

Marianne Rugkåsa: *Likhetens dilemma*

Gyldendal Akademisk 2012

Anmeldt av Inger Daae-Qvale
Oslo and Akershus University College of Applied Sciences
Inger.Daae-Qvale@hioa.no

Med boken *Likhetens dilemma* har Marianne Rugkåsa gitt oss et nytt og viktig bidrag til norsk integreringsdebatt. Marianne Rugkåsa er antropolog, og førsteamanuensis ved Institutt for sosialfag, Fakultetet for samfunnsfag, Høgskolen i Oslo og Akershus. Boken er en videreutvikling av hennes doktoravhandling *Transformasjon og integrasjon. Kvalifisering av minoritetsetniske kvinner til arbeid og deltakelse i den norske velferdsstaten* (2010). Boken problematiserer grasrotbyråkraters forvaltning av velferdsstatens integreringspolitikk i samhandling med minoritetsetniske kvinner. Grasrotbyråkraten er i boken en betegnelse på offentlig ansatte som samhandler direkte med brukere, pasienter eller klienter. Grasrotbyråkraterne er de som skal utforme velferdsstatens politikk i praksis. Gjennom sitt arbeid gjøres de ansvarlige for om politiske integreringsmål oppnås. Kvalifiseringen til arbeidslivet forstås i lys av velferdsstaten som en kulturell praksis, slik den på godt og vondt griper inn i enkeltmenneskers liv. Forfatteren argumenterer for at integrasjon i en norsk velferdspolitisk sammenheng har som mål at migranter skal tilpasse seg majoritetssamfunnet.

Boken er en antropologisk studie av den norske velferdsstaten. Den skriver seg inn i en relativt ny tradisjon av antropologisk forskning om staten som maktutøver belyst gjennom historiske, politiske og kulturelle praksiser. Forfatteren bruker etnografisk materiale fra et arbeidsmarkedstiltak for å undersøke hva slags konsekvenser statlig politikk som iverksettes i lokale settinger får for brukergrupper. Målet er å vise en kobling mellom prosesser på makro og mikronivå, mellom sosiokulturelle prosesser, politikk og politikktutforming. Boken gir kunnskap om hvordan konkrete lokale samhandlingssituasjoner kan settes inn i en større politisk samfunnsmessig sammenheng.

Bokens empiriske utgangspunkt er hvordan ansatte ved et arbeidsmarkedstiltak kvalifiserer minoritetsetniske kvinner som står utenfor arbeidslivet, og som trenger hjelp til å komme i arbeid. Kvinnene har ulike migrasjonsbakgrunn, og kommer fra land utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika. Minoritetskvinnene representerer en variert gruppe, med forskjellige behov og livssituasjoner, samt ulike ambisjoner knyttet til egne mål for arbeidskvalifiserings-tiltaket. Det som er felles for minoritetskvinnene i utvalget er at de har lite eller ingen skolegang og svake norskkunnskaper. Et mål for arbeidskvalifiseringen er bevisstgjøring og egenutvikling av kvinnene, slik at de kan delta i samfunnet som «selvstendigjorte og myndiggjorte». Arbeidsmarkedstiltaket er også kvinner, hovedsakelig lærere med migrasjonspedagogisk utdanning. De har lang erfaring med og kunnskaper om etniske minoriteters integreringsprosesser. Videre er de genuint engasjert i etnisk likestillingsarbeid og opptatt av å bedre minoritetskvinnens situasjon i samfunnet. De ansattes bakgrunn er majoritetsetnisk, de er oppvokst og sosialisert i det norske samfunnet. Deres arbeid med å integrere de minoritetsetniske kvinnene skjer gjennom velferdsstatens kulturelle modeller og integrasjonspolitiske mål.

Som teoretiske perspektiver til å analysere samhandlingen mellom grasrotbyråkrater og etniske minoritetskvinner anvendes kategorisering og dikotomier, samt kategorisering og ulike subjektposisjoner. Forfatteren undersøker minoritetskvinnenes arbeidsmarkedstiltasning først og fremst ut fra majoritetens kategorisering og kulturelle modeller. Kategoriseringen av minoritetskvinnene gjøres relevant i kraft av deres forskjellighet fra majoritetsetniske kvinner, slik tiltaket også er representanter for majoritetens kvinner. Det forventes at minoritetskvinnene skal tilegne seg kunnskap og ferdigheter som de ut fra majoritetskvinnenes ståsted mangler. Videre representerer minoritetskvinnene kulturelle og religiøse praksiser som majoritetssamfunnet oppfatter lite nytteverdige, og minoritetskvinnene blir anmodet om å sette disse praksisene til side når de er arbeidstakere. Forfatteren viser at slike kategoriseringsprosesser generaliserer kvinnene til en ensartet gruppe, og at individuelle særtrekk viskes ut når kategorisering anvendes for å identifisere egenskaper ved personer.

Forfatteren løfter frem et viktig og nytenkende aspekt ved hvordan integrering skal forstås. Det er ikke nok at profesjoner og offentlige ansatte, eller de såkalte grasrotbyråkratene, har kunnskap om etniske minoriteters kulturelle bakgrunn når integrering settes på dagsordenen. Vel så viktig er en bevisstgjøring av hvordan grasrotbyråkrater reflekterer egen kulturell bakgrunn så vel som velferdsstatens kulturelle normer og verdier. Offentlige tjenesteytere målbærer ofte en oppfatning om at det norske velferdssystemet representerer en tilsynelatende nøytralitet. Boken tydeliggjør at Norge som velferdsstat har en kulturell praksis, og at denne praksisen også må gjøres eksplisitt blant offentlige tjenesteytere som arbeider med integrering i en velferdspolitisk kontekst. Forfatteren viser hvordan samhandling mellom etniske minoritetskvinner og grasrotbyråkratene er en oversettelsesprosess som må gå begge veier.

Et viktig premis i norsk integreringspolitikk er «arbeidslinja». Forfatteren reiser tre viktige spørsmål: Hva skal til for at kvinner med minoritetsetnisk bakgrunn skal oppfylle forventede krav om arbeidslivskvalifisering? Hvordan håndteres likheter og forskjeller mellom majoritet og minoritet i en arbeidskvalifiseringsprosess? Hvilke dilemmaer oppstår for grasrotbyråkratene i deres arbeid med å tilpasse kulturell annerledeshet inn i det norske arbeidslivets enhetskultur? Forfatteren gir innsikt til disse spørsmålene gjennom tre perspektiv.

Det første perspektivet belyser fremvekst av velferdsstaten og velferdsstatens politiske mål og verdier. En beskrivelse av hvordan velferdsstatens bærende idealer har oppstått, hvordan de praktiseres og hva slags mekanismer de har skapt bidrar til å gi innsikt i den norske velferdsstatens siviliserings- og integrasjonsprosess. Forfatteren diskuterer med bakgrunn i det historiske bildet av velferdsstatens tilblivelse hvordan integrasjonsbegrepet har gått fra å være noe som omfatter alle borgere, til i dag å gjelde etniske minoriteter i særdeleshet. Velferdsstaten er en politisk, sosial og kulturell konstruksjon. Det er tette bånd mellom stat og individ, og staten fremstår som garantist for å sikre borgernes velferd. Kjønnsligestilling, økonomisk uavhengighet er blant annet definert som viktige verdier i samfunnsdeltakelse.

Det andre perspektivet beskriver hvordan arbeidskvalifisering som politisk prosjekt målbærer forventinger om at minoritetskvinnene skal transformeres inn i myndighetenes normaliserings- og siviliseringsdiskurs. Dette utfordrer kvinnenes subjektposisjoner i den forstand at endringskravene skaper konflikt med egen selvforståelse og identitet. Samhandling mellom minoritet og majoritet har ofte blitt gjort til et spørsmål om minoritetenes kulturelle diskvalifikasjoner som hindring for å oppnå god integrering. Forfatteren beskriver hvordan de ansatte på tiltaket synliggjør kulturelle diskvalifikasjoner hos kvinnene ved å ta tak i ulike temaer knyttet til kvinnenes væremåte og livsorientering. Temaene blir introdusert for minoritetskvinnene som samtaler om endring. Samtalene omhandler for eksempel hygienevaner, klesdrakt, måter å hilse på, hvor vidt kvinnene kan snakke om eller spørre om private ting på jobb, eller betydningen av kvinnenes norskferdigheter som arbeidstaker. Ønsket om å endre minoritetskvinnenes kulturelle og religiøse praksiser blir begrunnet med at deres praksiser kan utfordre (norske) kolleger og norsk arbeidslivspraksis. De korrigerende innspillene fra kvinnene på arbeidsmarkedstiltaket omhandlet samtidig majoritetskvinnens forståelse av den likestilte vestlige kvinnen som en foretrukket modell for hva slags kjønnsrolle kvinner i Norge skal representere. Endringskravene er ikke uproblematiske for minoritetskvinnene, og noen gir uttrykk for ambivalens i hvordan de skal etterkomme krav om endring sett i lys av egen integritet. Dette til tross: Et viktig mål for minoritetskvinnene er å komme i arbeid. De velger derfor en pragmatisk tilnærming til krav om endring, og de tilpasser seg majoritetens kulturelle modell for hvem de bør være.

Det tredje perspektivet beskriver grasrotbyråkratenes roller og dilemmaer. Grasrotbyråkratenes roller, både som iverksettere av politikk og omsorgsutøvere skaper ulike

former for ambivalens og dilemmaer. Et eksempel på dette er hvordan deres ønske om å gjøre det gode kan komme i konflikt med statens krav om effektivitet. Det kommer blant annet til uttrykk ved at selv om byråkratenes krav om endring kan være krenkende for minoritetskvinnene, så risikerer byråkratenes dette for å oppnå et overordnet mål om at minoritetskvinnene skal komme i jobb. De ansatte ved tiltaket handler ut fra det forfatteren beskriver som godhetsregime. Regimet målbærer normer som legitimerer og produserer transformerende handlinger som bidrar til å disiplinere minoritetskvinnene inn i majoritetsbefolkningens normalitetsforståelse. Tjenesteyterne ved tiltaket handler ikke på vegne av seg selv, men som utøvere av velferdsstatens integrasjonspolitik. Denne politikken skal samtidig vise til resultater, slik offentlige debatter problematiserer hvor vidt den norske integreringspolitikken lykkes eller ei. De ansatte ved kvalifiseringstiltaket bidrar til en realisering av integrasjonspolitikken, noe som gjør at de må underkaste seg ulike instruksjoner og ordninger som oppfyller krav om god integrering av migranter.

Bokens interesse og styrke er at dens empiriske presentasjon problematiserer dagens velferdsstat som en integreringsarena der likhetsidealet og forestillinger om likhet danner et grunnleggende element i en nasjonal selvforståelse, politikk og institusjonsbygging. Forfatteren beskriver den norske stat som velferdsambisiøs med stor grad av tjenesteintensivitet. Dette kan bidra til et sterkt normaliseringspress, slik dette kommer til uttrykk gjennom velferdsstatens normative grunnlag med en sterk likhetsideologi, arbeidslinje og universelle rettigheter for borgerne. Arbeidsmarkedets behov og majoritetssamfunnets krav til integrasjon som tilpasning blir således bestemmende for hvordan den enkelte innvanderer får gjøre sine egen opplevelse av identitet relevant. De minoritetsetniske kvinnene depersonifiseres gjennom å bli definert og behandlet som en kategori. Dette kan medføre at kvinnene begynner å se seg selv i lys av majoritetens kategorisering og subjektivering. Analysen får godt frem at myndighetenes praksis og struktur er kulturelt forankret. Denne forankringen gjøres ikke eksplisitt mellom tjenesteytere, men fremstår som en samfunnspraksis mange tar for gitt, og som danner norm for det som er normalt. Arbeidslinja er et viktig mål for integrering av etniske minoritetskvinner, og forfatteren viser hvilke utfordringer arbeidsmarkedstiltaket ansatte møter når de skal sivilisere og (ut)danne kvinnene til å tilpasse seg og å mestre arbeidslivets krav. Forfatteren viser samtidig hvordan minoritetskvinnene selv utfordres i sin egen virkelighetsforståelse – slik deres kulturelle bakgrunn på mange måter reflekteres som en diskvalifikasjon for å oppfylle krav som gode arbeidstakere i det norske arbeidslivet. Kvinnene må forhandle om sin identitet gjennom endring av kulturelle og religiøse praksiser. Boken egner seg derfor for studenter på høgskole- og universitetsnivå, samt ledere og ansatte i offentlige institusjoner som arbeider med flerkulturell problemstillinger i offentlig tjenesteyting. Ideen om egalitet er dypt rotfestet i den norske nasjonale selvforståelsen, så vel som i resten av Norden. Denne felles forankringen, og erfaringer som velferdsstater gjør samtidig boken aktuell for en skandinavisk leserkrets.

En vei til videre undersøkelse kan være i hvilke grad offentlig ansatte reiser faglige diskusjoner knyttet til egne roller, ansvar og dilemmaer som utøvere av statens integrasjonspolitik. Grasrotbyråkratenes kan forstås som medlemmer av en samfunns- og fagdiskurs. Løper de selv noen risiko dersom de ikke støtter opp om, eller ser andre måter å veilede integreringsfremmende tiltak på enn de politiske mål som eksempelvis arbeidslinja forplikter de til å følge? Som faglærer ved videreutdanninger som skal styrke flerkulturell fagkompetanse i offentlig sektor møter jeg et stadig tilbakevendende tema fra studenter: Som profesjonsutøvere og offentlige tjenesteytere utfordres de på hvordan de skal håndtere lojalitetskrav og dilemmaer som omhandler problematisering av integrering belyst gjennom retten til like muligheter, samtidig som retten til å være forskjellig er et aspekt ved mangfoldsidealet i den norske velferdsstaten. Ved å forsvare brukergruppers rett til å være

forskjellig kan fagutøvere selv stå i fare for å bli marginalisert som kolleger i en etablert integreringsdiskurs der sivilisering og tilpasning skjer gjennom bearbeiding av annerledeshet. Så lenge den norske velferdsstaten representerer en enhetskultur slik det fremkommer i boken, forsterkes samtidig en utfordring knyttet til toleranse og anerkjennelse av kulturelle forskjeller. Spenningsfeltet mellom et inkluderende mangfoldideal på den ene siden og bearbeiding av annerledeshet på den andre siden – vil således kunne forbli et dilemma.