvilken tilgang og forståelse somalierne har til det danske samfund, hvilket er i tråd med undersøgelsens fokus på at differentiere og skabe nuancer i billedet af somalierne i Danmark. Samtidig karakteriseres somalierne som et værdigt og stolt folk, der har bibeholdt selvrespekten og selvværdet trods de vanskeligheder, de møder her i landet.

Alt i alt tegnes fra de interviewede sagsbehandlingernes side i første omgang et nuanceret billede af somalierne indbyrdes forskelligheder og en erkendelse af, at det for nogle somaliere er svært at skabe en tilværelse i et nyt land. Nogle sagsbehandlingernes svar er dog præget af en form for politisk korrekthed, hvor der mellem linjerne bliver sagt, at det er vanskeligt at arbejde med en stor del af somalierne.

Kontakt og samarbejde mellem sagsbehandlere og den somaliske gruppe

I beskrivelsen af arbejdet i forhold til somaliere tager de interviewede sagsbehandlere udgangspunkt i en generel forståelse for, at det er vanskeligt at komme til et fremmed land som Danmark, fordi der er så meget nyt at forholde sig til – i sagsbehandlerregi særligt informationer. Samtidig pointeres det, at det at lære et nyt samfund og tilhørende system og ”færdselsregler” at kende tager tid. Fire ud af fem interviewede sagsbehandlere beskriver, at deres samarbejde med somaliske borgere fungerer godt, og at kontakten til dem er god. Den femte sagsbehandler beskriver sin kontakt til somaliske borgere som ”svingende” og finder det svært at samarbejde med somaliere, fordi de i høj grad fastholder kultur- og familiemønstre,

”...hvilket selvfølgelig skaber nogle problemer, som er specifikke for somalierne, i hvert fald i vores samarbejde med somalierne i forhold til borgere fra så mange andre steder (...) De har meget svært ved at give slip på den og se, at... der er mulighed for at indrette sig på en anden måde (...) De er voldsomt svære at motivere fx til det danske arbejdsmarked og uddannelsessystemet i det hele taget, og i det hele taget til næsten alting i det danske samfund, som de ikke umiddelbart kan genkende. Og det er næsten ingenting”.

Denne holdning stemmer overens med den netop beskrevne (om end underliggende) sagsbehandlerekarakteristik af somalierne. At de fire andre sagsbehandlere betegner deres kontakt til og samarbejde med somaliske borgere som god er positivt, men ikke i overensstemmelse med de interviewede somalieres egne beretninger. Ud fra somaliernes oplevelser med det sociale system er der tegn på, at umyndiggørelse og oplevelsen af ikke at blive hjulpet svækker tilliden til systemet. Flere af de somaliske interviewpersoner mener, at sagsbehandlerne mangler viden om somaliere, mens de interviewede sagsbehandlere finder, at deres viden om somaliere efterhånden er rimelig god, men at den sagtens kunne blive bedre. Samtidig beskrives fordomme og forskellige forventninger hos begge parter. Nogle sagsbehandlere har en fornemmelse af,

”...at nogle af vores somaliske borgere tror, at deres sagsbehandler er Vorherre på jord, og at vi har mulighed for at bøje og dreje i forhold til fortolkningen af vores lovgivning, og det giver da til tider anledning til voldsomme diskussioner med nok primært somaliske borgere”.

Sagsbehandlerne mener, at der eksisterer forskellige forventninger fra de to parter side. To sagsbehandlere beskriver en generel tendens til måske at have lavere forventninger til borgere med somalisk baggrund i form af en forestilling om, at der skal startes helt fra bunden, og at chancerne for at vedkomme kan/vil komme i arbejde er lille. Samtidig florerer der måske i særlig grad over for somaliere ”masser af fordomme fra systemets side og i det hele taget i det danske samfund” om, at de er dovne og ikke gider at arbejde. En sagsbehandler mener, at en fordom fra somaliernes side er, at de ikke forventer nogen hjælp fra systemet, ”fordi det er de så vant til ikke at kunne få. I hvert fald ikke få nogen forståelse for deres problemer”. Meget tyder således på, at der mangler tillid fra begge sider, og at somalierne enten har urealistisk høje forventninger eller meget lave, opgivende forventninger til sagsbehandlerens indsats.

I Københavns Kommune peger begge de interviewede sagsbehandlere på, at det giver anledning til mytedannelse og fordomme, når mange somaliere spontant flytter til København uden på forhånd at have et sted at bo:

”Det er en af de allerstørste barrierer i at få et samarbejde med somaliere. Selvfølgelig i forhold til dem, der bare flytter hertil og tror, at kommunen kan ordne alle deres boligproblemer. Det andet er altså også, at det er med til at give somalierne generelt... at sagsbehandlere i København og i det hele taget borgere i København generelt har et dårligt indtryk af somaliere, fordi de bare gør sådan. Mange synes, at det er en utrolig ansvarsløs måde at opføre sig på... det er jo i sidste ende den enkelte sagsbehandler, der sidder tilbage med problemet.

Et sted bliver man bombarderet fra somalierne med, at det er sagsbehandlerens pligt...at finde en lejlighed til dem, for nu står de altså og har ikke noget sted at bo. Og det andet er, at der faktisk ikke er et sted at bo... det er praktisk taget umuligt, hvis der ikke er voldsomme sociale problemer i familien. (...) Vi kan ikke gøre dem begribeligt, at de ikke bare kan flytte sådan og så forvente, at kommunen står og hjælper”.

Dette er sandsynligvis en problemstilling, som er specifikt gældende for Københavns Kommune, men der er efter alt at dømme tale om et reelt problem. Mere generelt illustrerer eksemplet, hvordan forskellige forestillinger om, hvem der har ansvar for hvad, er med til skabe misforståelser og mistillid, samt manglende indfrielse af forventninger på den ene side og bebyrdelse af sagsbehandlere på den anden side.

Set i forhold til det sociale system i Danmark er to af de adspurgte sagsbehandlere inde på, at tilværelsen på kontanthjælp i Danmark af mange somaliere måske bliver opfattet som privilegeret med en højere levestandard end derhjemme. Når et ægtepar eller en enlig mor har mange børn, kan husstandens indtægt komme op på så højt et niveau, at det absolut ikke kan betale sig at arbejde.

”Jeg ved det er sådan, det kan jeg jo se, for jeg har jo masser af familier, altså specielt enlige mødre med 4-5 børn eller flere, det er jo nogle forfærdeligt høje indtægter faktisk de har eller overførselsindkomster de har. (...) Du får aldrig nogensinde sådan en kvinde ud i arbejde. Hvor finder hun et job, hvor hun kan tjene 30.000 om måneden”.

I forhold til kritikken af kontanthjælpsreglerne peger en anden sagsbehandler på systemets passiviserende rolle, og på at det ikke skyldes en oprindelig indstilling fra somaliernes side om, at det ikke kan betale sig at arbejde:

”... vi har været for dårlige til at hjælpe dem, hvilket gør, at man nemt falder på plads i en lidt inaktiv tilværelse, hvis der ikke er et ordentligt incitament og pres på til at komme i aktivsituation... vi er selv skyld i det, for der har ikke rigtigt været signaler om, at der er brug for dem her. (...) De fleste familiefædre giver klart udtryk for, at de kæmper for at komme ind på arbejdsmarkedet, mens det desværre virker som om at mange af de unge enlige, at der er det medvirkende til at sløve dem, når de går på den inaktive overførselsindkomst. Hos størsteparten oplever man ikke noget behov for at komme i gang, men jeg ser det ikke som medfødt dovenskab, men som en proces, som vi også selv er medvirkende til”.

Af ovenstående kan udledes, at der eksisterer nogle barrierer for samarbejdet mellem somaliere og sagsbehandlere. For det første mener nogle af de interviewede sagsbehandlere, at somaliernes afstand fra og manglende forståelse for den danske samfund og kultur spiller ind. De peger som Saida Sonne på, at problemet for mange somaliere måske ikke er manglende motivation, men manglende kendskab til spillereglerne i det danske samfund. Der kan også ligge en barriere i kontanthjælpssystemet, og fra begge sider er der desuden tegn på, at manglende viden, manglende tillid og forskellige forventninger skaber misforståelser og negative oplevelser i kontakten og samarbejdet mellem nogle somaliere og sagsbehandlere.

Sagsbehandlerpraksis – gode erfaringer i integrationsarbejdet

Blandt de interviewede sagsbehandlere lægges der stor vægt på, at integration både omfatter adgang til arbejdsmarkedet og det at kunne orientere sig i det danske samfund. Metodisk lægger sagsbehandlere generelt vægt på individuel og grundig, elementær vejledning – både hvad angår borgerens muligheder, retsstilling og eksplicitering af gældende systemkrav i det danske samfund.

"Og hvis personen slet ikke har drømt om at komme ud på det danske arbejdsmarked, så er det jo der man starter. (...) Så bliver man nødt til at bane nogle veje for at det kan lade sig gøre og tage nogle diskussioner (...) Alle dem der kommer med ringe forudsætninger er man nødt til at sige, hvad kræver man egentlig på det danske arbejdsmarked og er det realistisk, at det lige er det her perspektiv... Det ligger der en stor opgave i. Der har været en tendens til at sende alle med halvdårlige forudsætninger på teknisk skole, fordi man har tænkt, at så må det være den vej. Men det er jo slet ikke sikkert, at alle skal igennem en uddannelse. Langt fra. Der er mange, der skal have et godt ufaglært arbejde. Der skal være en bred vifte af muligheder".

Her pointeres det individuelle perspektiv, idet det er forskelligt, om den enkelte har mest glæde af (sprog)undervisning i kombination med virksomhedspraktik eller ren skolegang. Samme sagsbehandler mener, at det somaliske netværk eller de større somaliske foreninger er oplagte fora, som kan gå ind og være med i diskussionen om motivation for at komme ud på arbejdsmarkedet.

I en kommune har sagsbehandlerne i integrationsarbejdet succes med at tage ud i blandt andre somaliske familier på hjemmebesøg for at *"vise en anden side af kommunen og ikke gøre det så kommunalt igen"*. Denne praksis antyder et behov for at komme ind på livet af somalierne (og andre etniske grupper) ud fra en tilgang, hvor det kommunale systempræg er nedtonet.

Den kommunale organisering nævnes af tre af de interviewede sagsbehandlere som en systembarriere i integrationsarbejdet. Kommunerne har ifølge disse sagsbehandlere en træg, ineffektiv struktur og forbindelse mellem sagsbehandlerens egen afdeling og den (ofte centraliserede) aktiverings- og jobformidlingsafdeling, hvor kontakten til virksomhederne primært ligger. De mange led og sagsbehandlerskift gør indsatsen uoverskuelig for sagsbehandlerne, der ikke kan holde snor i sagens gang, og for somalierne:

"Når vores borger er nået til det tredje led, så er det de begynder at ryste lidt på hovedet og sige, 'hvad er formålet med det her'. Og det kan jeg jo ikke fortænke dem i, for det ville jeg også selv føle, hvis jeg bare blev sendt fra det ene sted til det andet, uden at der egentlig skete noget".

Problemet er ifølge sagsbehandlerne, at de ansatte ude i lokalkontorerne er mere pressede med flere sager, så *"det er meget mindet på glat sagsbehandling"*. Derudover bliver skiftet problematisk, når sagsbehandlerne i de to enheder har forskellige opfattelser og indgangsvinkler til borgerne:

"Vi kan indbyrdes en gang imellem godt opleve, at vi har nogle kulturforskelle i den måde, vi griber tingene an på. Jeg tror, den kontakt som er meget meget vigtig i hvert fald i mine øjne at have til de borgere, jeg har sagsbehandling til, den er der ikke så meget tid til, ressourcer til, der hvor de så kommer hen. Derfor er det meget vigtigt, at når vi overgiver sager herfra, er opmærksomme på, om grunden til at vi laver vurderingen af, at de er tæt på arbejdsmarkedet, er fordi vi har så god og tæt kontakt til vores borgere. Den vil alt andet lige gå tabt, når vi visiterer videre i systemet".

Denne sagsbehandler fortæller, at når de vurderede kvalifikationer ikke er *"sådan objektivt beviselige, så vælger jeg lige at tænke mig om en ekstra gang, inden jeg laver visitationen"*. To kommuner vælger på baggrund af denne type problemer som oftest at beholde borgere med særlige integrationsmæssige behov (fx dem, der endnu ikke har lært dansk, og kvinder som i den første treårige periode har holdt barsel to-tre gange) i længere tid.

"Der oplever vi tit, at folk kun er i gang med dansk, og her holder vi virkelig hårdt på, at de skal være i gang i 30 timer. Det er de færreste, der får lov til ikke at være i gang, om der er ressourcer eller ej, skal de holdes i gang. De velfungerende kan sagtens sendes videre til lokalkontorerne, hvor en sagsbehandler fint kan sætte

dem videre i gang. (...) Vi sender dem ud med en fast plan for 30 timer eller andet. Og det håber vi så bliver overholdt, men ellers er der mange sager, hvor de burde være her. (...) Ofte ender det bare med, at de er på sprogskolen, for man ved ikke, hvad man skal stille op med dem, for der er ikke så mange tilbud. Det er et stort problem”.

Der er i en kommune gjort tiltag i retning af at omlægge strukturen således, at sagsbehandlerne samler borgere med samme etniske baggrund på få hænder, hvilket ifølge sagsbehandleren har visse fordele. For det første i forhold til erfaringsindsamlingen, hvor det med den hidtidige spredning af sagerne har været utroligt svært at opsamle erfaringerne. For det andet i forhold til at afgrænse og søge den nødvendige efteruddannelse.

I enkelte af de adspurgte kommuner findes der et forum for erfaringsopsamling, fx i en kommune, hvor lederen og alle sagsbehandlere i afdelingen mødes en gang om måneden og tager et generelt emne op. Erfaringsopsamlingen sker dog ikke på konkrete sager, hvilket en sagsbehandler forklarer således: *”Nej, det ville være luksus. Der er ikke mulighed for at følge fælles op på sager”*. Ingen af de adspurgte kommuner har formaliseret og struktureret evaluering af integrationsarbejdet, og de interviewede sagsbehandlere har ikke mulighed for supervision, men man er flere steder i gang med forsøg omkring evaluering og regelmæssig supervision.

Alt i alt fremhæver sagsbehandlerne et differentieret individperspektiv og et aktiveringssystem bestående af ganske få, samarbejdende og overskuelige enheder som de vigtigste elementer i systemet til at fremme samarbejde og resultater i det sociale arbejde med den somaliske gruppe. Derudover antydes betydningen af at have mangfoldige tilbud, så der også er muligheder for de borgere, der ikke er skoleminded. Denne tankegang vil blive udfoldet nedenfor.

Eksempler på succesrige projekter i det sociale systems regi

I det kommende afsnit præsenteres lokale initiativer, som de interviewede sagsbehandlere har haft succes med i forhold til arbejdet med somaliere og andre med anden etnisk baggrund.

For det første beskriver tre kommuner at have succes med forskellige former for ”integrationshuse”. Disse huse, der er karakteriseret af frivillighedsprincippet og samarbejde med kommunen, er åbne for alle borgere og har i flere tilfælde betydet en større tilknytning af fx somaliske kvinder eller forgreninger til nye netværk, når ”ringene spreder sig”. Tre sagsbehandlere fremhæver mulighederne for at samle fx somaliere til fælles information og dialog og derudover at trække på ”husenes” ekspertise og tætte kontakt med borgerne. I nogle tilfælde kan de gå ind i en svær sag og være med til at finde muligheder og skabe tryghed for borgeren i forhold til det etablerede system.

For det andet beskriver sagsbehandlerne forskellige former for udvidede eller alternative måder at afholde de lovpligtige kurser i dansk og samfundsforståelse på under det treårige integrationsprogram. De forholder sig kritisk til den eksisterende undervisning, fordi

”... her tror vi ikke på, at det kun hjælper, at man bare sidder på skolebænken for at lære dansk. Det tror jeg også kan slå folk ihjel. De keder sig simpelthen, så der skal altså ske noget andet. Så vi prøver også at få folk ud i praktikker på virksomheder for igennem det at lære dem, at sådan er en arbejdsdag og sådan er arbejdslivet i Danmark, for det er der mange, der ikke kan finde ud af. Det her med, at man skal arbejde 37 timer”.

I en kommune har man iværksat et undervisningstilbud, som går ud på at lave en form for samlet introduktion for etniske minoritetskvinder til det danske samfund ved at placere danskundervisning og børnepasning på samme sted. Formålet er, at

”...disse kvinder får styr på den hverdag, der forventes af dem i Danmark, og et kig ind i den danske pædagogverden. Man skal være skrevet op til daginstitution for at være med i projektet. Derfor værner de sig hurtigt til, at børnene bliver passet, og der bliver brudt fordomme ned på begge sider”.

I en anden kommune har man med succes afholdt et kursus i samfundsforståelse i kombination med en arbejdsmarkedsdel, som varede i seks uger, men kurset var dyrt og forudsatte maksimal fleksibilitet hos de forskellige instanser. En tredje kommune har samlet undervisning i dansk og samfundsforståelse over seks måneder, hvorefter borgeren går videre til fase to, som indeholder undervisning i forholdene omkring det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem kombineret med besøg på forskellige virksomheder, hvor der kan findes praktikpladser efter individuelle hensyn. Projektet har tilknyttet en jobkonsulent og fungerer i samarbejde med Arbejdsformidlingens sprogskole og Dansk Flygtningehjælps sprogskole. Alle 30 ugentlige timer foregår på sprogskolen. De veluddannede nyankomne har her mulighed for at springe første fase over.

Gennemgående betoner sagsbehandlerne således både den beskrevne model med en form for integrationshuse og i særlig grad typer af projekter, som gør undervisningen virkelighedsrelateret ved at kombinere den med en arbejdsmarkedsdel eller praktikforløb.

LITTERATUR

Ali, F. (1996)

"Hvor kommer du fra?": min vej til Danmark. København: Munksgaard/Rosinante.

Bourdieu, P. (1986)

Forms of Capital in Handbook of Theory and Research For the sociology of education. Westport, CT: Greenwood Press.

Damm, A. P. (2003)

The Employment Effects of Geographical Mobility of Refugee Immigrants. Århus: Handelshøjskolen, upubliceret arbejdsrapport.

Fink-Nielsen, M. & Kleist, N. (2000)

Tilhørsforholdets problematikker. En analyse af hvorfor så få somaliere repatrierer fra Danmark. Kandidatspeciale ved Internationale Udviklingsstudier og Historie.

Geerdsen, L. P., Jakobsen, V., Jensen, M., Küppers, L. & Olsen, B. M. (2003)

Unge indvandrere på kontanthjælp i Københavns Kommune. København: Socialforskningsinstituttet, arbejdsrapport 5:2003.

Grannovetter, M. (1979)

The theory gap in social network analysis. Perspectives in Network Analysis.

Griffiths, D. J. (2002)

Somali and Kurdish refugees in London : New identities in the diaspora. Burlington: Ashgate. Research in migration and ethnic relations series.

Husted, L; H. Nielsen, M. Rosholm & N. Schmidt (2000): Employment and Wage Assimilation of Malle First Generation immigrants in Denmark. CLS-working paper 00:01 Handelshøjskolen i Aarhus.

Horsdal, M. (2001)

Kulturmøde og medborgerskab. I: Gleerup, J.: *Voksenuddannelse under forandring.* København: Gads Forlag.

Jeppesen, K. J. & Nielsen, A. (1998)

Etniske minoritetsbørn i Danmark - det første leveår. Rapport nr. 2 fra forløbsundersøgelsen af børn født i 1995. København: Socialforskningsinstituttet 98:5.

Kallehave, T. (2001)

Somali Migrants. Family and Subjectivity. *Ethnologia Scandinavica*, vol. 30 pp 25-44.

Kallehave, T. (1999)

Neokulturation, dannelse og fremmedgørelse blandt somaliere i Danmark. Oplæg. www.hum.ku.dk

Larsen, C. (2002)

Uddannelse og danskkundskaber. I Indvandrere og arbejdsmarkedet. (ed.) G. V. Mogensen og P. C. Matthiessen. Spektrum.

Lewis, I.M. (1983, 1991)

Understanding Somalia: Guide to Culture, History and Social Institutions. London: HAAN Associates.

Mogensen, G.V. & Matthiessen, P.C. (2002)

Overblik og nogle spørgsmål til politikkerne. I Indvandrerne og arbejdsmarkedet: Mødet med det danske vel-færdssamfund. København: Spektrum.

Møller, B. & Togeby, L. (1999)

Oplevet diskrimination. En undersøgelse blandt etniske minoriteter. København: Nævnet for etnisk ligestilling.

Portes, A. (ed.) (1995)

The Economic Sociology of Immigration: Essays on the Networks, Ethnicity and Entrepreneurship. New York: Russell Sage Foundation.

Povrzanovic Frykman, M. (ed.) (2001)

Beyond integration. Challenges of belonging in diaspora and exile. Lund: Nordic Academic Press.

Putnam, R.D. (2000)

Bowling alone. New York & London: Simon & Schuster.

Schmidt, G. (2002)

Tidsanvendelse blandt pakistanere, tyrkere og somaliere. Et integrationsperspektiv. København: Socialforskningsinstituttet 02:28

Schmidt, G. & V. Jakobsen (2000)

20 år i Danmark. En undersøgelse af nydanskernes situation og erfaringer. København: Socialforskningsinstituttet 00:11.

Schultz-Nielsen, M. L. (2002)

Indvandrerens tilknytning til arbejdsmarkedet 1985-2001. I Indvandrerne og arbejdsmarkedet. (ed.) G. V. Mogensen og P. C. Matthiessen. Spektrum.

Vertovec & Cohen (eds.) (1999)

Migration, Diasporas, and Transnationalism. Edward Elgar Publishing.

Winther, S. C. (2002)

Kommunernes integrationsindsats efter den ny integrationslov. Aalborg: Akademiet for migrationsstudier i Danmark, AMID Working Paper Series no. 30/2002.