

**BSOBAC 3 – BACHELOROPPGAVE MED  
FORSKNINGSMETODE**

Bakkebyråkrati og kulturforståelse



**Universitetet  
i Stavanger**

**Det samfunnsvitenskapelige fakultet**

**Bachelor i sosialt arbeid**

**UIS Mai 2022**

**Kandidatnummer: 7126**

Antall ord: 12023

Fornuften er en ensom ting – hvor ofte er man ikke alene om å stole  
på den.

- Fredrik Stabel (1914-2001)

## Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1	BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA OG PROBLEMSTILLING	4
1.1.1	<i>Formål med oppgaven</i>	5
1.1.2	<i>Avgrensninger og rammeverk</i>	6
1.2	BEGREPSAVKLARINGER	6
1.2.1	<i>Minoritet</i>	6
1.2.2	<i>Fordommer</i>	7
1.2.3	<i>Selvopplyllende profetier</i>	7
1.2.4	<i>Skjønn</i>	7
<b>2</b>	<b>TEORETISK RAMMEVERK</b>	<b>8</b>
2.1	BAKKEBYRÅKRATI	8
2.2	KATEGORISERING	9
2.2.1	<i>Stereotypier</i>	9
2.3	KULTURBEGREPET	10
2.3.1	<i>Individualistiske og kollektivistiske kulturer</i>	11
2.4	ETNOSENTRISME OG KULTURRELATIVISME	11
<b>3</b>	<b>METODE</b>	<b>13</b>
3.1	VALG AV METODE	13
3.2	LITTERATURSTUDIE SOM METODE	13
3.3	FORSKNINGSETIKK OG BEKREFTELSESTENDENS	14
3.4	STUDIENS TROVERDIGHET: VALIDITETEN OG RELABILITET	15
3.5	DATAINNSAMLING	16
3.5.1	<i>Inklusjons og eksklusjonskriterier</i>	18
<b>4</b>	<b>PRESENTASJON AV FORSKNINGSARTIKLENE</b>	<b>20</b>
4.1	ANALYSE VED HJELP AV OVERSIKTSTABELL	20
4.1.1	<i>Artikkel 1: Conceptions of immigrant integration and racism among social workers in Sweden av Eliassi, B. (2017).</i>	20
4.1.2	<i>Artikkel 2: Religion i Nav – Variasjoner i bakkebyråkraters vurderinger av religiøse reservasjoner av Ragnhild Laird Iversen. (2020).</i>	22
4.1.3	<i>Artikkel 3: ‘Jeg er klar til å bidra’ – utforskning og utfordring av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge av May-Linda Magnussen. (2020).</i>	23
<b>5</b>	<b>DISKUSJON AV FUNN</b>	<b>25</b>
5.1	BAKKEBYRÅKRATER OG KRYSSPRESS	25
5.2	BAKKEBYRÅKRATER OG BRUK AV KATEGORISERING	26
5.2.1	<i>Rettferdiggjøre bruk av kategorisering</i>	27
5.2.2	<i>Problemet med kategoriseringen av minoritetskvinner</i>	28
5.3	ETNOSENTRISME, KULTURRELATIVISME OG BAKKEBYRÅKRATEN	31
5.3.1	<i>Utfordringen med etnosentrisme som fortolkningsramme</i>	32
5.3.2	<i>Hva med kulturrelativisme?</i>	34
5.4	DET VANSKELIGE KULTURBEGREPET	35
<b>6</b>	<b>AVSLUTNING</b>	<b>38</b>
	<b>LITTERATURLISTE</b>	<b>39</b>

## 1 Innledning

Dagens Norge består av mennesker med ulik kulturell og sosial bakgrunn. I løpet av de siste to tiårene har forskjellige immigrasjonsbølger ført til at profesjonsutøvere oftere møter brukere fra en annen kulturell bakgrunn enn dem selv (Shulman, 2003, s.183). Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at det er 819 356 personer med innvandringsbakgrunn i Norge (SSB, 2022). Stortingsmeldingen fra 2016 presiserer at innvandrere som bor og lever i Norge skal komme i arbeid, betale skatt, lære norsk og delta på lik linje som andre i den norske befolkningen. Det konkretiseres at arbeid er et effektivt og fundamentalt integreringstiltak.

Sosialarbeidere har en fundamental rolle i å forebygge, lindre og løse sosiale problemer i samfunnet, og står fremst i implementeringen og gjennomføringen av en rekke politiske vedtak. På bakgrunn av dette mandatet blir det essensielt å kunne forstå hvilke holdninger og strategier profesjonsutøveren tar i bruk i møtet med folk med en annen kulturell bakgrunn. Det er ofte tolkningen av den andre og deres situasjon som får størst betydning for profesjonsutøveren sitt arbeid. Det betyr å undersøke hvilke kulturelle referanserammer og kunnskap en anvender i arbeidet man gjør. Dermed kan en påstå at fortolkningsrammer vil være styrende i den hjelpen man utøver og hvordan man forholder seg til minoritetsgruppen.

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling

I FOs yrkesetiske grunnlagsdokument for profesjonsutøvere, konkretiseres det at samfunnsoppdraget er å bistå mennesker som har behov for hjelp, være solidariske med utsatte grupper, arbeide for sosial rettferdighet og sosiale endringer, hvor disse er basert på humanistiske og demokratiske verdier (Fellesorganisasjonen, 2019, s.3). Ettersom Norge betraktes i dag som et flerkulturelt samfunn, stilles det økende krav til at profesjonsutøvere og andre yrkesgrupper utvikler en flerkulturell kompetanse. Av den grunn er det interessant å utforske hva kulturbegrepet innebærer og hvordan kulturforståelse er en faktor i arbeidet en utøver.

Profesjonsutøvere innenfor sosialfaglig arbeid har forpliktelser overfor mange ulike aktører, for eksempel arbeidsgiveren, myndigheter, det offentlige og de man skal hjelpe. På grunn av det mener Malcom, Payne og Gurid Aga Askeland (2015) at profesjonutøveren bør analysere forskjellige sider ved globaliseringen, og øke bevisstheten om verdier og holdninger i arbeid

med mennesker man skal bistå. Dette betyr å stille kritiske spørsmål ved urettferdighet i samfunnet og avdekke undertrykkende forhold for utsatte grupper (Kipperberg, 2015, s.43-44).

For å kunne avdekke hvilke undertrykkende forhold utsatte grupper lever i, er det avgjørende å kunne starte der brukeren er. Irene Levin (2004) fremhever "person i situasjon" som sosialt arbeids analyseenhet (Levin, 2004, s.68). Det handler om å kunne forstå personen og dens omgivelser, i tillegg personen i dens omgivelser. Minoritetsgrupper er i tett interaksjon med og særlig avhengig av velferdsapparatets ansatte på sin vei mot jobb og et godt hverdagsliv i Norge (Magnussen, 2020, s.65). Derfor er det nødvendig å undersøke hvilke forståelser profesjonsutøveren aktiverer, og hvilke konsekvenser det kan få. Det betyr å kunne gjøre seg kjent med hvordan man selv tolker kultur og hvordan denne tolkningen blir satt i livet i hjelpen man gir. Videre er det hensiktsmessig å presentere hvordan profesjonsutøveren sin tolkning kan være retningsgivende i den hjelpen man gir for minoritetsgrupper.

Dessuten må en utforske hvilke rammer man forstår minoritetsgrupper i. Bakkebyråkrater er ofte i situasjon hvor det kreves skjønnsvurderinger for å kunne yte god hjelp og bistand. Rammene profesjonsutøvere jobber i åpner opp for muligheten at en kan benytte egen forståelse av kultur og minoritetsgrupper. Derfor blir det interessant å diskutere å finne ut hvordan dette skjønnssrommet påvirker bakkebyråkrater, minoritetsgrupper og minoritetsgrupper sin relasjon til bakkebyråkraten.

**På bakgrunn av teamene nevnt i innledningen er problemstillingen i oppgaven følgende:**

Hvordan kan bakkebyråkrater sin bruk av kategorisering og kulturforståelse være styrende i møte med minoritetskvinner?

### 1.1.1 Formål med oppgaven

Mitt formål med oppgaven er å tilegne innsikt og sette et søkelys om hvordan kulturbegrepet og kulturforståelse er styrende i arbeidet bakkebyråkraten utøver. I tillegg tar oppgaven for seg hvilke rammer bakkebyråkraten forholder seg til, samt undersøke bruk av kategorisering i arbeidet de gjør. Basert på de nevnte elementene, kobler oppgaven det opp mot møter mellom minoritetskvinner og bakkebyråkraten.

### 1.1.2 Avgrensninger og rammeverk

Med hensyn til oppgavens tema og problemstilling vil jeg legge fokuset på minoritetskvinner. Til tross for at mange innvandrere er i arbeid, er det fortsatt lavere sammenliknet med resten av befolkningen (Meld. St. 30 (2015-2016), s.8-9). Innad i denne gruppen møter kvinner på enda større utfordringer for å kunne lykkes på arbeidsmarkedet, hvorav kun 58% av innvandrerkvinner var i arbeid opp mot 68% innvandrer menn (Meld. St.30 (2015-2016) s.51). På bakgrunn av funnene i artiklene jeg har valgt, vil problemstillingen bli diskutert opp mot situasjoner hvor minoritetskvinner skal eller prøver å komme ut i arbeid. Som følge av det, blir det interessant å analysere hvordan bakkebyråkraten møter minoritetskvinnen i en slik situasjon.

Oppgaven tar utgangspunkt minoritetskvinner fra ikke-vestlige land og omfatter både innvandrere og flyktninger. Jeg tar utgangspunkt i SSBs definisjon av ikke-vestlige land, herunder land i Afrika, Asia (med Tyrkia) og Sør-og Mellom-Amerika (Meld. St. 49 (2003-2004), s.13). Fokuset er på ikke-vestlige minoritetskvinner fordi denne gruppen kan forstås som motpolen til vestlig kultur, og det er betydningsfullt å undersøke hvordan bakkebyråkrater forholder seg til dette. Oppgaven drøfter videre bakkebyråkrater sin tolkning av minoritetskvinner som prøver å komme ut i arbeid.

## 1.2 Begrepsavklaringer

### 1.2.1 Minoritet

Begrepene minoritet og majoritet defineres vanligvis ut fra forholdet til antall. Majoriteten utgjør flertallet, mens minoriteten utgjør mindretallet. Thorbjørnsrud (2017) hevder at begrepene også kan kobles opp mot majoritetsgruppen og minoritetsgruppens tilgang til makt. Utgangspunktet for er at majoriteten legger premissene for samhandling med minoritetene og har dermed definisjonsmakt. Minoriteten samhandler etter majoritetens premisser (Thorbjørnsrud, 2017, s.232-233).

Minoritetsbegrepet brukes i tillegg om marginaliserte eller underordnet grupper, forstått ‘... ut fra etniske, rasemessige eller andre spesielle karakteristika som kjønn, religion, språk eller kultur’ (Wæhle, 2018). Videre skriver Thorbjørnsrud (2017) at majoriteten som sitter med definisjonsmakten avgjør i hvilken grad minoritet har mulighet for å markere sin forskjellighet

i den felles offentlige rom. Til tross for at den norske majoritetskulturen og befolkningen verdsetter ytringsfrihet, religionsfrihet og individualistiske verdier som selvrealisering, kan det fortsatt være tvetydige praksiser av disse verdiene. Ved å forstå minoritet ut fra denne begrepsavklaringen, vil dette åpne opp for å diskutere hvorvidt majoriteten lager rom for både kulturelle og religiøse forskjeller eller om minoriteten strengt må forholde seg til majoritetens verdier og spilleregler. Dette er likevel ikke et særegent norsk fenomen, men vanlige trekk ved majoritet-minoritets-relasjon (Thorbjørnsrud, 2017, s.232-233).

### 1.2.2 Fordommer

Fordommer er en emosjonell reaksjon på andre grupper av mennesker og forbundet med negative følelser som sitter dypere enn stereotypier (Bøhn & Dypedahl, 2017, s.47).

### 1.2.3 Selvoppfyllende profetier

Den ytterste konsekvensen av negative stereotypier og fordommer er at de kan føre til negative selvoppfyllende profetier. Dersom stereotypier om personer eller grupper blir opprettholdt i over lengre tid, kan dette føre med seg fastlåste forventninger til personen eller gruppen. Hvis stereotypien eller fordommen blir delt av mange, vil personen eller gruppen som utsettes for stereotypien ha vanskeligheter å forestille seg noe annet enn det forventningene formidler (Helgesen, 2021, s.313). Med andre ord blir selvoppfatningen av en selv speilet gjennom de forventningene og oppfatningene andre mennesker danner av oss.

### 1.2.4 Skjønn

Substantivet *skjønn* er knyttet opp til verbet *å skjønn*, som er synonymt med å forstå eller å innse. Fagbegrepet *skjønn* kan kobles opp mot begrepet *vurdering*, at en utøver *skjønn* eller foretar en *skjønnsvurdering*. Begrepet er forbundet med å kunne vurdere ulike alternativer og valgmuligheter. Skjønnen den offentlige profesjonsutøveren skal utøve skal gjenspeile felleskapets preferanser (Heum, 2014, s.12-15).

## 2 Teoretisk rammeverk

Teori beskriver og begrunner sammenhengen mellom ordnet fakta og fenomener til et meningsfullt hele. Det er en abstrakt forenkling av virkeligheten og skal forklare et fenomen. Med andre ord er teori et redskap for å skape og øke forståelse av et fenomen. Gjennom teori forstår man bedre den virkeligheten man skal analysere (Fjeldsbø, 2015, s.191-192). I dette kapitlet presenterer jeg teori som skal belyse oppgavens tema og problemstilling. For å kunne svare på problemstilling mener jeg at det er relevant å kunne undersøke hvilke rammer sosialarbeideren er nødt til å forholde seg innenfor i sitt arbeid. Derav blir Lipsky sin teori om bakkebyråkrati aktuell ettersom den utforsker sosialarbeideren sitt handlingsrom og arbeidsforhold. I tillegg kategorisering er både et fenomen og strategi som er aktuell i både diskusjonen om kulturforståelse og hvordan bakkebyråkrater arbeider. Videre blir det redegjort for kulturbegrepet og hvordan forstå andre kulturer ut fra et etnosentrisk og kulturrelativistisk utgangspunkt.

### 2.1 Bakkebyråkrati

Michael Lipskys teori om bakkebyråkrater retter seg mot profesjonsutøvere som er i direkte kontakt med mennesker, blant annet sosialarbeidere som er en sentral aktør i oppgaven. I teorien trekker Lipsky frem bakkebyråkrater sitt faglig handlingsrom og autonomi. Han legger frem at bakkebyråkratene har såpass stor handlefrihet og handleevne innad i organisasjonen ‘’ ... at det i realiteten blir dem, og ikke politikerne, som utformer politikken innenfor sitt område’’ (Kjørstad, 2019, s.65). Dette er på bakgrunn av at hver virksomhet (for eksempel NAV) har fått sitt mandat, og at skjønnsutøvelsen til sosialarbeideren skjer etter vurderinger ut fra hver enkelt sak og individuelle hensyn.

Videre peker Lipsky på at bakkebyråkrater konsekvent favoriserer enkelte brukergrupper fremfor andre, selv om offisielle regelverk er utformet for å behandle folk likt. For å forstå hvorfor og hvordan slike virksomheter handler i strid med egne regler og mål, fremhever Lipsky bakkebyråkrater et opplevd press på å nå organisasjonens mål. I tillegg jobber bakkebyråkrater i henhold til politiske vedtak, men har likevel blitt gitt et stort rom for skjønnsutøvelse (Lipsky, 2010, s.13).



Sosialarbeiderens autonomi springer ut fra to komponenter; handlefrihet og handleevne. Handlefrihet omhandler muligheten til å gjøre skjønnsmessige vurderinger i forhold til regelverk og lovverk, hvilket som gjør det mulig for sosialarbeideren å ta valg til en viss grad etter egne prioriteringer og vurderinger. Handleevne defineres som de *faktiske* mulighetene sosialarbeideren har til å ta i bruk handlingsfriheten. Autonomi i dette tilfellet gjør seg gjeldene når sosialarbeideren har en slik handlingsevne at han/hun klarer å utnytte sin handlefrihet (Kjørstad, 2019, s.64).

Lipsky mener at mottakere av opplever velferdsstatens tjenester gjennom bakkebyråkratene, og møtene er av personlig karakter. Et av bakkebyråkrater sine dilemmaer er å finne balansegangen mellom en klientsentrert praksis, og en effektiv og formålstjenlig praksis. Når bakkebyråkrater må balansere mellom å oppnå kvantifiserte mål og resultater, kan det være ofte mer viktig å prioritere rutiner og standardiserte løsninger på bekostning av individuelle behov. På den måten kan en påstå at bakkebyråkrater står i et krysspress mellom organisasjonens mål og krav, og brukerens behov (Rugkåsa, 2010, s.237-241).

## 2.2 Kategorisering

For å kunne fungere effektivt i samfunnet er man nødt til å systematisere verden ved hjelp av kategorier. Det er forskjeller som bidrar til å skape kategorier, om det er enten i form av kjønn, yrke eller kultur. Gjennom kategorisering lærer man å se og forstå forskjeller mellom mennesker og hvordan en kategoriserer vil være avhengig av den situasjonen man finner seg i. Kategorisering kan videre kobles opp mot forventninger, da forventninger om hvordan ulike grupper innad i de ulike kategoriene opptrer (Skytte, 2019, s.16).

### 2.2.1 Stereotypier

Stereotypi defineres som en forenklet og generalisert beskrivelse eller forståelse av en gruppe mennesker. Gjennom stereotypier deler man verden mellom "vi" og "dem", og individuelle variasjoner er mindre grad tatt høyde for. Alle bærer på stereotypier, uansett om det er bevisst eller ubevisst. Likevel fungerer stereotypier som en form for strategi for forutsigbarhet i hverdagen, i form av kategorisering for å kunne skape mening om verden rundt oss.. Stereotypi blir først problematisk når man tar beslutninger basert på forventninger som ikke nødvendigvis stemmer overens med virkeligheten.

Videre skiller man mellom positive og negative stereotypier. Positive stereotypier kan eksempelvis være å sette pris på punktlige mennesker og i møte med mennesker man tror fyller kategorien vil man mest sannsynligvis sende ut positive signaler. Negative stereotypier derimot vil oftest være et problem. Negative stereotypier vil være retningsgivende for hvordan man møter noen og forholder seg til dem, uansett om man prøver det å skjule det eller ikke (Bøhn & Dypedahl, 2017, s.39-42).

Dessuten kan stereotypier fungere som selvoppfyllende profetier. Eriksen & Sajjad (2012) trekker frem eksemplet om samene i Norge og hvordan samene skammet seg over å være same. En slik selvforaktende holdning til egen kultur og historie kan føre til en utbredt oppfatning om at man for eksempel trenger ordentlige nordmenn for å kunne styre landet. Dette er et kulturelt mindreverdigheitskompleks og kan ta lang tid å bryte ned når stereotypier fra den herskende gruppen står såpass sterkt (Eriksen & Sajjad, 2012, s.57).

### 2.3 Kulturbegrepet

Det er ulike måter å forklare og forstå kulturer på. Hvis en tar utgangspunkt i sosiologen Max Weber sin definisjon, forklarer han at "Mennesket er et dyr fanget i et nett av mening som mennesket selv har spunnet" (Magelssen, 2002, s.207). "Nett av mening" blir her forstått som kultur. I tillegg kan det tolkes ut fra sitatet at kultur er noe mennesker selv har lagd og som alle er en del av. En etablert forståelse av kultur er at den er konsensuell og homogen uten plass for meningsforskjeller og uenighet. Likevel er det fundamentalt å peke ut at dette ofte ikke er tilfellet, ettersom en kan ha tilknytning til en spesifikk kultur uten at en nødvendigvis er enig i alt som er offisielt riktig å tenke, føle og handle innad kulturen man er i. Alle vil ha forskjellige tolkninger og oppfatninger av sin egen kultur. Videre peker kritikere på at Max Weber sin definisjon antyder at alle har like stor makt til å "spinne kulturens nett". Dersom enkelte grupper eller mennesker sitter med definisjon og symbolmakten, vil det gi forrang for hvordan kulturen tolkes. Da er det de som spinner kulturen sitt nett. Hvem disse er vil variere fra samfunn til samfunn (Magelssen, 2002, s.207).

Bøhn & Dypedahl (2017) definerer kultur som er et " ... system av felles trosoppfatning, verdier, skikker, handlingsmønstre og artefakter, som medlemmer av et samfunn benytter for å forholde seg til verden og til hverandre. Kultur formidles fra generasjon til generasjon gjennom innlæring" (Bøhn & Dypedahl, 2017, s.53). Å forstå kulturbegrepet ut fra en slik definisjon vil

inkludere alt fra individers mentale forestillinger, verdier og normer til spiseredskaper. Definisjonen fremhever i tillegg at medlemmene av den samme kulturen har lik kommunikasjonsstil og tankemønstre (Bøhn & Dypedahl, 2017, s.53). For å nyansere kulturbegrepet videre kan en skille mellom en statisk og dynamisk forståelse av kultur. Statisk forståelse av kultur oppfatter kultur som enkelte fellestrekk folk eller en gruppe har med rot i fortiden. Den dynamiske forståelsen forklarer at kultur er ikke noe et menneske har, men noe en gjør i samspill med andre (Kipperberg, 2015, s.34).

### 2.3.1 Individualistiske og kollektivistiske kulturer

Innad i kulturbegrepet skilles det mellom kollektivistiske og individualistiske kulturer. I den kollektivistiske kulturen står storfamilien, gruppen eller det sosiale nettverket i sentrum. Slike kollektivistiske verdier er mer vanlige østlige land, hvor styrking av felles tilhørighet, samhold og nettverk er fundamentale verdier. I tillegg er det vanligere med tydeligere statusposisjoner og hierarkiske inndelinger. Egne behov og ønsker er ikke like betydningsfullt som å kunne opprettholde harmoni og samhold innen familierelasjoner eller den gruppen/sosiale nettverket en tilhører.

I en individualistisk kultur er det et større fokus på seg selv og sin nærmeste familie. Verdier som selvstendighet og selvrealisering er sentrale. I motsetning til kollektivistisk kultur er individets behov prioritert over gruppens behov. Likevel er det fundamentalt å forstå at begrepene "kollektivism" og "individualisme" kan tillegges forskjellige betydninger i ulike kulturer (Javo, 2010, s.31-34).

### 2.4 Etnosentrisme og kulturel relativisme

Det er først i møtet med andre kulturer at man blir oppmerksomme på ens egen kultur. Kulturen fungerer som en fortolkningsramme (Schieffloe, 2011, s.174-175). Etnosentrisme er når man vurderer andres skikker, verdier, samfunn, normer eller holdninger ut fra ens egen kulturelle forståelsesramme. Begrepet er satt sammen av det oldgreske ordet *ethnos* (folk, folkeslag) og det latinske *centrum*, som betyr midtpunkt. Fra et etnosentrisk perspektiv vil det bety å sette sin egen kulturelle gruppe i sentrum og at man måler alle andre i forhold til sin egen kultur (Eriksen & Sajjad, 2012, s. 47). Resultatet av dette vil være at andre kulturer fremstår som ufullstendige og mindreverdige refleksjoner av ens eget (Johannessen, 2018).

Schiefloe (2011) skriver at etnosentrisme er et vanlig fenomen som har røtter i sosialiseringprosessen man gjennomgår når man lærer å betrakte normer, verdier og atferd i ens eget samfunn som de normale og akseptable (Schiefloe, 2011, s.175). Etnosentrisme er ofte gjensidig når ulike kulturer møter hverandre og kan holdningsmessig kobles opp til etniske stereotypier. Etniske stereotypier er bunnet i unyanserte og forenklete forståelser om mennesker med tilhørighet i et annet folkeslag. Schiefloe (2011) argumenterer videre for at etnosentrisme er en grobunn for diskriminering og rasisme, samtidig som dette kan være en barriere for tverrkulturell forståelse og kontakt med mennesker med annen kulturell bakgrunn (Schiefloe, 2011, s.175-176). I tverrkulturelt samarbeid, relasjon og kontakt vil etnosentrisme være hemmende.

Etnosentrisme sitt motstykke er kulturel relativisme. I dette perspektivet er alle kulturer likeverdige og kan ikke måles etter kvalitet, moral eller utviklingsnivå. De kan kun forstås ut fra sine egne premisser. Virkelighetsforståelsen er farget av den kulturelle bakgrunn og er med på å forme holdninger, oppfattelser og levemåter. Det er altså ingen felles verdiskala som ulike samfunn og kulturer kan vurderes eller rangeres i forhold til (Johannessen & Siverts, 2021). En kulturel relativistisk holdning innebærer med andre ord å være åpen for å forstå og tolke andre kulturer ut fra deres eget utgangspunkt. Dette vil være et godt utgangspunkt for å kunne danne tillitsfull og friksjonsfri relasjoner og samhandling med folk fra andre kulturelle bakgrunner (Schiefloe, 2011, s.176).

## 3 Metode

### 3.1 Valg av metode

Metode kan beskrives som en systematisk og målrettet fremgangsmåte som brukes for å fremskaffe eller etterprøve kunnskap. Ettersom det finnes ulike metoder vil det være gunstig å undersøke hvilken metode som passer til å svare på problemstillingen en har på best mulig måte. Hvilken metode en tar i bruk vil være avgjørende for hvordan en samler inn informasjon og kunnskap, fordi metode er et redskap for å systematisere våre tanker og for å vurdere i hvilken grad påstander er sanne, gyldige eller holdbare (Dalland, 2020, s.53).

En kan ta i bruk kvantitativ, kvalitativ eller litteraturstudie for å besvare en oppgave. I kvantitativ metode tilegner man data gjennom målbare enheter som tall, prosent, mengde eller størrelsesforhold om det en vil undersøke. Kvantitativ metode er særlig aktuell dersom en ønsker en representativ oversikt over generelle forhold, og man kan dermed konkludere mer generelt, samt formulere problemstillingen på en mer generaliserende måte (Jørgensen et al., 2013, s.168) I den kvalitative metoden vil fokuset være på å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg måle eller tallfeste (Dalland, 2020, s.54). Litteraturstudie som metode handler om å gå i dybden på allerede eksisterende kunnskap og forskning.

### 3.2 Litteraturstudie som metode

For oppgaven min har jeg valgt å bruke litteraturstudie som metode, og dataene i metoden består av tekster. Ved å bruke litteraturstudie som min forskningsmetode vil problemformuleringen styre hvordan jeg søker og hvilke kilder jeg bruker. Problemstillingen vil legitimere litteraturen og kildene jeg skal ta i bruk, i tillegg til å være retningsgivende for mitt teoretiske ståsted (Hjørnholm, et al., 2021, s.60). I litteraturstudie er det grunnleggende å dokumentere hvordan en har funnet litteraturen eller datamaterialet man tar i bruk, og forklare hvorfor en valgte nettopp disse databasene. Litteratursøk er en dynamisk prosess som tar utgangspunkt i en foreløpig problemstilling, og med tiden vil søkene og problemstillingen forandre seg ut ifra det man finner. Gjennom litteratursøk tilegner man oversikt over hvilke områder problemet og temaet allerede er undersøkt eller om det mangler fagkunnskap innenfor det feltet man ønsker å fordype seg i (Hjørnholm, et al., 2021, s.60).

Dessuten har jeg valgt litteraturstudie for oppgaven ettersom jeg ønsker å innhente kunnskap om mening, opplevelse, tanker og dynamiske menneskelige prosesser som ikke lar seg tallfeste eller måle (Dalland, 2020, s.54). Etter å ha grovsortert artikler, fagbøker og andre oppgaver fant jeg ut at det allerede har blitt foretatt en rekke intervjuer og observasjoner i sammenheng med problemstillingen. Som følge av det oppfattet jeg at det ikke var relevant å supplere ny informasjon og kunnskap gjennom intervju, observasjoner eller spørreundersøkelser, fordi det allerede hadde blitt gjort av etablerte fagpersoner.

Ettersom jeg har valgt litteraturstudiet som metoden for oppgaven, er informasjonskompetanse et fundamentalt verktøy for meg. Det at jeg samler inn informasjon og kunnskap selv vil også bety at må vurdere dens relevans og kvalitet. Dessuten er det essensielt å skille mellom informasjon og kunnskap. Kunnskap kan forklares som kontrollerte opplysninger, mens informasjon ikke alltid er validert eller har fastslått riktighet (Hjørnholm, et al., 2021, s.60-61). Dermed vil det være gunstig å søke i databaser hvor aktørene har faglig tyngde, eksempelvis Lovdata eller Helsedirektoratet. Videre omhandler informasjonskompetanse om å kunne bearbeide og behandle informasjonen som blir gitt (Dalland, 2020, s.143).

### 3.3 Forskningsetikk og bekreftelsestendens

Etikk handler om å undersøke hvordan en bør handle og tenke, og i tillegg utforske om hvilke etiske utfordringer arbeidet vårt kan medføre. Etikk er redskap for å gi oss veiledning og grunnlag for vurderinger før vi eventuelt handler. En må vurdere hvordan en skal forske i henhold til samfunnets normer og verdier. Forskningsetikk handler ikke kun om sluttresultatet. Det handler også om planleggingen, valg av problemstilling og metoden, og hvordan resultatene blir lagt frem. Forskning skal ta sikte på å innhente ny kunnskap og innsikt, men dette må likevel ikke være på bekostning av enkeltpersoners eller en gruppe sin integritet og velferd (Dalland, 2020, s.167-168).

Et relevant spørsmål å stille seg selv i bruk av litteratursøk og litteraturstudie som metode er hvordan man søker og hvilke artikler man velger å ta i bruk. Utfordringen med litteraturstudie som metode er at en ikke alltid får en egen vinkling, av den grunn at man bruker litteratur som allerede eksisterer og er avhengig av den vinklingen forfatteren har tatt i bruk. Dessuten ved å finne egen litteratur kan en mulig fallgrube være bekreftelsestendens (confirmation bias): en søker etter bekreftelser heller enn avkreftelser (Svartdal, 2019). Ved formulering av

problemstilling vil jeg i utgangspunkt søke og velge kilder som er i overenstemmelse med hvordan jeg har tenkt å bygge opp oppgaven min. Dette kan være problematisk dersom jeg ikke er bevisst over dette, fordi da vil jeg kun se etter ting som bygger opp under de forutbestemte påstandene og argumentene mine. Det kan føre til at jeg går glipp av andre gode og betydningsfulle nyanser. Bevisstgjøring av en slik kognitiv skjevhet vil bidra til at jeg stiller meg selv kritiske spørsmål om hvorfor jeg bruker en artikkel eller kilde i oppgaven min.

### 3.4 Studiens troverdighet: Validiteten og relabilitet

På grunn av at jeg selv velger materiale som blir trukket inn i oppgaven, blir det nødvendig å behandle alt materiale med et kritisk blikk og kunne vurdere dets troverdighet. Validitetsbegrepet handler om relevans og gyldighet, da forstått i sammenheng med funnene i denne oppgaven. Ettersom et av kravene var at artiklene ikke kunne være mer enn 5 år gammel, vil dette minimere sjansen for å finne forskning som er utdatert og ugyldig. Likevel er forskningsfeltet om kultur og minoriteter i stadig utvikling, og innen den tid jeg har levert inn oppgaven, kan det ha skjedd en utvikling innenfor feltet.

Søkene som førte til to av artiklene skjedde gjennom Universitetsbiblioteket sin database "Oria", og man får kun tilgang til dette gjennom studentbrukeren. Slike databaser er kvalitetssikret, men det betyr likevel ikke at artiklene som blir presentert og valgt er hevet over kritikk. Innad i artiklene kan kritikkverdige forhold eksempelvis være hvem som har skrevet artikkelen, da om dette er nye eller etablerte forskere innenfor feltet, og hensikten med det de har skrevet (Jørgensen et al., 2013, s.126). Når det gjelder kilden sin relevans peker Dalland (2020) ut at den skal vurderes opp mot temaet eller problemstillingen i oppgaven (Dalland, 2020, s.143). Ved å velge ut gode og relevante kilder vil det være lettere å kunne plassere mitt arbeid i " ... sammenheng av tradisjon og fornyelse, andres arbeider, eksisterende forståelser og teorier, feltes nåværende utviklingstrinn .... ", samt klare å vurdere hvilken funksjon kildene har for oppgaven min (Jørgensen et al., 2013, s.140).

Relabilitet er et kriterium for kvalitet i forskning og omhandler hvorvidt det arbeidet man har presentert, er til å stole på (Dalland, 2020, s.58). Det er særlig tre momenter ved vurdering av kilder som en skal bruke i litteraturstudiet. Det første vil være hvor relevant kilden er til problemstillingen i oppgaven. Det andre er å kunne vurdere hvor vitenskapelig kildene er. Ettersom jeg bruker fagfelleverderte artikler, vil de være kommentert og godkjent av

anerkjente forskere før teksten er publisert og offentliggjort. Det tredje momentet handler om å lese alle kildene kritisk, selv om de har blitt fagfellevurderte. Dette betyr å kunne stille kritiske spørsmål som for eksempel om informasjonen er dokumentert med referanser eller om det finnes andre kilder som forteller det samme. Utfordringen med å vurdere kilder fra nettet er at hvem som helst kan legge ut hva som helst uten noe form for sannhet eller kvalitetskontroll. Derav burde man se på avsenderen, formålet og alderen med et kritisk blikk ved bruk av kilder fra nettet (Hjørnholm, et al., 2021, s.76-79).

I tillegg er det nødvendig å peke ut at i litteraturstudiet er det i stor grad sekundærkilder som benyttes og som kan være en ulempe. Ifølge Dalland (2020) er sekundærlitteratur litteratur i form av artikler, noe som bærer preg av andres tolkning og arbeid, hvilket som kan føre til at det originale perspektivet har blitt endret (Dalland, 2020, s.156). Når dette er tatt til betraktning, vil det imidlertid være fornuftig å peke ut at forfatterne av fagfellevurderte artikler skriver på bakgrunn av fagets tradisjon, nåværende kunnskap og diskursnivå (Jørgensen, et al., 2013, s.141). Dermed vil jeg påstå at artiklene jeg har valgt ut for oppgaven og problemstillingen har høy troverdighet og relevans.

### 3.5 Datainnsamling

Søkene ble gjennomført i universitetsbibliotekets database "Oria" mellom 17.januar 2022 til 15.mars 2022. I tillegg ble databasen Google scholar brukt ved engelske søk. Hvilke søkeord jeg benytter vil være avgjørende for hvilken litteratur jeg finner og vil være retningsgivende for oppgaven. Ved å velge eller velge bort enkelte søkeord vil dette være med på å bestemme hvordan man vinkler og forstår temaet (Jørgensen, et al., 2013, s.122). Under søkeprosessen utarbeidet jeg en liste over søkeord og beslektede synonymer innenfor mitt tema, for eksempel flyktninger, innvandrere eller minoritet. En tilsvarende søkeprosess skjedde også på engelsk.

Utfordringen ved datainnsamling var å finne relevante søkeord og utarbeide kjennskap til feltet for å kunne finne gode og presise søkeord. Det finnes ingen fasit på hvilke søkeord som er de korrekte. Det finnes forskjellige søketeknikker og metoder ved litteratursøk. Jeg tok i bruk søkemetoden "bevisst tilfeldig søking" som innebærer at man søker overordnet om temaene og med tiden kunne avgrense søkeordene eller finne gode synonymer. For eksempel startet jeg søkeprosessen med søkeordet "Flyktninger" som er et generelt og stort tema. Ved å søke slik kan man lese seg opp på tema og undersøke hvilke aspekter som berører og inspirerer en mest



innad temaet. Dessuten kan en slik første grovsortering av søkeresultat sørge for at relevante referanser ikke går tapt, samt få en god oversikt over undertemaer og andre beslektede begreper (Hjørnholm, et al., 2021, s.64-70).

Etter en grovsortering og kartlegging av relevante begreper for oppgaven, søkte jeg med boolske operatorer i Oria. Gjennom boolske operatorer kan man koble søkeordene sammen og kombinere synonymer eller relaterte begreper. Boolske operatorer er for eksempel OG, ENTEN/ELLER og IKKE. For Google Scholar søkte jeg med nøkkelbegreper som var relevant for oppgaven. Jeg har valgt å dokumentere søkene mine gjennom en tabell for å få oversikt.

Tabell 1:

Søkeord	Søkemotor	Antall treff	Valgte artikler
Social work, discrimination, integration	Google Scholar	50 400	Conceptions of immigrant integration and racism among social workers in Sweden
Innvandrerkvinner ELLER minoritetskvinner ELLER minoritet ELLER kvinner OG sosialt arbeid ELLER sosionom ELLER arbeid ELLER arbeidsmarkedet ELLER arbeidsmiljø	Oria	221 treff	Religion i NAV: Variasjoner i bakkebyråkraters vurderinger av religiøse reserverasjoner
Flyktninger ELLER minoritet ELLER minoriteter ELLER	Oria	118 treff	'Jeg er klar til å bidra'' - Utforskning og utfordring av

innvandrere ELLER innvandrerkvinner ELLER minoritetskvinner OG integrering ELLER assimilering ELLER akkulturasjon			bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3.5.1 Inklusjons og eksklusjonskriterier

Etter å ha funnet gode søkeord vil det fortsatt være nyttig å utarbeide kriterier for tilvalg og bortvalg av kilder, som følge av at det kan komme mange mulige resultater. For å avgrense søkene tok jeg i bruk innebygde filtre i databasene. Ved bruk av inklusjons- og eksklusjonskriterier vil det være enklere å finne relevante kilder. Slike kriterier kan være språk, publikasjonstype, utgivelsesår, studiedesign m.m. (Hjørnholm, et al., 2021, s.65-69). Kriterier som ble satt ved valg av litteraturstudiet som metode er at alle artiklene skulle være fagfelleverderte og artikler som var mer enn fem år gamle skulle ekskluderes. I tabellen under blir det presentert hvilke kriterier som ble brukt i databasen Oria.

Tabell 2:

Inklusjonskriterier	Eksklusjonskriterier
Artikler som er fra fagfelleverderte tidsskrifter	Artikler som ikke er fra fagfelleverderte tidsskrifter
Artikler publisert mellom 2017 til 2022	Artikler som er publisert før 2017
Artikler som er skrevet på norsk og engelsk	Artikler som er skrevet på andre språk enn norsk og engelsk

På databasen Google Scholar benyttet jeg funksjonen "avansert søk". I denne funksjonen kan man filtrere når artiklene ble publisert, avgrense søkeord og om ordene forekommer hvor som helst i artikkelen eller i artikkelens overskrift. I filtre valgte jeg at alle resultatene skulle

inneholde ordene ‘social work’, ‘discrimination’ og ‘integration’ og at artiklene skulle være datert mellom årene 2017 og 2022. I tillegg huket jeg av at søkeordene kunne forekomme hvor som helst i artikkelen, fordi det var ingen søk som kom opp dersom søkeordene kunne kun forekomme i artikkelens overskrift. Jeg inkluderte sitater i søket, hvilket betyr at jeg får opp treff dersom ordene nevnes i artikkelen. Dette resulterte til 50 400 søk, som er mange artikler å gå igjennom, derav bestemte jeg for å skimlese gjennom overskriftene, sitatene under treffet, sammendraget og avslutningen i artikkelen for å vurdere dens relevans.

## 4 Presentasjon av forskningsartiklene

I dette kapittelet presenteres de tre utvalgte forskningsartiklene som skal bidra til å svare på oppgavens problemstilling. Forskningsartiklene introduserer ulike perspektiver og er bakteppet for oppgavens diskusjonsdel.

### 4.1 Analyse ved hjelp av oversiktstabell

Jeg har valgt å lage oversiktstabeller for å danne en oversikt over artiklene. For å presentere artiklene jeg har valgt, vil tabellene inkludere blant annet sentrale funn, formål med teksten og relevans for oppgaven. Å analysere handler om å dele opp en tekst, et materiale, en case eller lignende, i systematiske komponenter. Et formål med analysen kan være å undersøke strukturen for gjenstanden, for eksempel hvilke deler den består og hvordan delene virker sammen. Dette er fundamentalt for å kunne komme fram til en tolkning (Jørgensen et al., 2013, s. 221). Av og til kan det være utfordrende å ha en organisert tolkning dersom det er flere elementer som man ønsker å analysere samtidig. Dermed er en oversiktstabell et godt grunnlag for å kunne skape oversikt, identifisere sentrale temaer og kunne sammenligne de ulike artiklene med hverandre. Gjennom en oversiktstabell og grundig lesing av artiklene vil dette være et godt utgangspunkt for å identifisere temaer og vurdere artikkelens relevans for videre bruk i oppgaven.

#### 4.1.1 Artikkel 1: Conceptions of immigrant integration and racism among social workers in Sweden av Eliassi, B. (2017).

Tabell 3:

<b>Referanse</b>	<b>Artikkel:</b> <i>Conceptions of immigrant integration and racism among social workers in Sweden</i>  <b>Forfatter:</b> Eliassi, B.  <b>Årstall:</b> 2017
------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p><b>Tidsskrift:</b></p> <p>Taylor &amp; Francis Online, Journal of Progressive Human Services Volume 28, 2017 – Issue 1, s.3-35.</p>
<b>Formål</b>	<p>Hensikten med denne artikkelen er å undersøke og analysere hvordan sosialarbeidere i Sverige forstår begrepene integrering og rasisme. Dette undersøkes i sammenheng med de offentlige institusjonene og i et samfunnsmessig perspektiv.</p>
<b>Metode</b>	<p>Kvalitativ metode med semistrukturert intervju. Respondentene var 22 sosialarbeidere i Sverige, der 18 av deltakerne var etnisk svenske og 4 med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.</p>
<b>Resultat/Funn</b>	<p>Funnene som ble presentert var at innvandregrupper som var nærmere vestlig kultur ble kategorisert som lette, samt at sosialarbeiderne hevdet at en sterk tilknytning til sin originale kultur var hovedfaktoren som hemmet integreringen inn mot svensk kultur og samfunn. En vanlig forståelse blant sosialarbeidere var at de ikke-vestlige innvandrerne manglet egenskaper eller kvaliteter som majoritetskulturen representerte, derav kunne integrering være vanskelig. Dette kunne være språk, religion, utseende, historie eller lignende.</p>
<b>Relevans</b>	<p>Denne forskningsartikkelen er relevant for oppgaven fordi den undersøker om hvilke holdninger og forestillinger sosialarbeidere har angående minoritetsgrupper. Dessuten kan den svenske velferdsmodellen sammenlignes med den norske, og det kan derfor være aktuelt å trekke paralleller mellom profesjonsutøvelse i den nordiske kulturen.</p>

4.1.2 Artikkel 2: Religion i Nav – Variasjoner i bakkebyråkraters vurderinger av religiøse reservasjoner av Ragnhild Laird Iversen. (2020).

Tabell 4:

<b>Referanse</b>	<p><b>Artikkel:</b> <i>Religion i Nav - Variasjoner i bakkebyråkraters vurderinger av religiøse reservasjoner</i></p> <p><b>Forfatter:</b> Iversen, R.L.</p> <p><b>Årstall:</b> 2020</p> <p><b>Tidsskrift:</b> Tidsskrift for velferdsforskning, Vol.nr: 23, utg.2, s.100-112.</p>
<b>Formål</b>	Formålet med artikkelen er å undersøke hvordan NAV-ansatte, vurderer, erfarer og tolker religiøses reservasjoner mot arbeidsrettede aktiviteter blant deres brukere.
<b>Metode</b>	Kvalitativ metode med semistrukturert intervju med NAV-ansatte. Deltakerne var 7 NAV-ansatte, der 3 av respondentene hadde innvandrerbakgrunn fra muslimsk majoritetsbefolkning.
<b>Resultat/Funn</b>	Funnene viser at på grunn av det store rommet for skjønnsutøvelse vil gi rom for at egen bakgrunn og private syn på religion og kultur vil prege hvordan man forholder seg til religiøse reservasjoner. Selv om bakkebyråkrater skal være nøytrale administratorer av det offentlige

	regelverket, viser intervjuene til at det var forskjeller på hvordan NAV-ansatte vurderte religiøse reservasjoner. Enkelte pekte på at selv om religion kunne være en oppriktig hinder for arbeid, hevdet NAV-ansatte likevel at flertallet bruker det for å dekke over manglende interesse eller motivasjon til å arbeide.
<b>Relevans</b>	Denne forskningsartikkelen er relevant for oppgaven fordi den undersøker skjønnsrommet for å kunne vurdere religiøse reservasjoner og ser hvordan bakkebyråkraters private syn kan farge de vurderingene som er relatert til profesjonsutøvelsen. Dette blir aktuelt å diskutere i oppgaven da skjønnsrommet åpner opp for å kunne tolke kulturelle forskjeller basert på egne oppfattelser og tolkninger.

4.1.3 Artikkelen 3: "Jeg er klar til å bidra" – utforskning og utfordring av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge av May-Linda Magnussen. (2020).

Tabell 5:

<b>Referanse</b>	<p><b>Artikkel:</b> <i>'Jeg er klar til å bidra'' - Utforskning og utfordring av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge</i></p> <p><b>Forfatter:</b> Magnussen, M.L.</p> <p><b>Årstall:</b> 2020</p> <p><b>Tidsskrift:</b> Tidsskrift for velferdsforskning, Vol.23. s.63-75.</p>
------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Formål</b>	I denne forskningsartikkelen undersøker Magnussen (2020) hvilke erfaringer kvinner med flyktningsbakgrunn har med å komme i lønnet arbeid i Norge. I tillegg blir det lagt vekk på hvordan bakkebyråkraters forståelse og kategorisering kan påvirke flyktningkvinneres muligheter til å komme i lønnet arbeid.
<b>Metode</b>	Kvalitativ metode med intervju av 25 mødre med flyktningbakgrunn.
<b>Resultat/Funn</b>	Artikkelen trekker frem hovedsakelig erfaringen til én enkelt kvinne ved navn "Faiza", og diskuterer dette opp mot styrende forståelser som integreringsmeldinger og bakkebyråkraters subjektive forståelser av henne. Det trekkes frem at forståelsen oppleves som basert på stereotypier og forforståelse på bakgrunn av kvinnens kultur.
<b>Relevans</b>	Forskningsartikkelen er relevant for oppgaven fordi den tar for seg minoritetskvinner sitt perspektiv og opplevelse i møte med bakkebyråkrater. Dette er med på å nyansere oppgaven, ettersom det vil være interessant å diskutere dette opp mot bakkebyråkrater skjønnsutøvelse. Artikkelen trekker særlig frem intervjuet med "Faiza" og hennes opplevelse av møter med bakkebyråkrater i et forsøk om å komme ut i arbeid.



## 5 Diskusjon av funn

I dette kapittelet skal jeg gå nærmere inn på funnene i artiklene og diskutere det opp mot det teoretiske rammeverket jeg presenterte. Først og fremst vil det drøftes hvilke rammer og forutsetninger bakkebyråkraten har i arbeidet sitt. Deretter trekkes det frem hvorfor bakkebyråkrater bruker kategorisering i sitt arbeid. Videre tar oppgaven for seg hvordan kulturforståelse kan påvirke handleevne og tankegang hos bakkebyråkrater, i tillegg hvordan det påvirker minoritetskvinnene som møter bakkebyråkratene. Det er særlig lagt vekt på kulturbegrepet og kulturforståelse i sammenheng med etnosentrisme og kulturel relativisme.

### 5.1 Bakkebyråkrater og krysspress

For å kunne svare på problemstilling vil det være betydningsfullt å utforske hvordan bakkebyråkrater arbeider. Lipskys teori peker på at bakkebyråkrater er direkte i kontakt med mennesker i sitt arbeid, og at vurderingene bakkebyråkratene tar er ofte direkte og av personlig karakter (Rugkåsa, 2010, s.237). Profesjonsutøveren balanserer mellom relasjonen til staten og medborgeren de møter i sitt arbeid. Organisasjonen bakkebyråkratene jobber for, forventer og er avhengig av profesjonsutøveren sin kompetanse for å oppnå organisasjonens mål og krav. Samtidig har bakkebyråkrater fått et mandat til å utøve skjønn slik at man kan gi den individtilpassede hjelpen og vurderingene som er nødvendig i møte brukere (Kjørstad, 2019, s.58-59).

Skjønnets bakkebyråkraten utøver skal i stor grad gjenspeile felleskapets preferanser (Heum, 2014, s.15). Til tross for det kan skjønnets mulighetsrom bli avgrenset på ulike måter. Begrepet *skjønn* som ble introdusert innledningsvis innebærer å kunne vurdere ulike alternativer og valgmuligheter. Iversen (2020) trekker frem hvordan NAV-ansatte opplever at regelverket er til dels utydelig og muligheten til å kunne gjøre skjønnsmessige vurderinger som bredt (Iversen, 2020, s.105). Med andre ord er handlefrihet og handlingsevne en del av bakkebyråkrater sitt arbeid. Likevel kan skjønnets mulighetsrom bli avgrenset gjennom bakkebyråkraters manglende kompetanse eller kunnskap om andre kulturer og mangel på bevisstgjøring av sin egen forståelse. Av den grunn at bakkebyråkrater arbeider i situasjoner som er for kompliserte til å redusere dem til enkle spørsmål om ja eller nei, peker flere av de Nav-ansatte i artikkel 2 at en slik fleksibilitet i organisasjonen er nødvendig med hensyn til brukeren (Iversen, 2020, s.106).

Et annet hensyn å ta til betraktning, er hva organisasjoner forventer av bakkebyråkrater i form av resultater og krav. Lipsky peker på at bakkebyråkrater balanserer mellom å kunne møte de mål og resultatene organisasjonen har, men samtidig kunne praktisere godt skjønn og møte brukeren i den individuelle situasjonen de står i. Dersom bakkebyråkraten prioriterer å oppnå mål og resultater, kan dette føre til at utviklingen av rutiner eller standardiserte løsninger blir viktigere enn å møte minoritetskvinnen sine individuelle behov. En slik lojalitetsbånd vil gå på bekostning til brukeren man møter. Å arbeide i spenningsfeltet mellom å kunne møte organisasjonens krav og samtidig dekke brukerens behov er på mange måter bakkebyråkrater sitt vanskelige arbeidsvilkår (Rugkåsa, 2010, s.237-241).

## 5.2 Bakkebyråkrater og bruk av kategorisering

I artikkel 1 skriver Eliassi (2017) at sosialarbeidere har en sentral rolle i å redusere sosiale ulikheter. Det betyr i tillegg at man har et særlig ansvar å aktivere anti-diskriminerende strategier og være bevisst på egne holdninger i utøvelsen av skjønn (Eliassi, 2017, 8). Likevel kan skjønnsrommet oppleves som for stort til å kunne navigere seg gjennom, noe Iversen (2020) trekker frem i artikkel 2. Resultatet av det fører til at bakkebyråkraten utvikler egne rutiner og tolkninger, som å ta i bruk ens egen kulturelle bakgrunn som referanse i møte med minoriteter (Iversen, 2020, s.110). Nettopp fordi bakkebyråkrater arbeider i situasjoner hvor skjønnsvurderinger er mulig, kan det skape rom for private syn om religion, etnisitet og kultur i møte med folk av minoritetsbakgrunn.

På bakgrunn av bakkebyråkraten sin autonomi, er det aktuelt å stille spørsmål ved hvordan bakkebyråkrater kan utøve skjønnen sitt på en systematisk måte, samtidig som en klarer å behandle hvert enkelt tilfelle unikt i de tilfellene der standardløsninger ikke strekker til (Heum, 2014, s.12). I artikkel 2 trekker Iversen (2020) frem at på grunn av krysspreset bakkebyråkrater opplever, er bakkebyråkrater mer tilbøyelig for å ta i bruk kategorisering som en mestringsstrategi for å gjøre arbeidsmengden mer overkommelig (Iversen, 2020, s.109). Gjennom stereotyper forenkles virkeligheten og man generaliserer om mennesker ut fra den gruppen man mener de tilhører. Ettersom bakkebyråkrater er mennesker som skal hjelpe andre mennesker, kan bruk av en slik strategi føre til urettmessig forskjellsbehandling. Hvordan en bakkebyråkrater forstår en minoritetsgruppe kan være forskjellig fra hvordan en annen bakkebyråkrat hadde forstått og vurdert den samme minoritetsgruppen.

Dessuten kan dette medføre økende konflikter blant bakkebyråkrater seg imellom. I artikkel 2 beskriver en av de NAV-ansatte hvordan ulike behandling av religiøse reservasjoner skaper et normativt skille mellom bakkebyråkratene i enkelte brukere sine øyne; noen blir ansett som snille og gode, andre blir stemplet som onde (Iversen, 2020, s. 106). I intervjuet med Faiza trekker Magnussen (2020) frem en situasjon hvor Faiza opplever en saksbehandler som "snill og flink", mens andre kan bli stemplet som "ikke hyggelig" og "dårlige" (Magnussen, 2020, s.67). Dermed kan det være fornuftig å argumentere for at fordi det er mangel på en felles standardisert rutine og løsning, kan det gå på bekostning av både brukere og ansatte imellom seg. Hvis man tar utgangspunkt i at alle bakkebyråkrater tar i bruk kategorisering og stereotypi som en strategi i sitt arbeid, vil det være fornuftig å anta at det er variasjoner i hvordan man kategoriserer. Bakkebyråkrater vil da møte og tolke brukere ulikt, til tross for at Lipsky peker på at organisasjonens retningslinjer er ment for likebehandling så langt det er mulig (Lipsky, 2010, s.13). Når det oppstår et stort spenn i vurderingene blant bakkebyråkratene, kan det bidra til at brukere får mindre tillitt til systemet.

### 5.2.1 Rettferdiggjøre bruk av kategorisering

Lipsky peker på at kategorisering kan være et fundamentalt redskap for å kunne effektivisere tjenester, samtidig som en klarer å møte arbeidsmengden i hverdagen. Likevel er det utfordrende å utarbeide standardiserte systemer og rutiner for noe så kompleks som mennesket og de individuelle behovene de trenger. Ved kategorisering tar man avstand for enkeltindividers særtrekk. Fallgruven i det er at målene organisasjonen setter blir viktigere enn midlene, gitt at resultatet er riktig (Heum, 2014, s.22).

I artikkel 2 diskuteres det om at bakkebyråkrater er ment å være nøytrale administrator av det offentlige regelverket og politiske vedtak (Iversen, 2020, s.110). På grunn av bakkebyråkrater sitt mandat, handlefrihet og handlingsevne, bør det stilles spørsmål rundt om hvordan bakkebyråkrater kategoriserer og ut fra hvilken bakgrunn skjønnsvurderingene har røtter i (Kjørstad, 2019, s.65). I praksis vil det bety å være bevisst på egne holdninger i utøvelsen av skjønn og aktivere anti-diskriminerende strategier. Likevel fungerer kategorisering som en forenkling av den komplekse virkeligheten. En potensiell og reell konsekvens av å ha stor autonomi er forskjellsbehandling i situasjoner som krever lik behandling, eller lik behandling i situasjoner hvor det er behov for individuelle tilpasninger (Kjørstad, 2019, s.65).

På den andre siden advarer Iversen (2020) bakkebyråkrater likevel å være varsom med å gi fordeler til minoritetskvinner som en overkompensering for fordommer minoritetsgruppen blir utsatt for, eller for å unnsnippe anklager for å være fordomsfull eller en som forskjellsbehandler (Iversen, 2020, s.110). Balansegangen mellom hjelpearbeid og veldighetsarbeid er et spenningsfelt bakkebyråkraten må arbeide i møte med minoritetskvinner. Det gjør det heller ikke noe enklere at bakkebyråkrater opplever at regelverket er utydelig eller har en ubevisst tilnærming til kulturforståelse. Det store spennet ved kjønnsvurderinger skylder i stor grad av at bakkebyråkrater ikke selv er klar over sine private kulturforståelser og meninger om minoritetsgrupper (Iversen, 2020, s.111).

Stereotypier kan som nevnt være positiv i form av at det skaper orden og trygghetsfølelse i tilværelsen. Til tross for det er negative stereotypier spesielt skadelig når de blir satt i system, da i dette tilfellet i møte med minoritetskvinner. Stereotypier kan føre til selvoppfyllende profetier, og da står man i fare for å opprettholde og danne nye sosiale grupper. Dette står i strid med hjelpearbeidet profesjonsutøveren skal utøve, og derav bør det være en moralsk forpliktelse til å aktivt motvirke stereotypiske og fordomsfulle oppfatninger som finnes innad i både institusjonelle rammer og innad en selv. Hvis en skal ta bruk i stereotypier som en kognitiv snarvei, bør man sørge for at stereotypiene er stjerner som minoritetskvinnen kan strekke seg etter, ikke noe som presser dem lengre ned.

### 5.2.2 Problemet med kategoriseringen av minoritetskvinner

Eliassi (2017) i artikkel 1 konkretiserer at sosialarbeidere kan gjemme sine kulturelle fordommer bak tittelen som profesjonsutøver, og mener at de selv er fritatt fra personlige verdier og syn som en faktor for profesjonsutøvelsen (Eliassi, 2017, s.8). På den ene siden er det nødvendig at marginaliserte grupper står opp og forteller om utfordringer de møter, men på den andre kan likevel strukturelle og institusjonelle organiseringer være en hindring for å kunne realisere dette. Som følge av og ut fra Lipsky teori at bakkebyråkrater utformer politikken, vil det bety at det er bakkebyråkrater som dessuten legitimerer sosiale problemer og utfordringer. Dermed kan det påstås at hvis bakkebyråkrater ikke tar til seg utfordringer minoritetskvinner forteller om, er det ingen reelle muligheter for brukere å stille profesjonsutøveren til ansvar. I artikkel 3 peker Faiza ut på at når saksbehandleren gjorde feil, gikk det kun utover Faiza selv, og saksbehandleren viste ingen tegn på å ordne det opp (Magnussen, 2020, s.67). Fornektelse

om kulturell diskriminering av bakkebyråkrater eller staten er til hinder for å hjelpe marginaliserte og stigmatiserte grupper, fordi at det er mindre sannsynlighet for å hjelpe dersom man ikke oppfatter fenomenet som et problem.

Skytte (2019) mener at kategorisering får konsekvenser for sosialt arbeid (Skytte, 2019, s.18). Stereotypier og beskrivelser av minoritetsgrupper er grensesettende, og kan også anses å være en type sosialt effektive fordommer. Stereotypier kommer frem tydeligst i møte med mennesker som er fremmede for oss. Det fører til at en forholder seg til de forventningene til den kategorien minoritetskvinner hører til heller enn å forholde seg til personen som man møter (Skytte, 2019, s.18-19). Likevel skriver Thorbjørnsrud (2017) at stereotypier fungerer som en læringsmekanisme for å strukturere verden man møter på. Stereotypier er først og fremst negativt dersom man ikke tar innover seg nye perspektiver når ny informasjon er presentert, og kun forholder seg til gamle konklusjoner. Kategorier er et resultat fordommer, og skillet mellom kategorier og individ blir utydelige (Thorbjørnsrud, 2017, s.216).

Til tross for kategorisering kan være et verdifullt verktøy for bakkebyråkraten, er det nødvendig å undersøke hvordan det påvirker de som blir kategoriserte. I artikkel 3 trekker Magnussen (2020) frem at minoritetskvinner opplevde å bli møtt med forutbestemte og subjektive forståelser fra bakkebyråkraten sin side (Magnussen, 2020, s.73). Ved å plassere minoritetskvinner ut fra den kategorien man mener de passer, kan dette være retningsgivende for arbeidet en utøver. Man utøver arbeid ut fra de mulighetene og begrensningene gruppen representerer, og det vil være enklere å stille krav til alle innad i gruppen enn hver enkelt individ. Kategorier bakkebyråkrater tar i bruk, bør utfordres og stilles spørsmål ved, fordi det har en stor påvirkningskraft på folks handlingsrom og daglig liv (Magnussen, 2020, s.64).

Man handler ut ifra idealene og verdiene i egen kultur. I artikkel 3 blir det trukket frem at stortingsmeldinger kan være et styrende redskap for kulturforståelsen sosialarbeidere og påvirker hvordan vi generaliserer minoritetsgrupper. Eksempelvis blir det særlig lagt vekt på intervjuet med Faiza som kommuniserer med saksbehandleren sin om at hun ønsker høyere utdanning, men at saksbehandleren var kritisk til om Faiza ville klare det. Faiza opplever å bli møtt med kritikk og skepsis. Hun forteller blant annet om at i møte med en saksbehandler at det var mye spørsmål rundt hennes egen religion og omsorgsansvar, men lite om hennes formelle kompetanse og erfaringer i arbeidslivet. Magnussen (2020) synliggjør at flyktningskvinner i

møte med bakkebyråkrater opplever at man oppfatter flyktningkvinner som "ressurssvake" " ... og som bærer av et omsorgsansvar, en religion og en kultur som gir få muligheter for å lykkes i det norske arbeidslivet." (Magnussen, 2020, s.71).

Ut fra minoritetskvinnene sin erfaring om møte med bakkebyråkrater, oppleves det som bakkebyråkrater har et kritisk blikk på kollektivistiske kulturer. Kipperberg (2015) mener at kollektivistisk orienterte verdier fremstilles som negative, mens individualistiske verdier fremstilles som positive i vår kontekst (Kipperberg, 2015, s.33). Selv om det kan være nyttig å ha kunnskap om generelle mønstre for ulike minoritetskulturer, er slike kategoriseringer for statiske og overforenklet med lite nyanser (Kipperberg, 2015, s.33). Magnussen (2020) trekker frem funnet om at forskning i dag har et markant fokus på hvordan flyktninger selv og deres relasjon med sine "egne" gjør integrering vanskeligere, og det er lite fokus på den strukturelle sammenhengen de lever i (Magnussen, 2020, s.66). Poenget blir videre understreket og fremhevet i artikkel 1 om at det er muligens mer nyttig å heller undersøke hvordan marginaliserte grupper og sosial urettferdighet blir forstått innenfor de institusjonelle og strukturelle rammene (Eliassi, 2017, s.10).

Selv om i østlige land er det vanligere med tendenser av kollektiver verdier, bør bakkebyråkraten likevel ta høyde for at minoritetskvinnene ikke er grupperepresentanter for sin kulturelle gruppe, men individer som skal få hjelp av profesjonsutøveren. Nedvurderingen av minoritetskvinner er kontraproduktiv dersom profesjonsutøveren skal hjelpe dem ut i jobb. Dersom bakkebyråkrater kategoriserer dem kun fra et slikt utgangspunkt, kan man risikere å dytte dem ut i dårligere sosiale forhold.

For minoritetskvinner oppleves kategoriseringer på bakgrunn av stereotypier og fordommer som ydmykende, og det skaper usikkerhet blant brukere om ulike vedtak er basert på fornuftige skjønnsvurderinger eller negative stereotypier (Iversen, 2020, s.110). Hensikten bak hjelpearbeid er å utjevne maktforskjellen, men som Magnussen (2020) skriver: " ... kan vi dermed i realiteten bidra til å reprodusere dominerende forståelser og derigjennom øke makten til grupper som allerede har mye makt i samfunnet " (Magnussen, 2020, s.73). Gjennom kategorisering kan en da stå i fare for å lage eller opprettholde sosiale grupper. Faiza nevner det i artikkelen og selv i møte med ulike bakkebyråkrater i ulike situasjoner, brukte de i stor grad samme forståelser av henne og hennes situasjon. I ytterste konsekvens vil det føre til

reduisert institusjonell tillit og opplevelse av medborgerskap blant minoritetskvinner (Magnussen, 2020, s.71-72).

Slike kategoriserer som baserer seg på negative stereotypier kan også føre til selvoppfyllende profetier. Flyktningkvinnen i artikkel 3 peker særlig på dette at når en blir møtt med mistro i systemet, kan dette lede til at man ‘utnytter’ det i form av å heller gå på sosialstønad fremfor å jobbe. Undervurderingen av hennes kompetanse og evne, og et særlig fokus på hennes kulturelle bakgrunn, kan gjøre at man selv tror det andre ser og forventer av en selv. En slik kategorisering og holdning er kontraproduktiv for minoritetskvinnens vei mot jobb (Magnussen, 2020, s.72). Selv om kategorisering er et verktøy for å effektivisere arbeidet og skape mening i hverdagen, blir det nødvendig å vite at kategorisering i stor grad er basert på stereotypier og fordommer.

Som konsekvens av kategorisering av minoritetskvinner, kan dette føre til at minoritetskvinner i stor grad kategoriserer bakkebyråkrater tilbake. Faiza er et eksempel på en som har gjort alt ‘riktig’; hun har gått på norskkurs, tatt høyere utdanning og søkt ulike jobber, men uten hell. Videre opplever hun å ikke bli møtt som det individet hun er, men heller som den minoritetsgruppen hun tilhører. Det er opp til bakkebyråkrater å justere om sine forståelser og endre sitt perspektiv for å kunne åpne opp muligheter for Faiza (Magnussen, 2020, s.72). Hvilke kategoriserer som etableres, i tillegg til hvilket meningsinnhold som knyttes til kategoriene, vil variere fra kultur til kultur. Når det er sagt betyr ikke dette nødvendigvis at mennesker ikke er ikke stand til å endre meningsinnholdet eller kategoriene, men det er endringsvilligheten og muligheten til bakkebyråkraten som vil være definerende om kategoriene endres (Thorbjørnsrud, 2017, s.212). Kategorisering er en menneskelig prosess, og hensikten med oppgaven er ikke å stemple bakkebyråkrater eller majoritetskulturen som fordomsfulle, men heller bevisstgjøre og øke forståelsen av bruk av kategorisering.

### 5.3 Etnosentrisme, kulturel relativisme og bakkebyråkraten

Bakkebyråkrater jobber innenfor rammer som åpner opp for egne vurderinger og tolkningen, og dermed bør det analyseres hvilke kulturforståelser det er mulig å anvende. Ettersom majoritetskulturen vil være de som regulerer rammeverket for hvordan minoritetsgrupper kan uttrykke kulturelle særtrekk, vil det være interessant å utforske resultatet av å ha en etnosentrisk eller kulturel relativistisk tilnærming i profesjonsutøvelsen.

### 5.3.1 Utfordringen med etnosentrisme som fortolkningsramme

Eriksen & Sajjad (2012) forklarer etnisitet som et produkt av majoritetsgruppens ønske om å lage grenser og at etniske gruppe blir hovedsakelig definert utenfra og ikke på egne premisser (Eriksen & Sajjad, 2012, s.57). Artikkel 3 fremhever at stereotypifisering og annengjøring av etniske minoriteter skjer på bakgrunn av majoritetens definisjonsmakt, noe som kan føre til marginalisering, diskriminering og rasisme (Magnussen, 2020, s.65). Eliassi (2017) understreker dette poenget i sin artikkel om at majoritetsbefolkningen som utformet rammer for å inkludere minoritetsgruppen, omhandler i hovedsak å gjøre dem mer like majoritetsbefolkningen, hvilket som lager lite plass for kulturelle forskjeller (Eliassi, 2017, s.16).

Å ha et etnosentrisk perspektiv betyr å sette sin egen kulturelle gruppe i sentrum og måle andre grupper ut fra hvor like de er en selv (Eriksen & Sajjad, 2012, s.47). I lys av integreringsmeldingen og funnene i artikkelen kan det tolkes slik at etnosentrisme er den fortolkningsrammen som er mest utbredt. Eliassi (2017) i artikkel 1 fremhever at resultatet er at kulturell rasisme har fått et fotfeste og blitt legitimert blant profesjonsutøvere som sosialarbeideren (Eliassi, 2017, s.15). Dersom kun majoritetsgruppen er de som danner rammene for hva som regnes som god tilpasning, kan man argumentere at dette er diskriminerende for minoriteten som faktisk må forholde seg til rammene.

Det kan være nyttig å diskutere konsekvensene som følge av å ha et etnosentrisk perspektiv. Etnosentrisme kan ofte kobles opp mot etniske stereotyper og forenklete forståelser om grupper med annen kulturell gruppe. Stereotyper er forholdsvis normale, men det er først når en begynner å handle ut av fra stereotypiske holdninger og når disse holdningene er satt i system at man beveger seg i faresonen. Det er først i møte med andre kulturer at en blir bevisst på sin egen kultur. Når majoritetskulturen og minoritetskulturen møter hverandre med etnosentriske holdninger kan dette bidra til diskriminering og kulturell undertrykkelse (Schiefløe, 2011, s.175). I intervjuet med kvinner med flyktningbakgrunn tolker Magnussen (2020) at kvinnene i forsøk med å komme ut i arbeid blir redusert til sin kulturelle gruppe med et omsorgsansvar og en religion som gjør det vanskelig å lykkes i det norske arbeidslivet (Magnussen, 2020, s.71). Dersom bakkebyråkraten forstår individet kun ut fra at stereotypien om den kulturelle gruppen, kan dette føre til overforenklinger med lite rom for nyanser og individuelle forskjeller. Det er



derfor viktig å kunne forstå at enkeltindivider ikke nødvendigvis er det samme som grupperepresentanter (Schieffloe, 2011, s.175).

Eliassi (2017) hevder at sosialarbeidere er på frontlinja når det gjelder å iverksette sosialpolitiske tiltak, og dermed blir det fundamentalt å kunne reflektere og identifisere over hvordan man forstår innvandrere og kulturelt mangfold (Eliassi, 2017, s.10). Magnussen (2020) trekker frem integreringsmeldingen i artikkel 3 og skriver at meldingen retter i stor grad fokus på flyktnings eget ansvar for å integreres, og tolker det slik at det er påståtte mangler og feil ved dem som er til hinder for integreringen (Magnussen, 2020, s.64). Et av funnene Eliassi (2017) trekker frem er at begrepet integrering i Sverige blir brukt for å beskrive en ønsket tilstand hvor innvandrerer er inkludert, men uten å vise for mange kulturelle og religiøse forskjeller. Videre argumenterer Magnussen (2020) i artikkel 3 at den kulturforståelsen stortingsmeldinger presenterer og integreringspolitikken som blir iverksatt er med på å generalisere minoritetsetniske grupper (Magnussen, 2020, s.72). Dette kan tyde på at etnosentriske holdninger eksisterer på et strukturelt nivå og som påvirker hvilke verdier og holdninger bakkebyråkrater jobber etter.

Med andre ord kan det hevdes at forsøkene på integrering er bunnet i etnosentriske holdninger, og at integrering er heller et redskap for å opprettholde en etnisk identitet (Eliassi, 2017, s.16). I artikkel 3 fremhever Magnussen (2020) poenget videre ved å argumentere for at selv om integrering er ment for å utjevne maktforskjeller, risikerer det heller å bli et styringsredskap for den dominerende befolkningen og da virke mot sin hensikt (Magnussen, 2020, s. 73). Derav kan man påstå at minoritetskvinner mister sin autonomi og selvstendighet basert på både majoritetssamfunnet og bakkebyråkrater ønsker og mener er riktig for henne.

Videre trekker Eliassi (2017) frem at enkelte minoritetsgrupper blir kategorisert som lette desto nærmere de står oss kulturelt (Eliassi, 2017, s.14). Minoritetsgrupper fra vestlige land ble oppfattet som medlemmer av majoritetskulturen og det var ikke nødvendig å integrere dem samme linje som minoritetsgrupper fra ikke-vestlige land. Det var bred enighet blant sosialarbeiderne at sterk tilknytning til opprinnelseskulturen var hovedfaktoren til at minoritetsgrupper ikke klarte å ta del i majoritetssamfunnet. I tillegg peker sosialarbeiderne i artikkelen på at de ikke-vestlige innvandrerne manglet egenskaper eller kvaliteter som majoritetskulturen representerte, derav ville integrering av minoritetsgruppen være vanskelig

(Eliassi, 2017, s.14). Når kulturelle forskjeller blir forstått som noe uforenlig vil det dessuten være enklere for majoritetsgruppen å rasjonalisere handlingene sine overfor minoritetsgruppen.

Det er dessuten viktig å presisere at majoritetskulturen er premissleverandør for hva god integrering vil innebære. For eksempel i forholdet mellom nordmenn og innvandrere kan det forstås at nordmenn – som har overtaket – ikke ser på ulike minoritetskulturer som eget, men heller en dårlig etterligning av ens egen kultur. Dette betyr at desto mer minoritetsgruppen og minoritetskulturen er lik majoritetskulturen, desto ‘bedre’ blir de i majoritetskulturens øyne (Eriksen & Sajjad, 2012, s.47). Resultatet av et slik perspektiv er at det bidrar til å opprettholde en slags kulturell og etnisk hierarki, hvor den vestlige kulturen blir ansett som den riktige. Dessuten presiserer Iversen (2020) i artikkel 2 at bakkebyråkraters vurderinger er en gjenspeiling om hvilken grad minoriteter forventes å tilpasse seg majoritetssamfunnet (Iversen, 2020, s.102).

### 5.3.2 Hva med kulturel relativisme?

Motstykket til etnosentrisme er kulturel relativisme, og av den grunn kan det være relevant å utforske om det er en mer gunstig fortolkningsramme å basere sine vurderinger på. Det innebærer å vurdere og forstå kultur fra den minoritetsgruppen sine egne premisser. Mennesket blir da forstått ut ifra den kulturelle konteksten de står i, og ens egen kultur regnes ikke som noe bedre eller mer rett. Bøhn & Dypedahl (2017) skriver at dette kan være en mer fornuftig holdning og kunnskapsgrunnlag å møte minoriteten på (Bøhn & Dypedahl, 2015, s.63). En normalreaksjon på etnosentriske holdninger er at minoritetsgruppen kan styrke sin identitet i møte med ny kultur. Det er først i møte med andre kulturer at en blir bevisst på sin egen. Fremhevingen av språkvansker, utfordringer med å tolke nye kulturelle koder og i ytterste konsekvens; diskriminering, kan være med på å tydeliggjøre verdier og normer fra opprinnelseskulturen (Bøhn & Dypedahl, 2015, s.63). Resultatet av dette kan være at det skaper enda mer språk mellom bakkebyråkraten og minoritetskvinnen enn nødvendig.

Likevel er ikke et rendyrket kulturel relativistisk perspektiv uten utfordringer. I et rendyrket kulturel relativistisk perspektiv vil det åpnes opp for å forsvare både kannibalisme, barneekteskap eller omskjæring av jenter, forutsatt at slike handlemåter virket meningsfulle, fornuftige eller rimelige innad i den kulturen som utfører dem (Eriksen & Sajjad, 2012, s.47). Det er fundamentalt å peke ut at det å ha et kulturel relativistisk utgangspunkt ikke innebærer en

forpliktelse å være enig eller bli som den andre. I tillegg er det essensielt å forstå at dersom man ikke skal forstå den andre ut ifra sine egne verdier, kontekst og kultur, hvordan skal man ellers vurdere og forstå den andre? (Magelssen, 2002, s.22-23). Det viktigste poenget med kulturrelativismen er å forstå alt mennesket gjør i sin egen kontekst.

Alt i alt kan man påstå at hverken ren etnosentrisme eller kulturrelativisme holdning er ønskelig i praksis. En som tar kun bruk av et etnosentrisk perspektiv er ute av stand til å møte og kommunisere med resten av verden, mens en kulturrelativist vil ha utfordringer med å ta en moralsk stilling til noe som helst (Eriksen & Sajjad, 2012, s.47). Dermed argumenteres for at det heller er bevisstgjøring av hvordan bruk av de to ytterpunktene som perspektiv, som er et viktig element i møte med mennesker. Kulturer kan bli forstått med etnosentrisme eller kulturrelativisme som fortolkningsrammer som vil være retningsgivende for den hjelpen man utøver. Eliassi (2017) mener at sosialarbeidere som er ubevisst på situasjoner som åpner opp for diskriminering og undertrykkelse er en farlig form for sosialt arbeid (Eliassi, 2017, s.23).

#### 5.4 Det vanskelige kulturbegrepet

Kultur defineres ulikt, og på grunn av det er det retningsgivende for arbeidet en gjør ut fra hvordan man forstår kulturbegrepet. På den siden kan kultur bli forklart som noe springer ut fra ens røtter og skjebne. Et av hovedfunnene i artikkel 1 understreker at ikke-vestlige innvandrere i Sverige blir oppfattet som senkommere med ingen røtter i svensk kultur, og dermed blir de avvist rettigheten til å kunne utvikle svensk samfunn og kultur på linje som majoritetskulturen bestående av etnisk svenske (Eliassi, 2017, s.17).

Problematikken bak ved å benytte et slikt kultursyn, er at det kan føre til at bakkebyråkraten vurdere minoritetskvinner kun ut fra deres opprinnelseskultur, og skikker og verdier knyttet opp til den kulturen. Det betyr å forholde seg til detaljerte beskrivelser og stereotypier av den kulturelle gruppen med utgangspunkt i den kunnskapen bakkebyråkraten allerede har. Å kun bli definert og forstått basert på sin kulturelle gruppe er en skjebne mange minoritetsgrupper opplever ut fra de samlende funnene i artikkel 1, 2 og 3. Ved å anvende et slikt kultursyn i profesjonsutøvelsen utelukker man andre faktorer som kan være avgjørende for situasjonen minoritetskvinnen står i. Slik forståelse av minoritetskvinner vil være til hinder for relasjonen og barriere for å kunne finne løsninger på eksisterende utfordringer relatert til minoritetskvinner sin inngang til arbeid. Dette kan være faktorer som alder, inntekt, utdanningsbakgrunn, sosialt

nettverk, språkutfordringer eller bomiljø (Iversen, 2020, s.104). Dessuten er en slik kulturforståelse statisk, noe som forklarer kultur kun ut fra enkelte fellestrekk gruppen har med fortiden. Det gir ingen rom for individuelle variasjoner, mulighet til endring og fungerer grensesettende for den gruppen som blir forstått slik.

En annen måte å forstå kultur på er noe en gjør i samspill med andre, ikke nødvendigvis hvordan en er eller noe en har. Man spiser den maten som er vanlig i sin kultur, man kler seg likt som andre og man hører kanskje på lik musikk. Ved å forstå kultur som handlinger blir enklere å forsvare at individet er ikke sin kultur, men individet er i kulturen. Det blir da retningsgivende for arbeidet i profesjonsutøvelsen i forhold til hvordan man utforsker løsninger og identifiserer utfordringer ut fra den individuelle konteksten minoritetskvinnen står i. Man forstår da at man bør vurdere etter de aktuelle utfordringene, ikke på grunn av deres kulturelle bakgrunn. Magnussen (2020) fremhever i artikkel 3 et slikt fenomen som et problem, ettersom minoritetskvinnene opplevde at bakkebyråkraten vurderte dem kun i lyst av den religiøse og kulturelle bakgrunnen (Magnussen, 2020, s.71). Minoritetskvinnene blir kun forstått ut fra summen av alle kategoriene hun *kan* tilhøre, og ikke ut fra den kapasiteten hun har og innsatsen hun gjør i et forsøk med å komme ut i arbeid (Magnussen, 2020, s.73).

Ved å forstå kultur som noe dynamisk eller prosessuell, vil dette være et fundamentalt utgangspunkt når profesjonsutøveren møter minoritetskvinner (Kipperberg, 2015, s.34). Utfordringen blir likevel at dersom kultur forstås som et dynamisk begrep, er resultatet at det er i konstant utvikling og deles med andre, og derfor kan det bli vanskelig å "kunne" forstå dette på samme måte som faktakunnskap. Likevel er det nødvendig å presisere at ved å forstå kultur som et dynamisk begrep, åpner det mulighet for at kulturer kan være i endring og minoritetskvinner er ikke fastlåst i den kulturen de har opprinnelse fra. Dessuten fastslår Magnussen (2020) i sin artikkel at forskning på yrkesaktiviteten blant innvandrere har primært et kulturfokus, og lite på institusjonelle årsaker for hvorfor minoritetskvinner er mindre yrkesaktive sammenlignet med resten av befolkningen (Magnussen, 2020, s.72). Det som blir viktig er å kunne bevisstgjøre sin kulturforståelse og hvordan dette påvirker sitt eget utgangspunkt i den hjelpen man utøver.

Selv om bakkebyråkrati medbringer krysspress, kan man fortsatt bruke det til sin fordel gjennom handlingsfriheten og handlingsrommet den bringer med seg. Forstått ut fra Webers

forklaring på hvordan kultur tolkes, er det særlig viktig å være klar over, da sosialarbeideren og majoritetskulturen kan ha mer definisjon og symbolmakt i forhold til hvordan kulturer tolkes. Eliassi (2017) understreker poenget om at en skjevfordeling mellom majoritetskulturen og minoritetskulturen når det gjelder definisjonsmakt bør bli anerkjent. Dette er fundamentalt fordi dersom kun majoritetskulturen kontrollerer rammeverket for hvordan man kan uttrykke kulturelle forskjeller, blir målet om å utjevne forskjeller urealistisk (Eliassi, 2017, s.29).

Videre må en huske at når minoritetskvinner vurderes ut fra majoritetsbefolkningens premisser, og man behandler dem på grunnlag av kategorier og stereotyper, kan dette føre med til kulturell forvirring, selvoppfyllende profetier og identitetsproblem (Schiefløe, 2011, s.175). Kunnskap og kompetanse som majoritetsbefolkningen har brukt flere år på å tilegne blir urimelig å forvente at minoritetskvinner skal klare på kort tid. Nettopp fordi majoritetsgruppen regulerer rammebetingelsene for integrering, inkludering og realisering av minoritetskvinner sine muligheter, vil det være fornuftig for bakkebyråkraten å reflektere over den autonomien man besitter. Derneft kan det påstås at bakkebyråkraten i relasjonen har et særlig og moralsk ansvar for å realisere minoritetskvinner muligheter til å komme ut i arbeid. Profesjonsutøvere som er bevisst på det ansvaret man sitter på og sin egen forståelse av minoritetsgruppe, vil være i større grad dyktigere til å forstå personen i sin kontekst og bruker mindre stigmatiserende forklaringer i møte minoritetsgrupper (Kipperberg, 2015, s.35).

Derav vil det være gunstig å heller ta utgangspunkt ut fra ens erfaringer, presentasjoner, ressurser og gode vurderinger som profesjonsutøver, ikke hvilken kulturell gruppe de tilhører. Hvis man tar utgangspunkt i Bøhn & Dypedahl (2017) sin definisjon av kultur, er det lett å trekke slutninger til om at medlemmene av samme kultur har lik kommunikasjonsstil, tankemønstre og verdier (Bøhn & Dypedahl, 2017, s.53). Hvis man ikke er villig til å lage plass til nye inntrykk innad den kategorien man putter minoritetskvinner i, er utsiktene for å få dem ut i arbeid, uten å dytte dem i dårligere sosiale forhold, svært dårlig.

## 6 Avslutning

Formålet med oppgaven var å undersøke og få innsikt om hvordan bakkebyråkrater sine rammer og kulturforståelse er styrende i møte med minoritetskvinner. I forbindelse med dette ble det avdekket at bakkebyråkrater arbeider i et dilemma og må konstant balansere mellom organisasjonen forventninger og krav, og brukerens behov. For å kunne håndtere utfordringer relatert til dette og en særegen autonomi, har det ført til at bakkebyråkrater i stor grad benytter seg av kategorisering for å møte målene. Problemet er at kategoriseringen er basert på stereotypier og fordommer som er både formet av majoritetsgruppen og profesjonsutøveren sin private kulturforståelse. Hvordan man forstår kultur kan skygge over aktuelle forhold å ta til betraktning i møte med minoritetskvinner, for eksempel at det er handlende individer med egne tanker og holdninger man møter, og ikke grupperepresentanter av sin kulturelle gruppe.

Av den grunn er det av min oppfatning at kulturforskjeller i seg selv ikke er nødvendigvis hindringen til relasjonen mellom bakkebyråkrater og minoritetskvinner, men heller de kulturelleforståelsen, og dens forklaringer og stereotypier man anvender i arbeidet, som gjør det vanskelig å hjelpe minoritetskvinnen ut i arbeid. Når det er nevnt, skal det likevel konkretiseres at når skjønnsrommet til bakkebyråkrater oppleves som bredt og regelverket som utydelig, er det enklere å fatte beslutninger basert på egen forståelse. Spenningsfeltet mellom profesjonell skjønn og private syn på kultur er en daglig utfordring.

Selv om det er legitime grunner til hvorfor bakkebyråkrater tyr til mestringsstrategier som kategorisering, er det imidlertid viktig å forstå at den hjelpen en utøver går utover minoritetskvinnen. Måten bakkebyråkrater kategoriserer minoritetskvinner på, kan påvirke hvordan minoritetskvinnen opplever systemet, hvilke tiltak som blir vedtatt og minoritetskvinnen sin egen forståelse av seg selv. I ytterste konsekvens står man i risiko for å danne nye sosiale grupper, reprodusere gamle kulturforståelse og skape et sprik mellom det offentlige og medborgere. Dermed påstår jeg at den mest fornuftige løsningen er å kunne bevisstgjøre sin egen kulturforståelse, ansvaret man sitter på, samt forstå individet bak kulturen og være varsom ved bruk av kategorisering.

## Litteraturliste

Bøhn, H. & Dypedahl, M. (2017). *Veien til interkulturell kompetanse* (2.utg.). Fagbokforlaget. **\*175 sider.**

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS. **\*272 sider.**

Eliassi, B. (2017). Conceptions of Immigrant Integration and Racism Among Social Workers in Sweden. *Journal of progressive Human services*, 28 (1), 6-35.  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10428232.2017.1249242> **\* 29 sider.**

Eriksen, T.H. & Sajjad, T.A. (2012). *Kulturforskjeller i praksis* (5.utg.). Gyldendal Akademisk. **\*Kap. 2, 14 sider.**

Fellesorganisasjonen. (2019). *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere*. Fo. <https://www.fo.no/getfile.php/1324847-1580893260/Bilder/FO%20mener/Brosjurer/Yrkesetisk%20grunnlagsdokument.pdf>

Fjeldsbø, F. (2015). Interkulturell kommunikasjon – et teoretisk problem med praktiske løsninger. I E, Kipperberg. (Red.), *Når verden banker på. Nye utfordringer for profesjonsutøvelse* (s.187-208). Fagbokforlaget. **\*Kap.7, 21 sider.**

Helgessen, L.A. (2021). *Menneskets dimensjoner: lærebok i psykologi* (4.utg.). Cappelen Damm Akademisk.

Heum, I. (2014). *Skjønn – perspektiver på skjønnsutøvelse i Nav*. Gyldendal Akademisk. **\*Kap.1, 22 sider.**

Hjørnholm, T.Q., Jørgensen, P.S. & Nielsen, D.A. (2021). *Oppgaveskriving og metode i helse og sosialfag*. Fagbokforlaget. **\*Kap.8, 23 sider.**

Iversen, R, L. (2020). Religion i Nav. Variasjoner i bakkebyråkraters vurderinger av religiøse reservasjoner. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23 (1), 100-112. <https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.0809-2052-2020-02-02> \* **12 sider.**

Jávo, C. (2010). *Kulturens betydning for oppdragelse og atferdsproblemer: transkulturell forståelse, veiledning og behandling*. Universitetsforlaget. \***Kap.1, 40 sider.**

Johannessen, S.F. (2018, 20.Mai). Etnosentrisme. I *Store norske leksikon*. Hentet 31.mars.2022 fra <https://snl.no/etnosentrisme>

Johannessen, S.F. & Siverts, H. (2021, 26. Januar). Kulturrelativisme. I *Store norske leksikon*. Hentet 31.mars.2022 fra <https://snl.no/kulturrelativisme>

Jørgensen, P.S., Rienecker, L. & Skov, S. (2013). *Den gode oppgaven: Håndbok i oppgaveskriving på universitet og høyskole* (2.utg.). Fagbokforlaget. \***306 sider.**

Kipperberg, E. (2015). Når verden banker på: fra det globale til det lokale. I E, Kipperberg. (Red.), *Når verden banker på. Nye utfordringer for profesjonsutøvelse* (s.25-49). Fagbokforlaget. \* **Kap. 1, 29 sider.**

Kjørstad, M. (2019). Sosialt arbeid møter sosialpolitikk. Utfordringer og dilemmaer. I Aamodt, H., Dahl, E., Gubrium, E., Haldar, M. & Hermansen, Å. (Red.), *Sosialt arbeid og sosialpolitikk i samhandling. Et svar på velferdsstatens utfordringer*. Fagbokforlaget. \***Kap. 2, 21 sider.**

Levin, I. (2004). *Hva er sosialt arbeid*. Universitetsforlaget.

Lipsky, M. (2010). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services* (2.utg.). Russell Sage Foundation. \***Kap. 1, 2 og 3, 44 sider.**

Magelssen, R. (2002). *Kultursensitivitet – om å finne likhetene i forskjellene*. Akribe. \***Kap.1 og kap.14, 20 sider.**



Magnussen, M, L. (2020). ‘‘Jeg er klar til å bidra’’. Utforskning og utfordring av bakkebyråkraters kategorisering av flyktninger som prøver å komme i jobb i dagens Norge. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 23 (1), 63-75.  
<https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.2464-3076-2020-01-05> \* **12 sider.**

Meld. St. 30 (2015-2016). *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk*. Det kongelige justis-og beredskapsdepartement.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-30-20152016/id2499847/>

Rugkåsa, M. (2011). Mellom omsorg og politikk. Profesjonsutøveres dilemmaer. I Leseth, A. & Solbrække, K.N. (Red.), *Profesjon, kjønn og etnisitet* (s.229-246). Cappelen Damm Akademisk. \* **Kap. 11, 17 sider.**

Schiefloe, P.M. (2011). *Mennesker og samfunn: innføring i sosiologisk forståelse* (2.utg.). Fagbokforlaget.

Shulman, L. (2003). *Kunsten å hjelpe individer og familier* (1.utg.). Gyldendal Akademisk.

Skytte, M. (2019). *Etniske minoritetsfamilier og sosialt arbeid* (3.utg.). Gyldendal Akademisk. \* **15 sider.**

SSB. (2022). Fakta om innvandring. I *Statistisk sentralbyrå*. Hentet 29.april.2022 fra <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

St.meld. nr.49 (2003-2004). *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet*. Det kongelige kommunal og regionaldepartement.  
[https://www.regjeringen.no/contentassets/4cd5860b96454b55b3d79eb8a472e768/no/pdfs/stm\\_200320040049000dddpdfs.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/4cd5860b96454b55b3d79eb8a472e768/no/pdfs/stm_200320040049000dddpdfs.pdf)

Svartdal, F. (2019, 17.Desember). Bekreftelsestendens. I *Store norske leksikon*. Hentet 11.april.2022 fra <https://snl.no/bekreftelsestendens>

Thorbjørnsrud, B. (2017). Kulturelle fortolkningsrammer. I Brodtkorb, E. & Rugkåsa, M. (Red.), *Mellom mennesker og samfunn. Sosiologi og sosialantropologi for helse og sosialprofesjonene (2.utg.)*. (s.201-239). Gyldendal Akademisk.

Wæhle, E. (2018, 22.August). Minoritet. I *Store norske leksikon*. Hentet 21.april 2022 fra <https://snl.no/minoritet>

**Selvvalgt pensum: 1072 sider.**