

# Kvinner med innvandringsbakgrunn i arbeidsmarkedet

Effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknytning

Program  
Velferd, arbeidsliv og migrasjon – VAM





# **Kvinner med innvandringsbakgrunn i arbeidsmarkedet**

**Effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknytning**

---

**Julia Orupabo og Ida Drange**

---

© Norges forskningsråd 2015

Norges forskningsråd  
Postboks 564  
1327 Lysaker

Telefon: 22 03 70 00  
Telefaks: 22 03 70 01  
post@forskningsradet.no  
www.forskningsradet.no/

Oslo, oktober 2015  
ISBN 978-82-12-03451-8 (trykk)  
ISBN 978-82-12-03452-5 (pdf)

Publikasjonen kan bestilles og lastes ned fra  
[www.forskningsradet.no/publikasjoner](http://www.forskningsradet.no/publikasjoner)

Opplag: 250  
Trykk: 07 Gruppen/Forskningsrådet  
Grafisk design omslag: Design et cetera AS  
Foto/ill. omslagsside: Shutterstock

## Innholdsfortegnelse

Innledning.....	5
Tilknytning til arbeidsmarkedet.....	5
Prosjektets problemstillinger.....	6
Metode.....	7
Avgrensninger.....	7
Innvandrerne i Norge og Norden.....	7
Syssestilling blant innvandrerkvinner i Norge.....	7
Rapportstruktur.....	8
Familie- og likestillingspolitikk.....	9
Effekten av stønader for familier og foreldre.....	9
Kontantstøtte «Cash- for- care».....	9
Foreldrepermisjonsordninger.....	10
Stønadordninger for enslige forsørgere.....	12
Hva betyr verdier og holdninger for arbeidsdeltagelse?.....	13
Generasjon og endring.....	13
Oppsummering.....	14
Effekten av arbeids- og helse relaterte stønader.....	15
Sykefravær blant kvinner med innvandringsbakgrunn.....	15
Dagpenger.....	17
Uførepensjon.....	18
Sosialhjelpsmottak.....	19
Oppsummering.....	20
Effekten av arbeidsrettede tiltak.....	21
Ordinære arbeidsmarkedstiltak.....	21
Mottar i mindre grad arbeidsrettede tiltak.....	22
Målrettede tiltak.....	24
Introduksjonsprogram.....	24
Andre målrettede tiltak.....	25
Alternative tiltak.....	27
Yrkesspesifikke nettverk.....	28
Avslutning.....	30
Interseksjonalitet – både kjønn, etnisitet og klasse.....	30
Betydningen av velferdsstat og likestillingspolitikk.....	30
Betydningen av stønader for å sikre livsopphold.....	31
Manglende arbeidsretting i «arbeidslinjas tid».....	31
Arbeidslinja til en hver pris?.....	32
Referanser.....	34
VEDLEGG – Oversikt over søkestrenger.....	41



# Utgivers forord

Program for velferd, arbeidsliv og migrasjon (VAM) har som mål å bidra til en informert offentlig, demokratisk debatt om velferd, arbeidsliv, integrering, migrasjon og andre aspekter ved velferdssamfunnet og dets utvikling framover.

Som et ledd i dette har programmet tatt initiativ til å få utarbeidet en mindre serie av temanotater om utvalgte emner innenfor det brede VAM-feltet. Det er programstyrets ønske at slike notater skal oppsummere og formidle tilgjengelig forskning og kunnskap om sentrale samfunnsspørsmål på en enkel og oversiktlig måte, til nytte for både forskere, politikktviklere, andre brukere og allmennheten.

Programmet lyste høsten 2014 ut midler til å utarbeide tre temanotater. Notatene gir en oversikt over forskningen på bestemte områder og hva som er viktige resultater og kommende forskningsspørsmål. Det ble lyst ut midler til temanotater innenfor temaene:

- 1) Forskning om et inkluderende arbeidsliv:
  - a) Tilknytning til arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne
  - b) Innvandrerkvinner tilknytning til arbeidslivet
- 2) Forskning om familiestøttede tiltak.

Temanotatet *Kvinner med innvandringsbakgrunn i arbeidsmarkedet. Effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknytning* er utarbeidet av Julia Orupabo og Ida Drange ved Institutt for samfunnsforskning. Programstyret vil takke forfatterne for vel utført arbeid.

Innholdet i notatene står for forfatterens egen regning.

Oslo/Bergen oktober 2015  
Alf-Erling Risa  
programstyreleder





# Innledning

En omfattende familiepolitikk med vekt på likestilling mellom kjønnene er et av kjennetegnene ved de nordiske velferdsstatene. Den sterke investeringen i offentlige velferds- og omsorgsordninger kan ses som et ledd i politikken for å øke sysselsettingen blant kvinner. Sysselsettingen blant kvinner i Norge er svært høy, og selv flertallet av mødre med små barn er i arbeid (Kitterød & Rønsen, 2012). Sammenlignet med majoritetskvinner har kvinner med innvandringsbakgrunn en relativt svak tilknytning til arbeidsmarkedet i alle de nordiske landene (AlsResearch, 2011; Horgen, 2014; SOU, 2012:69; Steinkellner, 2015). Disse forskjellene har ledet til bekymring og spørsmål om kvinner med innvandringsbakgrunn ikke har fått ta del i den nordiske kjønnssegitære modellen (Lister, 2009).

Arbeid har ikke bare en verdi i seg selv. Å øke sysselsettingen blant kvinner med innvandringsbakgrunn ses både som et likestillings- og integreringsmål, og som et viktig verktøy i bekjempelsen av fattigdom. Levekårsundersøkelser har vist at det er store forskjeller i levekår mellom menn og kvinner med innvandringsbakgrunn (Henriksen, 2010b). Kvinner står i større grad utenfor arbeidslivet enn menn, de snakker dårligere norsk, har færre norske venner, og føler seg i større grad ensomme. Arbeid utenfor hjemmet kan gjøre disse forskjellene betraktelig mindre. I denne rapporten skal vi sammenstille nordisk forskning om kvinner med innvandringsbakgrunn sin tilknytning til arbeidslivet fra de siste fem årene (2009 – 2014). Kvinner med innvandringsbakgrunn omfatter først og fremst kvinner som selv har innvandret<sup>1</sup>. Det er to spørsmål vi skal belyse. Hvilken effekt har arbeidsrettede tiltak for innvandrerkvinner tilknytning til arbeidsmarkedet? Og bidrar ulike familie-, helse- og arbeidsrelaterte stønader til å svekke eller muliggjøre kvinnes deltagelse i utdanning og arbeid?

## Tilknytning til arbeidsmarkedet

Det eksisterer en omfattende litteratur om innvandreres deltagelse på arbeidsmarkedet i de nordiske landene. Vi vet at innvandrere har en svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn den etniske majoriteten, og at arbeidsmarkeds-

tilknytning varierer mellom landgrupper – innvandrere fra såkalte ikke-vestlige land kommer dårligere ut enn innvandrere fra såkalte vestlige land. Det er også godt dokumentert at egenvurdert helse, sykefravær og uførepensjon varierer med innvandringsstatus og landbakgrunn (Blom, 2010; Brekke & Schøne, 2014; Dahl, Hansen, & Olsen, 2010; Hansen, Holmås, Islam, & Naz, 2014; Brekke, Berg, Sletner, & Jenum, 2013).

Personer med innvandringsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å gjøre karriere sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Dette gjelder også innvandrere med høy utdanning. Som gruppe har innvandrere lavere inntekt (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013; Brekke & Mastekaasa, 2008; Ekberg, Hammarstedt, & Shukur, 2010; Galloway, 2008), større risiko for å være uten arbeid (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013; Brekke, 2007; Støren, 2004), vanskeligere for å få heltidsjobb (Drange, 2009), de besitter oftere jobber som de er overkvalifisert for (Villund, 2014), og utsettes for diskriminering i ansettelsesprosesser (Midtbøen, 2013). Utdanning har likevel større betydning enn innvandringsbakgrunn for om man er i arbeid eller under utdanning. Både norskfødte med innvandrerforeldre og innvandrere med utdanning utover obligatorisk nivå, har et høyere aktivitetsnivå enn de som kun har obligatorisk utdanning (Olsen, 2015). Vi vet også at innvandrede kvinner har en svakere arbeidsmarkedstilknytning enn innvandrede menn. Sysselsettingsgraden blant grupper av kvinner varierer ut fra landbakgrunn, innvandringsgrunn, alder, utdanning, botid og bosted. Mange kvinner med svak tilknytning til arbeidsmarkedet kommer fra land i Afrika og Asia (AlsResearch, 2011; NOU, 2012:15; SOU, 2012:69), men også kvinner fra EU-land i Øst-Europa utgjør en betydelig gruppe (Horgen, 2014). For familieinnvandrede kvinner generelt er andelen sysselsatte i gjennomsnitt 16 prosent lavere enn for norske kvinner (Tronstad, 2010a). Det er heller ikke likegyldig hvem kvinnen er gift med. En dansk studie viser at tilknytningen til arbeidsmarkedet er sterkere for kvinner som er gift med en mann fra majoritetsbefolkningen, eller etterkommere av innvandrere, enn om hun er gift med en innvandrer (Bonke & Schultz-Nielsen, 2013). Å ha en ektefelle som jobber øker sannsynligheten for at kvinnen også er i arbeid (Brekke, 2013).

<sup>1</sup> For å belyse stabilitet og endring tematiserer også rapporten i noen tilfeller etterkommernes, altså innvandrernes barn, sin tilknytning til arbeidsmarkedet.

I forskningslitteraturen forklares forskjellene mellom innvandrere og majoriteten med manglende utdanning og anerkjennelse av medbrakte kvalifikasjoner, manglende språkkunnskaper, og diskriminering. Når det gjelder forskjellene mellom innvandrede menn og kvinner, er det særlig familiemønstre og kulturelle verdier som trekkes frem for å forklare lavere yrkesdeltagelse blant kvinner. Her er det patriarkalske kjønnsrollemønstre, der kvinnen har hovedansvar for barn og hjem, mens mannen har hovedansvar for forsørgelse, som vektlegges (AlsResearch, 2011). Det er flere innvandrerkvinner som er husmødre, det vil si hjemmearbeidende og ikke yrkesaktive, enn kvinner ellers (Kitterød & Rønsen, 2011). Kvinner med innvandringsbakgrunn kan begrenses av de generelle barrierene knyttet til etnisitet og det å være nykommer i et land, og de mer spesifikke barrierene knyttet til kjønn, og vil dermed møte doble barrierer på veien inn i arbeidsmarkedet.

Samtidig som arbeidsmarkedsstatistikken tegner et dystert bilde, tegner utdanningsstatistikken et langt mer positivt bilde. Rekrutteringen til høyere utdanning blant unge med innvandringsbakgrunn har stabilisert seg på et høyt nivå, og da spesielt blant kvinner (Daugstad, 2008; Fjeldseth & Trewin, 2006; Jakobsen & Liversage, 2010). Samtidig tyder noen enkeltstudier på at kvinnelige etterkommere ikke bruker sin utdannelse i arbeidsmarkedet etter fullført utdanning (AlsResearch, 2011; Brekke & Rogstad, 2011). Når utdanningen er fullført, er det andre krav og forventninger som blir viktig, som det å stifte familie (Nielsen, Rosholm, Smith, & Husted, 2003). Andre studier viser derimot at både mannlige og kvinnelige etterkommere er langt mer positive enn foreldregenerasjonen når det gjelder å kombinere familie og arbeidsliv (Birkelund, Lillehagen, Ekre, & Ugreninov, 2014; Huschek, de Valk, & Liefbroer, 2011; Kavli, 2014; Nadim, 2014; Nadim, 2015).

Innvandrede kvinner har en lav yrkesdeltagelse sammenlignet med majoritetskvinner i de nordiske landene. Her er det store variasjoner mellom kvinner fra ulike land, men også når det gjelder deres utdanningsnivå og muligheter på arbeidsmarkedet. Samtidig er det viktig å huske på at sysselsettingen blant kvinner generelt er svært høy i Norden, slik at kvinner med innvandringsbakgrunn har en relativt sterk tilknytning til arbeidsmarkedet sammenlignet med kvinner i andre europeiske land. Til sist, er det viktig å påpeke at utdanningsmønsteret og endringer mellom generasjoner på sikt kan gi et annet og langt mer positivt bilde når det gjelder forskjellene mellom menn og kvinner med innvandringsbakgrunn og befolkningen for

øvrig. Dette sammensatte bildet danner bakteppet for denne rapporten.

## Prosjektets problemstillinger

I en årrekke er det blitt diskutert om tiltak og økonomiske insentiver påvirker individers tilknytning til arbeid generelt, og for innvandrere spesielt. Vi vet likevel lite om disse sammenhengene, og særlig for kvinner med innvandringsbakgrunn. I denne rapporten sammenfatter vi forskning på denne gruppens tilknytning til arbeidsmarkedet. Rapportens problemstillinger kan formuleres som følger:

- *Hva vet vi om ulike tiltak og stønaders effekter for kvinner med innvandringsbakgrunn sin deltagelse i utdanning og arbeidsliv?*
- *Hvilke kunnskapshull er det i litteraturen, og hvilke temaer er viktige å belyse for videre forskning?*

Effektevalueringer er som regel kvantitative og registerbaserte. Fokuset er på overgangen fra et tiltak til arbeid eller utdanning, under og etter tiltaket. Denne typen effektevalueringer estimerer forskjell i utfallet etter deltakelse i et tiltak med utfallet dersom deltakeren ikke hadde deltatt i ordningen. Hovedutfordringen består her i å konstruere sammenlignbare grupper av deltakere og ikke-deltakere (Sletten & Hyggen, 2013). For hva er egentlig en sammenlignbar gruppe? Her står forskningen overfor et seleksjonsproblem da det ikke er tilfeldig hvilke deltagere som havner på tiltak og ulike stønader (Bore, Djuve, & Tronstad, 2013). Forskere kan kontrollere for observert seleksjon som for eksempel alder, kjønn og landbakgrunn. Men det er langt mer krevende å fange den uobserverte heterogeniteten, og sammenhengen mellom observerte, og uobserverte kjennetegn. Et funn som indikerer at et tiltak har en positiv effekt, kan slik like gjerne skyldes kjennetegn ved deltagerne som kjennetegn ved tiltaket de har deltatt på, eller omhandle helt andre forhold, som konjunktursvingninger på arbeidsmarkedet. Videre er det heller ikke gitt at et tiltak som virker i en situasjon og kontekst vil gjøre det i en annen. Virkningen vil for eksempel både være avhengig av hvem som mottar tiltaket, hvem som veileder og støtter kvinnen, kjemien dem i mellom, og en rekke andre omstendigheter i tiltaket, samspill med endrede ordninger, og kvinnens livssituasjon for øvrig (Sletten & Hyggen, 2013).

Bruken av effektstudier i samfunnsvitenskapelig forskning er relativt ny. Det eksisterer svært få effektstudier som har sett spesifikt på kvinner med innvandringsbakgrunn. For å si noe om

effekten av et tiltak er det nødvendig med en bred tilnærming som går utover det å identifisere årsak og virkning. Vi vil også inkludere analyser som sier noe om variasjon mellom deltagere, deres subjektive erfaringer, og gode arbeidsmetoder i ulike organisasjoner. Det betyr at vi går gjennom flere typer studier enn bare de rene kvantitative effekt-evalueringene. Mye av forskningen som presenteres i denne rapporten viser til sammenhenger mellom tiltak og kvinners deltagelse i utdanning og arbeidsliv, til «best practices» i ulike organisasjoner, eller til innvandrerkvinnens subjektive opplevelse av hvordan et tiltak eller en stønad virker. Opplever for eksempel kvinnene at de får mer kompetanse, er det meningsfylt, og tror de at tiltaket vil bedre deres muligheter på arbeidsmarkedet? En utfordring med å sammenstille studier som bruker ulike datasett, metoder og teorier, er at dette vanskeliggjør en sammenligning av resultater.

## Metode

Vi har hovedsakelig inkludert forskning utgitt de siste fem årene og avgrenset oversikten til publikasjoner på skandinaviske språk, samt engelskspråklige publikasjoner om nordiske forhold. Vi har inkludert studier presentert som rapporter og notater, i tillegg til forskningsartikler og bøker. Inklusjonskriteriet har vært at studiene er gjennomført av forskere ved forskningsinstitutt, inkludert Statistisk sentralbyrå og Navs forskningsavdeling. Studentoppgaver og rene lærebøker er holdt utenfor.

Hovedstrategien for å få oversikt over relevant forskningslitteratur har vært systematiske søk i norske og internasjonale bibliografiske databaser, samt referanselister til oppdaterte foreliggende studier. I tillegg brukte vi også evalueringsportalen.no, jobbeffekter.dk, og Google scholar, for en rask dobbeltsjekk av søkeresultatene. Søkestrengene er satt opp for å fange temaet ganske vidt, da det viste seg ikke hensiktsmessig å søke for spesifikt etter de enkelte tiltak. Se vedlegg for en detaljert redegjørelse for baser, søkestrategi og søkestrenger.

## Avgrensninger

Vi definerer *arbeidsmarkedstilknytning* til å inkludere alle former for sysselsetting og overgang til tiltak i Nav som arbeidskurs. I studier som behandler utdanning og sysselsetting som et likestilt utfall, vil vi også inkludere utdanning i definisjonen. I rapporten er *Norden* først og fremst definert som Norge, Sverige og Danmark. Å avgrense Norden til disse

tre landene handler om de nordiske landenes innvandringshistorie. Innvandrere utgjør en betydelig del av befolkningen i Norge, Sverige og Danmark. Både Island og Finland mottar få innvandrere, flyktninger og asylsøkere (Djuve & Grødem, 2014).

## Innvandrere i Norge og Norden

Om lag halvparten av innvandrerne i Norge, Sverige og Danmark kommer fra land i Asia, Afrika eller Latin-Amerika. Dette er i all hovedsak tidlige arbeidsinnvandrere og deretter flyktninger, og familieinnvandrede til disse to gruppene. I Norge utgjør de henholdsvis 33 prosent, 20 prosent og 36 prosent av innvandringsbefolkningen. Det er Irak og Somalia som har avgitt flest flyktninger til Norge. I 2015 var 57 prosent av innvandrerne i Norge fra Europa, og det er arbeidsinnvandrere fra østeuropeiske land og Sverige som dominerer (Pettersen & Østby, 2013; Andreassen, Dzamarija, & Slaastad, 2013; Statistisk sentralbyrå, 2015b). På grunn av stort behov for arbeidskraft har mange innvandrere kommet til Norge for å arbeide. Sysselsettingsraten for nyankomne er derfor høyere i Norge enn i Danmark og Sverige.

Innvandringsbefolkningen i Norge har mer enn fordoblet seg siden 2003. Ifølge Statistisk sentralbyrå (2015a) var det ved inngangen til 2015 bosatt 669 400 innvandrere og 135 600 norskfødte med innvandrerforeldre i Norge. Personer med innvandringsbakgrunn utgjør da 15,6 prosent av befolkningen, hvorav ca. 50 % er kvinner. Kjønnfordelingen varierer med landbakgrunn, men det er som regel slik at menn kommer først, både som flyktninger og arbeidsinnvandrere, og at kvinnene kommer etter via familiegjenforening. Det vil si at kvinner i gjennomsnitt har kortere botid enn menn.

## Sysselsetting blant innvandrerkvinner i Norge

Sysselsettingsandelen blant bosatte kvinner med innvandringsbakgrunn fra vestlige land (EU og EØS-land, Nord Amerika, Australia og New Zealand) og ikke-vestlige land (Asia, Afrika, Latin Amerika og resten av Oseania) er henholdsvis 68 og 50 prosent. Tilsvarende sysselsettingstall for alle kvinner i befolkningen er 65 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2015b).

Bratsberg, Røed og Raaum (2011) har undersøkt sysselsettingsmønsteret til ti ulike innvandrergrupper inndelt etter nasjonalitet og ankomst-tidspunkt. De avdekker ganske systematiske likheter på tvers av innvandrergruppering. For det første viser de at sysselsettingen blant

kvinner fra Pakistan og Tyrkia som innvandret på 70- og 80-tallet økte jevnt de første ti til femten år etter bosetting, deretter har sysselsettingen avtatt markant. For begge gruppene har andelen i jobb mer enn halvert seg. Det samme mønsteret gjenfinnes blant kvinnene fra Chile, Vietnam, Sri Lanka og Iran som ankom på 80-tallet; sysselsettingen når en topp etter ca. 15 års botid og avtar deretter, om enn ikke like sterkt som blant de pakistanske og tyrkiske kvinnene. Blant kvinnene fra Somalia, Bosnia og Irak som ankom på 90-tallet har sysselsettingen vist en tilsvarende vekst med økt botid, men dataseriene er litt korte til å kunne si hvorvidt disse kvinnene vil følge i mønsteret til tidligere generasjoner av innvandrerkvinner med avgang fra arbeidsmarkedet. Unntaket er den tidligste gruppen av somaliske kvinner hvor det etter ti år er observert et fall i sysselsetting. Det er også verdt å bemerke at når sysselsettingen er på topp blant kvinner fra Vietnam, Sri Lanka, Chile,

Iran og Bosnia tilsvarer det nesten nivået til de norske referansealternativene. Det er med andre ord variasjoner i sysselsetting blant kvinner med innvandringsbakgrunn etter landbakgrunn.

## Rapportstruktur

Rapporten er delt inn på følgende måte. De to første kapitlene ser på effekten av stønader på innvandrede kvinners yrkesdeltagelse. Kapittel 2 ser på effekten av stønadsordninger for familier og foreldre, mens kapittel 3 ser på effekten av arbeids- og helse relaterte stønader. Kapittel 4 ser på effekten av arbeidsrettede tiltak. I avslutningskapittelet oppsummerer vi statusen på forskningsfeltet for på den måten å gi et grunnlag for videre refleksjon om hva som eventuelt mangler av kunnskap.

# Familie- og likestillingspolitikk

De nordiske landene er ansett som kjønns-egalitære og familievennlige. Barnepass gjennom offentlige barnehager og skolefritidsordninger og gode permisjonsordninger for foreldre bidrar til høy kvinnelig yrkesdeltagelse, sammenlignet med andre europeiske land. Både politikk og kulturelle normer bygger opp om toinntektsfamilien. Samtidig har migrasjon og en mer etnisk heterogen befolkning i de nordiske landene satt nye problemstillinger på agendaen. Et spørsmål forskere har stilt seg er om kulturelle forskjeller mellom majoriteten og minoriteten representerer en utfordring for den kjønns-egalitære politikk og praksis i de nordiske landene (Eggebø, 2010; Kavli, 2014; Lister, 2009). Har innvandrere andre kulturelle normer og forventninger til hvordan en best kombinerer familieliv med arbeidsliv?

I dette kapitlet skal vi se nærmere på studier som har undersøkt kvinner med innvandringsbakgrunn sin arbeidsmarkedstilknytning i omsorgsintensive livsfaser. Vi har valgt å ikke gå inn på tjenestesiden, men kun se på stønader for foreldre i dette kapitlet. Det betyr blant annet at vi ikke ser på barnehagetilbudet i de nordiske landene. Vi starter med en gjennomgang av studier som har undersøkt hvilken effekt stønadsordninger for familier og foreldre har på denne gruppens tilknytning til arbeidsmarkedet. Deretter retter vi fokus mot studier som har vært opptatt av de kulturelle aspektene ved arbeidsmarkedintegrasjon, som innvandreres verdier og holdninger til å kombinere familie og arbeid.

## Effekten av stønader for familier og foreldre

### Kontantstøtte «Cash- for- care»

Alle de nordiske landene har kontantstøtteordninger for barn under tre år, men de skiller seg fra hverandre når det gjelder formål og hvordan de administreres (Eydal & Rostgaard, 2011). Det er først og fremst mødre med lav utdanning, lav inntekt og mange barn som mottar støtten (Bungum & Kvande, 2013; Ellingsæter, 2012; Eydal & Rostgaard, 2011). Andelen kontantstøttemottakere er høyest blant innvandrede mødre (Bakken & Myklebø, 2010a, 2010b; Ellingsæter, 2012; Hardoy & Schøne, 2010). Blant mottakerne av kontantstøtte i Norge var det i 2013 størst andel fra Marokko (79 prosent), Pakistan (73 prosent), Tyrkia (70 prosent), Irak (66 prosent) og Vietnam

(62 prosent) (Egge-Hoveid, 2014). I de nordiske landene har det vært en politisk bekymring for at ordningen med kontantstøtte skal svekke kvinner med innvandringsbakgrunns deltagelse på arbeidsmarkedet, og bidra til at deres barn vil miste viktig kunnskap om språk og kultur ved å være hjemme hos mor i stedet for å gå i barnehage. Selv om bruken av kontantstøtte har gått jevnt ned også blant innvandrere, har denne gruppen mottakere de siste årene nesten vært dobbelt så stor som andelen i befolkningen som helhet, og nesten tre ganger høyere enn blant personer uten innvandringsbakgrunn. En rekke offentlige utvalg har gjennom de siste årene behandlet kontantstøtten (NOU, 2008:6, 2011:7, 2011:14). Alle utredninger viser hvordan kontantstøtten har ført til en reduksjon i yrkesdeltakelsen for mødre med ett til to åringer, og flere av utredningene foreslår en utfasing av kontantstøtten. I Norge har bekymringen over at ordningen hemmer integrasjon og likestilling blant innvandrere blant annet ledet til at kontantstøtten for toåringer ble avviklet i 2012. I de andre nordiske landene omfatter ordningen også to og tre åringer. I 2014 ble ordningen igjen endret i Norge, og omfatter nå også toåringer. Stortinget vedtok også en ytterligere økning av kontantstøttesatsen for de yngste barna. Samtidig økes satsene for foreldrebetalning i barnehagene. Hva konkluderer så forskningen om effektene av kontantstøtteordningen med?

### Negativ effekt på yrkesdeltagelse

Det eksisterer to studier som ser på kortids-effektene av innføringen av kontantstøtten i 1998 for yrkesdeltagelsen hos mødre med innvandringsbakgrunn. Hardoy og Schøne (2010) ser på endring i yrkesdeltagelsen for majoritetskvinner og kvinner fra Asia, Afrika, Sør og mellom Amerika og Øst- Europa. Gjennom registerdata og en naturlig eksperiment-tilnærming sammenligner de mødre som har erfart kontantstøtteordningen, med en gruppe mødre som ikke har det. Siden ordningen er tilgjengelig for alle, og man dermed ikke har en naturlig kontrollgruppe, sammenligner de endring i yrkesdeltagelse før og etter ordningen (1994-1997 versus 1997 til 2000) for to grupper av mødre med barn på samme alder. For å ta hensyn til at det kan ha skjedd endringer på arbeidsmarkedet mellom de to tidsperiodene som påvirker kvinnenes muligheter for sysselsetting, såkalte eksogene sjokk, sammenlignes også endring i yrkesdeltagelse for disse to gruppene med mødre, med endringer i yrkesdeltagelse hos mødre med eldre barn som

ikke har rett til ordningen i de samme to tidsperiodene. Studien viser at ordningen påvirker kvinners yrkesdeltagelse negativt. I tillegg viser de hvordan de negative effektene av kontantstøtten er mye sterkere på ikke-vestlige kvinners yrkesdeltagelse enn for majoritetskvinner. Studien viser også at den største reduksjonen i yrkesdeltagelse omfatter mødre som var utenfor arbeidsmarkedet før reformen. Noe som betyr at kontantstøtten først og fremst har redusert insentivet til å delta i arbeidsmarkedet for mødre som allerede var inaktive, og at den ikke i like stor grad bidrar til at mødre som var yrkesaktive før ordningen forlater arbeidsmarkedet. Forfatterne konkluderer med at funnene gir støtte til teorier om at mødre med innvandringsbakgrunn i stor grad påvirkes av innføringen av kontantstøtteordningen og økonomiske insentiver. Kontantstøtten svekker de økonomiske insentivene til å jobbe.

Naz (2010) ser på kortidseffektene av ordningen (1998-2000) for kvinner fra OECD, Asia - Afrika, Øst-Europa, og den etniske majoriteten. Studien bygger på registerdata, og sammenligner to grupper mødre på to tidspunkt. De som har barn mellom 1-3 år, og de med barn mellom 3-5 år før og etter ordningen. I motsetning til Hardoy og Schøne kontrolleres det ikke for eksogene sjokk. Naz viser at ordningen har hatt en negativ effekt på yrkesdeltagelsen hos kvinner med lav utdanning. Både kvinner med majoritetsbakgrunn og ikke-vestlige kvinner med lav utdanning forlater arbeidsmarkedet. Denne effekten er imidlertid relativ beskjeden. Studien undersøker også hvordan ordningen påvirker inntektsnivået hos mødre. Her viser resultatene at ordningen ikke påvirker inntekten for lavt utdannede mødre fra ikke-vestlige land, men at den negativt påvirker inntekten til høyt utdannede mødre fra ikke-vestlige land. Forskjellene forklares med at lavt utdannede har en svakere utgangsposisjon i arbeidsmarkedet, blant annet kjennetegnet av lavere lønn og ufrivillig deltid.

Det eksisterer også noen nyere studier som ser på endring i yrkesdeltagelse og stønadsbruk etter at kontantstøtteordningen ble endret i 2012. Dahl (2014) ser på om yrkesdeltagelsen har endret seg etter at kontantstøtten for toåringer ble avviklet for de som var i arbeid før fødselen. Studien bygger på registerdata og undersøker deltagelse i arbeid ett og to år etter fødselen før og etter ordningen ble endret. For å kontrollere om endringene i kontantstøtteleven har hatt en effekt på sysselsettingen, konstruerer Dahl en sammenligningsgruppe som består av et tilfeldig utvalg personer i samme alder som de som har barn i kontantstøttealderen, men som ikke selv har barn i denne alderen. Studien viser at sannsynligheten for å være i arbeid to år etter fødsel har økt

signifikant for både mødre med majoritetsbakgrunn og mødre med innvandringsbakgrunn etter at kontantstøtten for toåringer ble fjernet. Endringene i ordningen har således ikke hatt forskjellig effekt på sysselsettingen for majoriteten og de som har innvandret til Norge. Før ordningen ble endret viser studien at det blant dem som var i arbeid før fødselen, eksisterte forskjeller mellom mødre med minoritets- og majoritetsbakgrunn. Mødre fra ikke-vestlige land hadde ti prosentpoeng mindre sannsynlighet for å være i jobb to år etter fødsel enn andre mødre. Men når man ser på utviklingen etter at kontantstøtten for toåringer ble fjernet, finner en ikke slike etniske forskjeller. Mødre med ikke-vestlig bakgrunn har imidlertid noe lavere sannsynlighet for å være tilbake i jobb ett år etter fødsel, men dette er en liten forskjell (2 prosentpoeng).

En annen registerdatastudie ser på kontantstøttebruk etter endringene i loven 2012. Ved å sammenligne innvandrere med personer uten innvandringsbakgrunn, viser Egge-Hoveid (2014) at det ikke er store endringer i bruken ett år etter endringen av kontantstøtteleven, hverken for befolkningen som helhet eller innvandrere spesielt. En tendens er likevel at andel mottakere fortsetter å gå ned blant foreldre med innvandringsbakgrunn, dette gjelder først og fremst innvandrere fra Afrika og Asia, mens den har økt noe blant mødre uten innvandringsbakgrunn. Forfatteren viser også at bruk henger sammen med utdanningsnivå. Blant foreldre med grunnskole og videregående som høyeste utdanning velger en vesentlig større andel kontantstøtte enn der foreldre har høyere utdanning. Imidlertid velger fremdeles foreldre som har innvandringsbakgrunn, oftere kontantstøtte enn dem uten innvandringsbakgrunn, uansett utdanningsnivå.

## Foreldrepermisjonsordninger

De nordiske landene er like når det gjelder å gi mødre rett til permisjon, og foreldre har en viss grad av frihet til å bestemme hvordan de skal bruke permisjonen og dele den mellom seg (Duvander & Lammi-Taskula, 2011). Danmark har kun øremerket en del av permisjonen til mor, mens både Sverige og Norge har også øremerket en del av permisjonen til far. I Norge stilles det et aktivitetskrav (å være i arbeid i minst seks av de ti siste månedene før fødsel) for å motta foreldrepenger for mor. Og fars rettigheter er avhengig av mors tilknytning til arbeidsmarkedet. Kravet til aktivitet innebærer at personer med innvandringsbakgrunn er overrepresentert blant dem som ikke har rett til foreldrepenger. Vi vet at yrkesdeltakelsen blant kvinner med innvandringsbakgrunn er lav og at de i større grad er hjemmearbeidende, enn

kvinner som er født i Norge. I 2009 fikk 87 prosent av kvinner født i Norge foreldrepenger, mot halvparten av kvinnene med bakgrunn fra et asiatiske land og bare 32 prosent av kvinnene med bakgrunn fra Afrika (Naper, 2010). Når det gjelder kvinner uten rett til foreldrepenger vil de motta *engangsstønad*. I 2009 var nesten halvparten av kvinnene som fikk engangsstønad født i utlandet (Naper, 2010). Innvandrere som deltar i introduksjonsprogrammet oppfyller aktivitetskravet. Dette er blitt fremhevet som et viktig likestillingspolitisk grep som kan bidra til økt kjønnslikestilling blant nyankomne (Djuve, Kavli, & Tronstad, 2011). I Danmark kan man mota foreldrepenger hvis man var registrert som arbeidsledig eller var under utdanning før fødsel (Grødem, 2014). Mens Sverige har foreldrepengeordninger der mor og far har helt selvstendige rettigheter. I tillegg omfatter ordningene i Sverige alle foreldre, det vil si også ikke – yrkesaktive (NOU, 2012:15). I Sverige innebærer dette at de fleste nyankomne kvinner tar ut foreldrepenger før de har etablert seg på arbeidsmarkedet (SOU, 2012:9). Nyankomne og andre som ikke har hatt inntekt mottar likevel et lavere grunnbeløp, enn mødre som har hatt inntektsgivende arbeid.

### **Både muliggjør og begrenser yrkesdeltagelse**

Den offentlige utredningen *Politikk for likestilling* (NOU, 2012:15) har undersøkt hvilken effekt foreldrepenger har for hvor mye far og mor tar ut av permisjonen, og for kvinner og menns yrkesdeltagelse og deling av omsorgsarbeid i familien. Utredningen viser at majoriteten av fedre tar ut akkurat den kvoten de er tildelt. Også i Sverige er hovedtendensen at fedre tar ut sin øremerkede kvote, og at mødre tar resten. Innvandrede menn tar i mindre grad ut foreldrepermisjon. Gjennom en spørreundersøkelse til foreldrepar som fikk barn i september 2007, finner Grambo og Myklebø (2009) at innvandrere er overrepresentert blant dem som svarte at press fra arbeidsgiver hadde *stor* betydning for fordelingen av permisjonen. Samtidig viser de at fedre med innvandringsbakgrunn som har rett til foreldrepenger, i snitt tar lengre permisjon enn fedre med majoritetsbakgrunn, dette gjelder både for fedre født i andre vestlige land, og fedre født i ikke-vestlige land. Fedre født i ikke-vestlige land tar ut lenger permisjon enn fedre med majoritetsbakgrunn, med et gjennomsnittlig uttak på 8,1 uker. En del av denne variasjonen kan forklares med at kvinner som er innvandret fra andre land og som har rett til foreldrepenger, oftere er å gjenfinne i de høyere utdanningsgruppene. Forfatterne argumenterer for at det er utdanningsnivå hos kvinnene som i stor grad forklarer variasjonen mellom de norskfødte og utenlandskfødte. Også svenske studier viser at menn med innvandringsbakgrunn i liten grad

tar ut foreldrepermisjon, på grunn av en dårlig arbeidsmarkedsposisjon med lite muligheter for fleksibilitet. Menn med innvandringsbakgrunn som tar ut permisjon, tar imidlertid ut lenger permisjon enn menn med majoritetsbakgrunn (Gislason & Eydal, 2011). En kvalitativ norsk studie av 24 høyt utdannede innvandrede menn som har rett til foreldrepenger, viser at flertallet av disse mennene er positive til å ta ut fedrekvoten. Fedrene så permisjonen som en god mulighet til å knytte bånd til barnet (Hoel, 2013). Fedrekvoten kan dermed fungere integrerende ved at den gir en innføring i to-forsørger- og to-omsørgermodellen (Brandth & Kvande, 2013).

Et funn både fra norske og internasjonale studier er at retten til betalt foreldrepermisjon med jobbsikkerhet i stor grad minsker tiden det tar før mødre er tilbake i jobb, og at fedrekvoten har bedret likestillingen mellom kvinner og menn fordi den får menn til å jobbe mindre og dermed delta mer i hjemmet (Duvander & Lammi-Taskula, 2011; NOU, 2012:15). Arbeidsdelingen mellom mor og far i hjemmet endres ikke bare under permisjonstiden, men også på sikt (Rege & Solli, 2010). Dette tyder på at foreldrepermisjon er bra for jobbkontinuiteten til kvinner. Samtidig tyder forskning på at lange permisjoner kan ha en negativ innvirkning på kvinners karriere og inntekt (Duvander & Lammi-Taskula, 2011; Egeland, Enehaug, Halrynjo, Lyng, & Svare, 2008). En annen problemstilling, er at nyankomne som tar ut lang foreldrepermisjon kan miste retten til å delta i kvalifisering gjennom introduksjonsprogram (SOU, 2012:9).

For kvinner som har en svak tilknytning til arbeidsmarkedet, kan ordningene også bidra til å svekke kvinnenes arbeidsdeltagelse. Dette gjelder særlig i de nordiske landene der man har mulighet til å «skyve» på foreldrepengene. I Danmark og Sverige har man rett til å motta ytelsen helt til barnet blir ni og åtte år. Det betyr at man kan motta foreldrepenger over en relativ lang periode. I Norge mister man i motsetning retten til foreldrepenger tre år etter fødsel. Studier viser at kvinner som innvandrer til Sverige (fra land utenfor Norden og EU) med utenlandskfødte barn, og som senere får flere barn i Sverige, har et høyt uttak av foreldrepenger over flere år (SOU, 2012:9). En svensk registerdatastudie (Vikman, 2013) undersøker effekten av den svenske foreldrepengeordningen. De fleste benytter ordningen mens barnet er under to år, men kvinner med eldre barn som har innvandret og som har fått oppholdstillatelse, kan ta ut foreldrepenger for barnet så lenge det er under åtte år. Vikman undersøker hvordan generøse permisjonsordninger påvirker arbeidsmarkedsdeltagelsen for mødre fra Vest Europa, Øst Europa,

Midtøsten, Afrika, Asia, Nord og Sør Amerika. For å kontrollere for botid og hvilken effekt barnets alder har på yrkesdeltagelse, sammenligner Vikman to grupper mødre; mødre som innvandret mellom 2000 og 2005 hvor det yngste barnet er mellom 2 og 15 år, og som ikke fikk et nytt barn i løpet av de ni første månedene etter innvandring, med en gruppe mødre som fikk oppholdstillatelse mellom 1985 og 1995, og som fikk sitt første barn etter innvilget oppholdstillatelse. Studien viser at 7,7 prosent av kvinnene som har innvandret med barn under åtte år er utenfor arbeidsmarkedet to år etter innvandring på grunn av foreldrepengeordningen. Denne effekten forsvinner med tiden. To til seks år etter innvandring er forskjellen i sysselsetting mellom mødre med barn i ulike aldre på 3,6 poeng, mens etter syv år er det ingen forskjeller mellom gruppene.

### Støtnadsordninger for enslige forsørgere

Norge er et av få land i verden som har innført egne ordninger rettet mot enslige forsørgere spesielt. Hensikten med ordningene er både å sikre denne gruppen en minsteinntekt, og å bidra til at de kommer i arbeid og blir selvforsørget. Det er fire ulike støtnadsordninger for enslige forsørgere: Overgangsstøtnad, støtnad til barnetilsyn, utdanningsstøtnad og tilskudd til flytting. Det er overgangsstøtnaden som er den største og viktigste. Overgangsstøtnad skal sikre inntekt til livsopphold for mødre/fedre som er alene om omsorgen for barn. For å stimulere til selvforsørgelse ble ordningen strammet inn i 1999, slik at de som lever i et stabilt samboerskap med en annen enn barnets far, mistet retten til overgangsstøtnad. Før endringen kunne man også motta støtnaden i 10 år frem til barnet var 10 år. I dag er reglene slik at man kan få overgangsstøtnad i inntil tre år fram til det yngste barnet fyller 8 år. I 2012 ble det innført et aktivitetskrav fra det yngste barnet fyller ett år. Fra barnet fyller ett år, må den enkelte være i aktivitet som utgjør minst halvparten av full tid, for eksempel halvtidsarbeid eller utdanning som utgjør halvparten av fullt studium, eller være registrert som arbeidssøker hos Nav.

I 2007 var over 95 prosent av mottakerne av overgangsstøtnad kvinner. Litt over 15 prosent av mottakerne har innvandret til Norge (Kavli, Nielsen, & Sandbæk, 2010). Det er store forskjeller i bruken av overgangsstøtnad mellom personer med innvandringsbakgrunn. Dette varierer etter botid og landbakgrunn (Løwe, 2011). Variasjonene mellom de ulike landgruppene kan både avspeile forskjeller i tilbøyeligheten til å ha barn i den aktuelle aldersgruppen og forskjeller i bruken av overgangsstøtnad, gitt at man har barn. Endring

og variasjon i bruk mellom grupper kan også skyldes innstramninger. Tønseth (2014) peker på at deler av veksten i enslige mødre med innvandringsbakgrunn som mottar sosialhjelp (jf. neste kapittel) kan skyldes innskrenking i bruk av overgangsstøtnad. Bratsberg og kollegaer (2011) ser på den samlede tilbøyeligheten til å ta i bruk ordningen med overgangsstøtnad gjennom å undersøke hvor stor andel av kvinnene som har hatt barn i aldersgruppen 0-3 år som *på noe tidspunkt* har vært mottaker av overgangsstøtnad. Studien viser at enslige somaliske og chilenske mødre har høy bruk av overgangsstøtnad, mens enslige pakistanske og tyrkiske mødre mottar overgangsstøtnad i mindre grad enn befolkningen uten innvandringsbakgrunn.

### Midlertidig hjelp til selvhjelp

Det finnes en studie i Norge som har belyst hvordan støtnadsordningen for enslige forsørgere fungerer for mottakere med innvandringsbakgrunn. Kavli og kollegaer (2012) har sammenlignet mottakere med innvandringsbakgrunn med mottakere med majoritetsbakgrunn. Studien bygger på registerdata, og intervjuer med bakkebyråkrater og enslige forsørgere med innvandringsbakgrunn. Registerdataene viser at relativt sett går flere enslige med ikke-vestlige innvandringsbakgrunn enn enslige med majoritetsbakgrunn over i jobb etter endt støtnadsperiode. Forskerne argumenterer for at det er sterkere sammenheng mellom overgangsstøtnad og sysselsetting blant mottakere med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn. Et sentralt funn i rapporten er at støtnadsordningen bidrar til å hjelpe mange kvinner på vei mot høyere utdanning og deltakelse i arbeidslivet. Samlet sett har tidligere mottakere av støtnaden, både de med og uten innvandringsbakgrunn, høyere sysselsetting enn andre kvinner på samme alder, utdanning, bosted, osv. Kavli og kollegaer (2012) viser samtidig at effekten av ordningen varierer mellom ulike grupper. For kvinner med små utsikter og muligheter på arbeidsmarkedet, som grupper med lav utdanning, lave norskferdigheter og stort omsorgsansvar, kan de økonomiske insentivene til å søke arbeid være fraværende. Gjennom kvalitative intervjuer viser studien også at enslige mødre foretar en vurdering ut fra hva de mener det vil si å være en god mor, og hvilke muligheter de kan se for seg. Dårlige arbeidsmarkedetsutsikter kombinert med lite kunnskap om det norske velferds-systemet og arbeidslivet, kan være en barriere i overgangen til arbeid. Holdninger og muligheter på arbeidsmarkedet kan altså bety mer enn økonomiske insentiver. En forutsetning for at insentivene i ordningen skal virke er at mottakerne forstår hensikten med ordningen og har tiltro til egne muligheter.



## Hva betyr verdier og holdninger for arbeidsdeltagelse?

Kvinnens deltagelse i utdanning og arbeid handler ikke bare om økonomiske insentiver. Spørsmål om arbeidsmarkedstilknytning adresserer også behovet for å se på kulturens rolle (Kavli, 2014). For eksempel holdninger og verdier når det gjelder organisering av familielivet. I det følgende går vi kort gjennom studier som ser på innvandreres praksis og holdninger til å kombinere arbeid og familieliv.

I en norsk kontekst har Kavli og Nadim (2009) undersøkt holdninger og familiepraksis i innvandrede familier. Forskerne finner at kvinner og menn med majoritetsbakgrunn er mer positive til at kvinner kan ha lønnet arbeid også mens familien har små barn, enn personer med bakgrunn fra Pakistan, Irak, Iran og Vietnam. Verken variasjon i utdanningsnivå eller andre egenskaper ved personen reduserer denne forskjellen. Landbakgrunn har altså en betydning for om man mener at mor skal være hjemme med små barn. I samtlige innvandrergrupper er det også betydelig vanligere å oppfatte at kvinner bør arbeide deltid og ikke heltid i småbarnsperioden. Etterhvert som det yngste barnet blir eldre øker andelen som mener mor kan jobbe hel- eller deltid, men i ulik grad og i ulikt tempo for ulike grupper. Studien viser også at utdanning har en betydning for holdninger til å kombinere familieliv og arbeid. Det er de med lavest utdanning som er mest kritiske til at mor jobber i småbarnsfasen. Dette gjelder uavhengig av kjønn, alder, landbakgrunn, likestillingserfaringer i oppveksten, og om man har barn eller ikke. Også i Danmark dokumenterer studier at personer med innvandringsbakgrunn har mer kjønns-tradisjonelle verdier og normer når det gjelder fordeling av omsorg, husarbeid, og deltagelse i arbeidslivet mens barna er små (AlsResearch, 2011).

Omsorgsintensive livsfaser forbindes gjerne med tiden der man har ansvar for små barn. Slike faser omhandler imidlertid også omsorgen for eldre foreldre og familiemedlemmer. Studier viser at minoritets- og majoritetsbefolkningen har forskjellige holdninger til omsorg for pleietrengende foreldre (Ingebretsen, 2010; Kavli & Nadim, 2009). Forbruket av omsorgstjenester blant eldre fra etniske minoriteter er lavere enn i tilsvarende aldersgrupper i majoritetsbefolkningen (Ingebretsen, 2010). Kavli og Nadim (2009) finner at mens så godt som alle med norsk bakgrunn mener det er sannsynlig at de vil finne en institusjonsplass for sine foreldre når de blir pleietrengende, er det et mindretall av personer som har innvandret og norskfødte med pakistanske foreldre som vil gjøre det

samme. Personer med innvandringsbakgrunn, men også etterkommere etter pakistanere, vil i mye større grad enn de med majoritetsbakgrunn foreslå at foreldrene deres kan flytte inn til seg. Forskerne finner ingen store forskjeller etter kjønn i undersøkelsen.

Når det gjelder holdninger til lønnsarbeid hos kvinner med innvandringsbakgrunn som står utenfor arbeidsmarkedet, har vi begrenset kunnskap. En norsk studie bygger på intervjuer med 52 kvinner med innvandringsbakgrunn som verken er i arbeid, utdanning, eller registrert som arbeidssøker eller mottakere av livsoppholdsytelser (EconPöyry, 2009). Det er stor aldersspredning blant kvinnene i utvalget, men over halvparten av dem er i 30-årene. 33 av kvinnene har bodd i Norge i mellom fire og 14 år, ni av dem har bodd her kortere tid og ti lengre. Studien viser at mer enn halvparten av disse kvinnene ikke ønsket å jobbe. De vanligste begrunnelsene kvinnene oppgir er hensynet til barn og hjem, at kvinnene ser at de først må lære seg bedre norsk, at de ikke er vant til at kvinner jobber ute, eller normer og kjønnsroller hjemme som gjør det vanskelig. Samtidig viser studien at kvinnene har et positivt syn på det å arbeide i seg selv. På tross av at kvinnene står utenfor arbeidsmarkedet, oppfatter de arbeid som en viktig kilde til å få bedre økonomi, mer selvstendighet, bedre helse, et sosialt liv og kunnskap om norsk språk og samfunn (EconPöyry, 2009). En dansk studie (Breadahl, 2007) har motsvarende resultater, da tre av fire innvandrerkvinner som står utenfor arbeidslivet ønsker seg en jobb. Selv om kvinnene har dårlige utsikter og vil få en lav økonomisk gevinst av å arbeide, kan de ha en subjektiv opplevelse av at arbeid er positivt. Opplevelsen av at det ligger en økonomisk gevinst ved å arbeide, er altså ikke fraværende hos denne gruppen. Kvinnene som i størst grad opplevde at det kan lønne seg å arbeide hadde et betydelig større ønske om å jobbe enn de resterende, men denne forskjellen hadde ingen påvirkning på selve jobbsøkeratferden hos kvinnene. Forfatteren konkluderer med at kvinnene derfor bare delvis gir støtte til teorien om at økonomiske insentiver påvirker innvandrerkvinneres yrkesdeltagelse.

## Generasjon og endring

Idealer om familieomsorg vil kunne endre seg over tid, slik at det ikke blir så store forskjeller i uformell omsorgsyting mellom minoritets- og majoritetsbefolkningen (Ingebretsen, 2010). Fra slutten av 1990-årene og frem mot i dag har det vært observert en sterk vekst i andelen unge med minoritetsbakgrunn i høyere utdanning (Daugstad, 2008). Dette, i kombinasjon med at mange unge med minoritetsbakgrunn velger profesjonsutdanning, kan tyde på at minoritets-

kvinnene er svært målrettede i sin utdanningsatferd og er ambisiøse på egne vegne. Utdanning har en viktig betydning når det gjelder kvinners arbeidsdeltagelse. Drange (2011) viser hvordan kvinner med innvandringsbakgrunn med høyere utdanning ikke foretar mer tradisjonelle valg enn kvinner i resten av befolkningen. Hun argumenterer for at det er sosial bakgrunn og utdanningsnivå, men også et arbeidsmarked med store krav til kompetanse, som forklarer hvorfor noen minoritetskvinner foretar mer tradisjonelle valg.

Studier viser at holdninger til kvinners yrkesdeltakelse endrer seg over generasjonene. Kavli (2014) sammenligner holdninger til mødres yrkesdeltagelse hos innvandrere fra Pakistan, Iran, Irak, Vietnam, etterkommere fra Pakistan, og majoriteten. Gjennom en surveyundersøkelse og registerdata undersøker hun om innvandrere og deres barn tilpasser seg den skandinaviske familiemodellen der toinntektsfamilien er normen. Kavli dokumenterer at det har forekommet en endring i verdier og holdninger over generasjonene. Selv om majoritetsbefolkningen i større grad er positive til mødres yrkesdeltagelse enn det etterkommere etter pakistanere er, er etterkommerne langt mer positive til at mødre kan arbeide enn førstegenerasjonen pakistanere. Flere nyere studier bekrefter bildet av at etterkommerne er mer positive til å kombinere arbeid med familieliv (Birkelund mfl., 2014; Kavli & Nadim, 2009; Nadim, 2014). Nadim (2014) argumenterer for at det er viktig å forstå den norske velferdsstatens kontekstuelle rammebetingelser for å forklare hvorfor etterkommerne i Norge ikke viderefører foreldrenes syn og verdier når det gjelder arbeid og familieliv for kvinner. En nederlandsk studie underbygger dette argumentet (Huschek mfl., 2011). Ved å sammenligne kjønnsrollepraksiser når det gjelder å kombinere familie og arbeid blant tyrkiske innvandrere og etterkommere i seks europeiske land, viser forfatterne hvordan

dette varierer mellom ulike velferdsstater. I land med konservativ politikk når det gjelder likestilling deler de tyrkiske etterkommerne i liten grad på omsorgsoppgaver i hjemmet, og kvinnene bidrar i mindre grad til husholdets økonomiske inntekt. Tyrkiske etterkommere har en mer likestilt praksis i sosialdemokratiske land der politikken støtter opp under toinntektsfamilien, som i Sverige, men også i liberale velferdsstater som Sveits, der man bygger mer på markedet enn staten for å støtte opp om toinntektsfamiliemodellen.

## Oppsummering

- Kontantstøtte svekker insentivet til å jobbe for kvinner fra ikke-vestlige land. Det er først og fremst mødre som sto utenfor arbeidsmarkedet før fødsel som rammes negativt av ordningen.
- Nyankomne mødre fra land utenfor Norden og EU som mottar foreldrepenger, forsinkes sin deltagelse i arbeidsmarkedet med opp til to år i de nordiske landene der foreldrepenger kan tas ut opp til ni år etter fødsel.
- Overgangsstønad styrker kvinners vei inn i utdanning og arbeid. De økonomiske insentivene er imidlertid ikke like sterke for kvinner med lav utdanning og dårlige arbeidsmarkedetsutsikter.
- Kjønnstradisjonelle verdier kan fungere som en barriere for kvinners yrkesdeltagelse. Samtidig varierer innvandrergruppers holdninger og praksis når det gjelder å kombinere familie og arbeid mellom førstegenerasjons innvandrere og deres barn. Variasjon i holdninger og praksis til likestilling blant innvandrere må også ses i sammenheng med hvilken likestillingspolitikk ulike land fører.

# Effekten av arbeids- og helserelaterte stønader

Livsoppholdsytelsene skal sikre at innbyggerne har tilstrekkelige midler til å leve for i perioder hvor egenforsørgelse gjennom arbeid ikke er mulig, enten på grunn av sykdom, bortfall av arbeid eller manglende kvalifisering for arbeid. På den andre siden skal ytelsene motivere til arbeid og deltakelse. Pengene skal gi et insitament til å delta i ulike arbeidsrettede tiltak med sikte på å komme i aktivitet. Det er derfor et poeng å utforme ytelsene slik at de ikke blir et reelt alternativ til arbeid. Arbeid skal alltid lønne seg. *Arbeidslinja* har vært hovedstrategi i norsk velferdspolitikken siden 1990-tallet (Røe, 2014).

Inntektssikringsystemet består av flere livsoppholdsytelser basert på om mottaker har opptjente rettigheter gjennom arbeid eller ikke (Friberg, Elgvin, & Djuve, 2013). I tillegg til basisytelsene kan man også være berettiget tilleggsytelser til bostøtte, barnetillegg også videre. I noen tilfeller kan derfor det samlede bidragsbeløpet overstige potensiell arbeidsinntekt for noen stønadsmottakere. Det er en spesielt uttrykt bekymring for at disse ordningene kan utgjøre et disinsentiv for arbeidsmarkedsdeltakelse blant lavt utdannede kvinner med innvandringsbakgrunn (se Galaasen, 2012; Røe, 2014).

I dette kapitlet oppsummerer vi studier som har undersøkt kvinner med innvandringsbakgrunn sin bruk av stønader som skal sikre livsopphold. Vi har ikke lyktes med å finne noen studier som har undersøkt effekten av stønadene på kvinners arbeidsmarkedsdeltakelse. Det er derimot forsket på omfanget av bruk av livsoppholdsytelser og vi vil gjengi hovedresultatene fra disse studiene.

## Sykefravær blant kvinner med innvandringsbakgrunn

Sykelønnsordningene i Norge gir 100 % inntektskompensasjon på pensjonsgivende inntekt ved bortfall av inntekt under sykdom. Sykefraværsordningen er tredelt: de tre første dagene ved fravær er egenmeldt og personer kan ta egenmelding fire ganger i året. Alt fravær utover tre dager skal legemeldes<sup>2</sup>. De 16 første dagene med fravær betales av arbeidsgiver. Deretter tar folketrygden over. Samtlige av

<sup>2</sup> Ifølge IA-avtalen kan ansatte bruke egenmelding i åtte dager og det er ingen begrensning på antall ganger egenmelding kan brukes.

studiene som vi avdekket i litteratursøket var kvantitative og benyttet registerdata, eller en kombinasjon av surveydata og registerdata (Brekke, mfl., 2013; Brekke & Schøne, 2014; Dahl, mfl., 2010; Hansen, mfl., 2014). Det innebærer at studiene så på variasjoner i langtidsfraværet, fordi det er når Nav overtar utbetalingene at dette registreres i populasjonsregisteret FD-trygd.

Dahl mfl. (2010) følger personer i 12 år, fra 1992 til 2003. Utgangspunktet for studien er å undersøke hvorvidt det er forskjeller i innvandreres sykefravær etter landbakgrunn, og på hvilke måter sykefraværet endrer seg med økende botid og mellom første og andregenerasjonsinnvandrere. De løfter frem fire forklaringer på hvorfor sykefraværet kan forventes å være høyere eller lavere blant innvandrere sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Det er henholdsvis psykososiale faktorer, sosiokulturelle faktorer, sosial eksklusjon og normer. Ifølge den første forklaringen forventer de høyere sykefravær blant innvandrere fra ikke-vestlige land grunnet stresset ved migrasjon. Sosiokulturelle faktorer er forventet å bidra til et lavere sykefravær for nordiske og vestlige innvandrere gjennom positiv seleksjon på helse, og et høyere sykefravær blant ikke-vestlige innvandrere på grunn av negativ seleksjon. Hypotesen vedrørende sosial eksklusjon tilsier at sykefraværet blant innvandrere bør avta over tid etter hvert som de integreres mer i samfunnet. Hypotesen knyttet til sosiale normer tilsier derimot at sykefraværet blant innvandrere bør øke med økende botid ettersom innvandrerne tilpasser seg norsk sykefraværskultur.

Datagrunnlaget består av et tilfeldig utvalg av befolkningen alderen 16 til 66 år. I analysen kontrollerer de for observerte forskjeller mellom gruppene som kan tenkes å påvirke sykefraværet, som kjønn, ekteskapelig status, alder, antall barn under seks år i husholdet, antall barn under 18 år i husholdet, utdanning, arbeidstid, inntekt, bransje (ti hovedgrupper), arbeidsledighet (noen gang ıla året), nivå på arbeidsledigheten i kommunen og årstall. I kategoriseringen av innvandrere skiller de mellom opprinnelse fra Afrika, Asia inkludert Tyrkia, Øst-Europa, Sør- og Mellom-Amerika, nordiske innvandrere og innvandrere fra Oseania og Nord-Amerika og Vest-Europa.

I hele utvalget sett under ett er det vist at innvandrere fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika har et signifikant høyere sykefravær enn majoritetsbefolkningen. Separate analyser for kvinner og menn viser at det kun er asiatiske kvinner som har et signifikant høyere sykefravær enn majoritetskvinner. Det er dermed små forskjeller i forekomsten av langtidsfravær blant kvinner etter landbakgrunn, når observerbare forskjeller mellom gruppene er justert for. Analysene viser at sammenhengen mellom botid og sykefravær i de fleste innvandrergroppene, med unntak av innvandrere fra Nord-Amerika og Oseania, har en omvendt U form. Sykefraværet er med andre ord lavt de første årene etter innvandring, deretter øker det, men avtar igjen etter noe tid. Dette kan både være en effekt av tilpasning til normer, en forsinket helseeffekt av utvandring og bestemt av situasjonelle faktorer. Siden forskerne har data på individer over en 12 års periode, kan de utelukke at fallet i sykefravær skyldes at de sykeste forlater arbeidsstyrken. Analysene på botid er ikke gjort separat for kvinner og menn, og viser dermed en gjennomsnittseffekt for kvinner og menn.

Studien dokumenterer at det er forskjeller mellom majoritetsbefolkningen og innvandrere fra Asia og Afrika, og den kan langt på vei utelukke at disse forskjellene skyldes ulike demografisk sammensetning, ulike sosio-økonomisk status og ulike arbeidsmarkedsbetingelser. Dahl mfl. (2010) trekker frem helse og arbeidssituasjon som mulige årsaker til at det gjenstår noe uforklart variasjon.

Brekke og Schøne (2014) bygger videre på resultatene til Dahl mfl. (2010) og undersøker om forskjellen i langtidssykefravær mellom arbeidstakere med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn og majoritetsbefolkningen kan skyldes forskjeller i helse i de to befolkningsgruppene, og fordi de har tilgang på bedre arbeidsmarkedsdata enn Dahl mfl. (2010) kan de også inkludere kontroll for yrke i sine analyser. De bruker et datasett som er sammensatt av registerdata fra FD-trygd og surveydata fra Helseundersøkelsen i Oslo for årene 2000 og 2001. Forklaringsvariablene inkluderer både egenvurdert psykisk og fysisk helse og yrkesvariabelen skiller mellom ti hovedkategorier av yrke.

De bivariate analysene viser at kvinner med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn i snitt har 8,4 dager lengre sykefravær enn majoritetskvinner, mens innvandrerkvinner fra vestlige land har 4,9 dager kortere sykefravær sammenlignet med majoritetskvinner. Ved å inkludere de samme kontrollvariablene som brukt av Dahl mfl. (2010), viser forskerne at demografisk sammensetning og arbeidsmarkedstilknytning, i

form av arbeidserfaring, inntekt og stillingsprosent, bidrar til en marginal reduksjon i forskjellene. Det er yrkestilhørighet og helse som forklarer mest av forskjellene i lengde på sykefraværet mellom kvinnegruppene. Forskjellene i fraværslengde mellom kvinner med ikke-vestlig bakgrunn og majoritetsbakgrunn avtar først til 5,7 dager når de sammenligner arbeidstakere i samme yrkeskategori, og etter at det er kontrollert for egenvurdert helse viser analysen at kvinner med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn har 3,8 dager kortere sykefravær sammenlignet med majoritetskvinner, selv om forskjellen ikke er statistisk signifikant. Kvinner med vestlig innvandringsbakgrunn har 5,4 dager kortere sykefravær enn majoritetskvinner, og forskjellen er statistisk signifikant.

Brekke og Schøne (2014) viser at kvinner med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn har lengre sykefravær enn majoritetskvinner primært fordi de er overrepresentert i yrker som er kjenetegnet av lange fravær og fordi de har en dårligere helse enn majoritetsbefolkningen. Ikke-vestlige innvandrerkvinner har faktisk mindre sykefravær enn majoritetskvinner når man sammenligner personer i tilsvarende yrker med lik egenvurdert helse. En svakhet med bruk av selvrapporeringsmål er at kulturelle og erfaringsbaserte forskjeller kan spille inn, både på hvordan spørsmålet forstås og på hvordan plagene forstås. For eksempel finner Blom (2010) en høyere forekomst av helseplager på de selvrapporterte målene i innvandrerbefolkningen sammenlignet med majoritetsbefolkningen, mens det ikke er forskjeller i forekomst av sykdommer mellom befolkningsgruppene. Det utelukker ikke at innvandrerbefolkningen er sykere enn majoritetsbefolkningen, da alvorlighetsgraden på sykdommene kan variere (Blom, 2010). For å sjekke at reduksjonen i forskjellen i sykefravær ikke skyldes svakheter ved målet på selvrapportert helse, har Brekke og Schøne (2014) gjentatt analysen med variabler på sykdomsforekomst. Det gir samme resultat.

Hansen mfl. (2014) bygger også videre på Dahl mfl. (2010) ved å undersøke om forskjellene i sannsynlighet for å ha langt sykefravær mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen skyldes at de er sysselsatt i ulike yrker i forskjellige firma. Tilgang på svært detaljerte data om yrke og firma gjør at de kan danne par av observasjoner hvor den ene har innvandringsbakgrunn og den andre majoritetsbakgrunn. De sammenligner med andre ord personer i samme yrke og samme firma av samme kjønn. Dette bør redusere forskjeller i sykefravær mellom majoritetsbefolkning og innvandrere som skyldes uobserverte forskjeller i yrke og arbeidsforhold.

Datamaterialet bestod av et uttrekk fra FD-trygd for årene 2003 til 2006, og de skiller mellom innvandrere med bakgrunn fra Norden, Vest-Europa ellers, Nord-Amerika og Oseania, Øst-Europa, Asia inkludert Tyrkia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika. I tillegg har de inkludert en variabel for om innvandrerne har emigrert fra et land som primært sender flyktninger eller ikke. Hypotesen er at den gjennomsnittlige helsen til innvandrere fra flyktningeområder kan være dårligere enn den gjennomsnittlige helsen til innvandrere fra andre land.

Analysene viser at fraværet blant innvandrerkvinner fra Øst-Europa og Asia er signifikant lavere sammenlignet med majoritetskvinner, og det er ingen forskjell mellom innvandrerkvinner fra Afrika og Sør- og Mellom-Amerika og majoritetskvinner. Resultatene fra analysene som sammenligner personer i samme yrke og bransje gir en liten reduksjon i forskjellene mellom innvandrere fra ikke-vestlige land og majoritetsbefolkningen. Grunnen til at Hansen mfl. (2014), i motsetning til Dahl mfl. (2019) finner at asiatiske kvinner har lavere sykefravær kan skyldes at de estimerer betydningen av å komme fra et land som primært avgir flyktninger. Disse har signifikant høyere sykefravær enn majoritetskvinner.

Studien til Brekke mfl. (2013) omhandler sykefravær ved graviditet. Resultatene viser at innvandrerkvinner fra ikke-vestlige land hadde høyere sykefravær enn majoritetskvinner i første og andre trimester. Forskjellene kan forklares med at kvinnene jobber i ulike yrker, har ulik arbeidstid, dårligere helse blant innvandrerkvinner og innvandrerkvinneres lavere norskkunnskaper.

## Dagpenger

Arbeidstakere som blir helt eller delvis arbeidsledige eller permitterte har rett på dagpenger. Utbetalt beløp er ca. 63 prosent av tidligere inntekt. For å ha rett på dagpenger forutsettes det som regel at man har vært i arbeid før man melder seg arbeidsledig. Det er to studier som har undersøkt bruken av dagpenger blant kvinner med innvandringsbakgrunn, og begge studiene har hatt oppmerksomheten rettet mot kvinner fra land i Øst-Europa før, under og etter de økonomiske nedgangstidene knyttet til finanskrisen i 2008. Bruk av dagpenger er interessant fordi vi vet fra tidligere forskning at innvandrerbefolkningen har større risiko for å bli varig marginalisert etter økonomiske nedgangstider. Blant pakistanerne og tyrkerne som kom til Norge på 1970-tallet og som ble rammet av nedgangskonjunkturen på 80- og 90-tallet, var det mange som ikke kom tilbake i

arbeid og som etter hvert gikk over på trygdeytelser (Bratsberg mfl., 2014). Spørsmålet er hvorvidt situasjonen gjentar seg når en ny, stor gruppe arbeidsinnvandrere går ledige.

Bratsberg, Raaum og Røed (2014) viser at innvandrere med østeuropeisk opprinnelse er overrepresentert i arbeidsledighetsstatistikken i årene 2006 til 2013. Tidsperioden sammenfaller delvis med finanskrisen, som ga en liten nedgangskonjunktur i Norge, men som spesielt satte preg på bygg- og anleggsbransjen som sysselsatte mange østeuropeere. Mens forskjellen mellom østeuropeiske menn og norske menn er redusert fra og med 2011, er det ingen avtagende tendens å spore blant kvinnene. Tvert i mot synes andelen østeuropeiske kvinner på dagpenger å være økende (Bratsberg mfl. 2014). Friberg mfl. (2013) viser at det er til dels store variasjoner i arbeidsledighet etter landbakgrunn, og ledigheten økte mest blant polakker, fulgt av innvandrere fra Litauen og Romania. Både blant menn og kvinner var det en høyere andel av dagpengemottakere blant de med kort botid, under syv år, sammenlignet med landsmenn som har vært i Norge i syv år eller mer da nedgangen inntraff (Friberg mfl. 2013, 32). Det kan tyde på at de nyankomne har en mer marginal posisjon på arbeidsmarkedet. Det ser likevel ut til at mottak av dagpenger er en midlertidig arbeidsmarkedsstatus, da nesten 89 prosent av dagpengemottakerne i 2009/2010 var tilbake i arbeid i 2012.

Bratsberg mfl. (2014) konkluderer med at økningen i bruk av dagpenger under den økonomiske nedgangstiden fra 2008 kan ha sammenheng med at arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa er sysselsatt i mer konjunkturfølsomme bransjer. De antyder at dagpengesatsene kan ha en effekt på østeuropeernes evne eller vilje til omstilling i perioder med bortfall av arbeid. Friberg mfl. (2013) peker på tre mekanismer for å forklare hvorfor andelen dagpengemottakere er høy blant østeuropeerne: konjunkturutsatt næring, de etablerer seg i nisjer hvor norsk språk ikke er brukt og det gjør det vanskelig å finne alternativt arbeid, og stigende forventningers misnøye. De finner ikke relevant arbeid. Siden arbeidsmarkedet ikke er bedre i Polen, går de heller på Nav til nytt arbeid inntreffer. En fjerde forklaring er at en høy og økende andel av EU-borgere som mottok dagpenger var ansatte i bemanningsbyrå. Denne bransjen kan generere flere dagpengemottakere på grunn av utstrakt bruk av kontrakten "fast ansatt uten garanti-lønn" som innebærer at man ikke har inntekt mellom oppdrag. Tidligere mottok disse dagpenger, men denne praksisen ble endret ved innstramming i 2009, ifølge forskerne. Konsekvensen er at de da verken har lønn eller

inntekt mellom oppdrag. Friberg mfl. (2013) har ikke datagrunnlag til å si noe om denne innstramningen ga en effekt på dagpengebruk.

Mens tyrkere og pakistannerne ikke kom tilbake i arbeid etter nedgangen på 1970 tallet, tyder tallene på at majoriteten av østeuropeiske arbeidsinnvandrere er tilbake i arbeid i 2012. Det er tvilsomt om denne gruppen av arbeidsinnvandrere vil ha et trygdemønster som ligner mønsteret observert for pakistanske og tyrkiske arbeidsinnvandrere, konkluderer Bratsberg mfl. (2014). Rapporten til Friberg mfl. (2013) trekker foreløpig samme slutning, siden få EØS-borgere så langt har hatt overgang til andre trygdeytelser.

## Uførepensjon

For å ha rett på uførepensjon forutsettes det at man har vært medlem i folketrygden tre år før man ble ufør. Satsen på uføretrygden beregnes ut fra inntekten man hadde før man ble ufør. Dette er derfor en ytelse som betales når man er helt eller delvis ute av stand til å arbeide. Vi har likevel valgt å inkludere uførepensjon i rapporten, fordi det sier noe om arbeidsevnen. Litteratursøket avdekket to forskningsartikler som har sett nærmere på bruk av uførepensjon blant innvandrere (Galaasen, 2012; Claussen mfl., 2009) og en forskningsrapport fra Frischsenteret (Bratsberg, mfl., 2011) som gir en deskriptiv oversikt over utviklingen i bruk av uførepensjon.

I rapporten fra Frischsenteret fremgår det at det er en markant økning i bruk av uførepensjon blant samtlige grupper av innvandrerkvinner etter ti til femten års botid i Norge, og mønsteret er likt for tre kohorter av kvinner innvandret på 70-tallet (Pakistan og Tyrkia), 80-tallet (Vietnam, Sri Lanka, Chile og Iran) og 90-tallet (Bosnia, Somalia og Irak). Tidspunktet sammenfaller med tidspunktet for nedgang i sysselsetting (jmfør kapitlet om sysselsetting blant innvandrerkvinner i Norge). Etter 25 års botid er nær halvparten av kvinnene på uføretrygd. Claussen mfl. (2009) tar utgangspunkt i at forekomsten av uførepensjon er betydelig høyere blant menn og kvinner med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn sammenlignet med majoritetsbefolkningen, og spør hvorvidt denne forskjellen kan forklares av yrke, inntekt og helse. De benytter koblede data fra Helseundersøkelsen i Oslo og FD-trygd for årene 2000 og 2001, men forekomst av uførepensjon er målt til og med 2004. Utvalget består av personer som er 40, 45 og 59 til 60 år gamle. Data på uførepensjon, yrke og inntekt var hentet fra registrene, mens data på arbeidsforhold og helse kom fra spørreskjema. En styrke ved dette er at spørreskjemadata kan gi

en mye bedre måling av belastninger i nåværende jobb enn informasjon om yrker kan. Det er rimelig å anta at håndverksyrker er mer belastende enn akademiske yrker, men dette måles bedre og mer presist når respondentene selv oppgir hvilke arbeidsbelastninger de har. Både egenvurdert helse og psykisk helse ble målt ved hjelp av validerte skalaer. På grunn av et lavt antall innvandrere i datasettet skiller de mellom norske og innvandrere fra vestlige land og innvandrere fra Øst-Europa og utviklingsland (må anta at dette er Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika).

Resultatene viser at både menn og kvinner med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn har høyere sannsynlighet for å bli uførepensjonister, men forskjellen er ikke signifikant for kvinner. I utvalget sett under ett er det en høyere risiko for uførepensjon blant ikke-vestlige innvandrere, men den kan i helhet tilskrives forskjeller i yrkestilhørighet, arbeidsbetingelser og egenvurdert helse. Når disse forholdene inkluderes i analysen er det ingen statistisk signifikante forskjeller i sannsynlighet for å bli uførepensjonist mellom gruppene.

Galaasen (2012) undersøker innvandreres tilbøyelighet til å søke om uførepensjon, og ser dernest på sannsynligheten for at søknaden avslås. Galaasen skiller mellom to hovedforklaringer på hvorfor innvandrere eventuelt skal ha en høyere søketilbøyelighet enn majoritetsbefolkningen, utstøtningsmodellen og attraksjonsmodellen. Han viser til at disse forklaringene ofte blir satt opp mot hverandre teoretisk, men at det gjerne vil være en kombinasjon som ligger til grunn for den enkeltes beslutning om å søke uførepensjon. Uførepensjon, og dermed en arbeidsfri livsoppholdsinntekt, blir et attraktivt alternativ når man er på vei ut av arbeidslivet på grunn av dårlig helse.

Datamaterialet dekker perioden fra 1998 til 2004 og inkluderer alle bosatte i arbeidsfør alder som ikke allerede har søkt om uførepensjon. De deskriptive resultatene viser at ikke-vestlige innvandrere oftere søker om uførepensjon, og at nivået på søking er likt mellom menn og kvinner. I populasjonen for øvrig er det flere kvinner enn menn som søker om uførepensjon. De multivariate analysene viser at forskjellene øker ved kontroll for bosted og alder, men avtar etter kontroll for næringsgruppe og utdanningsnivå. Å kontrollere for antall barn, sosialhjelp og inntekt fører til at forskjellen avtar ytterligere og er ikke lengre signifikant for menn. Kvinner med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn har fremdeles høyere søketilbøyelighet enn kvinner med majoritetsbakgrunn. Det fremkommer av analysen at antall barn øker sannsynligheten for å søke

uførepensjon blant innvandrere, men reduserer sannsynligheten for å søke uførepensjon i majoritetsbefolkningen. Uvisst av hvilken grunn, men det kan hende at ulik helse blant de to befolkningsgruppene spiller inn. Når det gjelder avslag eller innvilgelse av uførepensjon viser analysene at ikke-vestlige innvandrere har en betydelig høyere avslagsprosent. 40 prosent av innvandrerkvinnene får avslag mot 12 prosent av majoritetskvinnene. Forskjellen er mindre blant menn. Forskjell i avslags-sannsynlighet reduseres ved kontroll for demografiske kjennetegn, bosted, utdanningsnivå, diagnosegruppe, arbeidsdeltakelse, mottak av sosialhjelp og botid. Det gjenstår likevel en signifikant forskjell mellom ikke-vestlige innvandrere og majoritetsbefolkningen, både blant menn og kvinner.

Resultatene gir støtte både til en utstøtningshypotese og en attraksjonshypotese når det gjelder ikke-vestlige innvandreres bruk av uførepensjon. At sammenhengen mellom innvandringsbakgrunn og søking svekkes ved kontroll for næring og utdanningsnivå tilsier at innvandrere er overrepresentert i yrker hvor belastningen er høy. En høy grad av søking blant ikke-vestlige innvandrere uten arbeid tyder heller på at uførepensjon er et alternativ til livsopphold gjennom arbeid, ifølge Galaasen. Denne antakelsen blir ytterligere styrket av at søkertilbøyeligheten også er større blant sosialhjelpsmottakere, en sammenheng som forskeren bare delvis tillegger uobserverte forskjeller i helse mellom gruppene. Galaasen (2012: 47, 50) konkluderer med at en vanskelig arbeidsmarkedssituasjon er en viktig årsak til at mange innvandrere søker uførepensjon. At enkelte søknader fra ikke-vestlige innvandrere er økonomisk motivert kan bidra til å forklare at de oftere får avslag skriver han. Høyere avslagsrater blant søkere som ikke er i arbeid harmonerer med resultatene fra Kalstø og kolleger (2011) som viser at innvandrere har lavere overgangsrater fra langtidsledighet til uførepensjon enn majoriteten.

## Sosialhjelpsmottak

Økonomisk sosialhjelp er en midlertidig ytelse som utbetales i påvente av at personen blir selvforsørget, den skal dermed ha en aktiverende funksjon. Alle som er lovlig bosatt kan heve sosialhjelp, forutsatt at de ikke har noen andre inntektsmuligheter. Det er kjent at bruk av trygd og/eller sosialhjelp varierer ganske mye mellom kvinner avhengig av innvandringstidspunkt og landbakgrunn (Bratsberg mfl. 2011). Det høyeste forbruket gjenfinnes blant kvinner fra Tyrkia og Somalia, både blant de som kom på 70-tallet, 80-tallet og 90-tallet. Det er også ulik utvikling i forbruk

blant landegruppene avhengig av botid. Det er en tendens til økende forbruk i løpet av de første 15 årene i landet blant kvinner fra Pakistan, Tyrkia, Vietnam og Irak, mens forbruket viser en avtagende tendens blant kvinner fra Sri Lanka, Chile, Bosnia og Somalia. Beløpene som utbetales ligger stort sett på nivå med beløpene som utbetales til de norske sammenligningsgruppene, men kvinner fra Tyrkia og Somalia mottar høyere beløp enn referansealternativene (Bratsberg mfl., 2011). Tønseth (2014) viser at enslige mødre er blitt mer avhengige av sosialhjelp sammenlignet med andre grupper i perioden fra 1998 til 2012 og at det er innvandrerkvinner med afrikansk og asiatisk opprinnelse, særlig fra land som avgir flyktninger, som i hovedsak driver denne utviklingen. Vanskeligheter med å kombinere omsorg for barn og arbeidsdeltakelse trekkes frem som en mulig forklaring, i kombinasjon med at innstramming i overgangsstønader kan øke behovet for sosialhjelp. Oppbygging av kvalifiseringsprogram og introduksjonsordning har i liten grad klart å avhjelpe denne gruppen. Friberg mfl. (2013) fant i liten grad støtte for at langtidsledige EØS-borgere gikk over på andre trygdeytelser, men viser til at overgang til sosialhjelp nok heller er et reelt alternativ for mange dersom de ikke klarer å få nytt arbeid. De har ingen tall som beskriver overgang fra dagpenger og tiltakspenger til sosialhjelp, men viser til at Nav-ansatte i intervju beskriver dette som en present problemstilling.

En svensk studie har undersøkt om den høyere bruken av velferdsytelser (sosialhjelp og en kombinasjon av sosialhjelp og arbeidsledighetspenger) blant innvandrere skyldes at de har høyere sannsynlighet for å begynne på ytelse, lavere avgang eller en kombinasjon av disse (Hansen & Lofstrom, 2011). Studien er basert på registerdata fra perioden 1991 til 2001. Resultatene viser at innvandrere som har mottatt sosialhjelp ett år, har høyere sannsynlighet for også å være mottakere neste år, og sammenhengen er sterkere for flyktninger enn andre innvandrere, men ikke blant kvinner. Gitt at de *ikke* har mottatt sosialhjelp ett år, har innvandrere og flyktninger likevel høyere sannsynlighet for å motta hjelp neste år. Ved å bruke substitusjonsteknikker, hvor innvandreres tilgang og avgang fra velferdsytelser erstattes med verdiene til den svenske referansegruppen, viser analysen at ulik sannsynlighet for å begynne å motta velferdsytelser forklarer mer av den høyere forekomsten av bruk av ytelse blant innvandrere i Sverige, enn ulik avgang gjør. Den høyere tilgangen til ytelse blant innvandlerne kan ikke forklares av forskjeller på observerbare kjennetegn.

## Oppsummering

- Innvandrerkvinner har i utgangspunktet et høyere nivå på sykefraværet, men gitt at vi sammenligner kvinner i samme yrke og med lik egenvurdert helse, så har innvandrerkvinnene lavest sykefravær.
- Det er høyere arbeidsledighet blant kvinner med innvandringsbakgrunn sammenlignet med majoritetskvinner, men det ser ut til at flertallet av dagpengemottakerne er i arbeid ett år etter.
- Det er små forskjeller i uførepensjonering blant kvinner med innvandrings- og

majoritetsbakgrunn. Imidlertid har innvandrerkvinner fra ikke-vestlige land høyere tilbøyelighet for å søke uførepensjon og de har også høyere sannsynlighet for å få avslag. Det kan være at deres marginale arbeidsmarkedssituasjon gjør at uførepensjon fremstår som et alternativ til arbeid.

- Det er et høyere forbruk av sosialhjelp blant noen grupper av innvandrerkvinner, sammenlignet med majoritetskvinner. En vanskelig familiesituasjon, for eksempel knyttet til aleneforeldreskap, har bidratt til at bruken av sosialhjelp øker blant innvandrerkvinner.



# Effekten av arbeidsrettede tiltak

Innsatsen for å bedre innvandreres posisjon og tilknytning til arbeidsmarkedet skjer delvis gjennom spesifikke målrettede tiltak for innvandrere, slik som introduksjonsordningen. Flertallet av innvandrere som har behov for tiltak får likevel disse tjenestene gjennom det ordinære tilbudet i de nordiske landene. I tillegg initierer virksomheter, kommuner og private aktører alternative tiltak for å lette inngangen til arbeidsmarkedet. Det er en rekke studier som har analysert effekten av å delta på arbeidsmarkedstiltak på senere sysselsetting, men det er få studier som har sett på effekten av å delta på ulike arbeidsmarkedstiltak for innvandrere, og særlig kvinner med innvandringsbakgrunn. Vi skal gå gjennom forskningen på effekten av å delta i både målrettede, ordinære og alternative arbeidsmarkedstiltak i dette kapittelet. Hvordan treffer tiltakene kvinner med innvandringsbakgrunn, og hva er det i så fall som virker eller ikke virker når det gjelder å bedre denne gruppens tilknytning til arbeidsmarkedet?

## Ordinære arbeidsmarkedstiltak

Nav har et bredt spekter av arbeidsrettede tiltak for å hjelpe folk inn i jobb. Arbeidsrettede tiltak har ulike formål og ulikt innhold. I tillegg til at deltageren skal gå over i jobb, kan andre mål være å kvalifisere deltageren, gi henne arbeids erfaring, eller avklare hennes arbeidsevne. Formidlingen til tiltak skjer på bakgrunn av en kartlegging av brukerens ønsker, kompetanse og mulighetene i det lokale arbeidsmarkedet. Selv om tall fra SSB viser at det er en nedgang i andelen innvandrere på arbeidsmarkedstiltak, utgjør innvandrere en stor del av Navs brukere. Innvandrere er prioriterte til arbeidsmarkedstiltak, og analyser viser at unge under 25 år med innvandringsbakgrunn i økende grad er representert i tiltak (Furuberg & Myklebø, 2012). Unge voksne med innvandringsbakgrunn, fra 16 til 30 år, er overrepresentert blant mottakere av tiltakspenger og andelen med innvandringsbakgrunn på tiltak er økende fra 19 prosent i 2003 til 32 prosent i 2012 (Drange, Frøyland, & Mamelund, 2015). De mest brukte tiltakene for ikke-vestlige innvandrere var per 2006 praksisplass, opplæring og lønnstilskudd til arbeidsgivere som sysselsetter innvandrere, og kvinner fra Asia og Afrika deltok i særlig grad (Kvinge & Djuve, 2006).

## Likeverdige tjenester og overgangen til arbeid

På tross av at innvandrere er en prioritert gruppe til arbeidsmarkedstiltak, viser tall fra Nav at andelen av tidligere brukere som oppgir arbeid som hovedaktivitet er noe lavere blant innvandrere. Og at kvinnelige brukere født utenfor Norge i noe større grad enn kvinner med majoritetsbakgrunn oppgir det å være hjemmeværende og/eller ha omsorg for barn som hovedaktivitet. Når alt annet er likt, er sannsynligheten for å være hjemme med barn nærmere 80 prosent høyere for innvandrere enn for majoriteten (Myklebø, 2011). Grambo og Myklebø (2010) har undersøkt hvorvidt tidligere Nav-brukere har hatt overgang til arbeid. Datagrunnlaget stammer fra en brukerundersøkelse gjennomført i 2010, blant mottakere av midlertidige tjenester hos Nav som arbeidssøkere, tiltaksdeltakere, personer med nedsatt arbeidsevne, personer på overgangsstønning, rehabiliteringspenger og midlertidig uførepensjon. På undersøkelses-tidspunktet er det et halvt til halvannet år siden brukerne hadde avgang fra Nav. Analysen viser at det blant tidligere arbeidsledige er større sannsynlighet for at innvandrere fra europeiske land har hatt overgang til jobb, mens brukere fra Asia og Afrika har gått til kvalifisering, og en femtedel av disse mottar fremdeles ytelse fra Nav. Overgangen fra helse relaterte ytelse til arbeid er lavere blant innvandrere enn for norske brukere, og den er lavest blant innvandrere fra asiatiske og afrikanske land. Innvandrere har høyere sannsynlighet for å ha overgang til opplæring eller kvalifiseringstiltak, og igjen tilsier utbetaling av ytelse at disse er på tiltak i regi Nav. Blant de som har overgang til arbeid fra arbeidsledighet og helse relaterte ytelse er det færre innvandrere som kommer i fast jobb og det er færre som kommer i full jobb, og andelen er lavest for innvandrere fra Afrika spesielt, men også innvandrere med bakgrunn fra asiatiske land har høyere sannsynlighet for å få deltidsstilling. Det er også slik at innvandrere har lavere sannsynlighet for å få en relevant jobb og en jobb de er fornøyd med, men forskjeller i fornøydhet skyldes at innvandrere sjeldnere får fast heltidsjobb. Analysene er ikke presentert separat for kjønn og refererer dermed til et gjennomsnitt av menn og kvinner.

Når færre innvandrere går over til arbeid etter tiltak, kan dette blant annet handle om hvilke tiltak og tjenester Nav tilbyr. En studie av likeverdige tjenester i Nav, viser hvordan

brukere med ikke-vestlig bakgrunn har adgang til et smalere tjenestetilbud og får dårligere kvalitet på kurs, praksisplasser og oppfølging, enn brukere med etnisk majoritetsbakgrunn (Djuve & Tronstad, 2011). Gjennom survey-intervjuer med Nav ansatte finner Djuve og Tronstad (2011) at 70 prosent av de ansatte synes det er vanskelig å finne arbeidsmarkeds-kurs (AMO kurs<sup>3</sup>) som matcher brukere med ikke-vestlig bakgrunn og svake norsk-ferdigheter. 51 prosent av de ansatte mener det er vanskelig å finne passende kurs til denne gruppen generelt. Studien viser også at det er en klar kjønnsdimensjon. Bare 34 prosent av de Nav ansatte var enige i påstanden om at kvinner med ikke-vestlig bakgrunn får minst like gode tiltak fra Nav som menn med ikke-vestlig bakgrunn. Forfatterne konkluderer med at Nav har betydelige utfordringer når det gjelder å utforme et likeverdig tjenestetilbud. En annen studie (Grødem & Aspøy, 2013) som ser på prosedyrer og praksiser for kursutvalg og matching av brukere til kurs i Nav, konkluderer også med at Nav har et forbedringspotensial når det gjelder arbeidet med AMO-kurs for minoritetspråklige.

Studier har også dokumentert at kravet om at brukerne skal beherske norsk språk for å kunne nyttiggjøre seg av kvalifiserings- og opplærings-tilbudene som tilbys, kan være en barriere for deltakelse. Friberg mfl. (2013) viser at dette særlig slår uheldig ut for østeuropeiske arbeidsinnvandrere som i liten grad har hatt behov for, eller mulighet til å lære seg norsk i sitt første arbeid i landet. For å imøtekomme behovet har særskilte tiltak for polskspråklige blitt utviklet. Andelen EU-borgere på arbeidsmarkedstiltak har økt fra tilnærmet null deltakere i 2007 til rundt tusen deltakere ved årsskiftet 2013. Den prosentvise økningen i tiltaksdeltakelse har vært sterkere blant kvinner enn blant menn, og det er særlig blant kvinner med kort botid (under syv år) at deltakelsen er høyest. Etableringen av tiltaket hadde en effekt på polakkenes tiltaksdeltakelse, som etter 2010 har økt til nivå med befolkningen ellers. Det er likevel grunn til å tro at tiltaksbehovet blant østeuropeiske arbeidsinnvandrere ikke er tilstrekkelig dekket (Friberg mfl. 2013). Selv om innvandrere er prioriterte kursdeltakere er det usikkert om dette også gjelder EØS-borgere, da Nav-ansatte selv vurderer at regelverket rundt denne gruppen er uklart, ifølge Friberg mfl. (2013). I praksis var det likevel slik at dagpenger ble brukt som grunnlag for å tilby plass, og at deltakere ble prioritert på bakgrunn av varighet på dagpengemottaket eller vurdert utbytte av

kurs. En konsekvens kan dermed være at tilbudet til EØS-innvandrere varierer fra saksbehandler til saksbehandler, da dette blir en skjønnsbasert avgjørelse. Friberg mfl. (2013) skriver at det tiltaket som flest østeuropeiske arbeidsinnvandrere ønsker seg, er det tilbudet som Nav ikke kan gi, nemlig språkkurs. Det var også tilfeller hvor de økonomiske ytelsene, individstønning/tiltaks penger, som utbetales under deltakelse for personer som ikke har rett på dagpenger, var hovedmotivasjonen for å delta. I følge rapporten ble denne tendensen omtalt som "kurs shopping" av Nav-ansatte, men det er usikkert om det er noen systematisk trend.

Studiene over viser hvordan innhold og kvaliteten på tiltakene kan skape barrierer i overgangen til arbeid for innvandrere. Betyr dette at innvandrere får mindre utbytte av ordinære arbeidsmarkedskurs?

### **Mottar i mindre grad arbeidsrettede tiltak**

Det eksisterer en norsk studie som ser på effekten av ordinære arbeidsmarkedskurs for vår gruppe. Hardoy og Zhang (2010, 2013) undersøker hvilken effekt deltakelse på ordinære arbeidsmarkedskurs har på sysselsetting. De kontrollerer for både observerbar og uobserverbar heterogenitet, og finner i likhet med tidligere studier at overgangen til arbeid er lavere mens tiltakene pågår (innlåsnings-effekt). Dette handler om at man i mindre grad søker jobb når man er på tiltak. Gjennom en analyse som får frem dynamikken i tiltakseffekten og ikke bare de samlede effektene av et tiltak, viser de hvordan effekten likevel kan være positiv etter at tiltak er slutt. Det oppstår en betydelig positiv effekt av arbeidsmarkedskurs (AMO-kurs) og lønnstilskudd<sup>4</sup> rett etter tiltak. Analysene viser også positive resultater av tiltakskjeding, altså en rekke av tiltak der AMO-kurs inngikk som ett av flere trinn. Den positive effekten av lønnstilskudd og AMO-kurs på overgang til jobb er omtrent den samme for menn og kvinner. Opplæring drar effekten opp for kvinner, mens for menn har også lønnstilskudd en positiv effekt. Denne positive effekten avtar likevel raskt i månedene etter tiltaksavslutning. Hardoy og Zhang viser videre hvordan observerte individkjennetegn påvirker overgangen fra tiltak til ulike tilstander. For eksempel illustrerer de at det ikke er noen kjønnsforskjeller når det gjelder jobb-sannsynlighet for innvandrere, men at både

<sup>3</sup> AMO-kurs er korte, yrkesrettede kurs som arrangeres i regi av NAV. Kursene inneholder en kombinasjon av praktisk og teoretisk opplæring, og kan inneholde arbeidspraksis i en ordinær virksomhet.

<sup>4</sup> NAV kan gi et lønnstilskudd uten tidsavgrensning til arbeidsgivere som ansetter eller beholder en person som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne. Arbeidsgiver får tilskudd til lønnen fra NAV som kompensasjon for lavere produktivitet.

mannlige innvandrere og mannlige med majoritetsbakgrunn har høyere sannsynlighet for å ta utdanning sammenliknet med kvinner. Kvinner (både innvandrere og majoriteten) har på den annen side høyere tilbøyelighet til å gå over til trygd sammenliknet med menn. Forfatterne konkluderer med at innvandreres kompetanseunderskudd og utfordringer på arbeidsmarkedet, reduseres gjennom deltakelse på arbeidsmarkedstiltak. Studien gir altså ingen holdepunkter for å mene at effekten av tiltak er svakere for innvandrere enn for den etniske majoriteten. Det generelle bildet er at arbeidsmarkedstiltak som fungerer best for befolkningen generelt, også fungerer best for innvandrere. Dette funnet gjenspeiles også i de andre nordiske landene. Det er arbeidsrettede tiltak og subsidierte ansettelser som har størst effekt (Clausen, Heinesen, Hummelgaard, Husted, & Rosholm, 2009; SOU, 2012:69).

En studie av kvalifiseringsprogrammet<sup>5</sup> til Nav viser at tiltaket fungerer like bra (eller dårlig) for både innvandrere og majoriteten (Lima & Naper, 2013). Hovedmålet med kvalifiseringsprogrammet er at deltagerne skal gå over i arbeid. Et kjennetegn ved kvalifiseringsprogrammet er at ulike typer kvalifiserende kurs blir kombinert med praksisplass i ordinært arbeidsliv. Samtidig er målgruppen personer med vesentlig nedsatt arbeids- og inntektsevne – altså Navs brukere som står lengst unna arbeid. I 2011 var halvparten av deltakerne i kvalifiseringsprogrammet født i et annet land enn Norge. De fleste er innvandret fra Somalia, og mange av deltagerne har tidligere deltatt i introduksjonsprogrammet. Studien ser på om de som deltok i programmet gikk over i jobb eller gikk over til å motta arbeidsavklaringspenger (AAP) etterpå. Dette er ikke en effekt-evaluering, men en individbasert registerdata-studie der deltakerne følges over tid (både de som fullførte eller avsluttet, og de som avbrøt programmet underveis). Studien viser at det er deltakerne som ikke er født i Norge som hyppigst går over i arbeid sammenliknet med majoriteten. Dette gjelder både for menn og kvinner med innvandringsbakgrunn. Men også blant de utenlandskfødte er det et mindretall som kommer seg i jobb, og over tid svekkes tilknytningen til arbeidslivet for alle gruppene.

Selv om ordningene som viser seg å være effektive for majoriteten også er det for innvandrere, er det en del studier som tyder på at kvinner i mindre grad mottar tilbudene som virker. Den svenske Riksrevisionen (2013) har gjort en statistisk analyse av effekten av

arbeidstiltak med lønnstilskudd. Her skiller de mellom innstegsjobb der staten finansierer 80 prosent av lønnskostnadene og nystartsjobb der staten finansierer opp mot 46 prosent av lønnskostnadene. Innstegsjobb tilbys nyankomne som studerer svensk for innvandrere (Sfi). Mens Nystartsjobb ble innført for å øke sysselsettingen blant innvandrere som hadde vært arbeidsløse i minst ett år. Analysen viser hvordan deltagere som har hatt nystartsjobb har økt sannsynlighet for overgang til arbeidsmarkedet. Deltagere som først har en innstegsjobb, og deretter går over til nystartsjobb har de beste resultatene. Riksrevisjonen konkluderer med at tiltakene bidrar til å forbedre nyankomnes deltagelse på arbeidsmarkedet. Samtidig viser studien klare kjønnsforskjeller. Kvinner er underrepresentert blant dem som får en innstegsjobb. Studien viser også at kvinner med innvandringsbakgrunn tilbys mindre omfattende og mindre relevante tiltak og innsats, sammenliknet med innvandrer menn. De får i mindre grad yrkesrettet opplæring og subsidiert sysselsetting, noe som er tiltak som i størst grad regnes som de mest effektive. Riksrevisjonen trekker frem ulike forklaringer. Med utgangspunkt i intervjuer med representanter fra arbeidsformidlingen vektlegger de trekk ved kvinnene. Her er det særlig kulturelle forklaringer, som holdninger og forventninger til kvinners yrkesdeltagelse og rolle i familien, som vektlegges. En annen forklaring er trekk ved arbeidsformidlingen. Aktørene på tiltakssiden har stor innflytelse over hvilke type arbeidsforberedende innsats som tilbys. På tross av formelle utvalgskriterier får skjønn en stor betydning. Når kvinner ikke tilbys yrkesrettede tiltak så handler ikke det bare om faktiske behov hos kvinnene, men også om arbeidsformidlernes kjønnsstereotype forestillinger om innvandrerkvinner. Kvinner kan tilskrives andre verdier og preferanser når det for eksempel gjelder barneomsorg, enn det menn gjør. En norsk studie bekrefter bildet av at kvinner får mindre utbytte av arbeidsmarkedstiltak. Gjennom en studie av de samlede effektene av tiltakene i Handlingsplan mot fattigdom, viser Rønsen og Skarðhamar (2009) at tiltakene ikke har noen effekt på innvandrere, og at det er vanskeligere for innvandrerkvinner enn innvandrer menn å få jobb etter tiltak. Forfatterne fortolker denne forskjellen som et resultat av at innvandrere i større grad enn andre marginaliserte grupper får opplæringskurs som skal forbedre deres språk eller sosiale og kulturelle kompetanse. Dette gir ikke raske resultater, men kan gi gode resultater i det lange løp. Også en svensk offentlig utredning (SOU, 2012:69) viser hvordan innvandrerkvinner får mindre utbytte av de ordinære arbeidsmarkedstiltakene. Kvinner registrerer seg senere som arbeidsløse i Arbetsförmedlingen enn menn, de begynner språkopplæring senere, og

<sup>5</sup> Innholdet i kvalifiseringsprogrammet skal være individuelt tilpasset, men det skal samtidig inneholde arbeidsrettede tiltak og arbeidssøking. Programmet kan inneholde andre tiltak som skal støtte opp under og forberede overgang til arbeid, slik som opplæring, motivasjonstrening og lignende.

deltar i mindre grad i arbeidsrettede tiltak enn menn med innvandringsbakgrunn. Disse skillene gjelder også for nyankomne innvandrere med introduksjonsprogram. Problemet er at både arbeidsrettede tiltak og det å komme i gang med tiltakene tidlig, øker sannsynligheten for å komme i arbeid.

Ifølge Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi, 2014) er hovedutfordringen med flertallet av dagens ordinære arbeidsmarkeds-tiltak, at de har for lav effekt målt ved direkte overgang til arbeid. De arbeidsrettede tiltakene i Nav er ikke tilpasset de som mangler grunnleggende ferdigheter og har svake norskkunnskaper. Her viser direktoratet til eksempler der innvandrere har deltatt i tiltak etter tiltak, uten å komme i arbeid. IMDi argumenterer for at det må legges til rette for mer tilpassede og helhetlige utdannings- og yrkesrettede løp for de som har liten utdanningsbakgrunn, svake norskerfardigheter og liten arbeidserfaring. Med utgangspunkt i tidligere forskning fra Norden identifiserer Bore og kollegaer (2013) hvilke suksessfaktorer som bør være på plass for at arbeidsrettede tiltak skal lede til bedre arbeidsmarkedsintegrasjon av innvandrere. Disse faktorene omfatter først og fremst selve organiseringen av tiltakene, og hvilke arbeidsmetoder de offentlige hjelperne benytter i arbeidet. God organisering og gode arbeidsmetoder innebærer blant annet innvandrerspesifikke tjenester, tett oppfølging av deltagere, ansatte som har kompetanse på næringsliv, kvalifiseringsløp som er skreddersydd, og et tett samarbeid mellom kommunale flyktningsesentre og statlige arbeidskontor. Dette leder oss over til neset avsnitt, nemlig de målrettede tiltakene som er rettet mot å kvalifisere og integrere innvandrere.

## Målrettede tiltak

### Introduksjonsprogram

Introduksjonsprogrammene i de nordiske landene skal både fungere som et arbeidsrettet kvalifiseringsprogram, og kvalifisere deltagerne til medborgerskap og deltagelse i samfunnet i bredere forstand. Aktuelle tiltak kan være språkopplæring, arbeidspraksis og utdanning. Introduksjonsprogrammet får stadig flere deltakere. I Norge deltok 10 841 personer i introduksjonsprogrammet i 2014 (IMDi, 2014). De fleste deltakere kommer fra Eritrea, Somalia, Irak og Afghanistan. Det er omtrent like mange kvinner og menn som deltar, og det er også mange barnefamilier blant deltagerne (Enes, 2014). I Norge ble introduksjonsprogrammet implementert som en obligatorisk ordning i 2004, og følger Lov om introduksjonsordning og

norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven). Deltakerne på introduksjonsprogram mottar en introduksjonsstønning, og har både rett og plikt til å delta i kvalifisering. Loven skal motvirke at flyktninger blir passive stønadsmottakere. Felles for introduksjonsordningene i Norden er at det legges et stort ansvar på individet. Deltagere får kun utbetalt stønader hvis de deltar i de ulike aktivitetene. Deltakere som uteblir fra sine avtalte programaktiviteter uten legitim grunn mister retten til stønad og deltakelse i ordningen (Djuve, 2014; Hernes & Tronstad, 2014).

### Mindre utbytte av program

Det publiseres årlig resultater fra introduksjonsprogrammet. Tallene for Norge viser at i 2013 var 62 prosent av dem som gikk ut av introduksjonsprogrammet ett år tidligere, kommet i arbeid eller utdanning (SSB, 2014). Demografiske variabler ved målgruppen, som landbakgrunn, kjønn, alder, utdanning, sivilstatus, antall barn og botid, påvirker sannsynligheten for overgangen til jobb og utdanning (Hernes & Tronstad, 2014). Ettersom de fleste i målgruppen deltar i introduksjonsordningen, er det vanskelig å si noe om hvordan det ville gått med deltakerne dersom de *ikke* hadde deltatt i programmet. En effekt-evaluering vil også ta utgangspunkt i de målene som er fastsatt for programmet. Et problem er at målene for introduksjonsordningen i de nordiske landene er politiske mål som endrer seg i takt med det politiske landskapet (Emerek & Jørgensen, 2014). For å bøte på dette siste problemet har Danmark og Norge utviklet benchmarkinganalyser som fungerer som et instrument som skal måle integrasjon og kontrollere effekten av innsatsen i den enkelte kommunen. Her måles kommunene på de samme indikatorene og sammenlignes med hverandre. Ved å gjøre en forløpsanalyse og kontrollere for relevante forskjeller mellom kommunene, er formålet å identifisere en "kommune-effekt" (Tronstad, 2015). En kvantitativ studie av norske kommuner finner store forskjeller i resultat mellom de ulike kommunene, og at forskjellene i liten grad kan forklares av deltakernes sammensetning eller det lokale arbeidsmarkedet (Lillegård & Seierstad, 2013). De «beste» kommunene har altså en tendens til å være best, og de «dårligste» kommunene har en tendens til å være dårligst, også når en korrejerer for variabler som går på flyktningsenes kjennetegn og kommunens forutsetninger.

Når det gjelder kvinner, får de mindre utbytte av introduksjonsprogram. Kvinner har lavere sannsynlighet for overgang til jobb eller utdanning etter avsluttet program i både

Norge, Sverige og Danmark (Arendt, Jakobsen, Kiil, & Kloppenborg, 2014; Hernes & Tronstad, 2014). De siste tallene fra Norge viser at halvparten av kvinnene og syv av ti menn enten er i arbeid, utdanning eller begge deler etter avsluttet program (Enes, 2014). Forskjellene i resultater mellom menn og kvinner er altså som tidligere år store. Forskjellene mellom kvinner og menn er desidert størst blant unge voksne mellom 25 til 39 år. Motsatt har langt flere kvinner enn menn annen eller ukjent status, hvorav mange altså er hjemme med barn. Tre av ti kvinner i alderen 20-24 år og fire av ti i alderen 45-50 år faller i denne kategorien. Kjønnsforskjellene er derimot små for dem som er registrert ledige eller på tiltak (Enes, 2014). Det er også store forskjeller i resultatoppgjør mellom ulike kommuner. For eksempel gjør innvandrerkvinner det bedre i Tromsø og Molde. Her gikk 70 prosent av kvinnene over i arbeid eller utdanning etter avsluttet program (Enes, 2014).

En forklaring på at kvinner får mindre utbytte av introduksjonsprogrammet enn menn, er at mange av deltakerne er i en periode av livet der de får barn eller er hjemmeværende med små barn. Forskjellene mellom kvinner og menn er som nevnt størst blant unge voksne (Arendt mfl., 2014; Enes, 2014; Henriksen, 2010a). Kvinner med barn i alderen 0 til 2 år er mindre tilbøyelige til å komme raskt i jobb. Denne sammenhengen finnes ikke for menn (Arendt mfl., 2014). Kvinner påvirkes altså mer av å få barn enn menn (Husted, Heinesen, & Andersen, 2009). Mange av kvinnene kommer også gjennom familiegjenforening, og når familier gjenforenes er det mange som får barn. Her er det imidlertid forskjell mellom ulike familietyper. Danske studier viser for eksempel at innvandrede kvinner som er gift eller samboere med danske menn har større sannsynlighet for å komme ut i arbeid eller utdanning etter program, sammenlignet med kvinner som gifter seg med en annen innvandrer (Arendt mfl., 2014; Bonke & Schultz-Nielsen, 2013).

En annen forklaring på den lave overgangen til arbeid er at kvinnene har lite eller ingen skolegang, og mangler erfaring med tidligere lønnsarbeid (Djuve, Kavli, & Hagelund, 2011). Det er særlig kvinner med lav eller ingen utdanning, og med et stort omsorgsansvar, som har lavt utbytte av introduksjonsprogrammet når det gjelder overgangen til utdanning og arbeid (Djuve, Kavli, & Hagelund, 2011).

En tredje forklaring som er blitt lansert i litteraturen er at kvinner ikke mottar det samme arbeidsrettede tilbudet som menn. Dette er problematisk da arbeidsrettede tiltak er blitt beskrevet som en viktig suksessfaktor i de nordiske landene (SOU, 2012:69). Enes (2014)

konkluderer for eksempel med at det er en klar sammenheng mellom deltagelse i tiltak som har en direkte tilknytning til en arbeidsgiver og graden av deltagelse i arbeidslivet året etter avsluttet program. Tidligere forskning har vist at kvinnelige deltagere i introduksjonsrettede tiltak i Norge (Kavli, Hagelund, & Bråthen, 2007). De deltar på tiltak som ikke er særlig yrkesrettet, som for eksempel håndarbeid. Djuve og kollegaer (2011) har sett på somaliske, afghanske og irakiske kvinner med store omsorgsoppgaver som deltar i programmet. Dette er grupper som har spesielt dårlige resultater i introduksjonsprogrammet. Gjennom kvalitative intervjuer med kvinnelige deltagere og aktører på tiltakssiden, og kvantitative analyser av programinnhold, gjennomstrømning og resultater, viser de at kvinnene i liten grad får oppfylt retten til tiltak som forbereder dem til tilknytning på arbeidslivet. Forfatterne trekker frem flere mulige forklaringer. Arbeidspraksis krever gjerne høye norskferdigheter, og knapphet på praksisplasser kan lede til at aktørene på tiltakssiden prioriterer deltagere de mener best vil nyttiggjøre seg av praksis. Her er det altså snakk om «creaming» der de som er best rustet til arbeidsmarkedet velges inn i tiltakene. Kvinnene nedprioriteres på grunn av graviditet, store omsorgsoppgaver, og lave norskferdigheter. Samtidig viser den kvantitative delen av studien at lav deltagelse i arbeidsrettede tiltak og språkpraksis er et mer landsspesifikt enn kjønns spesifikt mønster – menn fra de samme landgrupper deltar også i mindre grad i tiltakene. Ifølge en ny analyse av introduksjonsprogrammet er det også dokumentert kjønnsforskjeller i programinnholdet i Danmark og Sverige (Hernes & Tronstad, 2014). I Sverige får kvinner i mindre grad arbeidsrettede tilbud enn menn. Her var det bare halvparten så mange kvinner som menn som deltok i de arbeidsrettede tiltakene. Også i Danmark viser tidligere studier at kvinner er overrepresentert blant de som ikke har mottatt arbeidsrettede tiltak. De siste tallene fra Norge tyder imidlertid på at det er små forskjeller i tiltakene som tilbys kvinner og menn (Hernes & Tronstad, 2014).

### Andre målrettede tiltak

I tillegg til introduksjonsprogrammet eksisterer det også andre målrettede tiltak som skal kvalifisere og integrere nyankomne og innvandrere. I Norge er de mest relevante tiltakene i vår sammenheng Ny sjanse og Jobbsjansen. *Ny Sjanse* ble introdusert i 2005, og er et helårs- og fulltidskvalifiseringsprogram for innvandrere mellom 18 og 55 år, som er uten fast tilknytning til arbeidslivet. Typisk er at

deltageren har mottatt sosialhjelp over lengre tid eller blitt forsørget av andre. Fra 2009/2010 ble også hjemmевærende kvinner med innvandringsbakgrunn som ikke har mottatt sosialhjelp inkludert i målgruppen. Alle deltagere på Ny sjanse får kvalifiseringsstønad mens de deltar i programmet. *Jobbsjansen* er en ordning hvor formålet er å få flere innvandrerkvinner over i arbeid eller utdanning. Prioritert målgruppe er hjemmевærende kvinner som ikke fanges opp av andre ordninger. *Jobbsjansen* trådte i kraft sommeren 2013 og er en videreføring av Ny sjanse-ordningen. Ordningen er utarbeidet etter modell av introduksjonsordningen, der fokuset er på norskopplæring, og kvalifisering til utdanning og arbeid.

### **Tett oppfølging og arbeidsretting av tiltak gir resultater**

Gjennom å se på veksten i andelen sysselsatte fra før til etter deltakelse på tiltaket, konkluderer Ekeland (2012) med at Ny sjanse har hatt en umiddelbar – og potensielt varig økning i andelen i arbeid. Deltagerne går hovedsakelig inn i jobber i salg, service og omsorgsykker. Studien viser også at det er en økning i gruppen akademiske yrker. Forfatteren fremhever at det er et godt tegn at Ny sjanse klarer å få personer som har forutsetninger for yrker som krever utdanning på universitets- og høyskolenivå inn i slike yrker. Når det gjelder kjønnsforskjeller finner Ekeland (2012) ingen enkle sammenhenger mellom kjønn og effekten av tiltaket. Resultatene tyder imidlertid på at de som avsluttet Ny sjanse etter finanskrisen har vanskeligere for å få heltidsjobber. Dette skyldes nok delvis en sterkere satsing på kvinner under denne perioden. Kvinner arbeider generelt mer deltid enn menn, slik at disse forskjellene kan ha andre årsaker enn tiltaket. Samtidig øker andelen kvinner som jobber heltid markant etter Ny sjanse i forhold til tidligere høykonjunkturer fra ca. 5 prosent til ca. 20 prosent, vel og merke hvis en kommer ut i jobb før krisen.

Rød (2014) har følgeforsket på "Ny sjanse". I årene 2007 til 2011 fulgte hun en gruppe flyktninger bosatt i Midt-Norge gjennom tiltaksdeltakelsen, og har kartlagt deres erfaringer gjennom observasjon og intervju. Hennes forskning viser at "Ny sjanse" ikke innfridde på tiltaksdeltakernes forventninger til programmet. En av de ti personene hun fulgte fikk ordinær jobb, en fikk lærlingplass, to andre gikk over på trygd og de resterende ble værende på sosialhjelp. Flyktningene var erfarne tiltaksdeltakere, og var således skeptiske til hvorvidt programmet ville lede til arbeid. De var i utgangspunktet en marginal gruppe, de fleste hadde bodd ti til tjue år i Norge uten fast tilknytning til arbeid. Sosialarbeiderne peker på

at manglende formell utdanning og svake norskferdigheter vanskeliggjør arbeidsformidling. Gruppen er ikke representativ for deltakerne i "Ny sjanse" som helhet, men studien viser hvilke barrierer som kan oppstå i løpet av tiltaksdeltakelse. For kvinnene bidro familiedannelse og samlivsbrudd til vanskeligheter med å fullføre deltakelsen i programmet. Ifølge forskeren er det et kjent problem at kvinners kvalifiseringsløp blir mer fragmenterte enn menns, men "Ny sjanse" har vært bedre tilpasset kvinnes familiesituasjon enn tidligere tiltak.

Mentzoni (2014) evaluerte resultatene fra *Jobbsjansen* i 2013 med utgangspunkt i en surveyundersøkelse som gikk til prosjektmedarbeidere i *Jobbsjansen*. De ble bedt om fylle ut ett skjema for hver deltaker som var med i 2013, både de som avsluttet deltakelsen i løpet av året og de som fortsetter i *Jobbsjansen* 2014. Studien viser at av de 261 deltakere som avsluttet *Jobbsjansen* i 2013, var det 60 prosent som gikk over til lønnet arbeid eller utdanning. Måloppnåelsen er høyest blant ungdom og kvinner med overgangsstønad der nærmere to av tre gikk til arbeid eller utdanning. Av deltakerne som gikk over til arbeid, gikk de fleste ut i ordinær jobb. Samtidig gikk kun halvparten av deltakerne ut i heltidsstillinger. Deltakerne fikk jobb i ulike bransjer der varehandel/butikk er mest utbredt. Det er et interessant funn at det som kjennetegner gruppen som gikk ut i arbeid, er at de i større grad benyttet arbeidspraksis i en ordinær virksomhet enn deltakerne som ikke nådde målet om arbeid eller utdanning. Deltakerne som ikke nådde målet om arbeid eller utdanning, benyttet i større grad arbeidspraksis i skjermet virksomhet. Videre kjennetegnes gruppen som gikk ut i arbeid av at de har bedre helse, bedre norskkunnskaper og er noe yngre.

I Danmark er det særskilte tiltaket for innvandrerkvinner, «Forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder», blitt evaluert av Frederiksen og kollegaer (2010). Programmets formål er å øke den arbeidsrettede innsatsen og utvikle nye metoder for å få denne gruppen i arbeid. Gjennom spørreundersøkelser til deltagerne og casestudier av 14 utvalgte prosjekter, viser studien klare resultater for overgangen til arbeid og utdanning. Et interessant funn er at studien viser at prosjekter som hadde god måloppnåelse inkluderte mentorordninger og nettverksprosjekter. Dette ga deltagerne et tilbud som var mer arbeidsrettet, enn prosjekter som ikke hadde tilsvarende ordninger. Forskerne anbefaler bruk av bedriftsmentorer, men også eksterne mentorer som prosjektmedarbeidere og jobbkonsulenter. Nettverksdannelse mellom

deltager og virksomheter fungerte best for ressurssterke kvinner, men forskerne anbefaler også at nettverksbygging brukes for mindre ressurssterke kvinner, men da i en annen og mer fast ramme hvor prosjektleder har et større ansvar for koordinering og motivering. Studien fremhever også betydningen av praksisplasser som viktig.

Ingen av disse studiene er effektevalueringer, men de viser likevel hvordan yrkesdeltagelsen etter deltagelse i tiltaket øker for deltagerne, noe som kan tyde på at programmene har en positiv effekt. Som introduksjonsprogrammet inneholder også de målrettede tiltakene en del av faktorene som er identifisert som viktige suksesskriterier (Bore mfl., 2013). Det kan være at effekten vil være bedre og vare lenger enn de ordinære arbeidsmarkedstiltakene. Ifølge Bore og kollegaer (2013) knytter det seg imidlertid usikkerhet til forutsetningene – for eksempel hvor lenge deltagere som kommer i arbeid vil fortsette å være yrkesaktive. Som vi har sett tidligere, har studier av de ordinære arbeidsmarkedstiltakene illustrert hvordan effekten av tiltak kan avta etter kursavslutning (Hardoy & Zhang, 2010).

Det finnes imidlertid noen svenske studier som gjennom eksperimenter og å kontrollere for både observerbar og uobserverbar heterogenitet, illustrerer hvordan tett oppfølging, arbeidsretting av tiltak og nettverksbygging har en positiv effekt. I Sverige er tiltaket "Arbetsplatsintroduktion for vissa invandrare" (SIN) blitt evaluert. Tiltaket skal fungere som en sysselsettingsstøtte til innvandrere eller flyktninger som er i risiko for å bli langtidsledige. Det går ut på å gi tett og kvalifisert oppfølging slik at deltakerne får jobb og klarer å bli i et jobbforhold. Åslund og Johansson (2011) konkluderer med at SIN har positiv effekt. De viser videre at ordningen har større effekt for kvinner med erfaring enn for menn med erfaring. Etter deltagelse i ordningen øker kvinners sannsynlighet for å være i jobb.

En annen svensk studie har også vist hvordan tett oppfølging har positiv effekt. Et eget forsøk for nyankomne innvandrere, försöksverksamheten för vissa nyanlända invandrare (FNI), ble igangsatt i Sverige i 2006. Målet er å få nyankomne innvandrere raskt i arbeid. Målgruppen for ordningen er den samme som i introduksjonsordningen. Joona og Nekby (2009) evaluerte FNI tiltaket gjennom å sammenligne et utvalg av nyankomne innvandrere som deltok i forsøksvirksomheten med en kontrollgruppe som deltok i det ordinære introduksjonsprogrammet. Forskjellen mellom deltagerne og kontrollgruppen er at deltagerne i forsøket har en personlig coach som har ansvar for få personer, og at svenskundervisningen skjer

parallelt med deltagelse i arbeidsformidlingens aktiviteter. Studien tar for seg de effektene av FNI. Resultatene i undersøkelsen viser hvordan deltagerne i FNI gir en positiv effekt på sannsynligheten for å være i jobb, og 4,1 – 5,0 prosentpoeng større sannsynlighet enn de som deltok på introduksjonsprogram. Studien viser også at FNI tiltaket har en positiv effekt for sannsynligheten til å begynne på en yrkesrettet utdanning. For innvandrerkvinner er resultatene nedslående, da tiltaket ikke har noen effekt for kvinners overgang til arbeid. Derimot er det en signifikant programeffekt av FNI på sannsynligheten av å delta i yrkesrettet utdanning for både menn og kvinner, men effekten er dobbelt så stor for menn. Forfatterne konkluderer med at måten arbeidsformidlere møter nyankomne på, hvilke muligheter som tilbys og hvordan disse matcher deltagerens behov og de tiltak som settes inn, er av avgjørende betydning for å få et godt resultat.

En tredje svensk studie (Joona & Nekby, 2012) ser også på betydningen av tett oppfølging. Gjennom en eksperimentell studie basert på et randomisert utvalg tester Joona og Nekby (2012) om oppfølging og coaching av flyktninger fører til raskere overgang til arbeid. Deltagerne i tiltaket som evalueres (Public Employment Service, PES) hadde i større grad tilgang til aktive arbeidsmarkedstiltak som arbeidserfaringsprogrammer, jobbsøkingaktiviteter, godkjenning av kompetanseordninger, og arbeidsmarkedspraksis, enn det kontrollgruppen hadde. I tillegg fikk de saksbehandlerne som ga særskilt tett oppfølging, coaching, og som hadde ansvar for færre saker sammenlignet med normal saksbehandlingsmengde. Denne studien viser også at tiltakene har god effekt på menns yrkesdeltagelse, men ikke på kvinners. Forfatterne tror at kjønnsforskjellen blant annet kan skyldes at kvinnene hadde noe færre møter med sin coach og saksbehandler enn det mennene hadde, og at kvinnene i mindre grad deltok på de aktive arbeidsrettede tiltakene enn det mennene gjorde.

## Alternative tiltak

De mest brukte tiltakene for etnisk likestilling i norske virksomheter er norskkurs og informasjon rettet mot innvandrere. Samtidig arbeider bare en av fire virksomheter planmessig for mangfold og etnisk likestilling (Tronstad, 2010b). Et mindretall har ambisjoner og konkrete planer og tiltak. Vi skal ikke se på de generelle mangfoldstiltakene i bedrifter her, men konsentrere oss om tiltak som er rettet spesifikt mot innvandrerkvinner. Dette er først og fremst *talent-* og *mentorprogrammer* som er

initiert av kommuner, private aktører og arbeidsgivere. Mentorskap og talentprogrammer er ett verktøy for å fremme kvinner med innvandringsbakgrunn sin tilknytning til arbeidslivet. Tradisjonelt har slike ordninger vært rettet mot personer som allerede er i jobb, men ønsker mobilitet. I senere tid der det har vært et sterkt politisk ønske om å få innvandrere inn i jobb, har også ordningene blitt benyttet til å skape uformelle nettverk for å åpne døren til arbeidsmarkedet. Til tross for at det er en mye brukt ordning er det lite forskning på effekten av slike programmer, også internasjonalt. Det vil si at det foreligger begrenset kunnskap om hvorvidt mentorordninger fører til at deltakerne får jobb, høyere lønn, lederstillinger eller stillingsopprykk. Felles for den nordiske litteraturen om de alternative tiltakene er at det er kvalitative evalueringer der stakeholdere og personer med eierskap til programmene ofte inngår som sentrale datakilder. Dette innebærer at noen av studiene har noen utfordringer når det gjelder nøytralitet. Vi har likevel valgt å inkludere denne litteraturen da de alternative tiltakene er en viktig del av arbeidet med å øke sysselsettingen blant minoritetskvinner.

### Yrkesspesifikke nettverk

Mentornettverket "Velkommen inn" skal bidra til at innvandrerkvinner ressurser og kompetanse i større grad tas i bruk på det norske arbeidsmarkedet, gjennom å etablere individuelle relasjoner mellom deltager og mentor. Målgruppen er innvandrerkvinner som har arbeids- og bosettingstillatelse, et visst norsknivå (helst bestått norskprøve 2), og er interessert i å komme ut i arbeidslivet. Østlandsforskning (Mathisen & Lauritzen, 2011) evaluerte ordningen gjennom individuelle intervjuer med mentorer, parvise intervjuer av mentorpar og observasjon av møter mellom mentor, deltager og prosjektledere. Forskerne har ikke et datamateriale som gjør det mulig å konkludere om ordningen har bidratt til å få deltagerne inn i arbeid. For det første er det få intervjuer med deltagere, noe som gjør det vanskelig å si noe om ordningen påvirker deltagernes aspirasjoner, motivasjon og ressurser. For det andre bygger rapporten på mangelfull statistikk om deltagernes status før og etter deltagelse. Selv om evalueringen ikke kan svare på om mentorordningen har bidratt til å styrke kvinnene i arbeidsmarkedet, identifiserer den flere suksessfaktorer for mentorordninger for denne gruppen. Blant annet at målet med ordningen og mentorens rolle bør tydeliggjøres, gjennom at deltageren matches med en mentor som har lik faglig og yrkesmessig bakgrunn, og at mål og forventninger i mentorprogrammet

kommuniseres overfor deltager og mentor fra første stund.

Det nordiske mentorprogrammet "*Mangfoldskompetanse i bedriftene gir økt konkurransevne*", er et interregionalt samarbeid mellom Sverige og Norge. Mentorprogrammet er et ettårig program som har som mål å legge til rette for at innvandrede arbeidssøkere og langtidsledige får et arbeid der de fullt ut kan unytte sin kompetanse. Deltagerne får blant annet en mentor, regelmessig jobbcoaching, kunnskap om arbeidsmarkedet, og mulighet til praksisplass hvis de trenger erfaring. Målgruppen i de to landene er ulike. I Norge er programmet for arbeidssøkende innvandrede kvinner med akademisk utdanning. Mens i Sverige er målgruppen alle arbeidssøkere som av ulike årsaker har vært uten arbeid i mer enn 6 mnd. Judberg og Martinsen (2011) har gjort en følgeevaluering av ordningen. Med utgangspunkt i deltagende observasjon, intervjuer og gruppeintervjuer med deltagere og mentorer, og statistikk over deltagernes arbeidsmarkedssituasjon, konkluderer de med at ordningen har hatt positive effekter. Evalueringen viser til at de aller fleste (67 av 82) prosjektdeltakerne i løpet av det året de er involvert i programmet, kommer i et arbeid som er i tråd med egne ambisjoner og utdannelsesbakgrunn eller begynner på en utdanning som vil føre dem dit. Som tidligere evalueringer av mentorordninger, understreker også denne rapporten betydningen av å matche deltageren med yrkesspesifikke mentorer og deres yrkesspesifikke nettverk for å lykkes med å få deltagerne i arbeid. Videre vektlegger de betydningen av å gi deltagerne eksplisitt og implisitt kunnskap om det aktuelle arbeidsmarkedet, og individuelt tilpassede råd og tiltak.

I Malmø har tiltaket "Trapphuset" i Rosengård blitt evaluert av Friis (2010). Dette er et tiltak for arbeidsløse innvandrerkvinner med lave svenskferdigheter, lav utdanning og lite arbeidserfaring. Formålet med ordningen er å fremme deltagernes muligheter på arbeidsmarkedet gjennom kursing og praksis. Ordningen tilbyr interne praksisplasser og noen eksterne. Med utgangspunkt i intervjuer med deltagere og prosjektaktører og observasjon av et utvalg møter dem i mellom, konkluderer studien med at tiltaket har bidratt til å øke kvinnenes kompetanse om arbeidsmarkedet gjennom et individuelt tilpasset program, arbeidserfaring fra praksiser, daglig oppfølging av ansatte, og pedagoger som tilpasset undervisningen til deltagernes forutsetninger. Samtidig viser studien at bare en fjerdedel har gått videre inn i studier eller jobb etter fullført kurs.



Det eksisterer også mangfoldstiltak som retter seg mot innvandrere med høy utdanning. Et av disse er NHOs satsning på programmet «Global Future» i Norge. Målet med programmet er at deltagerne skal få sentrale stillinger og styreverv. SINTEF har evaluert programmet (Håpnes & Buvik, 2012). Med utgangspunkt i individuelle og fokusgruppeintervjuer med prosjektledere, mentorer og deltagere, og en spørreskjemaundersøkelse i 13 regioner, konkluderer SINTEF med at satsningen er vellykket. To tredjedeler av deltagerne har hatt en karrierebevegelse, det vil si fått jobb, styreverv eller lederstilling/oppgaver. Evalueringen ser ikke på variasjon og likheter mellom menn og kvinner, og gir dermed ikke kunnskap om ordningen treffer disse gruppene ulikt. Andre studier av Global Future programmet, viser hvordan deltagerne, både kvinner og menn, har hatt positive effekter av å opparbeide seg innsikt i ulike arbeids- og organisasjonskulturer, relevant lokal kunnskap, og innpass i ulike typer nettverk. (Fossland, 2013; Fossland & Aure, 2011).

## Oppsummering

- Arbeidsmarkedstiltak som fungerer best for befolkningen generelt (arbeidspraksis og subsidierte ansettelser), fungerer også best for innvandrere. Innvandrere, og spesielt kvinner, mottar i mindre grad slike tilbud.
- At tiltaksdeltakelse forutsetter at deltakerne behersker norsk språk er en barriere for deltakelse, spesielt blant kvinner fra europeiske land, som ikke har noe norskopplæringstilbud.
- Kvinner får mindre utbytte av de målrettede tiltakene for innvandrere. Dette handler blant annet om omsorg for barn, lav utdanning og at de mottar mindre arbeidsrettede kurs enn menn.
- Alternative tiltak fremstilles som et verktøy for å styrke kvinners posisjon gjennom å gi dem yrkesspesifikke nettverk og kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet.

# Avslutning

Kvinner med innvandringsbakgrunn har forskjellige forutsetninger som påvirker i hvilken grad de søker arbeid og deltar i arbeidsrettede tiltak. Her kan det være snakk om individuelle faktorer, som utdanning, språkkunnskaper og familiesituasjon, men også verdier og holdninger til å kombinere arbeid med familie-liv. I tillegg er det en rekke eksterne faktorer som kan virke inn på kvinnens sysselsetting. For eksempel utformingen av ulike stønader, relevansen av de arbeidsrettede tiltakene som tilbys, grad av samarbeid mellom ulike instanser på tiltakssiden, eller kulturelle forestillinger om innvandrerkvinner behov og kompetanse hos tiltaksformidlere. I rapporten har vi sett at alle disse faktorene er i spill, og kan påvirke kvinnens tilknytning til arbeidsmarkedet. I dette kapittelet oppsummerer vi funnene fra tidligere forskning som er gjennomgått i rapporten. Hva vet vi om kvinner med innvandringsbakgrunn sin tilknytning til arbeidsmarkedet? Med utgangspunkt i rapportens kapitteinndeling, vil vi i det følgende løfte frem forskningens hovedfunn, etterfulgt av refleksjon og konkrete forslag til hvordan fremtidig forskning kan bidra til å tette en del av kunnskapshullene som gjennomgangen har vist.

## Interseksjonalitet – både kjønn, etnisitet og klasse

Felles for studiene av effekten av stønadsordningene for familier og foreldre, er at de viser at økonomiske insentiver påvirker kvinner med innvandringsbakgrunn sin tilknytning til arbeidsmarkedet. Kontantstøtten hadde en negativ effekt på alle kvinners yrkesdeltagelse, og spesielt for kvinner fra land i Asia, Afrika, Sør og mellom Amerika og Øst-Europa. I de nordiske landene der foreldrepenger kan tas ut opp til ni år etter fødsel, så vi også at nyankomne kvinner fra land utenfor Norden og EU som mottok stønaden forsinket sin deltagelse i arbeidsmarkedet med opp til to år. Ordningene blir slik en barriere for yrkesdeltagelse. Samtidig har vi lite kunnskap om langtidseffektene av disse ordningene. Hvordan vil ordningen med kontantstøtte påvirke kvinners yrkesdeltagelse over tid? Er det slik at fraværet fra arbeidslivet mens barna er små leder til permanent utenforskap, eller vil kvinnene tre inn i eller vende tilbake til arbeidsmarkedet når barna blir eldre? Fremtidig forskning bør ta sikte på å studere både korttids- og langtidseffektene av stønadsordningene for familier og foreldre.

Videre vet vi lite om hvordan de økonomiske insentivene kan spille sammen med andre faktorer slik som utdanningsnivå og sosial bakgrunn. I rapporten har vi sett at det særlig er kvinner med lav utdanning og dårlige arbeidsmarkedsutsikter, som rammes negativt av stønadsordningene. De kvalitative studiene tyder på at de økonomiske insentivene ikke nødvendigvis virker overfor denne gruppen. Foreldres valg avhenger i stor grad av hvilke alternativer de har. Som Ellingsæter (2012) påpeker, tar familier sine beslutninger innenfor en bredere institusjonell, økonomisk og kulturell ramme. Hvilke muligheter man har på arbeidsmarkedet, størrelsen og kvaliteten på stønaden, og kulturelle normer vil her være viktige betingelser. Innvandringsbakgrunn alene kan altså ikke forklare betydningen av økonomiske insentiver. Dette må også ses i sammenheng med andre forskjellsdimensjoner som for eksempel kjønn og klasse. Vi trenger mer kunnskap om hvordan interseksjonalitet – det vil si samvirket mellom ulike forskjells-kategorier, som kjønn, etnisitet, klasse, alder, (osv.), kan forsterke forskjeller mellom ulike grupper kvinner i omsorgsintensive livsfaser. Vi har begrenset kunnskap om hvordan foreldres subjektive vurderinger og oppfattelse av økonomiske insentiver formes av flere ulike faktorer for innvandrerbefolkningen. I studier av den etniske majoriteten er det blitt hevdet at mødre med arbeiderklassebakgrunn har andre verdier knyttet til det å kombinere arbeid og familie, enn det kvinner fra middelklassen har (Stefansen & Farstad, 2008). I kvantitative undersøkelser unnlater man ofte å gjøre interseksjonelle analyser fordi det er en bekymring om at antall respondenter i en kategori blir for lavt hvis man tar hensyn til for mange forskjeller innad i grupper. Jo mer interseksjonalitet som inkluderes i modellen, dess færre observasjoner har man per gruppe. Dette gjør det vanskeligere å finne statistisk signifikante forskjeller (Dubrow, 2013). I en nordisk sammenheng har vi imidlertid solide registerdata, noe som tilsier at det er gode forutsetninger for å løse denne problematikken.

## Betydningen av velferdsstat og likestillingspolitikk

I rapporten har vi sett at kvinners deltagelse i utdanning og arbeid ikke bare handler om økonomisk integrasjon. Spørsmål om arbeidsmarkedstilknytning adresserer også behovet for å se på kulturens rolle. Forskningen på verdier og holdninger viser at landbakgrunn har mye å

si for forventningene til mors yrkesdeltagelse mens barna er små. Samtidig viser den nyeste forskningen at det forekommer endringer i holdninger og verdier over generasjoner. Etterkommerne er langt mer positive til å kombinere familieliv med arbeid, enn det foreldregenerasjonen er. Innvandrere og deres etterkommere formes ikke bare av deres kultur, tradisjoner, og etniske miljø, de er også forankret i mottakerlandets kultur og normer. Studiene som viser at det forekommer endring over generasjoner tyder på at likestillingspolitikken som «virker» på majoriteten, er en viktig kontekstuell ramme som på sikt også vil virke og forme praksis og holdninger hos minoriteten. En viktig oppgave for videre forskning er å undersøke bruk og effekten av ulike stønadsordninger for innvandrere og deres barn. Her er det særlig behov for komparative velferdsstudier som kan undersøke hvilken betydning likestillings- utdannings- og arbeidsmarkeds politikken innenfor ulike velferdsstater har for innvandrere og deres barns sysselsetting og holdninger til å kombinere familie og arbeid.

## Betydningen av stønader for å sikre livsopphold

Det er i det hele tatt lite forskning som undersøker hvordan livsoppholdsytelser påvirker kvinner med innvandringsbakgrunn deltakelse i arbeidslivet. Vi vet fra sykefraværsforskningen at innvandrerkvinner fra ikke-vestlige land har et høyere sykefravær, men at det skyldes at de har dårligere egenvurdert helse sammenlignet med majoritetsbefolkningen og at de oftere befinner seg i jobber preget av et høyt sykefraværnivå. Dette er gjerne lavtlønnsyrker som ikke stiller krav til utdanning, som for eksempel renhold, hvor det er en høy belastning. Det at kvinner med innvandringsbakgrunn i større grad enn kvinner med majoritetsbakgrunn har lange sykefravær, kan indikere at sykelønnsordningen er viktig for denne gruppen. Vi vet imidlertid lite om hvorvidt sykelønnsordningens bidrar til å holde kvinner med innvandringsbakgrunn i aktivitet.

Kvinner med innvandringsbakgrunn har høyere sannsynlighet for å motta uførepensjon, men det skyldes i helhet forskjeller i helse og at flere innvandrerkvinner er konsentrert i yrker hvor andelen som går over på uførepensjon er høy (Claussen mfl. 2009). Galaasen (2012) viste at innvandrerkvinner oftere søker uførepensjon, og oftere får avslag. Blant innvandrerkvinner er det også slik at de med flere barn søker oftest, mens det er motsatt blant majoritetskvinner. Den høye søkingen kan både være et utslag av et høyere behov gitt dårlig helse, og at uførepensjon fremstår som et alternativ til lavinntektsjobber og en marginal arbeids-

markedsposisjon med korte ansettelsesforhold. I første tilfelle vil høyere avslagsrate kunne indikere at gruppen diskrimineres i saksbehandlingen. Vi trenger mer forskning på årsaker til at innvandrerkvinner søker uførepensjon, og hvordan deres søknader vurderes i forvaltningen. Både sykefravær og uførepensjonering følger av midlertidig eller varig sviktende helse. Vi trenger mer kunnskap om arbeidsbetingelsene til kvinner med innvandringsbakgrunn, og hvordan arbeid og helse betinger overganger mellom arbeid, sykefravær og uførepensjonering.

Felles for tiltakspenger, sosialhjelp og dagpenger er at dette er stønader som skal stimulere til arbeidsmarkedsaktivitet. Det foreligger nesten ingen forskning som har sett på overgang til arbeid fra arbeidsledighet, tiltaksdeltakelse eller sosialhjelp for kvinner med innvandringsbakgrunn. De fleste studiene vi har kartlagt har undersøkt situasjonen for innvandrere, og viser til gjennomsnittseffekter for menn og kvinner. Det er grunn til å tro at det er store forskjeller mellom menn og kvinner, og ikke minst mellom kvinner med ulik landbakgrunn, utdanningsnivå og botid. I lys av økende arbeidsledighet blant kvinner med østeuropeisk bakgrunn, er det behov for å undersøke gjennomstrømmingen. Hva kjennetegner kvinnene som kommer raskt tilbake i arbeid og de som er langtidsledige? Har de overgang til faste jobber, eller blir de værende i en marginal arbeidsmarkedssituasjon preget av midlertidige kontrakter og gjentatte ledighetsperioder? Og hva med overgang fra ledighet til sosialhjelp, eller alternativt inaktivitet? Sosialhjelpsmottakere er en marginalisert gruppe av arbeidstakere, og forskningen viser at det er en særskilt økning blant kvinner med aleneomsorg for barn. Fordi det er en sterk kobling mellom sosialhjelpsmottak og fattigdom er det spesielt viktig å se nærmere på hvilke betingelser som må være tilstede for at denne gruppen skal lykkes med selvforsørgelse gjennom arbeid.

## Manglende arbeidsretting i «arbeidslinjas tid»

Det generelle bildet er at arbeidsmarkedstiltak som fungerer best for befolkningen generelt, også fungerer best for innvandrere. Det er arbeidsrettede tiltak og subsidierte ansettelser som har størst effekt. Samtidig viser gjennomgangen av forskningen at innvandrere i mindre grad enn den etniske majoriteten tilbys disse tiltakene som viser seg å være effektive. Lav bruk av slike tiltak skyldes blant annet at arbeidsgivere ikke oppfatter det som nyttig å delta i slike ordninger (Clausen mfl., 2009). Her har politikere en viktig oppgave når det gjelder å

løfte frem de samfunnsmessige gevinstene av å inkludere innvandrere i arbeidsmarkedet. Konkrete tiltak kan være ytterligere offentlig intervensjon gjennom større lønns subsidier og å styrke kontakten mellom saksbehandlere og potensielle arbeidsgivere (ibid.).

Innvandrere deltar i mye større grad på kvalifiserings- og opplæringskurs, og er sterkt underrepresentert på arbeidsmarkedstiltak som gir arbeidstrening, noe som reflekterer den offentlige politikken rettet mot å kvalifisere innvandrere og gi dem språkferdigheter (Hardoy & Zhang, 2010). Norden har omfavnet en sosial investeringstilnærming til aktivisering<sup>6</sup>, i motsetning til mer liberale tilnærminger der arbeid kommer først, slik som i UK (Breidahl & Clement, 2010). Å satse på opplæring og kvalifisering *til* arbeidsmarkedet, og ikke *i* arbeidsmarkedet, er et ledd i å øke innvanderers landspesifikke human kapital og styrke deres posisjon på arbeidsmarkedet på sikt. Tiltakene som iverksettes henger slik sammen med hvordan innvandrere oppfattes som gruppe. Her er det først og fremst deres status som *nykommersom* vektlegges. Vi har også sett at kvinner med innvandringsbakgrunn i enda mindre grad mottar arbeidsrettede tiltak. Dette gjelder både i de ordinære arbeidsmarkedstiltakene, og de målrettede tiltakene, som introduksjonsprogram. Forskningen viser altså et gap mellom tiltak som viser gode effekter og tilbudet kvinner får. Videre viser studiene at tiltakene har mindre effekt på kvinner. Her er det en rekke forhold som spiller inn, som kvinnens landbakgrunn, utdanning og familie-situasjon. Forskningen viser både at de arbeidsrettede tiltakene treffer noen grupper kvinner dårligere, fordi en lavt utdannet mor med store omsorgsoppgaver kan ha andre preferanser og ønsker enn å arbeide, men også at denne gruppen kvinner ikke får det samme tilbudet på grunn av forskjellsbehandling på tiltakssiden.

Flere studier peker på viktigheten av arbeidsrettede tiltak, og at opplæringstiltak ikke foregår isolert fra en arbeidsmarkedskontekst. Kvalifisering *på skolebenken*, eller gjennom bruk av interne (ikke ordinære) arbeidsmarkedspraksiser, kan lede til seleksjon, «creaming», og krav om at deltakerne skal være «jobbklare» (Bredal & Orupabo, 2014; Frøyland, 2013). Tidligere studier har argumentert for at det er problematisk hvis arbeidspraksis forstås som en

<sup>6</sup> Den siste tiden ser vi imidlertid at det er i ferd med å skje en dreining mot kvalifisering *i* arbeidsmarkedet i de nordiske landene. Våren 2015 igangsetter den danske regjeringen tiltak for å styrke arbeidsrettingen av introduksjonsprogrammet ytterligere, men også stille krav om arbeid etter en tilmålt periode på sosialhjelp blant innvandrere som har bodd lenge i landet (Statsministeriet, 2015). Det skal blant annet brukes tiltak som lønnsstilskudd og virksomhetspraksis for å få flyktninger og familiegjennforente inn i arbeidsmarkedet.

arena der deltakerne skal praktisere det de allerede har lært i klasserommet (Djuve, Kavli, & Hagelund, 2011). Det er særlig innvandrerkvinner med lav eller ingen utdanning som har svært lav progresjon ved tradisjonell klasseromsundervisning. For kvinner med lave språkferdigheter kan det bety at de aldri kommer ut i ordinær arbeidsmarkedspraksis. Å lære språk gjennom arbeidspraksis er også en læringsstrategi som ligger tettere opp til det denne gruppen er vant til (ofte å lære gjennom å arbeide sammen med andre), og som derfor kan gi bedre resultater (Djuve, Kavli, & Hagelund, 2011). De alternative tiltakene som mentor- og talentprogrammer har et fokus på å skape konkrete nettverk med aktører i arbeidsmarkedet, men også her legges det stor vekt på å gi kvinnene landspesifikk kompetanse om arbeidsmarkedet. Å lære språk er viktig for integrering. Samtidig viser studier at effekten av språkopplæring har negativ effekt på overgangen til arbeid på kort sikt (Heinesen, Hansen, Hansen, Hummelgaard, & Husted, 2009; Hernes & Tronstad, 2014; Rotger, 2011). Språkopplæring kan imidlertid ha en positiv effekt i et lengre tidsperspektiv (Hernes & Tronstad, 2014). Kunnskap om språk, kultur og samfunn kan slik forstås som en del av en *investeringsperiode* som på sikt vil være nyttige ressurser på veien inn i arbeidsmarkedet (SOU, 2012:69). Dette har vi imidlertid ikke nok kunnskap om. Gitt at ressursene i stor grad rettes inn mot opplæringstiltak og opprustning *til* arbeidsmarkedet, og ikke *i* arbeidsmarkedet, trenger vi mer kunnskap om hvilke effekter slike tiltak har på lang sikt for innvandrere, og særlig for kvinnenes arbeidsmarkedstilknypning. Det kan også være interessant å undersøke hvordan dette kan spille seg ut ulikt for kvinner med høy og lav utdanning.

### Arbeidslinja til en hver pris?

Når kvinner med lav utdanning, store omsorgsoppgaver og i noen tilfeller store helseplager får mindre utbytte av arbeidsmarkedstiltak, kan det også handle om hvilke behov, ønsker og mål for kvalifiseringen den enkelte har. Fra tidligere studier vet vi at kommuner inkluderer personer i målgruppen for introduksjonsprogrammet selv om de vurderes å ha svake forutsetninger for å komme i arbeid, da kommunene ikke har noe annet å tilby (Kavli mfl., 2007). Innenfor velferdsforskningen er det blitt argumentert for at det ligger en kulturell ensretting i den norske velferdsstatens insistering på at inntekts-givende arbeid alltid skal være førstevalget (Stjernø & Øverbye, 2012). I forbindelse med innføring av økonomisk sanksjonering i introduksjonsprogrammet, har forskere også påpekt det paradoksale ved at arbeidslinjas tyngste skyts rettes mot de svakeste gruppene i

samfunnet (Djuve mfl., 2012). Det er reist spørsmål ved om en målsettingen også bør være å stimulere brukerens medborgerskap, altså en bredere form for deltagelse i samfunnet enn det å komme i jobb eller utdanning (Rugkåsa, 2010). Frem til 1950- tallet gjaldt aktiveringsmålsettingen først og fremst arbeidsdyktige menn. Det er ikke vår hensikt i denne rapporten å diskutere arbeidslinja i integreringspolitikken i seg selv. Men som Djuve og kollegaer (2011) påpeker er det grunn til å stille spørsmål ved hva som skal være et mål og et godt resultat. Selv om en kvinne ikke kommer i jobb etter deltagelse i et arbeidsmarkedstiltak, kan hun ha blitt rustet til å delta i samfunnslivet og ivareta foreldrerollen i det norske samfunnet på en langt bedre måte enn hun ville vært i stand til uten opplæring og kvalifisering. For å fange variasjon i motivasjon, preferanser og måloppnåelse mellom ulike kvinner, kan det være hensiktsmessig å operere med en bredere tilnærming til hva som teller som et godt resultat i videre forskning.

Et annet tema vi vet lite om er hvordan det går med barna til mødre som har lav tilknytning til arbeidsmarkedet. Spiller det noen rolle om mor har vært i arbeid eller ikke for barnas utdanning og yrkesdeltagelse? En nyere studie (Løken, Lommerud, & Reiso, 2014) tyder på at det ikke er gitt at mors yrkesdeltagelse bidrar til suksess hos barna. Gjennom å undersøke langtids-effektene av endringene av overgangsstøtten for enslig forsørgere, viser studien at innstramning i ordningen og aktivitetskravet, påvirker skolekarakterene til barn av enslige unge mødre negativt. Både lavere inntekt og mindre tid hjemme antas å være virksomme mekanismer bak fallet i karakterer.

## Hvor er arbeidsgiverne?

De siste 20 årene er det dokumentert en dreining i arbeidsmarkedspolitikken i Norden fra passive tiltak som skal sikre sosiale mål som for eksempel en tilfredsstillende levestandard ved arbeidsløshet, mot aktive tiltak som skal fremme sysselsetting gjennom kvalifisering. De aktive tiltakene er i hovedsak rettet mot tilbuds-siden i arbeidsmarkedet – altså jobbsøkerne (Sletten & Hyggen, 2013). Et fellestrekk i forskningen er at den studerer tilbudside-prosesser. Det er trekk ved kvinnene selv, eller kvaliteten i tilbudet de mottar, som står i fokus. Vi vet langt mindre om hvordan etterspørsels-sidefaktorene, som arbeidsgiveres preferanser og handlinger, også påvirker kvinners muligheter på arbeidsmarkedet. En sentral utfordring er at det er autonome arbeidsgivere som fatter beslutninger om ansettelser og ikke velferdsstaten. Noe som betyr at integrerings-tiltakene er sårbare både for økonomiske konjunkturer og for at summen av arbeidsgiveres beslutninger kan gi andre resultater enn hva som er ønskelig ut fra sosial- og integreringspolitiske hensyn (Djuve mfl., 2012). Aktivering er avhengig av ytre forhold som verken kvinnene eller de ansatte på tiltakssiden har totalt herredømme over. Fins det nok tilbud om arbeid, og finnes det noe som passer til den enkelte? Erfaringen med de østeuropeiske kvinnene tilsier at mangel på ønsket arbeid kan føre til lengre ledighetsperioder (Friberg mfl., 2013). En overdrevet vektlegging av kvinnes motivasjon kan bidra til en individualisering av barrierer på systemnivå (Sandbæk & Djuve, 2012). En viktig oppgave for videre forskning er å undersøke arbeidsgivers motivasjon for å tilby praksisplasser, deres holdninger og erfaring med kvinner med innvandringsbakgrunn, og deres strategier for å rekruttere flere personer med minoritetsbakgrunn.

# Referanser

- AlsResearch. (2011). Kønsligestilling blandt etniske minoriteter i Danmark - Best practice og kortlægning af viden og innsatser: Als Research for Ligestillingsafdelingen.
- Andreassen, K. K., Dzamarija, M. T., & Slaastad, T. I. (2013). Stort mangfold i lille Norge. *Samfunnsspeilet*(5), 11-19.
- Arendt, J. N., Jakobsen, S. T., Kiil, A., & Kloppenborg, H. S. (2014). *Benchmarking af kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet*. København: KORA Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.
- Bakken, F., & Myklebø, S. (2010a). Kontantstøttens utbredelse og foreldres preferanser for barnetilsyn. Oslo: NAV-rapport nr. 1-2010.
- Bakken, F., & Myklebø, S. (2010b). *Nedgang i bruk av kontantstøtte*. Oslo: Arbeid og Velferd nr. 1-2010.
- Birkelund, G. E., Lillehagen, M., Ekre, V. P., & Ugreninov, E. (2014). Fra utdanning til sysselsetting - En forløpsanalyse av indiske og pakistanske etterkommere i Norge. *Tidsskrift for samfunnsforskning*(04).
- Blom, S. (2010). Sosiale forskjeller i innvandreres helse. Funn fra undersøkelsen Levekår blant innvandrere 2005/2006. Kongsvinger/Oslo: SSB.
- Bonke, J., & Schultz- Nielsen, M. L. (2013). *Integration blandt ikke-vestlige innvandrere. Arbejde, familie, nettverk og forbrug*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Bore, L., Djuve, A. B., & Tronstad, K. R. (2013). *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus*. Oslo: Fafo-rapport 2013:11.
- Brandth, B., & Kvande, E. (2013). *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bratsberg, B., Røed, K., & Raaum, O. (2011). *Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrergupper i Norge*. Oslo: Frischsentret. Rapport 1/2011.
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2014). Arbeidsinnvandring - varig gevinst? *Søkelys på arbeidslivet*(4), 275-292.
- Bredal, A., & Orupabo, J. (2014). Drammen som introduksjonsarena. En gjennomgang av kommunens introduksjons og kvalifiseringsarbeid for nyankomne innvandrere. Oslo: ISF Rapport 2014:04.
- Breidahl, K. N. (2007). Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk uden for atbejdsmarkedet i Vejle – ressourcer, fremtids-perspektiver og barrierer. Aalborg: Videncenter for integration.
- Breidahl, K. N., & Clement, S. L. (2010). Does Active Labour Market Policy have an Impact on Social Marginalization? *Social Policy & Administration*, 44(7), 845-864. doi: 10.1111/j.1467-9515.2010.00747.x
- Brekke, I. (2007). Ethnic Background and the Transition from Education to Work among University Graduates. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 33(8), 1299-1321.
- Brekke, I. (2013). How Do Husbands Affect the Labour Market Participation of Majority and Immigrant Women? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(10), 1639-1657.
- Brekke, I., & Mastekaasa, A. (2008). Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage? . *Work, Employment & Society*, 22(3), 507-526.
- Brekke, I., & Rogstad, J. C. (2011). Godt gift? Betydningen av ektefellens landbakgrunn for kvinnelige etterkommeres arbeidsdeltakelse. *Søkelys på arbeidslivet*, 28.

- Brekke, I., Berg, J. E., Sletner, L., & Jenum, A. K. (2013). Doctor-certified sickness absence in first and second trimesters of pregnancy among native and immigrant women in Norway. *Scandinavian journal of public health, 41*(2), 166-173.
- Brekke, I., & Schøne, P. (2014). Long Sickness absence differences between natives and immigrant workers: The role of differences in self-reported health. *Journal of International Migration and Integration, 15*(2), 217-235.
- Bungum, B., & Kvande, E. (2013). The rise and fall of “cash for care” in Norway: changes in the use of child-care policies. *Nordic Journal of Social Research, 4*, 32-54.
- Clausen, J., Heinesen, E., Hummelgaard, H., Husted, L., & Rosholm, M. (2009). The effect of integration policies on the time until regular employment of newly arrived immigrants: Evidence from Denmark. *Labour Economics, 16*(4), 409-417. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2008.12.006>
- Dahl, E. S. (2014). Fleire foreldre er i arbeid etter endringane i kontantstøtteordninga. Oslo: Arbeid og velferd nr. 1-2014.
- Dahl, S.-Å., Hansen, H.-T., & Olsen, K. M. (2010). Sickness Absence among Immigrants in Norway, 1992–2003. *Acta Sociologica, 53*(1), 35-52.
- Daugstad, G. (2008). Utdanning. In G. Daugstad (Ed.), *Innvandring og innvandrere. Statistiske analyser 104*. Oslo: Statistisk Sentralbyrå, 55–83.
- Djuve, A. B. (2014). Integrering i Finland. In A. B. Djuve & A. S. Grødem (Eds.), *Innvandring og arbeidsmarkedsintegrering i Norden. Nordmod 2030. Del 11*. Oslo: Fafo-rapport 2014:27.
- Djuve, A. B., & Grødem, A. S. (2014). *Innvandring og arbeidsmarkedsintegrering i Norden*. Nordmod 2030. del 11. Fafo-rapport 2014:27. Oslo: Fafo.
- Djuve, A. B., Hagelund, A., & Kavli, H. C. (2012). Innvandrede kvinner i kvalifisering. Arbeidslinja når helsa skranter, utdanningen er lav og barna mange. In S. Stjernø & E. Øverbye (Eds.), *Arbeidslinja. Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Djuve, A. B., & Kavli, H. C. (2007). Integreringspolitikk i endring. In J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes & J. M. Hippe (Eds.), *Hamskifte. Den norske modellen i endring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., & Hagelund, A. (2011). Kvinner i kvalifisering. Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsbehov. Oslo: Fafo-rapport 2011:02
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., & Tronstad, K. R. (2011). Et etnisk perspektiv på likestilling. En kartlegging av politiske dokumenter og kunnskapstilfang. Oslo: Fafo-notat 2011:06.
- Djuve, A. B., & Tronstad, K. R. (2011). *Innvandrere i praksis : om likeverdige tjenestetilbud i Nav*. Oslo: Fafo rapport 2011:7.
- Drange, I. (2009). Sysselsatt eller tilsidesatt? Heltidstilpasning blant høyt utdannede minoritetskvinner. In A. Mastekaasa & G. E. Birkelund (Eds.), *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Drange, I. (2011). Forskjellige, men likevel like: Arbeidsmarkedstilknytning blant minoritetskvinner med og uten barn. In H. E. Næss & T. H. Eriksen (Eds.), *Kulturell kompleksitet i det nye Norge* (pp. 121-132). Oslo: Unipub forlag.
- Drange, I., Frøyland, K., & Mamelund, S.-E. (2015). Unge mottakere av tiltakspenger. Om betydningen av tiltakspenger for gjennomføring av utdanning og overgang til arbeid. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, Høyskolen i Oslo og Akershus.
- Dubrow, J. K. (2013). Why Should We Account for Intersectionality in Quantitative Analysis of Survey Data? *Intersectionality und Kritik, 161–177*.

- Duvander, A.-Z., & Lammi-Taskula, J. (2011). Parental leave. In I. V. Gislason & G. B. Eydal (Eds.), *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers. TemaNord 2011:562.
- EconPöyry. (2009). Hjemmeværende innvandrerkvinner – en undersøkelse i Groruddalen og Søndre Nordstrand. Oslo: IMDi-rapport 4-2009.
- Egeland, C., Enehaug, H., Halrynjo, S., Lyng, S. T., & Svare, H. (2008). *Erfaringer med og konsekvenser av graviditet og uttak av foreldrepermisjon i norsk arbeidsliv*. Oslo: AFI- Rapport 2/2008. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Egge-Hoveid, K. (2014). Kontantstøtte blant innvandrere 2013. Kontantstøtte – lite endring tross høyere sats. *Samfunnsspeilet*, 28(4).
- Eggebø, H. (2010). The Problem of Dependency: Immigration, Gender, and the Welfare State *Social Politics*, 17(3). doi: 10.1093/sp/jxq013
- Ekberg, J., Hammarstedt, M., & Shukur, G. (2010). Immigrant-native earnings differentials: SUR estimation applied on three generations. *The Annals of Regional Science*, 45(3), 705-720. doi: 10.1007/s00168-009-0314-7
- Ekeland, A. (2012). Ny sjanse - varige resultater? En vurdering av integreringstiltaket Ny sjanse. Oslo: Statistisk sentralbyrå Rapport 17/2012.
- Ellingsæter, A. L. (2012). *Cash for Childcare. Experiences from Finland, Norway and Sweden*. Germany: Friedrich- Ebert-Stiftung. International policy analysis.
- Emerek, R., & Jørgensen, M. B. (2014). Integration af indvandrere – Danmark 1990–2012. In A. B. Djuve & A. S. Grødem (Eds.), *Innvandring og arbeidsmarkedsintegrering i Norden. Nordmod 2030. Del 11*. Oslo Fafo-rapport 2014:27.
- Enes, A. W. (2014). Tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet 2007-2011 - arbeid, utdanning og inntekt Oslo: Rapporter vol 15 SSB.
- Eydal, G., & Rostgaard, T. (2011). Day-care schemes and cash-for-care at home. In I. V. Gislason & G. B. Eydal (Eds.), *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen: TemaNord 2011:562. Nordic Council of Ministers.
- Fjeldseth, T., & Trewin, C. (2006). Utdanning. In G. Daugstad (Ed.), *Innvandring og innvandrere, Statistiske analyser 83*. Oslo: Statistisk sentralbyrå, 59–78.
- Fossland, T. (2013). Negotiating future careers. *Journal of Management Development*, 32(2), 193-203. doi: doi:10.1108/02621711311305692
- Fossland, T., & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(02).
- Frederiksen, P. R., Boel, M., & Fenger, M. (2010). Evaluering af puljen Forstærket beskæftigelsesindsats. Resultater og metoder i Integrationsministeriets satspulje for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder. Århus: CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats.
- Friberg, J. H., Elgvin, O., & Djuve, A. B. (2013). Innvandrerne som skulle klare seg selv. Når EØS-avtalens frie flyt av arbeidskraft møter velferdsstatens bakkebyråkrati. Oslo: FAFO.
- Friis, E. (2010). Projekt Trapphuset Rosengård: Utbildningsverkstad och empowermentstation för invandrarkvinnor på väg mot arbete En rättsociologisk undersökning av måluppfyllelse, genomförande och normstödande arbete. Slutrapport från den externa utvärderingen. Lund: Rättsociologiska enheten, Lunds universitet Research Report 2010:1.
- Frøyland, K. (2013). *Place then train – hva er det?* Paper presented at the IMDi's konferanse «Hele folket i arbeid» 16.09.13.
- Furuberg, J., & Myklebø, S. (2012). Tiltaksbruk for unge arbeidssøkjere. *Arbeid og velferd*(3), 61-82.



- Galaasen, A. M. (2012). Velferdsmagnet eller velferdsdiskriminering?– Om ikke-vestlige innvandreres tilbøyelighet til å søke om uførepensjon og hvorfor de oftere får avslag. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(1-2), 33-50.
- Galloway, T. A. (2008). *Re-Examining the Earnings Assimilation of Immigrants*. Oslo: Statistics Norway Discussion Papers No. 570
- Gíslason, I. V., & Eydal, G. B. (2011). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen: TemaNord 2011:562. Nordic Council of Ministers.
- Grambo, A.-C., & Myklebø, S. (2009). Moderne familier - tradisjonelle valg - en studie av mors og fars uttak av foreldrepermisjon: Nav-rapport 2/2009.
- Grambo, A.-C., & Myklebø, S. (2010). Tidligere Nav-brukere - hva gjør de nå? *Arbeid og velferd*(4), 25-37.
- Grødem, A. S. (2014). A review of family demographics and family policies in the nordic countries *BALTIC JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE*, December(4).
- Grødem, A. S., & Aspøy, T. M. (2013). Konkurransesatt kompetanse. Om Navs arbeid med AMO-kurs for minoritetsspråklige. Oslo: Fafo-rapport 2013:26.
- Hansen, H.-T., Holmås, T. H., Islam, M. K., & Naz, G. (2014). Sickness Absence Among Immigrants in Norway: Does Occupational Disparity Matter? *European sociological review*, 30(1), 1-12.
- Hansen, J., & Lofstrom, M. (2011). Immigrant–native differences in welfare participation: The role of entry and exit rates. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 50(3), 412-442.
- Hardoy, I., & Schøne, P. (2010). Incentives to work? The impact of a 'Cash-for-Care' benefit for immigrant and native mothers labour market participation. *Labour Economics*, 17(6), 963-974. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2010.02.008>
- Hardoy, I., & Zhang, T. (2010). Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak? *Søkelys på arbeidslivet*, 27 ER(04).
- Hardoy, I., & Zhang, T. (2013). Rapportering fra prosjektet Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak? Oslo: Notat.
- Heinesen, E., Hansen, E. B., Hansen, L. M., Hummelgaard, H., & Husted, L. (2009). Effektivisering af den kommunale integrationsindsats. *Samfundøkonomen*, 1(Marts), 62-66.
- Henriksen, K. (2010a). Introduksjonsprogrammet – en suksess? *Søkelys på arbeidslivet*, 27 E(03).
- Henriksen, K. (2010b). Likestilling blant innvandrere. Innvandrerkvinner i jobb er mer likestilte. *Samfunnsspeilet*(2010/1).
- Hernes, V., & Tronstad, K. R. (2014). Komparativ analyse av introduksjonsprogram i Norge, Sverige og Danmark. Oslo: NIBR-rapport 2014:19.
- Hoel, A. (2013). Fedrekvote i et kulturelt komplekst Norge. In B. Brandth & E. Kvande (Eds.), *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Horgen, E. H. (2014). Innvandrere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Hva vet vi om innvandrere som verken jobber, studerer eller mottar ytelser? *Samfunnsspeilet*(2014/3).
- Huschek, D., de Valk, H. A. G., & Liefbroer, A. C. (2011). Gender-role behavior of second-generation Turks: The role of partner choice, gender ideology and societal context. *Advances in Life Course Research*, 16(4), 164-177. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.alcr.2011.09.005>
- Husted, L., Heinesen, E., & Andersen, S. (2009). Labour market integration of immigrants: estimating local authority effects. *Journal of population economics*, 22(4), 909-939. doi: 10.1007/s00148-008-0185-8
- Håpnes, T., & Buvik, M. P. (2012). Evaluering av NHOs Global Future program. Ressursmobilisering hos høyt utdannede personer med innvandrerbakgrunn. Trondheim: SINTEF Rapport.

- IMDi. (2014). Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet. Årsrapport 2014.
- Ingebretsen, R. (2010). *Omsorg for eldre innvandrere*. Oslo: NOVA rapport 15/10.
- Jakobsen, V., & Liversage, A. (2010). *Køn og etnicitet i uddannelsessystemet. Litteraturstudier og registerdata* København: Statens Forskningsinstitut.
- Joona, P. A., & Nekby, L. (2009). Rapport till Arbetsmarknadsdepartementet: Utvärdering av försöksverksamheten för vissa nyanlända invandrare
- Joona, P. A., & Nekby, L. (2012). Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment\*. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), 575-600. doi: 10.1111/j.1467-9442.2011.01692.x
- Juberg, A., & Martinsen, E. (2011). Utvärderingsrapport 2011 Følgeforskning på MiA – Mångfaldskompetens i företagen ger ökad konkurrensförmåga. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning. HUSK Midt-Norge.
- Kavli, H. C. (2014). Adapting to the Dual Earner Family Norm? The Case of Immigrants and Immigrant Descendants in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(5), 835-856. doi: 10.1080/1369183X.2014.975190
- Kavli, H. C., Hagelund, A., & Bråthen, M. (2007). Med rett til å lære og plikt til å delta. En evaluering av introduksjonsordningen for nyankomne flyktninger og innvandrere. Oslo: Fafo-rapport 2007:34.
- Kavli, H. C., & Nadim, M. (2009). *Familiepraksis og likestilling i innvandrede familier*. Oslo: Fafo-rapport 2009:39.
- Kavli, H. C., Nielsen, R. A., & Sandbæk, M. L. (2010). Støttsordningen for enslige forsørgere. Hvordan fungerer den for mottakere med innvandringsbakgrunn? Oslo: Fafo-rapport 2010:32.
- Kitterød, R. H., & Rønsen, M. (2011). Hvem er hjemmearbeidende i dag? Husmor i likestillingsland. *Samfunnsspeilet*, 25(1), 8-20.
- Kitterød, R. H., & Rønsen, M. (2012). Kvinner i arbeid ute og hjemme. Endring og ulikhet. In A. L. Ellingsæter & K. Widerberg (Eds.), *Velferdsstatens familier. Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvinge, T., & Djuve, A. B. (2006). Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandrere. Hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffektene? Oslo: Fafo.
- Lillegård, M., & Seierstad, A. (2013). Introduksjonsordningen i kommunene. En sammenligning av kommunenes resultater. Oslo: SSB Rapport 55/2013.
- Lima, I. A., & Naper, S. O. (2013). *Kommer deltakerne i kvalifiseringsprogrammet i jobb?* Oslo: Arbeid og velferd 2:2013.
- Lister, R. (2009). Nordic Nirvana? Gender, Citizenship, and Social Justice in the Nordic Welfare States *Social Politics*, 16(2). doi: 10.1093/sp/jxp007
- Løken, K. V., Lommerud, K. E., & Reiso, K. H. (2014). Single Mothers and their Children: Evaluating a Work-Encouraging Welfare Reform. In K. H. Reiso (Ed.), *Young Unemployed, Single Mothers and Their Children*. Bergen: Avhandling (ph.d) Norges handelshøgskole.
- Løwe, T. (2011). Innvandreres bruk av velferdsordninger i 2009 Mottak av 16 typer trygdeytelser blant ulike innvandrergupper. Oslo: Statistisk sentralbyrå Rapport 7/2011.
- Mathisen, T., & Lauritzen, T. (2011). «Velkommen inn»: sluttrapportering fra følgeevalueringen av Likestillingscenterets mentornettverk for innvandrerkvinner ØF-notat 15/2011.
- Maximova- Mentzoni, T. (2014). Fra Ny sjanse til Jobbsjansen – resultater fra individrapportering for deltakere i 2013. Oslo: IMDi Rapport 2014.

- Midtbøen, A. H. (2013). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657-1675. doi: 10.1080/1369183X.2013.847784
- Myklebø, S. (2011). Overgang til arbeid og aktivitet blant tidligere Nav-brukere. Oslo: NAV-rapport nr. 3-2011.
- Nadim, M. (2014). Reinterpreting the relation between motherhood and paid work: second-generation immigrant women in Norway *The Sociological Review*, 62, 494-511. doi: 10.1111/1467-954X.12176
- Nadim, M. (2015). Undermining the Male Breadwinner Ideal? Understandings of Women's Paid Work among Second-Generation Immigrants in Norway *Sociology*, 1(16). doi: DOI: 10.1177/0038038514560259
- Naper, S. O. (2010). *Kvinner som får engangsstønad ved fødsel*. Oslo: Arbeid og Velferd nr. 2-2010.
- Naz, G. (2010). Effect of a Family Policy Reform on Immigrants' Labour Supply and Earnings. *LABOUR*, 24(1), 74-92. doi: 10.1111/j.1467-9914.2010.00472.x
- Nielsen, H. S., Rosholm, M., Smith, N., & Husted, L. (2003). The school-to-work transition of 2 nd generation immigrants in Denmark. *Journal of population economics*, 16(4), 755-786. doi: 10.1007/s00148-003-0164-z
- NOU. (2008:6). *Kjønn og lønn. Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Oslo: Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning.
- NOU. (2011:7). *Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid*. Oslo: Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning.
- NOU. (2011:14). *Bedre integrering Mål, strategier og tiltak*. Oslo: Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning.
- NOU. (2012:15). *Politikk for likestilling*. Oslo: Departementenes servicesenter.
- Olsen, B. (2015). Unge med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning 2013. Eksklusive EØS-/EU-innvandrere. Oslo: Statistisk sentralbyrå Rapporter 2015/7.
- Pettersen, S. V., & Østby, L. (2013). Skandinavisk komparativ statistikk om integrering. Innvandrere i Norge, Sverige og Danmark. *Samfunnsspeilet*(5/2013).
- Rege, M., & Solli, I. F. (2010). The Impact of Paternity Leave on Long-term Father Involvement. *CESIFO WORKING PAPER NO. 3130, CATEGORY 4: LABOUR MARKETS*.
- Riksrevisionen. (2013). Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända? : RiR 2013:17.
- Rotger, G. P. (2011). Contribution of Enforced Language Training to the Labour Market Participation of Family Reunited Migrants. København: Anvendt Kommunal Forskning.
- Rugkåsa, M. (2010). Transformasjon og integrasjon. Kvalifisering av minoritetsetniske kvinner til arbeid og deltakelse i den norske velferdsstaten. *Doktoravhandling forsvart ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo*. No. 242. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Rød, M. (2014). Gode grep for varig endring? Flyktninger på vei fra sosialhjelp til arbeid. Trondheim: Doktoravhandling ved NTNU 2014:6.
- Rønson, M., & Skarøhamar, T. (2009). Do welfare-to-work initiatives work? Evidence from an activation programme targeted at social assistance recipients in Norway. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 61-77. doi: 10.1177/0958928708098524
- Sandbæk, M. L., & Djuve, A. B. (2012). Fortellinger om motivasjon : hva er gode arbeidsmetoder i NAVs AMO-kurs for innvandrere? . Oslo: Fafo rapport 2012:27.

- Sletten, M. A., & Hyggen, C. (2013). *Ungdom, frafall og marginalisering. Temanotat*. Oslo: Norges forskningsråd.
- SOU. (2012:9). Förmån och fälla – nyanländas uttag av föräldrapenning. Delbetänkande av Utredningen om ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare (AKKA-utredningen). Stockholm: Regeringskansliets förvaltningsavdelning.
- SOU. (2012:45). *Kvinnor och barn i rättens gränsland* Stockholm: Statens offentliga utredningar (SOU).
- SOU. (2012:69). Med rätt att delta - Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden. Slutbetänkande av Utredningen om ökat arbetskraftsdeltagande bland nyanlända utrikes födda kvinnor och anhöriginvandrare. Stockholm: AKKA-utredningen.
- Statistisk sentralbyrå. (2014). *Tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet 2008-2012*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå. (2015b). Innvandring og Innvandrere. Retrieved 6.6.2015, from <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall/innvandring-og-innvandrere>
- Statistisk sentralbyrå. (2015a). Innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre, 1. januar 2015. Retrieved 6.6.2015, 2015, from <https://www.ssb.no/innvbef/>
- Statsministeriet. (2015). Alle skal bidrage – flyktninge og indvandrere hurtigere i beskæftigelse. København: Regjeringen marts 2015.
- Stefansen, K., & Farstad, G. R. (2008). Småbarnsforeldres omsorgsprojekter. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 3, 343-372.
- Steinkellner, A. (2015). *Befolkningens utdanningsnivå og arbeidsmarkedsstatus*. Oslo: Statistisk sentralbyrå Rapport 2015/11.
- Stjernø, S., & Øverbye, E. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdstat. In S. Stjernø & E. Øverbye (Eds.), *Arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Støren, L. A. (2004). Unemployment Experiences during Early Career of Immigrant and Non-immigrant Graduates. *Journal of Education and Work*, 17(1), 71-93.
- Tronstad, K. R. (2010a). Familieinnvandrede kvinner i arbeidslivet. Halvparten av kvinner er i jobb. *Samfunnsspeilet*, 24(3).
- Tronstad, K. R. (2010b). Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte. Oslo: Fafo-rapport 2010:39.
- Tronstad, K. R. (2015). Introduksjonsprogram for flyktninger i norske kommuner. Hva betyr organiseringen for overgangen til arbeid og utdanning? Oslo: NIBR-rapport 2015:2.
- Tønseth, H. (2014). Enslige mødre med sosialhjelp som hovedinntekt. Flere alenemødre avhengige av sosialhjelp. *Samfunnsspeilet*(1/2014), 23-29.
- Vikman, U. (2013). *Paid parental leave to immigrants: An obstacle to labor market entrance?* Working Paper 2013:4. IFAU - Institute for evaluation of labour market and education policy. Uppsala.
- Villund, O. (2014). *Overkvalifisering blant innvandrere 2007 – 2012*. Oslo: Statistisk sentralbyrå Rapport 2014:28.
- Åslund, O., & Johansson, P. (2011). Virtues of SIN: Can Intensified Public Efforts Help Disadvantaged Immigrants? *Evaluation Review*, 35(4), 399-427. doi: 10.1177/0193841x11419282

# VEDLEGG – Oversikt over søkestrenger

Det er søkt hovedsakelig etter litteratur i norske, svenske og danske samkataloger. Det er også brukt artikkelsøksfunksjonen i svenske LIBRIS og danske DANBIB, samt den norske artikkeldatabasen NORART. For å få en oversikt over de viktigste publiseringene internasjonalt er det søkt i følgende referanse-databaser fra ProQuest: EconLIT, PsycINFO, Sociological Abstracts, Social Services Abstracts.

## *Søkestreng BIBSYS:*

(familieinn? or innvand? or arbeidsinn? or flykt? or asylsøk? or vestlig? or migra?) and (trygd? or stønad? or ytelse? or sosialhjelp? or dagpeng? or kontantstø? or engangsstø? or overgangsstø? or Nav? or ufør? or introduksjonsprogram? or tiltak?)

## *Søkestreng NORART:*

(familieinn? or innvand? or arbeidsinn? or flykt? or asylsøk? or vestlig? or migra?) and (trygd? or stønad? or ytelse? or sosialhjelp? or dagpeng? or kontantstø? or engangsstø? or overgangsstø? or Nav? or ufør? or introduksjonsprogram? or tiltak?)

## *Søkestreng LIBRIS (svensk samkatalog):*

(kvinn\* AND (invand\* OR familjeinvand\* OR arbeidsinvand\* OR flykting\* OR asylsøk\* OR migranter\*) AND (välfärd\* OR försäkringskassan\* OR dagpenning\* OR "social försäkring" OR introduktionsprogram\* OR starthjälp\* OR arbet\*) år:(2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015)) NOT STIL:1

## *Søkestreng Danbib (dansk samkatalog):*

ti=(kvinde? eller indvand? eller familieindvand? eller arbejdsindvand? eller flygt? eller asylsøg? eller migranter?) og (forsorg? eller "sociale ydelser" eller sygekasse? eller dagpeng? eller kontanthjælp? eller "social forsikring" eller introduktionsprogram? eller starthjælp? eller arbejds?) og (ma=bå eller kat=peri eller ma=dp eller ma=x) og år>2008

## *Søkestreng ProQuest-basene:*

all(woman\* OR women OR female\*) AND all(immigrant\* OR migrant\* OR "family reunification" OR refuge\*) AND all(welfare\* OR "social security" OR benefit\* OR support\* OR work\* OR "labour market" OR "labor market") AND ti,ab,if,su(norw\* OR swede\* OR denmark\* OR danish\* OR finland\* OR finnish OR nordic\* OR scandiNavia\*)

Det er ikke gjort egne søk i finske bibliotekbaser, men eget søk er gjort i ProQuest-basene etter finske forskningsresultater publisert internasjonalt:

all(woman\* OR women OR female\*) AND all(immigrant\* OR migrant\* OR "family reunification" OR refuge\*) AND all(welfare\* OR "social security" OR benefit\* OR support\* OR work\* OR "labour market" OR "labor market") AND ti,ab,if,su(finland\* OR finnish)



**Norges forskningsråd**

Drammensveien 288  
Postboks 564  
1327 Lysaker

Telefon +47 22 03 70 00  
Telefaks +47 22 03 70 01  
post@forskningsradet.no  
www.forskningsradet.no

Design omslag: Design et cetera AS  
Trykk: 07 Gruppen/Forskningsrådet  
Opplag: 250

Oslo, oktober 2015

ISBN 978-82-12-03451-8 (trykk)  
ISBN 978-82-12-03452-5 (pdf)

Publikasjonen kan bestilles og lastes ned på  
[www.forskningsradet.no/publikasjoner](http://www.forskningsradet.no/publikasjoner)