



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap, og lærerutdanning

Høyt utdannede innvandrere i møte med norsk arbeidsliv

En kvalitativ intervjustudie med vekt på utdanning og arbeid blant 10 informanter fra ulike land

Christina Westad

Masteroppgave i Pedagogikk

Emnekode: 3900

Mai 2020

© Christina Westad, 2020

Høyt utdannede innvandrere i møte med norsk arbeidsliv

<https://munin.uit.no/>

Trykk: Open Research Archive, Universitetet i Tromsø

Nøkkelord: Integrering, assimilering, arbeidsliv, overkvalifisering, diskriminering, anerkjennelse, kapital.

SAMMENDRAG

Dette er en kvalitativ studie av høyt utdannede innvandrere og integrasjon på det norske arbeidsmarkedet. Med utgangspunkt i semistrukturerte intervju av et varierende utvalg av 10 høyt utdannede innvandrere fra ulike land, kartlegges noen av de mest sentrale aspektene og mekanismene som har hatt innflytelse på informantenes tilgang til arbeid på det norske arbeidsmarkedet. Formålet med denne studien har vært å undersøke hvorvidt høyt utdannede innvandrere har lik tilgang til arbeid som etnisk norske, med et fokus på avgjørende årsaker for tilgang til arbeid. Utgangspunktet for studien er en interesse i å avdekke hvorvidt årsakene for manglende tilgang til arbeid skyldtes rettmessige eller urettmessige årsaker. Problemstillingen var som følgende: *“Opplever høyt utdannede innvandrere at utdanningen deres ivaretas gjennom integrasjon i arbeidslivet?”*.

I forbindelse med integrering og tilpasning til et nytt land og samfunn, har jeg vært opptatt av å undersøke hvordan høyt utdannede innvandrere kan oppleve en nedadgående yrkesmessig mobilitet og forandring av klassetilhørighet og sosial posisjon. Det teoretiske fundamentet har bestått av Pierre Bourdieu sin praksisteori om menneskets ulike former for kapital, Basil Bernstein om språkkoder, Charles Taylor sin teori om anerkjennelse, Erving Goffman om stigmatisering, Jon Rogstad om diskriminering i norsk arbeidsliv og Richard Ryan og Edward Deci om motivasjon. Analysen har kartlagt ulike årsaker til manglende integrasjon på arbeidsmarkedet blant de innvandrere som her er studert. I tillegg har det vært viktig å vise hvordan dette kan påvirke anerkjennelse, tilhørighet, motivasjon og integrering på individnivå.

Flere av studiens resultat stemmer overens med tidligere studier og litterære bidrag av hvordan arbeidssøkere med etnisk bakgrunn opplever tilgang til arbeid. Informantene fortalte om sterke opplevelser, hvor flere ga uttrykk for at de ikke fikk anerkjennelse for utdanningen de har og som en konsekvens ikke følte seg verdsatt. Funnene viser at tilgang til arbeid blant annet avhenger av språk, lokal kunnskap, humankapital, manglende kvalifikasjoner, utdanning, sted og arbeidsmarkedet sitt behov for kompetanse. Vi ser både tegn til diskriminerende atferd på arbeidsmarkedet, så vel som legitime forklaringer på hvorfor innvandrere som har utdanningen som kreves mangler andre forutsetninger for tilgang til arbeid. Samtidig viser funnene at den indre motivasjonen svekkes dersom behov og følelser av kompetanse, autonomi eller tilhørighet hindres. Videre har oppgaven tatt for seg betydningen av holdninger, maktstruktur, det sosiale miljøet og arbeidsgivers rolle for

integrering. Tid virker til å være en sentral faktor for integrering og jeg har stilt spørsmål hvorvidt integrering fordrer assimilering av innvandrere.

Et av hovedfunnene var en innsikt i de ulike ordningene som er etablert for å hjelpe innvandrere inn i norsk arbeids- og samfunnsliv. Ordningene virket ikke til å være godt nok egnet for å ivareta og bidra til integrering av innvandrere med høyere utdanning i arbeidslivet. Min intensjon har vært å bidra til forskning om temaet, samt belyse faktorer som kan være mulige årsaksforklaringer for hvorfor noen innvandrere med høy utdanning opplever å ikke få tilgang til arbeid.

ABSTRACT

This is a qualitative study of highly educated immigrants and integration into the Norwegian labor market. Based on semi-structured interviews of a diverse selection of 10 highly educated immigrants from different countries, some of the most central aspects and mechanisms that have influenced informants' access to work on the Norwegian labor market are mapped. The purpose of this study was to investigate whether highly educated immigrants have equal access to work as ethnic Norwegians, with a focus on crucial reasons for access to work. The starting point for this study was an interest in discovering if lack of access to work was due to right or wrongful reasons. The problem to be addressed was: "*Do highly educated immigrants experience preservation of their education through integration into working life?*".

In integrating and adapting to a new country and society, I have been interested in examining how highly educated immigrants can experience downward occupational mobility and a change in class affiliation and social position. The theoretical foundation has consisted of Pierre Bourdieu's theory of practice on man's various forms of capital, Basil Bernstein on language codes, Charles Taylor's theory of recognition, Erving Goffman on stigma, Jon Rogstad on discrimination in Norwegian working life and Richard Ryan and Edward Deci on motivation. The analysis has identified various reasons for the lack of integration in the labor market among with the preconditions for immigrants studied here. In addition, it has been important to show how this can affect recognition, belonging, motivation, and integration at the individual level.

Several of the study's results are in line with previous studies and literary contributions of how jobseekers with ethnic background experience access to work. The informants told of strong experiences, where several expressed that they did not receive recognition for the education they have and as a consequence did not feel valued. The findings show that access to work depends, among other things, on language, local knowledge, human capital, lack of qualifications, education, settlement, and the labor market's need for expertise. We see both signs of discriminatory behavior in the labor market as well as legitimate explanations for why immigrants who have the education required lack other prerequisites for access to work. At the same time, the findings show that intrinsic motivation is impaired if needs and feelings of competence, autonomy, or belonging are prevented. Furthermore, the task has taken on the importance of attitudes, power structure, the social environment, and the role of the employer

for integration. Time seems to be a key factor for integration, and I have questioned whether integration requires assimilation of immigrants.

One of the main findings was an insight into the various arrangements established to help immigrants into Norwegian working and social life. The different arrangements did not appear to be well enough suited to preserve and contribute to the integration of immigrants with higher education into Norwegian working life. My intention has been to contribute to research on the topic, as well as to highlight factors that may be possible explanations for why some highly educated immigrants experience not being able to access work.

FORORD

Arbeidet rundt denne masteroppgaven har vært en innholdsrik og lærerik prosess, men også krevende og tidvis utfordrende. Det har vært perioder med skrivesperre og frustrasjon, og perioder med mestring og glede. Mine fem år som student er ferdig, noe som er bittersøtt og vemodig men også veldig godt. Jeg har hatt en fantastisk studietid, fått gode relasjoner og utviklet meg faglig. Nå gleder jeg meg til å bruke min kompetanse innenfor et felt som jeg har stor interesse for.

Jeg vil først og fremst rette en stor takk til mine informanter. Deres verdifulle bidrag, engasjement og sterke historier har satt preg på masteroppgaven. Uten dere hadde ikke prosjektet latt seg realisere og jeg setter stor pris på deres åpen og ærlighet. Dere har utvidet mine perspektiv, og vært viktige bidragsytere i å nyansere min forståelse av integrasjon på det norske arbeidsmarkedet.

Takk til min veileder Gry Paulgard ved Universitetet i Tromsø, institutt for lærerutdanning og pedagogikk. Hun har hjulpet med konstruktiv kritikk, gode innspill og er en viktig bidragsyter til oppgavens utforming.

Takk til mine medstudenter for en fin tid sammen, matpauser, kaffepauser og positiv interesse og oppmerksomhet til prosjektet og skriveprosessen. Studietiden ville ikke vært det samme uten flotte medstudenter, gode diskusjoner og morsomme stunder på pauserommet.

Til sist vil jeg rette en stor takk til min nære familie, venner og kjæreste for god støtte, omsorg og forståelse. Med en ekstra takk til min mamma som har stilt opp for meg i alle disse årene. Tusen takk!

Christina Westad
Tromsø, 15. Mai 2020

INNHOLDSFORTEGNELSE

SAMMENDRAG	II
ABSTRACT	IV
FORORD	VI
1 INTRODUKSJON	1
1.1 INNLEDNING.....	1
1.2 BEGRUNNELSE FOR VALG AV TEMATIKK.....	2
1.3 PROBLEMSTILLING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	3
1.4 DISPOSISJON AV STUDIEN.....	4
2 METODISK TILNÆRMING	6
2.1 VALG AV METODISK TILNÆRMING.....	6
2.2 VITENSKAPSTEORETISK STÅSTED.....	7
2.3 INTERVJU SOM FORSKNINGSMETODE.....	8
2.3.1 Forskerens rolle.....	9
2.4 ETISKE OVERVEIELSER.....	10
2.5 UTVALG OG REKRUTTERING AV INFORMANTER.....	12
2.6 UTARBEIDELSE AV INTERVJUGUIDE.....	14
2.7 GJENNOMFØRING AV INTERVJU.....	15
2.8 TRANSKRIBERING OG ANALYSE AV DET EMPIRISKE MATERIALET.....	16
2.9 GENERALISERING, VALIDITET OG RELABILITET.....	18
3 ET FLERKULTURELT NORGE	20
3.1 SKILLET MELLOM ETNISK NORSKE OG INNVANDRERE.....	21
3.2 HOLDNINGER GÅR I «ARV».....	23
3.3 DET NORSKE ARBEIDSMARKEDET.....	25
3.4 OVERKVALIFISERING I ARBEIDSLIVET.....	27
3.5 OPPSUMMERING.....	29
4 TEORETISK RAMMEVERK	31
4.1 PIERRE BOURDIEUS DEFINISJON AV KAPITAL.....	31
4.1.1 Habitus.....	32
4.1.2 Sosial kapital.....	33
4.1.3 Kulturell kapital.....	33
4.1.4 Økonomisk kapital.....	34
4.1.5 Symbolsk kapital.....	34
4.2 AKKUMULERING AV KAPITAL.....	34
4.3 KLASSIFIKASJONSSYSTEMET FØRER TIL EN UJEVN MAKTFORDELING.....	35
4.4 VIKTIGHETEN AV SPRÅKET.....	37
4.5 HIERARKI OG ULIKHET I ARBEIDSLIVET.....	38
4.6 ANERKJENNELSE.....	39
4.7 DISKRIMINERING OG STIGMATISERING.....	41
4.8 EN LIKHETSTANKEGANG.....	43
4.9 ILLEGITIM OG LEGITIM FORSKJELLSBEHANDLING.....	45
4.9.1 Humankapital.....	47
4.9.2 Sosial mobilitet.....	48
4.10 MOTIVASJON.....	49
4.11 OPPSUMMERING AV TEORETISKE RAMMEVERK.....	50

5	PRESENTASJON AV EMPIRI OG ANALYSE.....	51
5.1	INNLEDNING.....	51
5.2	MØTET MED DET NORSKE ARBEIDSMARKEDET	51
5.2.1	Introduksjonsordningen og praksisplasser	51
5.2.2	Voksenopplæring.....	54
5.3	LEGITIME OG ILLEGITIME ÅRSAKER TIL MANGLENDE INTEGRERING PÅ ARBEIDSMARKEDET.....	56
5.3.1	Legitime årsaker for manglende tilgang til arbeid.....	56
5.3.2	Illegitime årsaker for manglende tilgang til arbeid	62
5.3.3	Språk - Markør for integrering og ekskludering?.....	68
5.4	OVERKVALIFISERING.....	72
5.5	VIKTIGHETEN AV BOTID FOR OPPARBEIDING AV KAPITAL	74
5.6	OPPSUMMERING.....	76
6	DISKUSJON OG AVSLUTNING.....	78
6.1	INNLEDNING.....	78
6.2	DEN FØRSTE TIDEN I NORGE	78
6.3	AVGJØRENDE ÅRSAKER FOR TILGANG TIL ARBEID.....	80
6.4	ET UJEVNT MAKTFORHOLD MELLOM MINORITET OG MAJORITET	83
6.5	KONSEKVENSEN AV MANGLENDE ANERKJENNELSE AV UTDANNING	85
6.6	INTEGRERING ELLER ASSIMILERING	86
6.7	OPPSUMMERENDE KONKLUSJON.....	87
6.8	VIDERE FORSKNING.....	88
7	LITTERATURLISTE.....	90

TABELLER

TABELL 1: Holdninger til sju påstander om innvandrere (SSB:2019)	s.25
--	------

VEDLEGG

VEDLEGG 1: Tilbakemelding på behandling av personopplysninger.....	s.98
VEDLEGG 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	s.101
VEDLEGG 3: Intervjuguide.....	s.104

1 INTRODUKSJON

1.1 Innledning

Globalisering, modernisering og teknologisk utvikling har hatt betydelig innflytelse på samfunnsutviklingen og utdanningsvekst. Høyere utdanning har fått en sentral plass i det norske samfunn. Det er et behov for høyere utdanning fordi arbeidsmarkedet i økende grad krever det. Grøgaard & Støren (2006:14) hevder samfunnets utdanningsvekst er «en vekst som har blitt karakterisert som en eksplosjon i studenttallet og i utdanning generelt». Det norske samfunn har hatt en sterk økning i utdanningsvekst men også i mangfold når det gjelder befolkningsgrunnlag. Norge blir stadig mer flerkulturelt sammensatt av ulike nasjonaliteter som av ulike grunner velger å bosette seg i Norge.

Stortingsmelding nr.18 (Kunnskapsdepartementet, 2010) beskriver Norge som en kunnskapsnasjon med stort behov for høy faglig og internasjonal kompetanse innen en rekke fagfelt. Fortsatt viser forskning og statistikk, at høyt utdannede innvandrere opplever problemer med å integreres i det norske arbeidsmarkedet og få benyttet egen kompetanse i relevant jobb (Rogstad, 2002; Berg & Lauritzen, 2000; Fosslund & Aure, 2011; Grøgaard & Støren, 2006 m.fl.). Dette fører til at innvandrere med høy kompetanse og utdanning er ansatt i jobber de er overkvalifisert til. Ifølge statistikken fra SSB (2016) «Hver fjerde innvanderer overkvalifisert i jobben?» blir innvanderes kompetanse tatt mindre i bruk sammenlignet med hvordan norskfødtes kompetanse tas i bruk. Dokumentasjon viser at innvandrere er overrepresentert i ufaglærte jobber (til tross for høy utdanning), og det viser seg vanskelig å “klatre” eller gjøre karriere (Berg & Lauritsen, 2000:9). Oslo Handelskammer (OHK) utarbeidet en rapport i 2012-2013 “Kompetanseinnvandring - hvordan gjøre Norge til et foretrukket land?”. Rapporten tar for seg ulike tema rundt kompetanseinnvandring i Norge og poengterer at Norge er avhengig av kompetanseinnvandring “for å opprettholde høy produktivitet, økonomisk vekst og å sikre konkurranseevne” (OHK-rapport 2013:15). Rapporten prøver å sette fokus på viktigheten av en helhetlig politikk for innvandrere, dagens integreringspolitikk fokuserer særlig på integrering av asylsøkere og flyktninger. Høyere utdannede innvandrere faller dermed utenfor ordningene politikken retter seg mot og konsekvensen blir at ordningene ikke er tilrettelagt for innvandrere med høy kompetanse og utdanning.

I denne studien vil jeg analysere integrasjon på arbeidsmarkedet og identifiserer hvordan relasjonelle, kontekstuelle og situasjonelle mekanismer kan lede til marginalisering på det

lokale arbeidsmarkedet. Studien vektlegger høyt utdannede innvandrere sin opplevelse med tilgang til arbeid på det norske arbeidsmarkedet og deres ønske og behov for å bli anerkjent som en ressurs i det norske arbeidsliv. Arbeidsplassen blir gjerne ansett som den viktigste integreringsarenaen for innvandrere. Det blir en sosial integreringsarena som gjør at innvandrere kan bli en del av samfunnet, lære seg landets kultur, normer og forventninger gjennom å samhandle med andre mennesker. Arbeidsmarkedets behov for kompetanse og utdanning, i tråd med overkvalifisering av innvandrere i arbeidslivet, gjør at det kan reises spørsmål om hvorvidt det er rettmessige eller urettmessige grunner til at høyere utdannede innvandrere ikke får tilgang til arbeid. Jeg var i utgangspunktet interessert i å undersøke hvordan høyt utdannede innvandrere opplevde sitt møte med det norske arbeidsmarkedet. Ble deres utdanning verdsatt og fikk de jobb i henhold til denne, eller støtte de på barrierer og hindringer. For å undersøke temaet, har denne studien utført 10 kvalitative intervjuundersøkelser av høyt utdannede innvandrere som har bodd i Norge over flere år. Hensikten med denne masteroppgaven er å analysere deres egne erfaringer knyttet til integrasjon på det norske arbeidsmarkedet.

1.2 Begrunnelse for valg av tematikk

Integrering fordrer sosiale og samfunnsmessige, etiske og forretningsmessige utfordringer og muligheter i forhold til inkludering og mangfold i norsk arbeidsliv. Utfordringene og mulighetene som innvandring stiller oss overfor som mennesker fordrer viktige spørsmål som både påvirker dagens samfunn og videre samfunnsutvikling. Roger Kimball (1991) hevder:

«The choice facing us today is not between “repressive” western culture and a multicultural paradise, but between culture and barbarism. Civilization is not a gift; it is an achievement. - a fragile achievement that needs constantly to be shored up and defended from besiegers inside and out».

Kimball hevder utfordringer et flerkulturelt samfunn stiller oss ovenfor, ikke er et veiskille mellom en undertrykkende vestlig kultur eller et flerkulturelt paradisi, men mellom kultur og barbarisme. Sivilisasjon kommer ikke av seg selv, og slik jeg tolker utsagnet krever dette at samfunnsmedlemmene gjør en innsats for å inkludere og gi plass til ulikhet og forskjellige kulturer. Min interesse for temaet kommer som følger av at jeg anser mangfold som en ressurs. Samfunnet blir stadig mer flerkulturell og globaliseringen er unngåelig, det er derfor nødvendig å skape løsninger kontra problemer og utfordringer i møte med nye kulturer. Arbeidsplassen blir som nevnt ansett som en viktig integreringsarena, og jeg anser dette som

en god plass å starte for tilrettelegging av mangfold. Både til fordel for samfunnet og enkelt individ, for at de skal få et godt liv, en god livskvalitet og like muligheter som resten av samfunnsborgerne i Norge.

Jeg har oppfattet norsk media og enkelte samfunnsmedlemmers holdninger til innvandrere for å være urettmessig og ufortjent, til tider også slemme. Forskning, politikk og media har lenge framstilt innvandring og innvandrere med et problemfokus. Innvandrere blir ofte fremstilt som utakknemlige i media, noe som ikke lager et reelt bilde av mennesker som tjener til livets opphold, betaler skatt og generelt er en viktig ressurs i samfunnet, både med hensyn til utdanning og kompetanse (Berg & Lauritsen, 2000:8).

Innvandrer er ingen entydig kategori. Det er store forskjeller mellom innvandrere fra ulike regioner og innvandrere er ikke en homogen gruppe. Fortsatt virker det til at de ofte blir “dratt under samme kam” og generalisert som en enhetlig gruppe. Dette har gitt meg inntrykk av at innvandrere, og kanskje spesielt innvandrere med høy kompetanse og utdanning er en gruppe som ufortjent blir tillagt dårlige holdninger og forestillinger om hvem de er. Forestillinger om at de ikke er like kompetent som etnisk norske arbeidssøker og at deres utdanning ikke er like god som norsk utdanning.

Den store økningen av innvandring til Norge gjør integrasjon av høyt utdannede innvandrere og tilgang til arbeid dagsaktuelt. Studien kan bidra til mer kunnskap rundt et tema som har vært relativt lite forsket på fra før, og som kan være til nytte for videre kunnskapsutvikling og faglig belysning. Dette masterprosjektet berører en overordnet politisk problematikk i forhold til integrasjon.

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Det moderne Norge er et utdanningsamfunn hvor kvalifikasjoner, kompetanse og erfaringer står sentralt for anerkjennelse, identitetsbygging og mestring. Behovet for å få anerkjennelse for egen utdanning er fundamental, ikke bare for den faktiske kunnskapen og fagkompetansen, men innsats, tid og økonomi som har blitt lagt inn i å gjennomføre utdanningen (Taylor, 1994; Bauder, 2005). I denne studien har jeg undersøkt hvordan høyt utdannede innvandrere opplever deres muligheter og tilgang til arbeid på det norske arbeidsmarkedet, og hvordan det påvirker deres anerkjennelse, selvfølelse og opplevelse av tilhørighet i samfunnet.

Informantene som flyttet til Norge, befant seg i en ny kontekst og hadde med seg kompetanse og utdanning fra tidligere. I utgangspunktet ønsket jeg å finne ut om de fikk brukt den kompetansen de hadde tilegnet seg i hjemlandet, og hvis ikke, hvorfor noen ikke fikk brukt sin kompetanse på arbeidsmarkedet og hvilke konsekvenser dette kunne ha for opplevelse av anerkjennelse og selvfølelse. Jeg har lagt vekt på å undersøke forhold som gjelder den enkelte innvandrere som spiller inn i forhold til deres integrering og tilgang til arbeid. Min intensjon med masteroppgaven er å belyse utfordringer og behov som oppstår blant innvandrere med høy utdanning når de flytter til Norge og prøver å gjøre bruk av deres kompetanse. Den overordnede problemstillingen for denne studien er derfor formulert på følgende måte:

«Opplever høyt utdannede innvandrere at utdanningen deres ivaretas gjennom integrasjon i arbeidslivet?»

Knyttet til problemstillingen har jeg følgende forskningsspørsmål:

1. Hvilke forhold kan fremme integrasjon og eventuelt motvirke integrasjon i arbeidslivet for høyt utdannede innvandrere?
2. Hvilke faktorer og forutsetninger hos den enkelte innvandrere spiller inn i forhold til tilgang til arbeid?

1.4 Disposisjon av studien

Kapittel 1: I kapittel 1 begrunner jeg bakgrunn for valg av tematikk, problemstilling og innledende forskning.

Kapittel 2: I kapittel 2 redegjør jeg for metodevalget og presenterer forskningsprosessen som har ført frem til denne oppgaven, fra rekruttering av informanter til datainnsamling og analyse. Videre vil jeg redegjøre for reliabilitet, validitet og generaliserbarhet av funn og redegjør for etiske vurderinger og problemstillinger i arbeidet med denne oppgaven. Jeg vil også redegjøre for refleksjoner rundt min egen rolle som forsker.

Kapittel 3: I kapittel 3 vil jeg gjennomgå litteratur og forskning relatert til tema. For å utforme problemstillingen og forskningsspørsmål har jeg fokusert på aktørkategorien innvandrere, likhetskultur i Norge, holdninger i samfunnet, det norske arbeidsmarkedet og overkvalifisering i arbeidslivet.

Kapittel 4: I kapittel 4 gjør jeg rede for mitt teoretiske perspektiv som jeg har valgt å bruke i analysen av informantenes fortellinger. Jeg vil gi en oversikt over teorigrunnlaget, det

er teorier som handler om kapital, anerkjennelse, motivasjon, diskriminering og stigmatisering. Det teoretiske bakteppet vil senere anvendes som konkrete analyseverktøy i det empiriske materialet, kapittel 5.

Kapittel 5: I kapittel 5 presenterer jeg funn fra det empiriske materialet i intervjustudiene og resultat av analysen jeg har gjort. Resultatene og funnene drøftes i lys av teori og oppgavens problemstilling. Drøftingen er basert på forskningslitteratur, teoretiske begreper og tilnærminger som er presentert i kapittel 3 og 4.

Kapittel 6: I kapittel 6 har jeg en avsluttende oppsummering og refleksjon. Til slutt nevner jeg noen avsluttende bemerkninger og tanker om videre forskning.

2 METODISK TILNÆRMING

I dette kapitlet presenteres studiens metodiske fremgangsmåte. Kapitlet starter med en redegjørelse for valg av metode, vitenskapsteoretisk ståsted og begrunnelser for det semistrukturerte forskningsintervjuet. Deretter en refleksjon rundt forutsetninger som kan ha påvirket resultatene og etiske overveielser. Videre går jeg gjennom forskningsprosessen fra utarbeidelse av intervjuguide og rekruttering av informanter til datainnsamling og analyse av det empiriske materialet. Avslutningsvis vil jeg gjennomgå forskningsetiske spørsmål knyttet til egen fremgangsmåte og studiens reliabilitet og validitet.

2.1 Valg av metodisk tilnærming

Når vi gjennomfører forskning benytter vi en metodisk fremgangsmåte for å produsere og innhente empiri om virkeligheten. Valg av metode er svært viktig fordi den metodiske tilnærmingen er vårt grunnleggende verktøy for å frembringe kunnskap om det vi ønsker å forske på. Silverman (2013:6) hevder en metode ikke nødvendigvis handler om hva som er riktig eller galt, men heller om hva som er hensiktsmessig for det prosjektet en skal arbeide med og de spørsmål som skal besvares. Det er derfor nødvendig å tenke strategisk ved valg av metode. Dette innebærer å vurdere hvilken metodisk tilnærming som er mest relevant ut ifra problemstilling, tid, økonomi og egen erfaring med metoder (Bjørndal, 2017:15). Den metodiske tilnærmingen bør bestemmes ut ifra forskningens formål (Kvale & Brinkman, 2015).

Studiens empiriske mål er å finne ut av hvordan høyt utdannede innvandrere opplevde og reflekterte over deres arbeidsmuligheter i møte med det norske arbeidsmarkedet. Jeg har på bakgrunn av formål og problemstilling for denne oppgaven valgt å benytte en kvalitativ metodisk tilnærming. For å utforske konkrete situasjoner, tanker og følelser som kan belyse informantenes opplevelse og erfaring av en hendelse. Jeg har gjennomført 10 semistrukturert forskningsintervju av høyt utdannede innvandrere med lang botid i Norge og god språkbeherskelse. Kvalitative tilnærminger gir ifølge Thagaard (2018:12):

«Grunnlag for at vi kan fordype oss i og utføre intensive analyser av de sosiale fenomenene vi studerer».

En kvalitativ tilnærming kan gi innsikt i andre menneskers opplevelser, synspunkter og selvforståelse. Tilnærmingen er derfor aktuell i forskning hvor vi ønsker å studere menneskers atferd, opplevelse og interaksjon med omgivelsene (Kvale & Brinkman, 2015). Formålet med

studien var å få dypere innsikt i informantenes unike opplevelse og erfaring med det norske arbeidsmarkedet som de ervervet da de flyttet til Norge. Jeg anså derfor et kvalitativt forskningsdesign som mest hensiktsmessig sett i lys av forskningens problemstilling og formål.

2.2 Vitenskapsteoretisk ståsted

I denne studien baserer jeg meg på en hermeneutisk tilnærming, på bakgrunn av eget ønske om å oppnå et dypere meningsinnhold og tolkning av den innsamlede empirien. En hermeneutisk tilnærming vektlegger betydningen av menneskers handlinger som fortolkes gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende (Thagaard, 2018:37). Hermeneutikk anser kunnskap som kontekstuell, dette innebærer at kunnskap som gjelder i en spesifikk kontekst ikke kan reproduseres i en annen kontekst. Et grunnleggende prinsipp er derfor å se ulike aspekt i lys av hverandre for å forstå de som en helhet. Eksempelvis ved å se intervjusituasjon, individ og hensikt som en helhet når vi analyserer empiri. En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer (Thagaard, 2018:37). Vår rolle som forsker blir her viktig for hvordan vi fortolker delene i lys av hverandre og hva vi anser for å være viktig meningsinnhold.

Kvale og Brinkman (2015:74) hevder:

«En hermeneutisk tilnærming legger til grunn at mennesker er selvfortolkende vesen med forståelsesredskaper som er betinget av tradisjon og historisk liv».

Våre beskrivelser og fortolkninger blir definert ut ifra vår forståelse som igjen er skapt ut ifra våre erfaringer, fordommer og opplevelser. Hans-Georg Gadamer (1989) hevder grunnprinsippet i hermeneutikken er at forskeren alltid har en forforståelse. Forskeren har egne erfaringer som påvirker forskerens forståelse og fortolkning. Vår forståelseshorisont er farget av kulturell bakgrunn, erfaringer, holdninger og oppfatninger, både bevisste og ubevisste (Gadamer, 1989:24). Thagaard (2018:37) hevder i likhet med Gadamer at all forståelse bygger på en forforståelse. Det vil si at forskerens tolkning, er en fortolkning av informantenes fortolkning av sin situasjon. Dette innebærer en dobbel hermeneutikk fordi vi fortolker en virkelighet som allerede er fortolket av dem som deltar i den samme virkeligheten (Thagaard, 2018: 38).

Et hermeneutisk perspektiv vektlegger tykke beskrivelser hvor forskeren både fortolker og beskriver en situasjon, fremfor tynne beskrivelser hvor vi gjengir det som blir sagt. Tykke beskrivelser inkluderer utsagn om hva de personer vi studerer kan ha ment med sine handlinger, hvilke fortolkninger de gir, og den fortolkningen forskeren har (Thagaard, 2018: 37). Tykke beskrivelser er en fyldig beskrivelse som ser atferd og kontekst i sammenhengen med en handling. Uten kontekst kan vi ikke helt sikkert vite meningen bak en handling. Når konteksten endres, vil også meningen bak en handling endres. For å forstå meningsinnholdet bak en beskrivelse, må vi se beskrivelsen i lys av konteksten fortellingen ble fortalt.

2.3 Intervju som forskningsmetode

Intervju har som formål å gi fyldig og omfattende kunnskap om hvordan andre mennesker opplever sin livssituasjon, og hvilke synspunkter og perspektiver de har på temaer intervjuet handler om (Thagaard, 2018:90). Kvalitativ forskning er omdiskutert og flere forskere argumenterer for at vi ikke kan sette oss inn i et annet menneskets livsverden, fordi vår forståelse av en situasjon vil avhenge av hvem vi er, vår forforståelse og tidligere erfaringer. I hvilken grad vi kan få tilgang til et annet menneskets opplevelse av deres livsverden kan diskuteres, fordi hver enkeltes følelsesliv, forståelse og opplevelser er subjektive. Andre faktorer som påvirker forskningsintervjuets kvalitet er språk, maktforhold og motivasjon. Faktorene er viktig å bemerke med hensyn til om kunnskapen som fremkommer i et intervju gir et korrekt bilde av virkeligheten. Det avhenger av informantens egen kunnskap og erfaring, samtidig som intervjuerens kunnskap og kompetanse påvirker intervjuet (Kvale & Brinkman, 2015:125).

Jeg hadde et ønske om å få et innblikk i informantenes opplevelse med det norske arbeidsmarkedet og få besvart spørsmål forskningslitteraturen muligens ikke hadde omtalt tidligere. I prosjektet valgte jeg derfor å benytte en delvis strukturert tilnærming, med hensyn til egen kompetanse og et ønske om å få et innblikk i informantenes egne tanker uten å lede samtalen for mye. Ved å benytte en delvis strukturert tilnærming sørger vi får at informantene kan lede samtalen inn i det de tenker er relevant, samtidig som at vi går gjennom temaene som er viktig for selve prosjektet (Thagaard, 2018:91). Et semistrukturert forskningsintervju er delvis strukturert. Det innebærer at kunnskap som konstrueres og skapes i intervjusituasjonen mellom forsker og informant åpner for at informantene har mulighet til å fortelle om deres refleksjoner rundt egne opplevelser.

2.3.1 Forskerens rolle

I et forskningsintervju produserer vi kunnskap gjennom sosial interaksjon. Kvale & Brinkman (2015) hevder at forskeren selv, hennes kompetanse og håndverksmessige dyktighet blir det viktigste forskningsinstrumentet. Hvor godt forberedt forskeren er og hvordan forskeren håndterer intervjusituasjonen blir avgjørende for forskningens kvalitet. Det er mye som kan påvirke intervjusituasjonen og relasjonen mellom forsker og informant. En viktig faktor er hvordan forskeren oppfatter og forholder seg til informantene. Kvale og Brinkman (2015:95) hevder:

«Det menneskelige samspill i intervjuet påvirker intervjupersonene, og kunnskapen som produseres i intervjuet påvirker vårt syn på menneskets situasjon».

Måten vi tolker og forstår informantene på, legger grunnlaget for hvordan informantene fremstår og blir forstått i studien. Vi tilskriver informantene ulike roller og egenskaper ut ifra vår forståelse som nødvendigvis ikke samsvarer med deres virkelighet. Forskerens forståelse blir blant annet preget av identitet, kultur og den tidsepoken vi lever i. Min vitenskapelige kompetanse, evne til refleksjon og bevissthet over egen rolle vil være svært viktig for forskningens kvalitet. I tillegg til å være bevisst over egen rolle som forsker, er det viktig å reflektere over hvordan deltakernes atferd og måter å snakke om sin livssituasjon kan være preget av forskerens nærvær (Thagaard, 2018:16).

Det menneskelige samspillet mellom intervjuer og informant vil aldri være helt objektiv på grunn av forhold som kan påvirke intervjusituasjonen. Miljøet hvor intervjuet blir utført, kroppsspråk, møbler, dyr eller lydopptaker og hvilken rolle vi tilskriver informanten. Forskerens evne til å skape et rom og miljø der individet kan føle seg trygg og snakke fritt blir derfor viktig (Kvale & Brinkman, 2015).

Forskeren har en faglig bakgrunn for prosjektet, som vil prege analysering og tolkning av dataen og gi oss et annet perspektiv enn de vi studerer (Thagaard, 2018:147). Kvalitative forskningsintervju er i utgangspunktet basert på et asymmetrisk maktforhold mellom forsker og informant. Det er i hovedsak forskeren som har interesse av å få noe ut av situasjonen og relasjonen med informantene, det er forskeren som definerer intervjusituasjonen, bestemmer tema, stiller spørsmål og beslutter hvilke svar han eller hun vil følge opp (Kvale & Brinkman, 2015: 52). Maktforholdet mellom intervjuer og informant kan påvirke hvordan intervjuet utspiller seg. Maktforholdet viser seg ofte å være ujevnt til fordel for intervjueren, der informanten blir i en underdanig posisjon som kan føre til at informantene holder informasjon

tilbake eller vil snakke utenom temaet (Kvale & Brinkman, 2015:52). Thagaard (2018:108) hevder:

«Måten intervjupersonene forteller om sitt liv på, kan både være formet av hvordan de ønsker å bli forstått, og hvordan de ønsker å forstå seg selv».

Det kan være en utfordring om informantene sier det de tror jeg ønsker å høre istedenfor det som er realiteten. Kontakten og relasjonen har stor betydning for utvikling av data og hva informantene er villig til å uttale seg om. Informantene i min studie har stått fritt til å svare på spørsmål og har ikke trengt å utdype seg om forhold de ikke har ønsket å snakke om. Det har i tilfeller påvirket meg som forsker og ført til at jeg har unngått å gå nærmere inn på tema som kan utløse en reaksjon hos informantene. God forskningsetikk forutsetter at informantene skal behandles med respekt og sensitivitet, det forutsetter blant annet at de ikke skal føle noe form for tvang eller maktmisbruk.

Maktforholdet så vel som å sette seg inn i et annet menneske sin livsverden kan være utfordrende i forskningsøyemed. Ifølge Kvale og Brinkman (2015:125) kan det være spesielt utfordrende om forskeren har en outsider rolle i forhold til feltet som studeres. Det er store forskjeller på meg og informantene i form av alder, opprinnelsesland, utdanning og erfaring. De har mye kunnskap om temaet, noe som førte til et misforhold hvor informantene hadde mer kunnskap om temaet enn jeg selv hadde. Til tross for dette anså jeg ikke forholdet mellom meg og informantene for å være særlig truende eller skape et ujevnt maktforhold.

2.4 Ethiske overveielser

Forskning er knyttet til moralske og etiske spørsmål som vil gjøre seg relevant gjennom hele forskningsprosessen (Kvale & Brinkman, 2015). Et grunnprinsipp for forskning er at forskeren gjør etiske vurderinger gjennom alle trinn i forskningsprosessen. God forskningsetikk står sentralt under gjennomføringen av forskningsintervju og etikk kan beskrives som avveininger mellom moralske og etiske prinsipp (Bjørndal, 2017:156). En utfordring ved forskningsprosessen er å finne en middelvei mellom å hensyn ta deltakernes anonymitet og oppfylle kravene til pålitelighet og etterprøvnbarhet (Thagaard, 2018:25). Thagaard (2018:25) hevder:

«Metodisk sett viktig å presentere deltakerne i overensstemmelse, etisk sett viktig å skjule deltakernes identitet».

For å best mulig verne om at forskningen ble så verifiserbar og sikker som mulig samtidig som jeg opprettholdt informantenes personvern og anonymitet har jeg tatt utgangspunkt i forskningsetiske retningslinjer (NESH, 2016). Prosjektet mitt er godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (vedlegg 1). I samsvar med de grunnleggende retningslinjene til NSD for innhenting og behandling av data ga jeg alle informantene et informasjonsskriv og en samtykkeerklæring om prosjektet (vedlegg 2) i forkant av intervjuet. Informasjonsskrivet utdyper tydelig formål og hensikt med prosjektet, informert samtykke og frivillig deltakelse, hvordan jeg skulle verne om deres anonymitet og personvern, samt informasjon om at jeg i etterkant skulle transkribere og analysere intervjuene for så å presentere resultatene i min masteroppgave. Alle informantene i mitt prosjekt samtykket til intervju og bruk av lydopptak under selve intervjuet. Lydopptakene ble tatt opp ved bruk av diktafon-appen *Nettskjema-diktafon* utviklet av UiO. Lydopptak og transkriberinger av lydopptakene ble oppbevart utilgjengelig for andre på en ekstern harddisk. Jeg har bevisst ikke skrevet identifiserbare opplysninger og anvendt pseudonymer i oppgaven. Det har også blitt gjort flere omformuleringer i transkriberingene for å forhindre at informantene skulle være lett gjenkjennelig for andre.

Til tross for etiske retningslinjer og god forskningsetikk hos forskeren, må det understrekes at deltagelse i et prosjekt alltid innebærer en risiko for informanten å bli gjenkjent. Jeg kunne ikke på forhånd fastslå hvilke resultat jeg kom til å komme frem til, og kunne derfor ikke gi fullstendig informasjon om hva deltakelse i prosjektet innebar (Thagaard, 2018:23). Informantene har stått fritt til å lese over transkriberingene og selve masteroppgaven før publisering, for å forsikre at min kontekstualisering var etisk forsvarlig. Maktforhold og relasjon mellom forsker og informant er et forskningsetisk tema. Forskeren har et etisk ansvar ovenfor hvordan de behandler sine informanter og fremstiller de i prosjektet. Det ligger et ansvar over å gjenfortelle informantene sine historier ut ifra det de har ment og konteksten det har blitt sagt ut ifra. Forskeren har ikke rett til å omgjøre en historie til egen vinning eller gjenfortelle informantene slik at deres historie får en annen mening. Det er viktig å reflektere over etiske overveielser og valg gjennom hele forskningsprosessen ikke bare på bakgrunn av at det er moralsk og etisk riktig, men også av respekt for andre forskere og det forskningsmiljøet vi er en del av (Thagaard, 2018:20).

2.5 Utvalg og rekruttering av informanter

Utvalget av informanter er valgt på bakgrunn av definerte kriterier som nasjonalitet, utdanningsnivå og botid i Norge. Informantene i undersøkelsen har bestemte egenskaper og kvalifikasjoner som er strategisk for problemstillingen (Thagaard, 2018:56). Jeg har benyttet et strategisk utvalg for å best mulig få informasjon knyttet til teoretiske perspektiv i undersøkelsen. Fremgangsmåten for å rekruttere informanter er basert på *snøballmetoden*.

Snøballmetoden innebærer at man kontakter enkelte personer med egenskaper eller kvalifikasjoner som er relevant i forhold til problemstillingen. Deretter benytter disse informantene sitt nettverk for å kontakte andre informanter som har tilsvarende egenskaper eller befinner seg i en tilsvarende situasjon (Thagaard, 2018:56). Da jeg kom i kontakt med de som var aktuelle og ønsket å la seg intervjuet forklarte jeg formålet med prosjektet, og sendte de et informasjonsskriv om prosjektet og en samtykkeerklæring (vedlegg 2). Fremgangsmåten har flere etiske dilemma og utfordringer knyttet til gjennomføringen. Blant annet vil jeg som forsker få informasjon om de potensielle informantene som mine kontaktpersoner foreslår, uten at disse nødvendigvis har gitt sitt samtykke til det (Thagaard, 2018:57). Andre utfordringer knyttet til *snøballmetoden* er at informantene ofte tilhører samme nettverk, noe som kan svekke oppgaven ved at den blir lite nyansert. For å forhindre at informantene tilhørte samme nettverk og for å få frem nyanser i utvalget, har jeg kontaktet personer knyttet til ulike miljø, kjønn, alder, yrke og opprinnelsesland.

Det kan være en tendens i slike utvalg at informantene som takker ja til å delta, er mennesker fortrolig med forskning og som føler de i større grad mestrer sin livssituasjon. Det kan føre til at undersøkelsen gir mer informasjon om hvordan situasjoner mestres enn om særlig konfliktfylte forhold (Thagaard, 2018:57). I min studie er et av kravene til informantene at de er høyt utdannet og dermed fortrolig med forskning. Det kan i enkelte tilfeller være slik at informantene vil fokusere mindre på konfliktfylte forhold fordi de føler de mestrer sin livssituasjon. Fortsatt har jeg ikke opplevd i min studie at dette har vært et problem som har påvirket oppgavens reliabilitet.

Utvalget er avgrenset og selektert ut ifra utvalgte kriterier:

- Minimum 3årig bachelorgrad eller høyere utdanning
- God språkbeherskelse av det norske språket
- Utenlandsk opprinnelse

- Høyere utdanning fra et annet land enn Norge
- Alder 25-60år

Informantene i denne studien bestod av 6 kvinner og 4 menn i alderen 25år og opp til 60år, med forskjellig nasjonalitet. Det er et stort aldersspenn i utvalget for å kunne trekke frem nyanserte og ulike erfaringer, en informant på 25år vil naturligvis ha andre erfaringer enn en informant på 60år. Informantene har bodd i Norge over en lengre tidsperiode, behersker det norske språket godt og er enten ansatt i en stilling tilpasset deres utdanningsnivå eller har et ønske om å bli det. De er ikke etnisk norsk og har på bakgrunn av ulike grunner valgt å bosette seg i Norge. Hvor lenge de har bodd i Norge varierer fra 5-30år. Felles for informantene er at de er ressurssterke mennesker som har en universitetsutdanning med varighet mellom 4-8år. Informantene jobber innenfor følgende bransjer: bygg- og anlegg, kultur, teknologisk område, helse, forskning og naturvitenskap.

Informantene ble kontaktet ved hjelp av andre fra mitt nettverk som kjente til informantene gjennom arbeid, utdanning, bekjentskap og felles sosiale arenaer som barnehage. Rekruttering av informanter startet med at jeg undersøkte om jeg kjente noen fra mitt nettverk som muligens visste om noen som kunne være aktuell for mitt prosjekt. Både når det gjaldt å ha de bestemte egenskapene jeg lette etter og om de ønsket å delta i prosjektet. Jeg sendte ut et informasjonsskriv (vedlegg 2) om prosjektet både til kontakter og ulike instanser som jeg ba videreformidle informasjon til mennesker som kunne være aktuell for studien. I informasjonsskrivet stod det informasjon om prosjektet, hva deres deltakelse ville innebære, personvern, samtykke, frivillig deltakelse og min kontaktinformasjon. Etter en ukes tid fikk jeg beskjed fra et fåtall informanter som ønsket å delta i studien, videre spurte jeg disse informantene om de kjente noen som kunne være aktuell. Det var relativt enkelt å få tak i informanter til prosjektet og det virket til at mange kjente til høyt utdannede innvandrere som hadde hatt utfordringer knyttet til tilgang til arbeid på det norske arbeidsmarkedet.

For å verne om informantenes anonymitet har jeg erstattet deres navn med pseudonymer og jeg oppgir ikke deres nåværende jobb eller nasjonalitet.

Informantene er:

Pseudonym	Botid i Norge	Kjønn	Alder
Olivia	5år	Kvinne	25
Elijah	10år	Mann	35
Nadeen	5år	Kvinne	30

Alvaro	5år	Mann	40
Beverly	5år	Kvinne	43
Louis	20år	Mann	55
Tamira	5år	Kvinne	45
Makenna	11år	Kvinne	50
Yma	8år	Kvinne	47
Baldrian	30år	Mann	60

2.6 Utarbeidelse av intervjuguide

Forberedelser i forkant av et forskningsintervju er viktig for kvaliteten av kunnskapen som produseres. En intervjuguide kan forsikre at vi får svar på det vi ønsker å undersøke. I denne studien har det vært begrenset hvor mye informasjon informantene har fått om intervjuguiden på forhånd av intervjuet. Dette for å forhindre at informantene var forberedt i forkant av intervjuet, som kunne påvirke studiens kvalitet. Temaet var fastlagt på forhånd av intervjuene, men rekkefølgen av temaene ble bestemt underveis. Jeg ønsket å gi spillerom til informantenes egne refleksjoner og tanker, slik at de fikk mulighet til å vektlegge det de syntes var interessant og viktig. Dette førte til at enkelte tema gikk inn i hverandre og det var derfor unødvendig å gjennomgå intervjuguiden slavisk. Intervjuguiden er utformet med utgangspunkt i å få frem innflytelsesrike faktorer som har påvirket informantene i henhold til deres opplevelse av det norske arbeidsmarkedet. Temaer som sosialt nettverk og relasjoner, kompetanse og utdanning, forutsetninger, arbeidsplassen og botid i Norge står sentralt.

Ved utarbeidelse av intervjuguiden har jeg fokusert på at spørsmålene skulle bidra til å belyse tema og problemstilling. Intervjuguiden er delvis strukturert og jeg var bevisst på at spørsmålene skulle være knyttet til tema, ikke ledende eller la opp til ja/nei svar (Bjørndal, 2017). Jeg ønsket å benytte en intervjuguide for å forsikre at datamaterialet var knyttet til tema, og at jeg fikk bedre kontroll over datamengden. For å kvalitetssikre intervjuguiden har jeg før gjennomføring av de faktiske intervjuene, utført testintervju for å se meg selv i intervjusituasjonen. Samtidig som jeg fikk testet hvordan jeg fremstod i en intervjusituasjon fikk jeg kvalitetssikret spørsmålene og intervjuets lengde. I denne prosessen fant jeg ut at enkelte fagbegrep var uforståelig, jeg valgte derfor å endre spørsmålene slik at det ikke ble noen videre misforståelser.

2.7 Gjennomføring av intervju

Jeg valgte å benytte et semistrukturert forskningsintervju fordi jeg ønsket at informantene skulle ha mulighet til å svare utfyllende og redegjøre for egne tankeprosesser. Forskeren bør ha regi over intervjusituasjonen, skape en tillitsfull og fortrolig atmosfære slik at vi etablerer god kontakt med informantene. Jeg startet derfor intervjuet med noen overgangsspørsmål som kunne bidra til å berolige informanten og opparbeide tillit (Thagaard, 2018:101). Jeg har vært bevisst på min rolle som forsker og prøvd å etablere god kontakt, lytte, vise tillit og respekt ovenfor informantene.

Thagaard (2018:101) hevder forskeren har som jobb å bidra til å stimulere intervjupersonenes selvrefleksjon og forståelse av de temaene intervjuet handler om. Under intervjusituasjonen har jeg gitt informantene respons i form av prober; uttrykkelser som niking og “hmming”, bekreftelser i form av ja eller nei. Dette ble brukt for å skape flyt i samtalen, vise forståelse og at informanten skulle bli oppmuntret til å snakke om tema jeg tenkte var interessant og for å avslutte temaer som ikke gjorde seg relevant til mitt prosjekt (Thagaard, 2018:96).

Evnen til refleksjon rundt spørsmålene og bevissthet ovenfor situasjonen og elementene rundt er viktig for kvaliteten på den innsamlede empirien. En intervjusituasjon vil aldri være en naturlig setting, fordi intervjuet er konstruert og har en hensikt. Til tross for dette ønsket jeg å gjøre intervjusituasjonen så avslappet som mulig med få forstyrrelser. Intervjuene ble tatt opp og gjennomført i tidsperioden september-november 2019 og hadde en varighet mellom 35 minutter til 1 time og 20 minutter. For å forsikre at jeg fikk med meg så mye informasjon som mulig, samtidig som jeg kunne være tilstede i intervjusituasjonen valgte jeg å benytte en lydopptaker. Alle informantene svarte ja til bruk av lydopptak og det fremsto ikke som et problem. De fleste intervjuene ble gjennomført på et forhåndsbestilt møterom på UiT-universitetet i Tromsø. To av intervjuene ble av praktiske grunner gjennomført på et rom på deres arbeidsplass hvor vi ikke ville bli forstyrret. De to siste intervjuene ble gjennomført på Skype fordi informantene bor i en annen kommune. I møtet med informantene startet jeg med å snakke fritt og forhøre meg om de hadde lest gjennom informasjonsskrivet. Videre forklarte jeg formål og hensikten med prosjektet, deres muligheter til å trekke seg når som helst under prosjektet, og spurte om det var noe de syntes var uklart. Deretter fikk jeg skriftlig samtykke fra informantene, enten ved at de signerte under vårt møte, eller signerte og scannet samtykkeerklæringen (vedlegg 2) til min e-post. Jeg startet selve intervjuet med noen overgangsspørsmål som opprinnelsesland, hvor mange år de har bodd i Norge og årsaken til

tilflyttingen til Norge. Videre spurt jeg om spørsmål knyttet til informantenes utdanning og kompetanse, introduksjonsordningen, språkopplæring, hvordan de opplevde det norske arbeidsmarkedet og deres nåværende jobb. Til slutt spurte jeg om de ønsket å legge til noe som de tenkte kunne være relevant og hva de syntes om spørsmålene jeg hadde stilt. Dette viste seg for noen av informantene å være nyttig da de hadde ting som de gjerne ønsket å ta opp som de mente var viktig.

2.8 Transkribering og analyse av det empiriske materialet

Bruk av metode, analyseverktøy og fremgangsmåte er viktig for forskningens og oppgavens reliabilitet. Vitenskapen vi baserer oppgaven på bør være mulig å teste for andre forskere, benytte og komme frem til likt resultat. I følge Thagaard (2018:119) sikrer vi kvalitet i forskningen når vi følger opp kravet om at forskeren bør redegjøre for fremgangsmåter i forskningsprosessen. Det gir oss garanti for tekstens troverdighet.

Analyse er en kontinuerlig prosess hvor vi legger oss tanker, fortolkninger og meninger. Når vi analyserer en tekst eller en samtale får vi innsikt i hvordan hvert enkelt individ forstår sin virkelighet gjennom hvordan de ordlegger seg. Analyse innebærer å vurdere datamaterialet og begrunne forståelsen vi mener teksten gir uttrykk for. Ved å forenkle, klassifisere og sammenligne, kartlegge karakteristiske mønstre og å forklare årsaken til mønstrene og vurdere konsekvenser av dem (Bjørndal, 2017:135).

Jeg har brukt diskursanalyse som fremgangsmåte, dette innebærer å arbeide parallelt med lyd og skrift. Når vi gjennom transkribering omdanner lyd til tekst, blir datamaterialet tydeligere og gir oss en dypere forståelse av samtalen som helhet. Ved å analysere datamaterialet ut ifra en helhet kan vi få en dybde i meningen bak det som ble sagt, hvordan det ble sagt og i hvilken sammenheng det ble sagt. Transkriberingene av intervjuene har jeg kodet i dataprogrammet NVivo12. NVivo12 er et analyseverktøy for kvalitative data som gir oss mulighet til å bearbeide dataen på en systematisk måte. Jeg transkriberte alle intervjuene like etter gjennomføringen av intervjuene. Det var hensiktsmessig å gjøre transkriberingene selv fordi jeg fant ulike segment og faktorer som gjorde at jeg ønsket å utarbeide intervjuguiden videre. Så vel som et forbedringspotensial i min rolle som intervjuer.

Transkripsjonen av samtale og oppfatningen av intervjuet som en samling uttaler, kan føre til at fortellingen blir fragmentert i enkeltbiter, som enkeltavsnitt, setninger eller ord (Kvale & Brinkman, 2015:219). Dette kan føre til at vi mister konteksten og meningen bak den

skriftlige transkripsjonen, fordi vi ikke får et reelt bilde av intervjusituasjonen og virkemidlene informantene har brukt. Eksempelvis kroppsspråk, ansiktsuttrykk, gestikulering, variert tonefall, nøling og humor. Oversetting fra lyd til tekst er aldri helt mulig å oversette med den fulle hensikten bak. Jeg valgte derfor å skrive på bokmål, forklare konteksten til utsagnet og benytte ulike tegnsettinger.

Jeg benyttet analysestrategier som ivaretok en hermeneutisk tilnærming og kvalitativ metode. Når vi analyserer en tekst innebærer dette å redusere datamaterialet ved å dele teksten inn i ulike elementer. Under analysen har jeg fulgt Grounded Theory hvor koding og kategorisering står sentralt. Silverman (Dalen, 2011:292) beskriver Grounded theory som:

«Grounded theory is a method of qualitative inquiry in which researchers develop inductive theoretical analyses from their collected data and subsequently gather further data to check these analyses. The purpose of grounded theory is theory construction, rather than description or application of existing theories».

Grounded Theory tar utgangspunkt i at datainnsamling og analyse er en overensstemmende prosess, hvor forskeren gjennom hele prosessen går frem og tilbake i datamaterialet for å finne likheter og forskjeller, og få frem nyanser og variasjoner i datamaterialet (Dalen, 2011:17).

Jeg benyttet NVivo12 til å dele datamaterialet inn i underkategorier: utdanningsbakgrunn, introduksjonsordningen, søkeprosessen, det norske arbeidsmarkedet og egne refleksjoner. Underkategorier gjorde det lettere å sammenlikne og kartlegge mønster i analysen. I løpet av denne prosessen har jeg vært bevisst på at intervjuet må ses i kontekst og som en helhet for å få den fulle forståelsen av det informanten har ment med uttalelsene. Heretter forsøkte jeg å konkretisere sammenhengen mellom spørsmål, svar og de ulike kategoriene. Informantenes egne refleksjoner og forståelse er viktig for å ivareta konteksten og nyansene i den enkeltes historie. Jeg har derfor valgt å definere underkategoriene ved hjelp av informantenes svar i intervjuene.

Under analysen har jeg sammenlignet atferdsmønstre og informantene med hverandre, for å se likheter og ulikheter. Analysen har vært en vedvarende forståelsesprosess og jeg har stilt kritiske spørsmål til egne slutninger, selvreflektert og lest materialet opptil flere ganger. For å få en bedre forståelse for informantenes opplevelser.

2.9 Generalisering, validitet og reliabilitet

De nasjonale forskningsetiske komiteene for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) skriver på sin nettside at store fordeler ved anvendelse av kvalitative forskningsmetoder er at de kan åpne for ny og uventet kunnskap, som på sin side danner grunnlag for nye problemstillinger (NESH, 2016). Dette er en kvalitativ studie som har tatt i bruk semistrukturert forskningsintervju som metode, oppgavens reliabilitet kan derfor svekkes fordi det kan være vanskelig å gjenskape informantenes beskrivelser, tolkninger og opplevelser i en annen forskningsbasert sammenheng. Det vil være umulig å gjenskape et likt resultat, til og med ved bruk av samme intervjuguide og de samme informantene.

Studiens pålitelighet og gyldighet blir vurdert ut fra min rolle som fortolkende forsker og evne til å redegjøre for forskningsprosessen. Det er derfor viktig å begrunne påvirkende faktorer. Min kompetanse, for forståelse, analyse og hvordan jeg forholder meg til annen forskning og teori vil være avgjørende for kunnskapen som produseres. Forskningen er basert på mitt vitenskapsteoretiske ståsted. Grunnlaget for mine analyser er et strategisk utvalg, basert på 10 unike intervju med konkrete sosiale og historiske kontekster. Kunnskapen som produseres er situert i informantenes unike opplevelser og erfaring av det norske arbeidsmarkedet. Studien er ikke representativ for å generalisere, og har heller ikke hatt som hensikt å gjelde hele populasjonen. Vi beskriver hendelser i en kontekst, slik at hendelsen blir "tykkere" i etiske beskrivelser av fortellinger, eksempler og fellesskap (Kvale & Brinkman, 2015). Dette innebærer at forskeren kontekstualiserer en hendelse. Når en forsker kontekstualiserer har hun et etisk ansvar for å opprettholde god forskningsetikk ved å være forsiktig med fortolkninger og generaliseringer (Kvale & Brinkman, 2015). Min forståelse og kontekstualisering blir på bakgrunn av denne forståelsen, avgjørende for forskningen som produseres.

Det teoretiske bakteppet så vel som forskerens kompetanse, for forståelse og analyse vil ha betydning for forskningens kvalitet. Forskningens kvalitet og troverdighet kan knyttes til hvor stor relasjon det er mellom forskningsspørsmål og empirien som er samlet inn (Schoenfeld, 2007). En kilde til lav troverdighet i undersøkelsen er om intervjuerens forutinntatte ideer eller forestillinger er med å farge informantenes svar (Cohen et.al, 2007). For å unngå at informantens mening har forsvunnet i lys av min tolkning av det som ble sagt, har jeg stilt oppfølgingsspørsmål og prøvd å bekrefte det jeg tror informanten har ment.

Validitet og reliabilitet kan beskrives som en kvalitetssikring av forskningen. Validitet belyser om man faktisk måler det man vil måle (Ringdal, 2001:166). Det vil si hvorvidt det som undersøkes, faktisk gir informasjon om det forskeren skal undersøke. For å sikre studiens validitet har jeg vært oppmerksom på at mine forforståelser og tolkninger bygger på min egen erfarings- og kunnskapsbakgrunn som kan påvirke forskningens resultat. Reliabilitet kan forklares som resultatenes pålitelighet. Oppgavens reliabilitet har sammenheng med i hvilken grad resultatene i undersøkelsen kan reproduseres dersom undersøkelsen er gjennomført av andre forskere på andre tidspunkt (Kvale & Brinkman, 2015). Dette er motsigende til kvalitativ forskning, fordi vi ikke kan gjenta intervjuene som ble gjort og få samme resultat. Konsekvensen er at oppgavens reliabilitet er svak. Kravene til reliabilitet og validitet er problemfylt i kvalitativ forskning, fordi møtet mellom forskeren og informanten er alltid en unik tidsbestemt situasjon (Postholm, 2005:169).

Til tross for en svak reliabilitet i oppgaven vil jeg argumentere for at det er stort samsvar mellom undersøkelsens hensikt og resultatene fra empirien, oppgaven har derfor en sterk validitet. Studien kan ikke generaliseres men vi kan se mulige tendenser og resultat som kan benyttes til videre kunnskapsutvikling og faglig belysning. Det er ingen grunn til å anta at informantene har vært uærlig i sine svar, noe som sikkert kunne vært annerledes om informantene ikke ble anonymisert. Et annet utvalg ville muligens gjort min forståelse annerledes og påvirket undersøkelsens resultat. Avslutningsvis er det viktig å nevne at andre forskere kan ha andre tilnærminger, forståelser og vektlegge andre perspektiver og dimensjoner når det gjelder høyt utdannede innvandrere og tilgang til arbeid enn det som har blitt gjort i denne studien.

3 ET FLERKULTURELT NORGE

Norge har vært et flerkulturelt land i flere generasjoner og innvandring er dokumentert helt tilbake til år 900 (Brochmann & Kjeldstadli, 2008). Til tross for at den norske innvandringshistorien strekker seg hele 2000år tilbake i tid, er det denne senere innvandringen på 1960-70tallet som ofte blir omtalt som “den norske innvandringshistorien”. Det er denne innvandringen som introduserte en ny kompleksitet til det norske samfunnet i form av verdier, trossetning, etnisitet, språk og livsstil (ibid).

Integrering forutsetter en samhandling mellom minoritet og majoritet, slik at han eller hun lærer landets kultur, normer, regler, atferdsmønster og forventninger. Brochmann og Kjeldstadli (2008:230) beskriver integrering slik:

«Integration as a human process deals with how socialization, through norms and formation of expectations, contributes to creating social cohesion and societal stability: in other words, how social order is created and maintained».

Integrering er ikke så ulikt vår egen sosialisering (ibid), og er i likhet med sosialisering en prosess der et individ skal bli medlem av et samfunn. I det norske samfunn blir integrering ansett som en enveis prosess: hvor minoriteten forventes å innordne seg etter majoriteten (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:119). Innvandrere forventes å bli «norsk» samtidig som de blir fortalt at de ikke kan bli like «norsk som oss». Mange innvandrere opplever at uansett hvor integrert de er, vil samfunnet først og fremst oppfatte de som «innvandrer» eller «ikke norsk» (Gullestad, 2002). I offentlig diskurs spesielt i media legges det skyld på innvandrere når de ikke integreres inn i samfunnet. Det kan stilles spørsmål om hva som menes med integrering, og om integrering forutsetter assimilering¹ av et individ. Brochmann & Kjeldstadli (2008:16) hevder:

“The state is supposed to protect immigrants from pressure within the majority to assimilate, yet when the state succeeds in this endeavour it gets the project handed back as accusations of failed integration.”

Integrering som en enveis prosess, kan føre til marginalisering eller ekskludering. Rogstad (2004) fremhever at etniske minoriteter er blant de første gruppene man assosierer med marginalisering. Marginalisering er det motsatte av integrering, og innebærer undergraving av

¹ En assimilerende prosess er når et individ gror inn i et nytt kulturelt samfunn og gradvis tilegner samfunnets normer og verdier til et punkt hvor individets egen verdier ikke kan skilles fra de i samfunnet (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:230)

sosiale og symbolsk bånd mellom individ og samfunn. Analytisk brukes begrepet dels om en tilstand, dels om en prosess (Svedberg, 1995), som tilstand er det en beskrivelse av en posisjon i gråsonen mellom fullstendig innlemmelse i et fellesskap på den ene siden, og sosial, økonomisk eller andre former for total eksklusjon, på den andre. Marginalisering som prosess innebærer en bevegelse bort fra innlemmelse til en mer usikker tilstand (ibid:44).

3.1 Skillet mellom etnisk norske og innvandrere

Innvandrere er en person som har krysset landegrensene fra et land til et annet, permanent eller for en betydelig tidsperiode (Brochmann, 2008:299). Jeg har valgt å definere begrepet ut ifra en forståelse av at innvandrere, er en person født i utlandet med to utenlandske foreldre som har flyttet til et annet land. Rogstad (2001) hevder innvandrerbegrepet har blitt så altomfattende at det kan tenkes å tilsløre mer enn det faktisk avdekker av sentrale motsetninger basert på kultur, hudfarge og klasse. Aktørkategorien innvandrere blir brukt som en fellesbetegnelse på individ som representerer et mangfold av ulike nasjonaliteter, forutsetninger, preferanser, behov og kvalifikasjoner. Kategorien representerer ikke en homogen gruppe, og er ikke representativt for å generalisere og definere kjennetegn som bygger opp under én sosial identitet. Til tross for dette virker det til at innvandrere blir “dratt inn under samme kam” og mangfoldet blir definert ut ifra egenskaper som tilhører enkelte individ innad i aktørkategorien. Egenskaper som nødvendigvis ikke stemmer overens med hvem disse menneskene er.

Individ som tilhører aktørkategorien innvandrere blir definert ut ifra forestillinger og assosiasjoner knyttet til kategorien. De kan ikke velge hvordan begrepet er definert i samfunnet og blir påtvunget en identitet som han eller hun nødvendigvis ikke kjenner seg igjen i. Kategorien dominerer andre aktørkategorier og medfører at andre egenskaper individet har blir forsømt. Rogstad (2004) hevder blant egenskapene som tilskrives er: manglende språkkunnskaper, konfliktenes religiøse praksis, mangel på initiativ og i navn grad også at etniske minoriteter er mer kriminelle enn nordmenn. Innvandrere blir offer for en stereotypi, som karakteriserer medlemmene i aktørkategorien. Fiske (1998) hevder man på denne måten kan si at stereotypier brukes for å sette farge på og ordne kategorien i forhold til hverandre. Nøytraliteten utfordres når sorteringen direkte eller indirekte innebærer en rangering av kategoriene (ibid).

Rangering av kategorier skaper et hierarki hvor vi anser enkelte kategorier for å være mer verdifulle enn andre. Crenshaw (1991) bruker begrepet interseksjonalitet, for å beskrive

hvordan flere forhold virker sammen og kan påvirke menneskers livsbetingelser. Hun hevder kjennetegn skaper forskjellsskapende kategorier som sier noe om hvem som har status i samfunnet. Kjennetegn som kjønn, alder, klassebakgrunn og funksjonsevne. Begrepet interseksjonalitet kan fange opp hvordan samspill mellom ulike statuser, forsterker betydningen av en bestemt status (Crenshaw, 1991). Kombinasjonen av å tilhøre to kategorier som har lavere status kan føre til begrensede muligheter på arbeidsmarkedet, for eksempel ved å tilhøre både kategorien kvinne og innvandrere (Dahlgren & Ljunggren, 2013). Det skapes en maktrelasjon fordi det bygger på en forståelse av at enkelte kategorier er viktigere enn andre kategorier. Hvilken kategori man tilhører vil påvirke ens status på ulike sosiale arenaer. Konsekvensen av å definere noen kategorier som fordelaktig fremfor andre kategorier, kan være marginalisering og ekskludering som kan påvirke leve- og livsvilkår. For eksempel kan arbeidsgivers vurdering av en arbeidssøker bli påvirket av assosiasjoner knyttet til en kategori arbeidssøkeren tilhører.

Kategorien "innvandrere" gjør det mulig for nordmenn å konstruere kategorien "oss" uten å spesifisere den nærmere. Gullestad (2002) hevder nordmenn ikke anser innvandrere som en sosial eller økonomisk trussel, men snarere en trussel mot det forestilte moralske fellesskap, mot etablerte fortellinger om den norske velferdsstaten som en institusjonalisering av dette fellesskapet, og dermed en trussel mot hva det per i dag vil si å være norsk. Norge legger vekt på avstamning og vekten på likhet, hjem, slekt og avstamning innebærer en barriere mot at innvandrere skal bli godtatt som vanlige borgere som hører til i Norge (Gullestad, 2002). Likhetsidealet krever at det skapes noen som ikke hører til, for å styrke likhet, enhet og tilhørighet til nasjonen (Gullestad, 2002). Likhetstankegangen innebærer, kort sagt, i mange sammenhenger en løsning (krav om likhet) på et problem den selv langt på vei bidrar til å skape (Gullestad, 2002).

Brochmann & Kjeldstadli (2008:17) hevder at Norge blir ansett som spesielt nasjonalistisk og ekskluderende. Det norske samfunnet er ifølge dem basert på at likhet betyr like rettigheter i samfunnet. Laugerud, Askeland & Aamotsbakken (2014:100) hevder:

«Vi styrker indre samhold og tilhørighet i grupper ved å finne forskjeller å gi de stor betydning».

Ved å late som vi er like, kan vi best forsvare den posisjonen vi har i det miljøet vi tilhører (Laugerud, Askeland & Aamotsbakken, 2014). Likhet skaper et sosialt maktforhold mellom minoritet og majoritet, hvor det antydes at det minoriteten står for ikke er like bra. Charles

Taylor (1994:63) hevder vestlige liberale samfunn er skyldig når det gjelder å ta en maktposisjon i samfunnet hvor deres tro og kultur blir det som står sentralt. Dette medfører at liberalister fronter egen kultur fremfor annen kultur fordi de ser seg selv som en refleksjon av kulturen (Taylor, 1994:44). Minoritetskulturen blir ansett som umoderne, tradisjonell og lite nyansert. Kultur er viktig for identitet og anerkjennelse, negativ fremstilling av kultur kan derfor være krenkende og stigmatiserende for individ som tilhører kulturen. Rogstad (2004) setter fokus på stemplings- teori for å forklare maktforholdet mellom minoritet og majoritet. Han beskriver majoriteten som en inngruppe og minoriteten om en utgruppe. Poenget i teorien er at inngruppen har sosial kontroll over hvordan utgruppen blir oppfattet av andre og hvordan den oppfatter seg selv (ibid). Et eksempel er utestenging på arbeidsplassen som kan bidra til å bekrefte forståelsen av en selv som et problem for seg selv og andre.

Nyankomne innvandrere sitt ønske om å bidra til et aktivt samfunnsliv kan påvirkes av negative erfaringer og opplevelser i møte med det norske arbeidsmarkedet. Det kan påvirke den enkeltes hverdagsliv, så vel som selvfølelse. Arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn kan oppleve at de blir tilskrevet egenskaper som gjør at arbeidsgivers holdning og tolkningsramme bygger opp under forestillinger om hvem de er. Det vil si at arbeidsgiver kan gi vekt til fordommer og forestillinger som er knyttet til negative egenskaper rundt aktørkategorien, uavhengig om det er sant eller usant. Rogstad (2000) hevder det derfor er viktig å skille mellom faktiske og forestilte forskjeller. Faktiske forskjeller kan konstateres fordi de kan påvises, mens forestilte forskjeller trenger ikke å ha rot i virkeligheten.

3.2 Holdninger går i «arv»

Brochmann og Kjeldstadli (2008:238) hevder man ikke kan konkludere med at norske er fiendtlig mot innvandrere, men at konformitet og det norske homogene samfunnet kan skape en ekstra barriere for innvandrere. Norge er et selvstendig land med en sterk nasjonalfølelse. Ideen om å yte etter beste evne og få etter behov har vært sentral i utviklingen av den norske velferdsstaten (Gullestad, 2002). Hver og en skulle gjøre seg fortjent til de ytelser de fikk. Det sosiale velferdssystemet i Norge er bygd opp slik at innvandrere får penger dekt i den første perioden man er i Norge. Mange nordmenn har uttrykt at innvandrere ikke er takknemlig nok for den hjelpen de får, og de har ansett det som uakseptabelt å klage på forhold tilbudt av generøsitet (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:221). Brochmann og Kjeldstadli (2008:222) hevder mange nordmenn har holdninger mot innvandrere som tilsier:

«They are accepted out of mercy and have to behave accordingly».

Dette kommer av en norsk holdning til at sosial velferd er skam. For innvandrere er det ikke sikkert at de er sosialisert inn i en slik tankegang (ibid:224). Er velferdsordningen innvandrere mottar for sjenerøs eller er den ikke god nok. Den som alltid mottar, kommer lett i et underlegenhetsforhold til den som alltid gir (Gullestad, 2002). Ifølge Gullestad er det en oppfatning om at innvandrere primært “nyter godt” av norsk velferd, det fanger imidlertid ikke inn at innvandrere har fylt et arbeidsmarkedsbehov, betaler skatt, og at nordmenn også “nyter godt” av deres tjenester.

Mathisen (2020:28) argumenterer for at holdninger går i arv, derfor må vi forstå hvordan vår forståelse av innvandrerbegrepet er påvirket av historiske hendelser og hvordan de organiserer samtidsresponsen. I mange debatter blir innvandrere ofte fremstilt som offer eller trussel, som offer er de trengende og har behov for hjelp, som trussel må de bevise at de fortjener å ha samme rettigheter som resten av samfunnet (Mathisen, 2020:29). Holdninger erverves, etableres og opprettholdes, bevisst og ubevisst. Vi blir påvirket av miljøet rundt oss og andre menneskers holdninger og verdier. Historiske røtter og holdninger som går i arv, gjør det vanskeligere for enkelte kulturer å integreres i samfunnet (Midtbøen, 2015). I løpet av 1970-80 tallet ble det utviklet et skille mellom vestlige og ikke-vestlige innvandrere. Det ble lagt fokus på ikke-vestlige innvandrere som et problem. De vestlige innvandrerne, som var flertallet av alle innvandrerne inntil 1980-tallet var ikke mål for integreringspolitikken og fikk ikke noe offentlig oppmerksomhet (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:246). Ikke-vestlige innvandrere ble sett i lys av negative konnotasjoner som ikke fremstiller et rettferdig bilde av innvandrere som er ressurssterke mennesker som ønsker å ta del i det norske samfunnet.

Statistisk sentralbyrå (SSB) har brukt skillet mellom vestlige og ikke-vestlige som en gruppering for å se forskjeller og ulikheter. Høydal (2008) poengter at grupperingen har fått mye større betydningen enn den opprinnelig var tiltenkt og har ført til samfunnsdebatt rundt innvandring og innvandrere. At en innvandrer er ikke-vestlig, har fått status som en svært viktig egenskap ved denne personen. Innvandrere opplever derfor SSBs kategorisering av mennesker som en belastning (Høydal, 2008). Tidligere i oppgaven har jeg nevnt at innvandrer-kategorien ikke er en homogen gruppe. Det vil være urettferdig å ta utgangspunkt i at mangfoldet som tilhører gruppen har samme egenskaper, forutsetninger og er generelt “like”.

SSB (2019) har gjort en undersøkelse “holdninger til innvandrere og innvandring”, for å kartlegge befolkningens holdninger til ulike sider ved landets innvandrings- og flyktningpolitikk og til innvandrere som gruppe. Statistikken viser at etnisk norske over tid

har fått en mer innvandrervennlig innstilling. Alder og utdanningsnivå viser store meningsforskjeller. Unge høyskole- eller universitetsutdannede har mer liberale holdninger til innvandring enn eldre med lav utdanning. Det finnes flere teorier om hvorfor personer med lav utdanning er mer skeptiske til innvandrere. Blant annet er det mer utbredt med fremmedfrykt blant de med lav utdanning, og for dem er innvandrerne i større grad en trussel mot deres arbeidsplasser (Strøm, 2019). Mennesker som er i kontakt med innvandrere viser å ha mer positive holdninger. Deltakerne fikk spørsmål om de har kontakt med innvandrere innenfor ulike sosiale arenaer. Et spørsmål var om de hadde en relasjon til innvandrere på arbeidsplassen. I 2019 svarte 54 ja og 46 nei, dette er en økning på 5 prosent siden 2010 (SSB, 2019). I Tabell 1 (SSB, 2019) ble utvalget spurt om påstander om holdninger til innvandrere. Et resultat jeg syntes var interessant var spørsmål om “bør innvandrere i Norge bestrebe etter å bli så lik nordmenn som mulig?”:

Holdning til sju påstander om innvandrere. Prosent	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Innvandrere i Norge bør bestrebe seg på å bli så like nordmenn som mulig										
Helt enig	27	25	25	23	21	21	23	23	20	20
Nokså enig	24	27	27	26	25	23	28	26	29	25
Både og	8	11	11	10	13	15	12	10	11	14
Nokså uenig	27	23	23	25	26	25	27	27	25	27
Helt uenig	12	14	13	16	13	15	9	13	13	13
Vet ikke	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2

Kilde: Statistisk sentralbyrå

TABELL 1: Holdninger til sju påstander om innvandrere (SSB, 2019).

Statistikken viser en nedgang av negative holdninger, men også at 45 prosent i 2019 var helt enig eller nokså enig i påstanden. Modellen viser at nesten halvparten mener innvandrere bør bli likere nordmenn. Til tross for positive holdninger, mener jeg dette sier noe om hvorvidt nordmenn aksepterer innvandrere for hvem de er og deres kultur, eller om de får aksept når de har tilegnet seg en norsk kultur og blitt “norsk”. Det er en sammenheng mellom assimilering og innvandring, noe jeg vil gå nærmere inn på senere i oppgaven.

3.3 Det norske arbeidsmarkedet

Det norske arbeidsmarkedet fremstår som et segmentert arbeidsmarked hvor klassesdimensjonene i økende grad blir differensiert mellom etnisk norsk og innvandrere. Brochmann og Kjeldstadli (2008:271) hevder nordmenn foretrekkes i de attraktive jobbene på arbeidsmarkedet hvor det blir etterspurt utdanning, erfaring, nettverkskompetanse og språkkunnskaper, mens innvandrere henvises til de laveste lagene, som stadig får et større behov for ansatte. Jobbene som hovedsakelig holdes av innvandrere, er ikke lengre attraktive

for nordmenn (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:242). Bauder (2005:22) hevder at kulturelle forskjeller presenterer en mekanisme av sosial eksklusjon langt utenfor den partikulære rasisme, en atferd som arbeidsmarkedet tilrettelegger for. I boken «Elite og klasse i et egalitært samfunn» (2014) har Korsnes, Nordli Hansen og Hjellebrekke forsket på den norske eliten og klassestrukturer. Boken viser sosiale forskjeller i Norge som bekrefter at forestillingen om Norge som et egalitært samfunn, fremstår som feilaktig. Formålet var å knytte forbindelser mellom klasseanalyser og elitestudier med fokus på feltspesifikke kvalifikasjoner og kapitaltyper som er viktige for tilgang til eliteposisjoner i ulike felt. De hevder begrenset adgang til en gruppe i form av sosial luking², skjer på flere områder både i samfunnet og kulturen. Blant annet på det norske arbeidsmarkedet.

Arbeidsgiveres preferanser og fordommer spiller en sentral rolle for manglende integrering på arbeidsmarkedet. Etniske minoriteter er overrepresentert i marginale posisjoner og arbeidsgivere er en gruppe som særlig operer med kategorisering av etniske minoriteter (Rogstad, 2001). Ifølge Berg & Lauritsen (2000:36) handler det ikke om en bevisst utestenging når innvandrere skal konkurrere på arbeidsmarkedet, men om en rekke vurderinger som gjøres underveis i en tilsettingsprosess som nesten systematisk gjør at innvandrere diskvalifiseres. Blant annet på grunn av utdanningsnivå, norskkunnskaper og kulturell kompetanse. Innvandrere opplever en form for rekvalifisering når ens kompetanse fra hjemlandet av ulike årsaker ikke kan benyttes i Norge (Berg & Lauritsen, 2000:24).

I følge Bauder (2005:10) er det viktig for integreringsprosessen at innvandrere har en jobb de føler er viktig som bidrar til samfunnet, samtidig som de får en følelse av tilhørighet og anerkjennelse. Valenta (2008:355) hevder arbeidsplassen kan være den viktigste inkluderingsarenaen der innvandrere får nye bekjentskaper og får reproduert sin følelse av tilhørighet til det norske samfunnet. For mange innvandrere blir arbeidskollegaer det eneste sosiale nettverket de har i starten (Valenta, 2008). Kulturforståelse og kultursensitivitet blir her viktig både i arbeids- og samfunnsliv. Kultursensitivitet er å være følsom ovenfor andre kulturelle preferanser, kulturforståelse er å forstå hvordan kulturen vår påvirker handlings- og tenkemåter (Quershi, 2009). I arbeidslivet blir det viktig for å sikre et godt arbeidsmiljø og at enkelte grupper unngår å føle seg ensomme og utelatt. Arbeidsplassen er som sagt en svært

² Sosial luking (sosial nedleggelse) er en «prosess hvor en gruppe monopoliserer fordeler, ved å stenge muligheter for en annen gruppe utenforstående under den dominerende gruppen som definerer de underordnede og ikke kvalifiserte» (min oversettelse) (Murphy, 1988:88). Parkin (1979:44) definerte sosial luking som «prosessen der sosiale kollektiver prøver å maksimere gevinsten ved å begrense tilgangen til ressurser og muligheter til en begrenset krets av kvalifiserte».

viktig integreringsarena, og kan bidra til like livskår og sosialisering på tvers av kultur. Ved å tilegne seg like livs- eller mulighetsvilkår, kan grupper, inkludert de med veldig forskjellige verdier, veves inn i samfunnet (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:231). Arbeidsplassen kan hjelpe høyt utdannede innvandrere med å opparbeide relasjoner og etablere sosiale nettverk, så vel som å bidra til like livs- eller mulighetsvilkår.

Fossland og Aure (2011) har forsket på integrering av høyt utdannede innvandrere i det norske arbeidslivet. I artikkelen “Når høyere utdanning ikke er nok. Integrasjon av høyt utdannede innvandrere i arbeidsmarkedet” fokuserer de på hvorfor høyt utdannede innvandrere har problemer med å få relevant jobb på det norske arbeidsmarkedet, når det er behov for høy faglig kompetanse. Funnene deres viser at språket er spesielt viktig for integrering. Det viser også at høyt utdannede innvandrere trenger lokal kunnskap både for å få og utføre kvalifisert arbeid. Deltakerne i deres undersøkelse fremstår som “privilegerte” innvandrere i forhold til andre innvandrergrupper og er utestengt fra goder som er rettet mot såkalte “svakere stilte innvandrere” som flyktninger. De faller utenfor målgruppen rekrutteringsbyrå, NAV og det offentlige retter seg mot. Fossland og Aure (ibid) hevder gjennom å fokusere på arbeidsmarkedet som et resultat av komplekse forhandlinger mellom deltakerne selv, arbeidsgivere og nettverk, kan arbeidssøkere få økt kunnskap om rekrutteringsprosesser og arbeidsliv og hvilke mekanismer som spiller inn. Bevissthet rundt norske arbeidsliv og mekanismer som spiller inn, kan hjelpe innvandreres tilgang til arbeid ved å gi innsyn i hva som kreves for tilgang til arbeid.

3.4 Overkvalifisering i arbeidslivet

Integreringspolitikken i Norge har lenge vært preget av at “arbeid er nøkkelen til integrering”, dette sier noe om vekten arbeidsmarkedsdeltakelse har i det norske samfunnet (Midtbøen, 2015). Norge blir beskrevet som en kunnskapsnasjon av kunnskapsdepartementet (2010) med stort behov for høy faglig og internasjonal kompetanse innen en rekke fagfelt. Fortsatt viser forskning og statistikk, at høyt utdannede innvandrere opplever problemer med å integreres i det norske arbeidsmarkedet og få benyttet egen kompetanse i relevant jobb (Rogstad, 2002, Berg & Lauritzen, 2000, Fossland & Aure, 2011, Grøgaard & Støren, 2006 m.fl.).

Grøgaard & Støren (2006:167) fant i deres forskning forskjeller i risiko for arbeidsledighet og overkvalifisering mellom minoritet og majoritet som ikke kan forklares med forskjeller i kvalifikasjoner (utdanning, karakter, arbeidserfaring og norskferdigheter). De finner tilsvarende at risikoen for å ha en jobb en er overkvalifisert for, ikke bare er større for de med

ikke-vestlig bakgrunn: i alle grupper uansett etnisk bakgrunn har de som har utdanning fra utlandet økt sjans for å ha en jobb de er overkvalifisert for (Grøgaard & Støren, 2006:167). Overkvalifisering er en konsekvens av årsaker for manglende integrering på arbeidsmarkedet. Bauder (2003) og Brandi (2001) benytter begrepet “brain abuse” for å beskrive hvordan man taper verdifull kompetanse ved overkvalifisering. Overkvalifisering oppstår når innvandrere som har faglige kvalifikasjoner blir ansatt i ufaglærte jobber. Utdanning og kompetanse blir ikke verdsatt og dyktige innvandrere blir satt i stillinger de er overkvalifisert til, som kan føre til en nedadgående sosial og yrkesmessig mobilitet. Orapbu (2010) finner i sin studie av høyt utdannede innvandreres tilknytning til arbeidslivet, at de opplever en klassereise³ nedover, som innebærer diskriminering.

Konsekvensen av overkvalifisering innebærer at man begrenser bruken av egne ferdigheter. Empiriske resultater i undersøkelsen til Van der Linden & Van der Velden (1998) antyder at arbeidere blir mer produktive når en har noe å strekke seg etter. Det kan antas at individer som har jobber under sitt eget kvalifikasjonsnivå underutnyttet sin kunnskap og ferdigheter i betydelig grad, mens individer som jobber over sitt eget nivå mangler noe av kunnskapen og ferdighetene som kreves for å kunne utføre optimalt i jobben sin (Linden & Velden, 1998:437). Denne forskningen fremhever at tilpasning til arbeidsmarkedet er sterkt drevet av forholdet mellom jobbinnhold og individuelle evner, og mindre av de materielle og sosiale fordelene som er gitt av arbeid (ibid:450).

Øyvind Wiborg (2006) har i artikkelen “suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt” forsket på etnisitet og muligheter på det norske arbeidsmarkedet. I artikkelen undersøker han statistisk diskriminering og sosial kapital for å se om innvandrere som har relativt like forutsetninger til å delta i arbeidslivet vil tjene likt uavhengig av etnisk opprinnelse. Vil økt botid redusere inntektsgapet blant disse personene og reduseres inntektsforskjellene etter hvert som de deltar på arbeidsmarkedet. Funnene viser at selv når det kontrolleres for karakterer, fagfelt og lang botid i Norge tjener både latinamerikanere og afrikanere betydelig lavere enn personer med norsk bakgrunn. Tilgang til arbeid virker til å være spesielt vanskelig og Wiborg finner det rimelig å tolke funnene som statistisk diskriminering av ikke-vestlige personer. Videre viser resultatene at inntektsforskjeller mellom personer med norsk og

³ En klassereise er når et individ forflytter seg fra en klasse til en annen, enten en høyere eller lavere sosial klasse. Et individ som har gjennomgått en klassereise har beveget seg mellom miljøer med forskjellige kulturelle koder og samværsformer (Gullestad, 2002).

asiatisk opprinnelse forsvinner, noe som kan tale for at forskjellsbehandlingen av ikke-vestlige er knyttet til oppfatninger om produktiviteten til personer fra bestemte regioner.

Berg & Lauritsen (2000:18) hevder det kan være store markedsmessige fordeler for bedrifter med internasjonale kontakter å ha personale med flerspråklig og flerkulturell bakgrunn, i tillegg til å synliggjøre for andre utenlandske at bedriften har en internasjonal profil. Sett i et samfunnsperspektiv vil organisasjoner som ser verdi av å satse på et mangfoldig samfunn, være best i stand til å løse fremtidens utfordringer som følger med et flerkulturelt samfunn. Det lønner seg å ha et arbeidsliv som gjenspeiler befolkningen (Berg & Lauritsen, 2000:18). Rogstad & Solbrække (2012) hevder for mange virksomheter er det en utfordring å utvikle organisasjonsmodeller og ledelsesstrategier som både ivaretar at arbeidstakere skal ha like muligheter og samtidig anerkjenne forskjell, i form av at mange kan ha ønsker om å leve på måter som bryter med rådende normer blant majoritetsbefolkningen. Fra et slikt perspektiv er kulturforskjeller ansett som et problem og en utfordring. En annen utfordring kan være begrenset tilgang på tilgjengelig informasjon om en jobbsøker. Det kan derfor være enklere å unngå en arbeidssøker hvor arbeidsgiver må tilrettelegge og anerkjenne forskjell. Michael Walzer (1997) forsket på forholdet mellom grupperettigheter og individuelle rettigheter. Han hevder et levedyktig flerkulturelt samfunn må organiseres rundt gjensidig toleranse og respekt (ibid:59). Dette forutsetter at man finner fram til virkemidler som bryter koblingen mellom klasse og gruppe. For å oppnå dette hevder han kvotering av etniske minoriteter på arbeidsmarkedet er et virkemiddel, ettersom etniske minoriteter er overrepresentert i de lavere klassene. Han understreker at kvotering ikke er rettferdig på individnivå, men at det først er på gruppenivå at man kan snakke om å gjen- skape rettferdige hierarkier (ibid).

3.5 Oppsummering

Norge har i lang tid vært et flerkulturelt land, med ulike nasjonaliteter, kultur og språk. I følge Walzer (1997:59) må et levedyktig flerkulturelt samfunn organiseres rundt gjensidig toleranse og respekt. Dette stiller kultursensitivitet, anerkjennelse og respekt for at andre kulturer er ulik, sentralt for integrering både i arbeids- og samfunnsliv. Integrering forutsetter en samhandling mellom minoritet og majoritet, slik at han eller hun lærer landets kultur, normer, regler, atferdsmønster og forventninger. Konsekvensen av en enveis integreringsprosess, er et sosialt maktforhold mellom minoritet og majoritet som kan føre til at innvandrere opplever en form for marginalisering. Maktforholdet kan forklares ut ifra stemplings-teorien hvor inngruppen har sosial kontroll over hvordan utgruppen blir oppfattet av andre og oppfatter seg

selv (Rogstad, 2004). Det skapes en maktrelasjon fordi det bygger på en forståelse av at enkelte kategorier er viktigere enn andre kategorier.

Høyt utdannede innvandrere sine muligheter på det norske arbeidsmarkedet kan påvirkes av negative assosiasjoner knyttet til aktørkategorien. Ifølge undersøkelsen til SSB (2019) “holdninger til innvandrere og innvandring”, virker nordmenn flest til å være akseptabel ovenfor kulturelle forskjeller. Til tross for at nordmenn flest virker til å ha gode holdninger viser tidligere forskning at høyt utdannede innvandrere opplever problemer med å integreres i det norske arbeidsmarkedet og få benyttet egen kompetanse i relevant jobb (Grøgaard & Støren, 2006, Rogstad, 2002, Berg & Lauritzen, 2000, Fosslund & Aure, 2011). Berg og Lauritzen (2000:36) hevder det ikke handler om en bevisst utestenging når innvandrere skal konkurrere på arbeidsmarkedet, men om en rekke vurderinger som gjøres underveis i en tilsettingsprosess som nesten systematisk gjør at innvandrere diskvalifiseres. Blant annet på grunn av utdanningsnivå, norskkunnskaper og kulturell kompetanse.

I Wiborg (2006) sin artikkel “suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt”, viser funn at personer fra bestemte regioner opplever forskjellsbehandling på det norske arbeidsmarkedet. Innvandrere er som nevnt ikke en homogen gruppe og vil ikke kunne defineres ut ifra en generalisering av egenskaper som definerer aktørkategorien innvandrer. Arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn kan oppleve at de blir tilskrevet egenskaper som gjør at arbeidsgivers holdning og tolkningsramme bygger opp under forestillinger om hvem de er. Konsekvensen av fordommer og forestillinger knyttet til aktørkategorien, kan være at arbeidsgiver unngår å ansette utenlandske arbeidssøkere. Derfor er det viktig at vi skiller mellom faktiske og forestilte forskjeller (Rogstad, 2000).

Arbeidsplassen er en svært viktig integreringsarena, og kan bidra til like livskår og sosialisering på tvers av kultur. I følge Bauder (2005:10) er det viktig for integreringsprosessen at innvandrere har en jobb de føler er viktig som bidrar til samfunnet, samtidig som de får en følelse av tilhørighet og anerkjennelse. Dette forutsetter at arbeidsmarkedet anser utenlandsk kompetanse som en ressurs, prøver å ta bruk av utenlandsk kompetanse og gjerne tilrettelegge for ordninger som gjør det mulig for innvandrere å bruke den kompetansen de har i norsk arbeidsliv.

4 TEORETISK RAMMEVERK

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for teoretiske perspektiv som er anvendt for å analysere det empiriske materialet i studien. Jeg har valgt å benytte teori som kan være anvendelig for å undersøke innvandreres relasjoner til arbeidsmarkedet, sosiale forandring av kultur, tilhørighet og sosial posisjon under integrasjon på det norske arbeidsmarkedet. Teorien vil fungere som et bakteppe for de resultatene som er oppnådd med forskningen.

Jeg vil ta utgangspunkt i Pierre Bourdieu sin praksisteori for å kunne analysere problemstillingen i lys av et systemperspektiv. Et systemperspektiv fokuserer på samspillet mellom individ og kontekst. Mennesker er del av mange sosiale samspill som påvirker hverandre, det blir derfor naturlig å se på sammenhengen mellom individ og sosiale forhold i nærmiljø. Jeg har på bakgrunn av denne forståelsen valgt å undersøke forhold som har å gjøre med integrering innenfor et relativt fysisk begrenset område, som en arbeidsplass. Flere forskere hevder det er viktig å legge til rette for innvandrere på arbeidsmarkedet, men samtidig påpekes viktige årsaker til at dette kan være utfordrende (Rogstad, 2002; Fosslund & Aure, 2011; m.fl.). Blant disse årsakene blir diskriminering, makt og anerkjennelse viktig for å forstå opplevelsen informantene har i møtet med det norske arbeidsmarkedet. Jeg vil legge vekt på slike forhold i analysen av intervju med mine informanter. Individets sosiale mobilitet og kulturelle tilpasning er avgjørende for individets klasseposisjon og muligheter til å lykkes på arbeidsmarkedet. Dette kan ha negative virkninger på så vel integreringsmuligheter som individets selvoppfatning og selvopplevelse.

4.1 Pierre Bourdieus definisjon av kapital

Pierre Bourdieu (1930-2002) var en fransk teoretiker som forsket på ulikhetsforhold, undertrykking, makt og hvordan sosiale skiller i samfunnet opprettholdes. Hans forskning er svært allsidig og lar seg anvende fra flere innfallsvinkler og innenfor utallige fagfelt, blant annet sosiologi og pedagogikk.

Bourdieu (1995) hevdet samfunnets sosiale orden blir til ved differensiering gjennom inkludering og ekskludering. Samfunnsmedlemmene blir ifølge han delt inn i klasser basert på ulikheter i smak og preferanser (ibid). For å forklare dette tar han i bruk begreper som omfatter ulike former for kapital som et individ besitter. De ulike kapitalformene viser hvordan samfunnsmessige maktstrukturer spiller inn i og influerer menneskers liv og sosialisering. Kapital varierer ut ifra sted og samfunn, og bestemmes av relasjoner og

samfunnets sosiale organisering. Når et individ anses for å ha lav kapital, vil individet bli ansett som ressurs svak i samfunnet. Bourdieu (1995) vektlegger nettverk og relasjoner på mikro- og mesonivå i hans teori. Innvandrere trenger gjerne en sosial arena for å bli en del av samfunnet, lære språk og kultur noe som påvirker deres tilgang til arbeid. Det vil derfor være relevant å se på arbeidsplassen som en viktig arena for innvandreres opparbeiding og omdanning av kapital. Innvandrere besitter allerede former for kapital som blir utgangspunktet de møter arbeidslivet med. Spørsmålet her er i hvilken grad deres tidligere kapital har verdi og er anvendbar på det norske arbeidsmarkedet.

Bourdieu (1995) definerer menneskets ulike former for kapital med utgangspunkt i følgende begrep: habitus, økonomisk kapital, kulturell kapital, sosial kapital og symbolsk kapital. Jeg vil i det følgende gå nærmere inn på hans definisjon av begrepene.

4.1.1 Habitus

Habitus er et sentralt begrep hos Bourdieu (2005), og defineres som et sett av tillærte disposisjoner for handling. I følge Bourdieu er habitus preget av vår bakgrunn, erfaring og læring gjennom sosialisering. Dette er avgjørende for tanker, handlingsmønster og vår forståelse av verden. Et viktig poeng hos Bourdieu er at samfunnets strukturer blir internalisert i vår habitus og bidrar til å skape vår oppfattelse og inndeling av verden som vil ha grunnleggende betydning for ens senere handlinger (Bourdieu, 1995). Vårt handlingsrom blir på denne måten påvirket av samfunnets strukturelle forhold og innskrevet i habitus. En avgjør ikke hvor en blir født, eller hva slags oppvekst en skal ha. Vi innordner oss strukturer i samfunnet, men har også frie valg, det vil si at habitus ikke fungerer totalt determinerende, men utgjør disposisjoner som kan påvirke hvordan vi handler i gitte situasjoner. Mennesker blir født inn i samfunn av relasjoner, i maktforhold som skapes, vedlikeholdes og aksepteres gjennom godkjenning av bestående maktforhold. Habitus blir dermed et uttrykk av ulike maktforhold og vår sosiale posisjon i klassesamfunnet.

Individ beveger seg innenfor ulike felt (sosiale rom) som en arbeidsplass, klasserom og butikker. Habitus består av væremåter som verdsettes i ulike grad på sosiale felt. Det er sosialt akseptabelt å ha på svømmetøy når man er på stranda eller i en svømmehall, men det vil bryte med sosiale normer om man sitter i badedrakt på et møte eller i en kirke. Ulike kleskoder er tillært, på samme måte som normer og kultur. Kroppsspråk og smak vil på samme måte bli positivt eller negativt mottatt fra andre aktører i et felt, samtidig som vi blir formet av feltene. Forventninger og normer blir internalisert slik at de blir en del av vår habitus.

4.1.2 Sosial kapital

Sosial kapital bestemmes av de relasjonene vi har og hvilke sosiale arenaer vi ferdes på. Det omhandler ressurser en person har i form av at han eller hun er medlem av en spesifikk gruppe (Bourdieu, 1995). Sosial kapital kan gi makt ved at man kan benytte nettverk for å oppnå noe spesifikt, for eksempel en jobb. Et individ kan ha en høy sosial kapital på en arena og en lav i en annen. Sosial kapital skapes via den relasjonen individet har til de andre aktørene i det sosiale rommet.

James Coleman (1990) hevder i likhet med Bourdieu at den sosiale kapitalen vi opparbeider skapes via den relasjonen individet har til de andre aktørene i det sosiale rommet. Sosial kapital vil derfor variere mellom ulike relasjonsforhold, slik som foreldre og barn, kone og mann, arbeidsgiver og ansatt (Coleman, 1990). Han hevder hvor mye sosial kapital man opparbeider avhenger av tillitsforholdet man har til de andre aktørene i det sosiale rommet og hvor avhengig man er av aktørene. Jo mindre avhengig man er av en person jo mindre sosial kapital vil man ha (ibid). De fleste former for sosial kapital blir enten skapt eller ødelagt i andre sosiale miljø og aktiviteter individet deltar i, ens sosiale kapital kan derfor svekkes ved bytting av miljø og flytting (ibid). Relasjoner må opprettholdes og den sosiale kapitalen vil derfor forsvinne om sosiale relasjoner ikke blir vedlikeholdt.

4.1.3 Kulturell kapital

I boken distinksjonen (1995) hevder Bourdieu at kulturell kapital utgjør utdanning og titler som vi får ved å mestre den dominerende kulturen i det samfunnet vi er i. Kulturell kapital handler om å anvende og forstå koder og praksiser som verdsettes innenfor gitte institusjonelle betingelser (ibid). Det er ressurser vi får ved å ha en god utdanning og kulturell dannelse, som språk, utdanning og kunnskap. Kulturell kapital i form av verdi bygger i følge Bourdieu (ibid) på de øvre klassens idealer, og innenfor mange sosiale felt vil kulturell kapital være den mest avgjørende kapitalformen for individets samlede kapital. Kulturell kapital kan tilegnes enten ved å være født inn i en privilegert posisjon eller gjennom utdanningssystemet, hvor en lærer hierarkiske kunnskaper og kvalifikasjoner som utgjør den legitime kulturen (ibid). Bourdieu (1995:204) beskriver undervisningssystemet som et system av klassifiseringer som fungerer reproduserende på etablerte hierarki i den sosiale verden.

Utdanningstittel og nivå blir ansett som en garanti for kulturell kapital, og kulturell kapital er et grunnleggende element i henhold til den moderne definisjon av et vellykket menneske (ibid). Lavt eller ingen utdanningsnivå oppleves derfor som utilstrekkelig, i følge Bourdieu

(1995:204) kan det oppleves som et vesentlig handicap. Våre utdanningstitler og utdanningsnivå brukes til å kategorisere samfunnsmedlem inn i et hierarki hvor noen utdanninger blir tilskrevet større verdi enn andre i form av yrkets status og lønn. Han hevder jo mer kompetansen som måles blir anerkjent av skolesystemet jo sterkere samsvarer dette mellom prestasjoner og utdanningsnivå (ibid).

4.1.4 Økonomisk kapital

Økonomisk kapital er penger, økonomiske og materielle ressurser. Det er mulig for individet å bruke økonomisk kapital for å akkumulere andre former for kapital. Ifølge Bourdieu (1995) er dette den enkleste kapitalen å omdanne til fordel for annen kapital. Penger og materielle ressurser kan «veksles» i kulturell kapital gjennom utdanning, samtidig som den også kan generere fordelaktige relasjoner og nettverk (Wilken, 2008). Økonomisk kapital kan gi store maktfordeler i samfunnet, fordi man har mulighet til å kjøpe arbeidskraft, utdanning og eiendom.

4.1.5 Symbolsk kapital

Symbolsk kapital er symbolske verdier et individ har i form av stil, språk eller handling. Når man benytter kapital som er anerkjent på et sosialt felt, blir kapitalen konvertert til symbolsk kapital og gir legitimitet til de ulike formene for kapital (Bourdieu, 1995). For eksempel kan økonomisk og kulturell kapital føre til symbolsk verdi i form av økonomiske ressurser som en formue. Mennesker som besitter en formue, kan i tillegg til den symbolske verdien bli tilskrevet en status som kan medføre fordeler. I et kapitalistisk system vil en formue gi status som velstående, kunnskapsrik og hardtarbeidende.

4.2 Akkumulering av kapital

Kulturell og sosial kapital kan svekkes ved endring av miljø eller flytting til et nytt sted (Bourdieu, 1995; Coleman, 1990). Dette fører til at individ som ikke har den foretrukket kapitalen i samfunnet må starte på nytt og opparbeide seg kapital som har verdi i det nye samfunnet. Det kan være utfordrende å etablere nye relasjoner og nettverk, noe som kan påvirke individets selvfølelse så vel som deres tilgang til arbeid og deres sosiale posisjon i samfunnet. Orupabo (2010) hevder innvandrere gjennomgår en “forbedringsdiskurs” og opplever at de må begynne på nytt for å lykkes i Norge. Hun forteller i sin studie av høyt utdannede innvandrere at de opplever en nedadgående sosial mobilitet i arbeidslivet, fordi de

opplever at utdanningen de har fra hjemlandet ikke blir verdsatt på det norske arbeidsmarkedet.

Arbeidslivet vil fortone seg ulikt for mennesker som har den foretrekkende kapitalen i samfunnet, fremfor kunnskap og kompetanse. Mennesker som besitter den ønskede kapitalen i samfunnet, “lykkes” i samfunnet (Bourdieu, 1995). Klassetilhørighet og sosial posisjon blir en indikator på sosiale fordeler og ulemper, holdninger og verdier. Utdanningstitler og utdanningsnivå brukes til å kategorisere samfunnsmedlemmene inn i et hierarki hvor noen utdanninger bli tilskrevet større verdi enn andre i form av yrkets status og lønn (ibid). Et individs sosiale posisjon blir dermed bestemt ut ifra yrke og utdanning, og dets betydning i samfunnet.

Bauder (2005) kritiserer Bourdieu sin teori for å være mangelfull når det gjelder kapital og sosial reproduksjon. Han hevder teorien tilsier at en person som investerer signifikant mengde av tid og penger i utdanning vil få høyere lønn og bedre betalte jobber. I følge Bauder er ikke dette en virkelighet for immigranter, som gjerne har kvalifikasjoner og erfaring men mangler viktige ferdigheter som språk og derfor får mindre betalte jobber (Bauder, 2005:8).

Immigranter har opparbeidet kapital i hjemlandet som ikke har lik verdi i Norge. Dette fører til at utdanningen ikke blir anerkjent og heller ikke anvendbar på det norske arbeidsmarkedet. Det er derfor ikke snakk om at immigranter mangler kapital, men de mangler kapital som har verdi i det norske samfunnet. Teorien hensyntar ikke immigranter som allerede har kapital men som ikke får tilskrevet verdi for den kapital de har, som nevnt kan man miste kapital ved bytting av miljø eller flytting til et nytt land (Bourdieu, 1995; Coleman, 1990).

4.3 Klassifikasjonssystemet fører til en ujevn maktfordeling

Samfunnets sosiale inndelinger er klassifikasjoner som bygges rundt forskjeller mellom individ der enkelte forskjeller blir tilskrevet negativ verdi (Bourdieu, 1995). Vi tilskriver kjennetegn og egenskaper som bygger opp et individs eller en gruppes sosiale identitet (ibid). Klassifikasjonssystemet lager kontrasteringer mellom gruppene de karakteriserer ved å stille de opp mot hverandre. Gruppene motsetter seg klassifiseringene ved å forsøke å vende dem til egen fordel (Bourdieu, 1995:234). Dette skjer ved at majoriteten gir fordeler til medlemmer av sin egen gruppe, og er fiendtlig overfor medlemmer fra den andre gruppen. Kjeldtadli (2008) beskriver dette som skisma: en selvforsterkende splittelsesprosess mellom majoritet og minoritet. Skisma fører til at både majoritet og minoritet utvikler negative oppfatninger av hverandre, et oss og dem forhold. Han hevder (2008:90) “det oppstår et trykk for å slutte seg

til sin egen side”. Det kan føre til grupperinger der enkelte kulturer blir mer verdsatt og foretrukket, fremfor andre kulturer.

Pierre Bourdieu bruker “smak” som en samlebetegnelse på en samling av kapital i form av kultur og økonomi som utgjør vår sosiale posisjon. Bourdieu (1995:193) hevder:

«Medlemmer av folkelige klasser på samme måte som medlemmer av underordnede, etniske grupper setter sin ære i å benekte det bildet som de dominerende gjør seg av deres klasse. Man forsøker å overbevise seg selv om at det er penger som definerer dette, ikke hvilken smak vi har, og at hvis vi hadde hatt midlene ville vi også vite hva vi skulle kjøpt eller hvordan vi skulle kle oss».

Vi kan sammenligne “smak” med kulturen i et samfunn og hvordan samfunnet deles inn i minoritet og majoritet ut ifra hvilken "smak" vi har. Smak innenfor det sosiale rommet, er en tilegnet form for kulturell kompetanse som blir brukt til å legitimere sosiale ulikheter og skape sosiale distinksjoner. Den dominerende klassens smak blir foretrukket til fordel for den underordnet gruppens smak.

Maktstrukturene i samfunnet henger sammen med klassestrukturene i samfunnet. Bourdieu (1995) hevder mennesker stiller med ulike utgangspunkt og vilkår, muligheten til å hevde seg er derfor influert av hvilken klasse man tilhører. Samfunnets sosiale systemer er i følge Bourdieu preget av ulikhet og skjev ressursfordeling:

«Det finnes dominerende klasser, som har mengder av kapital og sosial status, og det finnes dominerte klasser som har lite av alt. I tillegg finnes det en tilsynelatende generell aksept for at «sånn er det bare», og de sosiale ulikhetene reproduseres i samfunnet «uten at det brukes tvang eller åpenlys makt (Wilken 2008: 67)».

Den dominerende klassen står fritt til å dominere over andre klasser fordi den dominerte klassen aksepterer at det er slik uten å gjøre opprør. Dette er i følge Bourdieu en usynlig makt som forutsetter at den dominerte klassen ikke er klar over at den blir dominert, noe han kaller *symbolsk makt* (1995). Han hevder språket gjør oss i stand til å utøve symbolsk makt. Språket i seg selv gir ikke noe makt, men når man bruker språket på en bestemt måte eller blir brukt av bestemte grupper eller institusjoner (Wilken, 2008:74). Språket kan forstås som et middel i en maktrelasjon, mennesker ønsker ikke bare å bli forstått, men adlydd, respektert og lagt merke til (ibid:75). En god språkbeherskelse kan på bakgrunn av denne forståelsen være av stor betydning med hensyn til migrasjon og integrering. Innvandrere som ikke behersker

språket i det nye landet vil ikke ha like forutsetninger og derfor ikke kunne konkurrere på like vilkår innenfor ulike sosiale arenaer.

4.4 Viktigheten av språket

Basil Bernstein var opptatt av urettferdigheten som utspilte seg mot lavere klasser i utdanningssystemet. Han forsket på miljøbetingede språkforskjeller i ulike samfunnslag med bakgrunn i engelske studier fra 70-tallet. Resultatene i hans studier viste at arbeiderklassebarn gjorde det markant dårligere enn middelklassebarn i IQ-tester der språklige ferdigheter ble målt, sammenlignet med testene som ikke omhandlet språk (Bernstein, 1974:92). Han hevdet på bakgrunn av resultatene i studien at elevenes miljøbetingede språk kunne forklare elevenes skoleprestasjoner og hvorfor arbeiderklassebarn ikke lykkes på samme måte som middelklassebarn. Middelklassen gjorde det bedre på skolen fordi de snakket skolens akademiske språk (ibid).

Språket står sentralt i kognitiv utvikling og individ lærer i tidlig barndom måter å kommunisere på for å anvende språket og skape mening i sosiale sammenhenger. Bernstein bruker “språkkoder” for å definere ulikheter i språk. Språkkodene er indirekte knyttet opp mot sosial klasse som vil påvirke vår identitet, framtidning og hvordan vi uttrykker oss i ulike situasjoner. Bernstein hevder språket kan forbindes med sosial reproduksjon og er viktig for å forstå utdanningsmessige forskjeller mellom klasser (ibid). Språkskillet er et resultat av at folk inngår i ulike praksissammenhenger både i arbeidslivet og ellers (Bernstein, 1974). Bernstein hevdet arbeiderklasseelvene hadde en “restricted” kode som innebærer et: implisitt, kontekstavhengig språk, preget av enkel grammatikk og korte setninger (ibid).

Arbeiderklassen utøver ofte manuelt arbeid av fysisk karakter og kommunikasjonen er derfor rettet mot det konkrete. Yrker som omhandlet abstrakte forhold, som krevde kommunikasjon utover det konkrete var det akademiske skolespråket, middelklassens språk. De hadde en “elaborated” kode: eksplisitt, kontekstuavhengig språk, preget av kompleks grammatikk og setningsbygning (ibid). Ifølge Bernstein påvirket foreldrenes sosiale posisjon og yrke familiens språkpraksis hjemme og barns sosialisering i arbeider- og middelklassen (ibid).

Medlemmer som er del av et samfunn har et eget miljøbetinget «språk», en kommunikativ kunnskap basert på hvordan samfunnet er strukturert. Kommunikativ kunnskap er hvordan *normen* i samfunnet forventer at vi skal forholde oss til gester og koder. Når det gjelder språk, språkkoder og kommunikativ kunnskap kan vi sammenligne språkskillet mellom arbeiderklassen og middelklassen, med språkskillet mellom innvandrere og etnisk norske.

Innvandrere som flytter til et nytt land har andre tillærte sosiale normer, språk og koder. Det kan føre til misforståelser og konflikter mellom innvandrere og medlemmene i et samfunn. Berg & Lauritsen (2000:22):

«Sosiale normer og koder er vanskelig å lære - de må erfares. Vi er heller ikke så bevisst på at de eksisterer. Selv om vi rent intellektuelt er fullstendig klar over at normer og verdier er forskjellige fra miljø til miljø, fra generasjon til generasjon, fra kultur til kultur har vi lett for å handle som om det fantes universelle regler for “god oppførsel”».

Media, det offentlige og norske statsborgere virker til å være bevisst på ulikheter i kultur og forskjeller mellom etnisk norske og innvandrere. Det er stadig snakk om hvor ulik innvandrere sin kultur er sammenlignet med den norske kulturen. Til tross for dette virker det til å være en liten aksept for at innvandrere har andre tillærte koder og normer enn det vi selv har. Det forventes at innvandrere bare skal vite om disse kodene, samtidig som det er umulig for innvandrere å lære eller vite om kodene og normene uten å bli fortalt det. Noe som virker urettferdig da vi som nevnt ovenfor er klar over at normer og verdier varierer fra kultur til kultur. Språk og koder henger sammen med maktstrukturene i samfunnet og kan benyttes på ulike sosiale felt. Forholdet mellom makt, kultur og språk blir betydningsfull for integrasjon på det norske arbeidsmarkedet. Det kan føre til konsekvenser for enkelte arbeidssøkere der tilgjengelighet av arbeidsmuligheter vil fortone seg ulikt for utenlandske arbeidssøkere enn etnisk norske arbeidssøkere. Innvandrere kan stille med et annet utgangspunkt på grunn av manglende språk og koder, slik utdanningssystemet fortonet seg ulikt for arbeiderklassebarn sammenlignet med middelklassebarn.

4.5 Hierarki og ulikhet i arbeidslivet

Mangfoldet transformeres til et hierarki som utestenger enkelte aktørkategorier i samfunnet, der tilgang til makt, goder og innflytelse har sammenheng med ens kulturelle, sosiale og økonomiske kapital. Dette legger grunnmuren for samfunnsstrukturen og for den strukturerende virkning den utøver; det foregår gjennom alle hierarkier og klassifikasjoner som er innskrevet i gjenstander, i institusjoner eller i språket (Bourdieu, 1995:225). Ens sosiale posisjon blir dermed internalisert, og individet styrer seg selv i situasjoner som bekrefter eller avkrefter denne posisjonen. Med bakgrunn i Bernstein og Bourdieu sine perspektiv kan vi forvente at arbeidsmarkedet inneholder koder og en hierarkisk kultur. En konsekvens kan være at innvandrere har vanskeligheter med å mestre koder og kultur på samme måte som de som er oppvokst i kulturen. Etnisk norske som er vokst opp i og tillært

den dominerende kulturen i samfunnet, har et forsprang sammenlignet med utenlandske arbeidssøkere.

Pierre Bourdieu sin praksisteori vektlegger at gjennom de praksisene man inngår i, tilegner vi spesielle erfaringer og kunnskap. Bernstein vektlegger i likhet med Bourdieu hvordan relasjoner skapes og opprettholdes, og forandres gjennom sosiale praksiser og hvordan disse relateres til den sosiale aktørens posisjon i samfunnet (Bernstein, 1990). Han hevder pedagogisk praksis tilhører en styrende makt, der rammer, makt og kontroll blir knyttet til kulturelle koder og strukturer. Bernstein hevder de kulturelle formene (koder) i samfunnet former individ. Kodene er forholdet mellom klassifisering og strukturering i ulike praksiser og institusjoner, eksempelvis en arbeidsplass. Poenget er at praksisene individet inngår i, er med å forme de erfaringene og kunnskapene man har.

Utdanningssystemet slik Bourdieu og Bernstein viser er hierarkisk inndelt og kan sette spørsmålsteget hvorvidt endringene av mangfoldet i samfunnet og den store økningen av innvandrere i arbeidslivet virker til sosial utjevning, eller om vi fremdeles finner sosiale skillelinjer som fører til at innvandrere har et begrenset mulighetsrom som stopper deres faktiske muligheter på arbeidsmarkedet. Dette viser at det ikke er kun utdanning som har betydning i arbeidslivet, noe som fordrer spørsmål om norsk etnisk bakgrunn er høyere verdsatt i arbeidslivet enn kompetanse. Forskjeller blant grupper viser seg å være relevant ved at enkelte grupper favoriseres og gir bestemte muligheter lettere tilgjengelig for noen sosiale lag fremfor andre (Dahlgren & Ljunggren, 2015:23).

Bourdieu sin teori tar utgangspunkt i datidens franske samfunn og bygger på hans forståelse av den sosiale virkeligheten. Det er betydningsfulle forskjeller i sosial ulikhet mellom det norske samfunnet i dag og Frankrike på 70-tallet. Teorien vil derfor ikke kunne gi et eksakt bilde av samfunnets struktur. Hans teori og begreper er likevel relevant i analyse av integrering i samfunn og institusjoner i norsk kontekst. Teorien generaliserer men kaster lys over faktorer som påvirker sosial posisjon og hvordan individ tilpasser seg samfunnets struktur.

4.6 Anerkjennelse

Flere forskere har hevdet at i dagens samfunn er vi mer opptatt av selvoppfyllelse og selvrealisering (Giddens, 1991; Taylor, 1994). Det legges vekt på at hver og en av oss kan bestemme akkurat hvem de er og bli det de ønsker å være. Identitet slik det var beskrevet før i

tiden ble definert ut ifra individets plass i samfunnet, familie og lokalsamfunn. Hva et individ erkjente som viktig til en selv ble bestemt ut ifra deres samfunnsposisjon og rollene knyttet til deres posisjon. Charles Taylor (1994:34):

«In the earlier age recognition never arose as a problem. General recognition was built into the socially derived identity by virtue of the very fact that it was based on social categories that everyone took for granted».

Taylor (1994:31) hevder behovet for anerkjennelse kom som følger av at ens identitet ikke lenger ble bestemt av vår sosiale posisjon. Tidligere har vår sosiale posisjon blitt bestemt ut ifra lokalsamfunn og familiebakgrunn. I dagens samfunn står vi mer fritt til å velge yrke etter eget ønske, og sosial posisjon er i større grad opp til hver enkelt. Samfunnsmedlemmene står ikke helt fritt til å bestemme selv og enkelte har lettere tilgang til posisjoner i samfunnet enn andre, på bakgrunn av ulike faktorer, forutsetninger og samfunnets struktur.

Taylor (1994) hevder i likhet med Bourdieu (1995) at mennesker kategoriseres ved hjelp av begreper som tilskriver menneskene innenfor den enkelte gruppen bestemte egenskaper og en identitet. Man blir med andre ord definert ut ifra forestillinger og fordommer om “gruppen” man tilhører. Dette utgjør et slags hierarki hvor vi vurderer noen identiteter for å være viktigere og mer verdifull enn andre. Identiteten vår blir delvis formet av anerkjennelse eller mangel på anerkjennelse. Ifølge Taylor blir vår identitet og selvforståelse dannet kontinuerlig i samspill med andre, negative relasjoner kan derfor føre til skader i identitetsdannelsen. Mennesker har behov for anerkjennelse, for å føle seg verdsatt, respektert og verdifull. Det kan derfor være smertefullt for mennesker som ikke opplever å få anerkjennelse. Manglende anerkjennelse kan føre til et negativt selvbylde og at den enkelte ikke får utnyttet sin kapasitet. Taylor (1994:26) presiserer:

«It can inflict a gracious wound, saddling its victims with a crippling self-hatred. Due recognition is not just a courtesy we owe people. It is a vital human need».

Anerkjennelse kan knyttes opp mot deltagelse i sosiale og kulturelle kontekster. For å oppnå selvrespekt må det oppnås aksept og bekreftelse fra andre. Identitet og selvfølelse er ikke noe en “har” en gang for alle, men noe som presenteres, diskuteres og forhandles, bekreftes – og avvises – i samvær med andre (Gullestad, 2002). Gjennom andres respons får individet tilbakemelding. Friheten til å skape seg selv er derfor ikke løsrevet fra sosiale fellesskap. Norge er beskrevet som et heterogent og komplekst samfunn, i et slikt samfunn kan kulturell identitet ha konsekvenser for individers opplevelse av inkludering og ekskludering. For

innvandrere kan de oppleve at de blir påtvunget en identitet de ikke kjenner seg igjen i og opplever derfor at de ikke blir anerkjent for den de er.

Innvandrere har behov for at deres kulturelle rettigheter og integritet bli ivaretatt, anerkjennelse fordrer derfor et spørsmål om rettferdighet. Samfunnet bygger på en universalistisk politikk, noe som ifølge Taylor er partisk og undertrykkende. Det vil si at alle får nøyaktig de samme rettighetene og frihetene. Han hevder en slik politikk i dagens kulturelt pluralistiske samfunn, er urettferdig overfor kulturelle minoriteter fordi en universalistisk politikk ikke vil garantere tilstrekkelig anerkjennelse av forskjellighet (Taylor, 1994:42-44,61). Anerkjennelse må derfor forstås ut ifra det som er nødvendig for den enkelte for å anse seg selv og sine handlinger som verdifull.

Taylor skiller mellom lik frihet (anerkjennelse av verdighet) og likhet (likebehandling) (Ibid). Nancy Fraser vektlegger *statusmodellen* og forstår gjensidig anerkjennelse som at deltagelse på like vilkår fordrer at alle sosiale aktører har lik sosial status (Fraser, 2003). Ifølge Fraser blir mennesker verdsatt i ulik grad på bakgrunn av prestasjoner og egenskaper, det vil derfor være urimelig å kreve lik verdsettelse. Betingelsen for deltagelse på like vilkår, er at sosiale ordninger uttrykker lik respekt for alle deltagere, og sikrer dem like muligheter til å oppnå sosial verdsettelse (Fraser, 2003:36). Hun hevder mangfold kan hindre deltagelse på like vilkår og beskriver det som et sosialt underordningsforhold. For eksempel kan et sosialt underordningsforhold oppstå når utenlandske arbeidssøkere ikke har samme muligheter til å oppnå sosial verdsettelse på arbeidsmarkedet.

4.7 Diskriminering og stigmatisering

Økende innvandring til Norge har skapt fokus rundt inkludering i arbeidslivet og innvandreres relasjoner til arbeidsmarkedet. Forskning viser at innvandrere har større problemer med å få seg jobb i Norge, til tross for tilsvarende utdanning og like kvalifikasjoner (Grøgaard & Støren, 2006; Wiborg, 2006; Fosslund & Aure, 2011; m.fl.). Det er vanlig å hevde at grupper som etniske minoriteter eller kvinner diskrimineres dersom de ikke får bruke egen utdanning i samme grad som andre grupper, eller får lavere lønn ved lik utdanning (Rogstad, 2002).

Rogstad (2002) hevder diskriminering vanligvis betegnes som systematisk forskjellsbehandling på basis av individuelle kjennetegn som kjønn, hudfarge, etnisk bakgrunn, alder, seksuell legning.

Wrench (Wrench, 1996:5 i Rogstad, 2002) beskriver diskriminering slik:

«Discrimination in employment can be said to occur when migrants/ethnic minorities are accorded inferior treatment in the labour market or in the workplace relative to nationals/whites, despite being comparably qualified in terms of education, experience or other relevant criteria».

Det er sterk grunn til å tro at utenlandske arbeidssøkere som møter barrierer knyttet til ansettelse, karrieremuligheter og lønnsfastsetting, og har like forutsetninger og kompetanse som etniske norske arbeidssøkere blir diskriminert. Midtbøen (2015) hevder forskningen viser at mennesker med etnisk bakgrunn definitivt møter barrierer når det gjelder tilgang til arbeid, men at arbeidslivet på ingen måte er stengt. Diskriminering er ikke et ensidig begrep og så lenge man ikke presist kan konkludere med hva diskriminering er, kan man ikke si noe om hyppighet eller skille diskriminering fra andre forhold som leder til ulikhet (Rogstad, 2002). Rogstad (ibid) hevder faren med et uklart begrep er at det ikke fungerer som et redskap til å åpne innsikt, men snarere blir et hinder som lukker feltet, og dermed blir stående i veien for forståelse.

Erving Goffman (1963) vektlegger i boken *Stigma* en stemplingsteori som tar utgangspunkt i tre ulike typer stigma. Den første typen er utseende fikserte stigmatiseringer som følger av kroppslige skavanker eller misdannelser på kroppen. Den andre omhandler karaktermessige feil, avvik eller unaturlige lidelser. Den tredje varianten er “tribale” egenskaper som et individ får ved å være medlem i en gruppe, rase, religion og nasjonalitet (Goffman, 2014).

Stigmatisering innebærer at et individ blir tilskrevet bestemte egenskaper på bakgrunn av at de avviker fra det “normale” i samfunnet. Mennesker som opplever å bli stemplet vil oppleve diskriminering og statustap, og som et slags selvoppfyllende profeti, føre til ulikhet i sosiale vilkår (Jacobsen og Kristiansen i Goffman 2010:32). Goffman hevder det sosiale miljøet oppstiller måter å inndele mennesker i kategorier på og bestemmer hvilke egenskaper som skal oppfattes som naturlig for medlemmene av hver av disse kategoriene (ibid:43). Dette fører til at vi i underbevisstheten vår kategoriserer mennesker til å ha bestemte egenskaper. For eksempel kan utenlandske arbeidssøkere oppleve at de avviker fra “det normale” på grunn av tribale egenskaper, noe som kan medføre diskriminering på arbeidsmarkedet.

I følge Goffman (2010:171) innebærer det å være stigmatisert de samme prosessene ved samfunnstrekk:

«Stigmastyring er et generelt træk i samfundet, en proces, som forekommer overalt, hvor der findes identitetsnormer. Processen inneholder de samme træk, hvad enten tale om en stor

avvigelse, eller om en ren bagatel af en skavank, som den skamfulde skammer seg over å skamme seg over».

Goffman hevder det kan medføre ubehag for “oss” og den stigmatiserte i sosiale sammenhenger når majoriteten merker at individ som bærer et form for stigma, ikke passer til kategoriseringen. Det medfører et ubehag både for majoriteten og den stigmatiserte. Samfunnet har en tendens til å møte flerkulturelle mennesker med gjensidig utelukkende og ensidige kategorier. Innvandrere som ikke blir anerkjent deres flerkultur kan oppleve det å ikke være “norsk” som en utestenging (Gullestad, 2002). Det både skaper og opprettholder en adskillelse – fysisk eller mentalt – mellom “oss” og “dem” (Goffman, 2010, 2014).

4.8 En likhetstankegang

Flere forskere har påpekt at Norge har en sterk likhetstankegang, som beskrevet i kapittel 3.1. Likhetstankegangen har vært utbredt i Norge og har lenge stått sentralt i norsk politikk (Gullestad, 2002). Den norske innvandringshistorien legger grunnlag til å tro at diskriminering, både direkte og indirekte er pågående enda den dag i dag. Direkte diskriminering er situasjonen hvor individ eller grupper behandles ulikt på grunn av etnisk bakgrunn, for eksempel gjennom usaklig forskjellsbehandling i en ansettelsesprosess (Midtbøen, 2015). Indirekte diskriminering er når individer eller grupper behandles likt ut fra et sett av universelle bestemmelser, men der disse bestemmelsene i praksis fører til en favorisering av noen individer eller grupper på bekostning av andre (ibid).

I følg Bauder (2005:30) er en kulturell fremstilling dommer som tilskriver mennesker distinkte karakteristikk som tildeler dem bestemte sosiale og økonomiske roller:

«Representations of individuals and social groups along the lines of gender, race and ethnicity associate meanings to people that structure the relationships between them, typically creating social hierarchies in which women are subordinated to men, blacks to whites, ethnic minorities to an unmarked majority and so on».

Dette skaper gjerne og opprettholder forskjeller i samfunnet som kan virke assimilerende. “*Difference blind*” prinsippet handler om at alle er like, noe vi generelt ikke er. Prinsippet er ment for å motvirke diskriminering men har for det meste motsatt effekt. Det er forskjell på å være lik, og det å bli behandlet likt. Charles Taylor (1994:43) hevder “*difference blind*” prinsippet fører til at minoriteten tvinges til å leve som majoriteten i samfunnet;

«As it turns out, then, only the minority or suppressed cultures are being forced to take alien form. Consequently, the supposedly fair and difference-blind society is not only inhuman (because suppressing identities) but also, in a subtle and unconscious way, itself highly discrimination)».

Når minoriteten tvinges til å leve som majoriteten kan dette føre til en assimilerende prosess. En assimilerende prosess er når et individ gror inn i et nytt kulturelt samfunn og gradvis tilegner samfunnets normer og verdier til et punkt hvor individets egen verdier ikke kan skilles fra de i samfunnet (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:230). Brochmann og Kjeldstadli (2008:18) hevder det er en sammenheng mellom assimilering og integrering som blir tydelig når man undersøker nåværende innvandring i lys av historiske hendelser. Fra et historisk perspektiv kan vi se at de fleste immigrant gruppene i Norge og vestlige samfunn har blitt assimilert på nesten alle arenaer (ibid:21). Assimilering kan sammenlignes med fornorskningen som pågikk i Norge for noen år tilbake. Det er med bakgrunn i håndteringen av samiske at Norges integreringslov har endret seg over tid, integrering har blitt et kompromiss mellom likhet og pluralisme mellom solidaritet og frihet (ibid:229). Tid spiller en viktig rolle, gammel integrering er mye mer attraktiv enn ny integrering. Fredrik Barths (1969) definerer assimilering ut ifra en prosess der symbolske, etniske og kulturelle grenser over tid blir mindre betydningsfulle for folks liv (Friberg & Midtbøen, 2017). Det kan her stilles spørsmål om hvorvidt integrering forutsetter assimilering.

En likhetstankegang bidrar til diskriminering fordi vi ikke oppdager, vektlegger eller anerkjenner forskjell. "Likhet" har i politikken vært særlig knyttet til utjevning av levekår, det har derfor blitt ansett som et positivt mål at befolkningen materielt sett skulle bli mer like. Dette skjedde til dels i kompaniskap med helsevesenets vekt på normalitet. Trygghet ble i det norske samfunn skapt gjennom likhet (Gullestad, 2002). Likhet ble assosiert med trygghet, stabilitet og forutsigbarhet, med andre ord å ha kontroll over eget liv. Det å være lik ble dermed ansett som noe positivt og noe ulikt ansett som noe problematisk og negativt. Likt kan defineres på mange måter, i form av at alle skal ha like muligheter (til å kunne bli forskjellige), eller som sosial utjevning og resultatlikhet ved at de svakeste kompenseres (Gullestad, 2002). En ulikhet eller forskjell i samfunnet ble sett på som en mangel, en "innvandrer" blir innenfor den etniske nasjonen sett på som mennesker som ikke "hører til" (Gullestad, 2002).

4.9 Illegitim og legitim forskjellsbehandling

Arbeidsgiver foretar ofte viktige beslutninger og betraktes derfor som en sentral aktør for ulike bestemmelser som ansettelse, karrieremuligheter og lønnsfastsetting. Til tross for at arbeidsgiver er en sentral aktør for ulike bestemmelser, vil arbeidsgivers handlingsrom være begrenset av ytre forhold som lovverk, politiske føringer, den økonomiske situasjonen på arbeidsmarkedet og partene i arbeidslivet (Rogstad, 2002). Midtbøen (2015) hevder selv om strukturelle perspektiver på etnisk ulikhet bidrar med viktig innsikt i prosesser som skaper marginalisering og sosial eksklusjon på samfunnsnivå, er de ikke nødvendigvis direkte anvendelige i konkrete empiriske studier av arbeidsgiveres ansettelsespraksis. Det kan dermed ikke konkluderes med at det er misbruk av makt. Dette fører til at diskriminering er vanskelig å oppdage i en ansettelsesprosess, fordi man som arbeidssøker ikke kjenner til kvalifikasjoner til de øvrige søkerne og fordi disse ansettelsesprosessene som regel er lite transparente (Petersen & Saporta, 2004 i Midtbøen, 2015). Diskriminering er ikke alltid forårsaket av negative holdninger, begrunnelsene kan dekke over andre reelle og legitime motiver for å velge bort søkere med minoritetsbakgrunn (Midtbøen & Rogstad, 2012).

Arbeidsgivere er ofte usikre og mangler tillit til arbeidssøkere med etnisk bakgrunn på bakgrunn av formelle og uformelle kvalifikasjoner, dels hvordan de vil passe inn i bedriften (Rogstad, 2002). Mye av usikkerheten rundt etniske arbeidssøkere handler om oppfatninger på grunnlag av mer eller mindre god kunnskap om gruppen de tilhører (Midtbøen, 2015). Csedö (2008) hevder innvandreres tilgang til arbeid er et spørsmål om hvorvidt en arbeidssøker er i stand til å forhandle om egen kompetanse og gjøre egen bakgrunn relevant for arbeidsgivere. Dette avhenger i følge Csedö om arbeidssøker sin språklige, sosiale og kulturelle kompetanse for å formidle kompetansens overførbarhet og anvendelighet. De fleste yrker høyt utdannede innvandrere sikter seg ut på, forutsetter lokal kunnskap om sosiale og kulturelle forhold, og en god språkbeherskelse for å gjennomføre og beherske arbeidsoppgavene yrket krever (Csedö, 2008). Det er her viktig at arbeidssøker klarer å vise hvorfor nettopp han eller hennes kompetanse er viktig.

I studien til Rogstad & Solbrække (2012) viste resultatene deres at synlig anerkjennelse av religiøs og kulturell identitet, var legitime og veletablerte. Når det gjaldt tiltak rettet inn mot ansettelse og karriereforløp (retten til å bli behandlet lik) var det få som nevnte dette i relasjoner til mangfold. Rogstad (2002) hevder:

«Den positive siden av ulikhet er altså mangfold og effektivitet, mens den negative består av forskjeller i muligheter og realiteter».

Forskjellsbehandling blir først og fremst problematisk når forskjellene oppstår som resultat av ufrie valg, andres valg eller systematisk ulik mulighetsstruktur. Om folk har muligheter til å velge, med forskjellige preferanser, vil det altså oppstå ulikheter som ikke nødvendigvis er problematiske (Wiborg, 2006). Rogstad (2002) hevder forskjellsbehandling på bakgrunn av etnisitet produserer kollektiv ufornuft, ved at den beste søkeren ikke blir foretrukket. Det er både moralsk og økonomisk lite ønskelig å ikke bruke de tilgjengelige menneskelige ressursene best mulig.

Rogstad (2002) bygger på Coleman i sin analyse av diskriminering. Coleman sin analyse fokuserer på årsaksforhold der individuell handling på mikronivå er koblet til utfall på makronivå, der sosial handling forsås som forankret i sosiale relasjoner og institusjonelle rammebetingelser. Poenget med Coleman sin modell er å analysere forholdet både i makro og mikro, som ligger forut for utfallet. Han legger vekt på institusjonelle forhold: aktører lever ikke i et vakuum (Rogstad, 2002). Det kan forklares ved å se på hvordan arbeidsgivers handlinger virker inn på individet, som virker inn på samfunnsmessige forhold. Ut ifra Colemans modell er det nødvendig å avdekke hvordan negative forestillinger i samfunnet transformeres til aktørene, som omsetter forestillingene i handlinger, som samlet skaper utfall som kan observeres i form av systematisk ulikhet. Mer konkret må man studere koblingen mellom forhold i samfunnet, individuell motivasjon, aktørenes handling og utfall dette gir (ibid).

Rogstad hevder man må avveie om en forskjellsbehandling er illegitim ut ifra motiv, handling og utfall (2002). Handlingen og utfallet kan være identisk, men motivene ulik. For å forstå og vurdere handlingene er det derfor nødvendig å skille mellom motivene, og se handlingen i en kontekst. Rogstad (ibid) hevder diskriminering best kan forstås som et kontekstuel, og ikke universelt begrep. Fordi bakgrunnen for en beslutning ikke nødvendigvis er gjort på bakgrunn av diskriminerende grunner. Det vil si at en jobb som krever en avansert språkbeherskelse ikke vil være mulig å besitte av en arbeidssøker som ikke har tilstrekkelig språkbeherskelse for å gjennomføre og utføre arbeidsoppgaven som kreves. Innvandrere som er i en tidlig fase i Norge, har ofte ikke godt nok språk og vil derfor ikke bli vurdert på likt grunnlag som norske arbeidssøkere til tross for deres kvalifikasjoner. Det er derfor ikke en form for diskriminering, fordi arbeidssøkeren rett og slett mangler forutsetninger som kreves i jobben. Det vil derimot

være diskriminerende om en arbeidssøker med etnisk bakgrunn ikke blir ansatt i en stilling fordi de har et gebrokkent språk men tilstrekkelige språkkunnskaper som kreves i jobben.

Vi kan skille mellom en legitim (rettmessig) forskjellsbehandling og en illegitim (urettmessig) forskjellsbehandling. Legitime forskjellsbehandling kan være usikkerhet rundt en arbeidssøkers kvalifikasjoner, en illegitim forskjellsbehandling kan være at arbeidssøker blir vurdert ut ifra ytre kjennetegn og ikke en reell vurdering av kvalifikasjoner (Rogstad, 2002). Rogstad (2002) hevder manglende informasjon slik som i det første tilfellet kan endres gjennom tilføring av kunnskap, mens sistnevnte handler om fordommer rettet mot personer som kan kategoriseres sammen utfra kjennetegn ved en gruppe vedkommende kan tilordnes. I det sistnevnte er det vanskelig å forandre handlingene før man har endret dype og mer grunnleggende holdninger hos den som diskriminerer (ibid). Midtbøen (2015) hevder i likhet med Rogstad, at forskjellsbehandling nødvendigvis ikke skyldes diskriminerende atferd. Det er her viktig å skille mellom stereotypiske forestillinger og reelle gjennomsnittsforskjeller (Midtbøen, 2015; Rogstad, 2002). Denne forståelsen gjør at forhold som er relevant for å utføre en oppgave, betraktes som legitime seleksjonskriterier (ibid).

Institusjonell og statistisk diskriminering viser seg å være relevant når vi tar for oss innvandrere og deres tilgang til arbeid. *Institusjonell diskriminering* er unødige høye krav som stilles til en arbeidssøker, for eksempel når det gjelder språk eller regler om fysikk (Jenkins, 1986 i Rogstad, 2002). *Statistisk diskriminering* vil si at et individ blir dømt ut fra en oppfatning om gjennomsnittet for en gruppe som individet tilhører (Cain 1986; Thurow 1975). Arbeidsgiver vil i denne sammenhengen på bakgrunn av synlig minoritetsbakgrunn som navn og språk, vurdere kandidater på bakgrunn av forestillinger om hvem arbeidssøkeren er. Vi kan forstå dette som rasialisering⁴. Rasialisering handler om at utenlandske arbeidssøkere blir kategorisert for å rettferdiggjøre eksisterende samfunnsmessige forskjeller (Lukash, 2014). En konsekvens av dette kan være at innvandrere med høyere utdanning står i fare for å bli vurdert ut ifra forestillinger og tilskrevne egenskaper kontra en reell evaluering av deres kvalifikasjoner.

4.9.1 Humankapital

Humankapital teori hevder at inntekt bestemmes ut ifra hvor produktiv en arbeidstaker er i en jobbsituasjon (Becker, 1993). Ifølge denne teorien vil individ med samme kompetanse og lik

⁴ Rasialisering er en prosess hvor observerbare forskjeller gis rasemessig betydning (Lukash, 2014). Begrepet brukes for å beskrive hvordan “rase” skapes, opprettholdes og endres.

produktivitet, tjene like mye uavhengig av faktorer som: etnisitet, sosial posisjon eller kjønn. Hvor produktiv en arbeidstaker er, defineres ut ifra landsspesifikk humankapital og kompetanse. Landsspesifikk humankapital er faktorer som språklige ferdigheter, samhandlingsnormer og annen landsspesifikk kunnskap som påvirker produktivitetsnivået til et individ (Wiborg, 2006). Humankapitalteorien tar utgangspunkt i at lik produktivitet utgjør lik posisjon og avkastning på arbeidsmarkedet.

Teorien er legitim når individ har ulikt utgangspunkt for produktivitet, for eksempel manglende landsspesifikk utdanning, humankapital eller kompetanse. Teorien blir illegitim når den tar utgangspunkt i mennesker som har samme forutsetninger og kompetanse, men ikke opplever like muligheter på arbeidsmarkedet. På bakgrunn av teoriens egne premisser vil det derfor være urimelig å anta at innvandrere med like forutsetninger og produktivitet ikke skal ha samme muligheter og lik inntekt som andre ansatte med samme stilling (Wiborg, 2006). Hvis vi tar utgangspunkt i humankapital teorien, vil det tilsi at mennesker med like forutsetninger til å utføre en jobb, bør ha lik tilgang til arbeid og lønnsinntekter. For høyt utdannede innvandrere som er like produktiv som andre arbeidssøkere, er det rimelig å anta at inntektsforskjeller skyldes illegitime årsaker.

4.9.2 Sosial mobilitet

Sosial mobilitet kan beskrives som en klassereise, der et individ forflytter seg fra en klasse til en annen, enten en høyere eller lavere sosial klasse. Et individ som har gjennomgått en klassereise har beveget seg mellom miljøer med forskjellige kulturelle koder og samværsformer (Gullestad, 2002). Historisk kan vi se at innvandrere får en nedadgående mobilitet i samfunnet (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:17). Det å komme til et nytt land kan influere på individets sosiale mobilitet, fordi mulighetene på arbeidsmarkedet svekkes. Eksempelvis er diskriminering en årsak til manglende sosial mobilitet.

Sosial mobilitet handler om individets evne til å forflytte seg enten vertikalt eller horisontalt fra en sosial gruppe eller klasse til en annen, og de mest bruke indikatorene er utdanningsnivå og yrke (Hjellbrekke & Korsnes, 2014). Horisontal mobilitet handler om at et individ beveger seg til en annen gruppe på likt nivå, slik at en verken taper eller oppnår en forbedret sosial posisjon. Vertikal mobilitet kan innebærer tap av sosial posisjon, hvor individet skifter fra å tilhøre en sosial posisjon til en lavere eller høyere posisjon. Det kan være skambelagt for et individ med en nedadgående mobilitet, det fører til at individ blir tillagt en kapital de ikke kjenner seg igjen i som fører til at de ikke kan videreføre tidligere livsstil. Det kan ha store

følger for et individ (Newman, 1999) og påvirke individets selvopplevelse. Det er viktig for mennesker å følge seg verdifull, og se på sine bidrag som verdifulle. Innvandrere som ikke opplever å bli anerkjent for deres utdanning, får som en konsekvens ikke sikret sine muligheter til å realisere seg selv.

4.10 Motivasjon

Motivasjon påvirker et individ til å handle, ut ifra ulike type faktorer, med varierte opplevelser og konsekvenser (Ryan & Deci, 2000a). Et individ som er motivert blir drevet til å utføre en handling. Ifølge Ryan og Deci (2000b) kan en person som verken føler drivkraft eller inspirasjon bli karakterisert som amotivert, mens et energisk eller aktivisert individ anes for å være motivert. For eksempel vil en motivert ansatt være engasjert og målrettet i en arbeidssituasjon, i motsetning til en ansatt som er amotivert. En amotivert ansatt vil mangle drivkraft og inspirasjon til å handle eller utføre de arbeidsoppgavene som kreves.

Ryan og Deci (2000:68) har utviklet en selvbestemmelsesteori som baserer seg på at alle mennesker har iboende psykologiske behov i form av kompetanse, tilhørighet og autonomi. Mennesker utvikler sin kunnskap og lærer nye ting i samhandling med det sosiale miljøet. Miljøet kan derfor både styrke og være til hinder for den positive funksjonen av menneskelige behov (Ryan & Deci, 2000a). Teorien vektlegger ulikheter og forskjellige aspekt når det kommer til skillet mellom indre og ytre motivasjon og hva menneskelig motivasjon består av. Indre motivasjon kommer av at en person er motivert til å gjennomføre en handling med bakgrunn i utfordringen den innebærer og ikke på bakgrunn av press eller belønning (ibid). Ytre motivasjon er en konstruksjon av at en handling eller aktivitet blir gjennomført for å oppnå et visst resultat av en handling, det oppstår når et individ får en ytre påvirkning i form av belønning eller anerkjennelse (ibid). Eksempelvis kan en utenlandsk arbeidssøker ha motivasjon til å gjennomføre en jobb han eller hun er overkvalifisert til på bakgrunn av økonomisk selvstendighet. Arbeidssøkeren vil dermed ikke ha en indre motivasjon til å utføre arbeidsoppgavene men vil gjøre det på bakgrunn av en ytre påvirkning i form av lønn. Selvbestemmelsesteorien vektlegger tre grunnleggende og universelle psykologiske behov: de medfødte behovene for kompetanse, autonomi og tilhørighet (Ryan & Deci, 2000a, 2000b). Ryan & Deci (2002) hevder tilfredsstillende av de psykologiske behovene leder til trivsel. Et individ som ikke får tilfredsstillende de grunnleggende psykologiske behovene, vil oppleve negative konsekvenser. De medfødte behovene for kompetanse handler om å mestre nye ferdigheter og oppleve muligheter til å uttrykke ens kapasitet. Autonomi handler om at et

individ handler ut ifra en egen interesse og integrerte verdier. Behovet for tilhørighet er behovet for relasjoner og tilknytning til andre. Det handler ikke om å oppnå et bestemt utfall eller en posisjon men om den psykologiske følelsen av å være sammen med andre i et trygt fellesskap eller trygg enhet (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003)

4.11 Oppsummering av teoretiske rammeverk

I denne studien har jeg tatt utgangspunkt i Bourdieu sine kapital begrep for å forstå prosessene og overgangene som kan finne sted ved integrasjon på det norske arbeidsmarkedet. Jeg har videre brukt relevant teori for å skaffe et helhetlig bilde av indre og ytre utviklingsprosesser ved forandring av klasses tilhørighet og sosial posisjon.

Mangfoldet transformeres til et hierarki som utestenger enkelte aktørkategorier i samfunnet, der tilgang til makt, goder og innflytelse har sammenheng med ens kulturelle, sosiale og økonomiske kapital. Hierarkiske forestillinger skaper og opprettholder et skille som kan føre til negative stigmatiserende prosesser. Forholdet mellom makt, kultur og språk blir her betydningsfull for integrasjon på det norske arbeidsmarkedet. Det kan føre til konsekvenser for enkelte arbeidssøkere der tilgjengelighet av arbeidsmuligheter vil fortone seg ulikt for utenlandske arbeidssøkere enn etnisk norske arbeidssøkere. Innvandrere kan stille med et annet utgangspunkt på grunn av manglende språk og koder, slik utdanningssystemet fortonet seg ulikt for arbeiderklassebarn sammenlignet med middelklassebarn.

Norge er beskrevet som et heterogent og komplekst samfunn, i et slikt samfunn kan kulturell identitet ha konsekvenser for individers opplevelse av inkludering og ekskludering. En likhetstankegang bidrar til diskriminering fordi vi ikke oppdager, vektlegger eller anerkjenner forskjell. Det er sterk grunn til å tro at utenlandske arbeidssøkere som møter barrierer knyttet til ansettelse, karrieremuligheter og lønnsfastsetting, og har like forutsetninger og kompetanse som etniske norske arbeidssøkere blir diskriminert. Noe som igjen vil påvirke anerkjennelse og selvfølelse hos et individ. Stigmatisering i form av "tribale" egenskaper, kan føre til diskriminering og statustap, og som et slags selvoppfyllende profeti, føre til ulikhet i sosiale vilkår (Jacobsen og Kristiansen i Goffman 2010:32). I følge Bauder (2005:30) er en kulturell fremstilling dommer som tilskriver mennesker distinkte karakteristikk som tildeler dem bestemte sosiale og økonomiske roller. Dette skaper gjerne og opprettholder forskjeller i samfunnet som kan virke assimilerende.

5 PRESENTASJON AV EMPIRI OG ANALYSE

5.1 Innledning

I det følgende kapittelet vil jeg analysere empiri innsamlet gjennom intervju med 10 informanter. Informantene er ulike, materialet mitt består av både kvinner og menn med forskjellig nasjonalitet, alder, botid i Norge og utdanning. Dette har gitt meg et omfattende datamateriale. Jeg har valgt å strukturere arbeidet med analyse av intervjumaterialet med vekt på tema som var spesielt fremtredende i materialet. Disse temaene er: møtet med det norske arbeidsmarkedet, legitime og illegitime årsaker til manglende integrering på arbeidsmarkedet og overkvalifisering.

Det første temaet fokuserer på de første instansene som er av betydning for den enkeltes tilgang til arbeid på arbeidsmarkedet. Så følger legitime og illegitime årsaker til manglende tilgang til arbeid. Det tredje temaet tar for seg overkvalifisering på arbeidsmarkedet og kapittelet avrundes med en endelig oppsummering over analysens resultat.

5.2 Møtet med det norske arbeidsmarkedet

Arbeidsplassen kan utgjøre en viktig arena for å etablere sosiale nettverk, for utveksling og læring av språk så vel som sosiale og kulturelle koder. Deltagelse i arbeidslivet kan derfor være en viktig faktor for integrering i det norske samfunnet. Jeg har på bakgrunn av denne forståelsen valgt å fokusere på de første instansene innvandrere ofte møter som skal hjelpe de på veien videre mot et aktivt yrkesliv i Norge: Den norske introduksjonsordningen og voksenopplæring.

5.2.1 Introduksjonsordningen og praksisplasser

Introduksjonsordningen er ment som en instans for å bidra til nyankomne innvandrere sine muligheter for raskt å komme ut i jobb eller utdanning (fylkesmannen, 2020). I Introduksjonsloven (2003, §4) står det at introduksjonsprogrammet er tilrettelagt for personer som har behov for grunnleggende kvalifisering. Målet er å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv og å forbedre deltakelse i yrkeslivet. Det står også at programmet skal inneholde arbeids eller utdanningsrettede tiltak.

I intervjuene har jeg blant annet stilt spørsmål om deltagelse i introduksjonsordningen og praksisplasser. Et for meg overraskende funn var at 8 av 10 informanter ikke hadde vært

gjennom den norske “introduksjonsordningen”. Informantene fortalte at de som var arbeidsinnvandrere, EØS borgere eller hadde giftet seg med en norsk statsborger, ikke var kvalifisert til introduksjonsordningen. De presiserte at de ikke fikk tilbud om og heller ikke hadde behov for en slik ordning.

To av mine informanter hadde vært gjennom den norske introduksjonsordningen. De fortalte at man fikk tildelt en praksisplass. Formålet med praksisplass var å lære kulturelle koder og språk, samtidig som dette kan gi den enkelte mulighet til å etablere sosiale nettverk, opparbeide en kulturell kompetanse og tilegne seg bedre språkbeherskelse. Et fellestrekk blant de to informantene som hadde deltatt i introduksjonsordningen var opplevelsen av at deres utdanningsbakgrunn ikke ble tillagt særlig vekt når de fikk tildelt praksisplass:

Nadeen har bodd i Norge i 5 år og har høyere utdanning innenfor et naturvitenskapelig fagområde. Hun ønsket å få tildelt en praksisplass som var tilrettelagt hennes tidligere utdanning, noe hun fortalte at hun ikke fikk:

«Jeg tenker det er veldig positivt at man har mulighet til å få tildelt en praksisplass, men de ansatte må være flinke til å tilpasse praksisplassen til hvert enkelt individ. Det er ikke bare å dele ut praksisplasser for å raskest mulig integreres, slik at alle kommer ut i arbeidslivet. Det er ikke bare det som er viktig. Bak tildeling av praksisplass må man vite hvilken utdanning de har, hvem de er og hvilke behov de har. De sendte folk på arbeidsplasser som ikke passet til hver enkelt, uansett om de har utdanning eller ikke, den jobben passer ikke til dem».

Nadeen beskriver hensikten med praksisplass som et positivt tiltak, men hevder det er nødvendig å finne praksisplasser som er tilpasset den enkeltes individuelle behov. Hun var i praksis på et sykehjem og var veldig opprørt over at hun ikke fikk tildelt en praksisplass innenfor hennes fagområdet. Hun fortalte at hun kunne formidlet kunnskap og vært en ressurs på arbeidsplassen på en helt annen måte om hun hadde fått tildelt en praksisplass innenfor hennes fagfelt. Praksisplass kan bidra til integrering og være et positivt tiltak, noe Nadeen poengterer. Men det viste seg å påvirke henne i negativ retning, da hun fikk tildelt en praksisplass som hun mistroddes i og ikke følte seg verdsatt for den utdanningen hun hadde.

Tamira, som i likhet med Nadeen, har bodd fem år i Norge, fortalte at hun heller ikke fikk tildelt en praksisplass tilpasset hennes utdanning:

«Hvis man ikke ønsker en spesifikk jobb og sier nei den jobben vil jeg ikke ha. Da blir man møtt med, for eksempel om man ikke ønsker å jobbe på sykehjem. (Så svarer de): Ja men vi har

bare den ledig, du kan prøve å jobbe her så blir du økonomisk selvstendig, også kan du kjøpe hus og sånt».

I likhet med Nadeen, forteller Tamira at man ikke fikk mulighet til å takke nei til den praksisplassen man fikk tildelt når det ikke var andre praksisplasser ledig. Tamira uttrykte at hun følte seg “kastet” inn i arbeidsmarkedet fordi det ble forventet at hun skulle raskest mulig i jobb for å bli økonomisk selvstendig. Hun opplevde at den utdanningen hun hadde ikke ble tillagt vekt. Det samme ble fremhevet av Nadeen “*Det er ikke bare å dele ut praksisplasser for å raskest mulig integreres, slik at alle kommer ut i arbeidslivet*”. Hun fortalte at det er viktig å se mennesket bak, hvilken utdanning en har og tilrettelegge for dette, slik at de som faktisk skal benytte seg av introduksjonsordningen får mest mulig utbytte.

Det var store likheter mellom Nadeen og Tamira sine opplevelser med den norske introduksjonsordningen. Begge informantene fortalte at de opplevde seg usikre og bekymret over hvordan videre yrkesliv ville bli i Norge. De fortalte at de følte seg hjelpeløse da de ble møtt av ansatte som virket likegyldige til deres ønske om en mer tilrettelagt praksisplass på bakgrunn av deres ønsker, behov og utdanning. Jeg tolker dette som at informantene ønsket å bli verdsatt for den bakgrunnen de hadde. Situasjonen gjorde derfor at de følte seg oppgitt og frustrert. Det representerte et brudd med deres tidligere yrkesmessige posisjon når tidligere utdanning ikke ble vektlagt betydning. Målet med introduksjonsprogrammet og tildeling av praksisplasser er som nevnt innledningsvis å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, grunnleggende innsikt i norsk samfunnsnivå og å forbedre deltakelse i yrkeslivet. Det står også at programmet skal inneholde arbeids eller utdanningsrettede tiltak. I Følge de to informantene som har deltatt i introduksjonsprogrammet kan det virke til at introduksjonsordningen er tilrettelagt innvandrere som ikke er særlig høyt utdannet. Ordningen virker ikke til å ta hensyn til tidligere utdanning samtidig som individuelle ønsker og behov ikke blir vektlagt. Hvorvidt dette skyldes saksbehandleres manglende kompetanse og kunnskaper, manglende ressurser og økonomi, samt knapphet på praksisplasser kan jeg ikke si noe om i denne oppgaven. Poenget her er å vise at det er en mismatch mellom det innvandrere med høyere utdanning forventer og de muligheter som tilbys, - i alle fall slik mine informanter gir uttrykk for. De to jeg har snakket med gir uttrykk for å ha behov ut over et sted å bo og økonomisk selvstendighet, de ønsker også å bli utfordret, anerkjent og verdsatt for den utdanningen de har. Dette var det ikke rom for i møtet med introduksjonsordningen og de praksisplasser de ble tilbudt.

5.2.2 Voksenopplæring

Flere av informantene som ikke hadde vært gjennom introduksjonsordningen, hadde vært gjennom voksenopplæringen. Voksenopplæringen har, i likhet med introduksjonsordningen som mål å hjelpe voksne mennesker med opplæring og kompetanse i utvalgte utdanningsprogram i fag- og yrkesopplæring (utdanning, 2020). Jeg vil her gjenfortelle Elijah sitt møte med den norske voksenopplæringen. Han har bodd 10år i Norge og oppsøkte voksenopplæringen da han nylig hadde flyttet til Norge for å lære seg bedre norsk. Elijah fortalte om sitt første møte med voksenopplæringen, der han ble intervjuet av en saksbehandler for å kartlegge hvordan språkopplæring han skulle få. I forkant hadde han sendt inn dokumentasjon av hans tidligere utdanning:

«Saksbehandleren stilte meg plutselig et rart spørsmål, om jeg hadde tenkt å gå på skole i Norge. Jeg stoppet litt opp og tenkte meg om, hva mener du? Hadde jeg misforstått, ikke sant.

Nei har du tenkt å gå på skole? Jeg ble litt sånn, på universitetet mener du? Å ta en til utdanning? Nei. På skole. Da ble det merkelig stillhet og jeg sa: kanskje du har misforstått, men du hørte at jeg sa at jeg har en doktorgrad?».

Han beskrev møtet med saksbehandleren som ubehagelig. Han hadde tidligere sendt inn dokumentasjon og fortalt saksbehandleren under intervjuet om utdanning og andre forhold. Derfor forstod han ikke hvorfor han ble stilt slike spørsmål. Til tross for dette lot han det passere og regnet med at saksbehandleren bare gjorde jobben sin og at alle som oppsøkte voksenopplæringen måtte gjennom samme kartlegging. Han fortalte videre:

«(...) Han tok et helt vanlig A4 ark over bordet til meg. Så sa han ja vær så god, kan du lese det som står der? Jeg tittet ned på arket og det var første trinns nivå norsk. Da ble det igjen merkelig stillhet og jeg stoppet opp. Du vil at jeg skal lese det der? Du husker det vi snakket om i stad, at jeg har en doktorgrad? Også tok han et nytt A4 ark over bordet. Det stod ingenting på det. Så sa han; nå kan du være så snill å skrive ned det du nettopp har lest til meg? Jeg tenkte okey, så jeg sa til saksbehandleren; okey, så det du gjør nå er å teste mine grunnleggende lese og skriveferdigheter?».

Elijah beskrev måten han ble håndtert på som frustrerende og nesten umenneskelig. Saksbehandleren virket ikke til å bry seg om hans utdanning. Han fortalte at han opplevde det som nedverdiggende å bli behandlet ut ifra en oppfatning om at han var analfabet. Til tross for at Elijah prøvde å kommunisere med saksbehandleren og tidligere hadde sendt inn dokumentasjon, klarte han ikke formidle sin utdanning til saksbehandleren. Dette handler ikke

nødvendigvis om Elijah sin formidling av hans utdanning, men at saksbehandleren “leser” han på en måte slik at utdanningen Elijah har ikke tillegges verdi.

I likhet med introduksjonsordningen, virker voksenopplæringen å operere med et utgangspunkt om at innvandrere har lavere utdanningsnivå og derfor særlig behov for elementær og grunnleggende opplæring. Elijah sin opplevelse understreker hvordan høyt utdannede innvandrere som søker voksenopplæringen kan få en opplevelse av at deres utdanningsbakgrunn ikke blir sett og derfor heller ikke verdsatt. Elijah bemerket i det han dro fra voksenopplæringen, en observasjon han beskrev som absurd:

«Jeg husker det helt klinkende klart, fortsatt den dag i dag. Da jeg kom ut av voksenopplæringen så ser jeg, jeg hadde ikke lagt merke til dette på vei inn, men da jeg kom ut var det rett ved siden av inngangsdøren en taxiopplæringsskole. Det eneste jeg kunne gjøre var å le. For dette gjelder ikke bare i Norge, men andre steder som New York at leger og mennesker med doktorgrad i astrofysikk og hvem vet hva, kjører drosjer. Det vet vi. Alle vet om dette som en slags stereotype, og da tenkte jeg ja here it is. Du opplever en dårlig håndtering, så kommer du ut, forstår at du ikke har noen fremtid, du har ingen muligheter og du må tjene penger, så da går du inn i taxiopplæringen for å bli taxisjåfør. Det var en av de tingene der man kunne ønsket at man hadde skjult kamera».

Elijah sin bemerkning indikerer at mennesker som prøver å gjøre bruk av tidligere erfaring og utdanning, kan bli møtt av et system som ikke er tilpasset høyt utdannede innvandrere. Konsekvensen er at innvandrere med høyere utdanning kan oppleve at deres kvalifikasjoner ikke verdsettes og derfor ikke opplever å få en reell sjanse i arbeidslivet, noe som kan gi en følelse av motløshet. Elijah poengterer at det tilsynelatende er flere innvandrere som velger å gi opp tidligere utdanning fordi det virker som en utfordrende prosess å få brukt utdanningen sin i Norge, på bakgrunn av manglende forutsetninger for å gjennomføre de arbeidsoppgavene som kreves. For eksempel utilstrekkelig språkferdigheter, manglende lokal kunnskap eller kompetanse.

Felles for informantenes møte med introduksjonsordningen og voksenopplæringen, var en negativ opplevelse av å ikke bli verdsatt for den utdanningen de har. Den utdanning disse informantene hadde virket å være ubetydelig for hvilken praksisplass de fikk tildelt og hvordan de ble møtt av saksbehandlere. Informantene uttrykte en opplevelse av å ikke bli anerkjent som høyt utdannet til tross for dokumentasjon og formidling av tidligere utdanning. Dette gjør det mulig å spørre om de ordninger som er etablert gjennom

introduksjonsprogrammet og voksenopplæring er godt nok egnet for å ivareta og bidra til integrering av innvandrere med høyere utdanning i arbeidslivet.

5.3 Legitime og illegitime årsaker til manglende integrering på arbeidsmarkedet

Flere forskere har påpekt at høyt utdannede innvandrere opplever å ha problemer med å bli integrert i det norske arbeidsmarkedet (Aure & Fosslund, 2011; Rogstad, 2002; Wiborg, 2006; m.fl.). Rogstad (2002) tar opp forholdet mellom rettmessig og urettmessig forskjellsbehandling i en artikkel om diskriminering og ulikhet. Ifølge Rogstad er det viktig å skille mellom forskjellsbehandling på grunn av arbeidsgivers usikkerhet rundt kvalifikasjoner i en utenlandsk utdanning, og forskjellsbehandling på bakgrunn av arbeidsgivers preferanser. Rettmessig og urettmessig forskjellsbehandling kan sammenlignes med legitime og illegitime vurderinger av en arbeidssøker. Når en arbeidssøker ikke blir ansatt i en stilling på bakgrunn av manglende forutsetninger som kreves for å gjennomføre jobben, kvalifiseres det som en legitim grunn. Illegitime årsaker kan være sosialt nettverk eller synlig minoritetsbakgrunn som navn og språk, som fører til at enkelte arbeidssøkere ikke blir ansatt i stillinger. Det vil si at arbeidssøkeren har forutsetningene som kreves for å utføre arbeidsoppgavene stillingen krever, men ikke får tilgang til arbeid.

Informantene i min studie fortalte om varierende erfaringer når det gjelder tilgang til arbeid. Noen hadde hatt problemer med å få relevant jobb og bli innkalt til intervju. Enkelte beskriver en opplevelse av ikke å få en reell vurdering av deres kvalifikasjoner og kompetanse, mens andre sitter igjen med en opplevelse av å få en legitim vurdering. Med utgangspunkt i de intervju jeg har foretatt i dette masterprosjektet vil jeg belyse spørsmål om hvorfor noen arbeidssøkere opplever å bli vurdert ut ifra deres kompetanse og kvalifikasjoner, mens andre igjen opplever å bli vurdert ut ifra faktorer som ikke nødvendigvis gjør seg relevant for arbeidet som kreves i jobben. I det følgende vil jeg fokusere på legitime og illegitime årsaker som har vist seg å være avgjørende for tilgang til arbeid:

5.3.1 Legitime årsaker for manglende tilgang til arbeid

5.3.1.1 Formelle kriterier for godkjenning av utdanning

Alle jeg har intervjuet fortalte at de ikke følte seg tatt på alvor når de oppsøkte ulike instanser som: NAV, språkopplæring eller rekrutteringsbyrå. En instans som markerte seg og ble særlig

nevnt av informantene var NOKUT, som er et nasjonalt organ som jobber med å godkjenne utenlandsk utdanning i Norge. Flere informanter opplevde NOKUT sine dokumentasjonskrav og system som uforståelig, noe som skapte utfordringer med å finne frem til nødvendig informasjon om viktige forhold for å få utdanningen godkjent. I tillegg til at det var vanskelig å finne informasjon uttrykte enkelte informanter at de ble møtt av saksbehandlere som var uvennlige og lite behjelpelig. Dette gjorde at mange mistet lysten til å gjennomgå prosessen som NOKUT krever for å få godkjent utenlandsk utdanning.

Godkjenning av utenlandsk utdanning er ikke nødvendigvis et kriterium for å komme seg ut på arbeidsmarkedet, men det kan hjelpe utenlandske arbeidssøkere med å få seg jobb i Norge. Av de 10 personene jeg har intervjuet hadde 2 fått utdanningen sin godkjent gjennom NOKUT. 5 av 10 hadde ikke fått utdanningen godkjent og 3 av 10 hadde aldri prøvd å få utdanningen sin godkjent.

Elijah, som har en doktorgrad fra et universitet i Europa hadde ikke fått godkjenning av sin utdanning i Norge. Han fortalte at flere norske studenter har tatt deler av, eller hele utdanningen sin, på hans tidligere universitet. Han synes derfor det var vanskelig å forstå hvorfor hans doktorgrad ikke ble godkjent, siden doktorgraden er internasjonal og gjennomført på et universitet utdanningsinstitusjoner i Norge har samarbeid med. Til tross for at han ikke fikk godkjent sin utdanning, har han en høy stilling innenfor sitt fagfelt og det har ikke vært et krav fra arbeidsgiver om en norsk godkjenning av hans utdanning. Det at Elijah ikke får godkjent utdanningen sin påvirker nødvendigvis ikke hans selvfølelse fordi han har fått en høy stilling, noe som viser at hans kompetanse likevel ble anerkjent. Godkjenning av utdanning har dermed ikke påvirket han på samme måte som andre arbeidssøkere som kanskje har et større behov for å få godkjent utdanningen sin for å få seg jobb. Elijah fortalte om andre mennesker han hadde kjentskap til som hadde hatt en mer vanskelig situasjon enn han selv hadde:

«Enkelte hadde det veldig tungt og belastende, men de var også sterke mennesker. De kunne flere språk og hadde svært høy utdanning, men de måtte gi opp den opprinnelige drømmen de hadde for livet sitt. Og det var det som var ganske hardt og trist tror jeg, at de tok opp den kampen av og til mot NOKUT og universitetssystemet fordi de nesten var ferdig utdannet lege for eksempel. Også fikk de aldri godkjent, og i det norske systemet måtte de gå tilbake til videregående. Å ta fag for å få seks i alt også plutselig begynne å konkurrere mot 18år gamle norske studenter som ville bli lege. Så det som typisk skjedde etter hvert var at de tenkte, okey ja jeg gir opp».

Elijah beskriver sterke emosjonelle opplevelser og negative utfall blant de som opplever at de ikke får godkjent utdanningen sin fra hjemlandet. Elijah fortalte at noen av disse menneskene hadde utviklet negative tanker om seg selv og var nærmest apatisk, med svært manglende motivasjon. Beverly har bodd i Norge i 5 år. Hun fortalte i likhet med Elijah hvor demotiverende det er for mennesker som ikke får utdanningen sin godkjent og blir bedt om å ta utdanningen på nytt i Norge:

«Jeg kjenner noen som ikke fikk utdanningen sin godkjent, de jobber for eksempel på bensinstasjoner, sykehjem og slike plasser, og de vil aldri gå videre. De tenker at det er forferdelig og vanskelig å begynne fra grunnskolen eller videregående, også lese og lese for å få gode karakterer. Du kan ikke få fire, fem og seks eller ja det finnes jo noen men ikke alle får det til».

Beverly og Elijah understreker at det kan være svært vanskelig for mennesker som ikke får utdanningen sin godkjent. De forteller at en konsekvens kan være at utenlandske arbeidssøkere velger å gi opp deres tidligere yrke, fordi de anser det som en krevende og håpløs prosess. Blant annet fordi man må konkurrere med andre norske studenter for å få plass på studiet, for så å ta en lang og krevende utdanning på et universitet. Jeg tolker dette som utfordrende på grunn av innvandrere sine forutsetninger sammenlignet med norske studenter, som språk, økonomi og begrenset kjennskap til det norske utdanningssystemet.

Orupabo (2010) hevder innvandrere gjennomgår en “forbedringsdiskurs” og opplever at de må begynne på nytt for å lykkes i Norge. På bakgrunn av en studie av høyt utdannede innvandrere beskriver hun opplevelser av nedadgående sosial mobilitet blant denne kategori innvandrere i arbeidslivet. Dette fordi den utdanningen de har fra hjemlandet ikke blir verdsatt på det norske arbeidsmarkedet. Orupabo beskriver hvordan innvandrere opplever at de må ta en ny utdanning, for å oppnå en tilsvarende yrkesstatus og sosial posisjon som de hadde i hjemlandet. Egne forventninger og tidligere yrkesmessige posisjon stemmer ikke lenger overens med posisjonen de har fått i Norge. De opplever en vertikal mobilitet og tap av sosial posisjon, som kan være skambelagt og påvirke den enkeltes tilpasning til arbeidslivet.

Nadeen brukte fire år på å få utdanningen sin godkjent gjennom NOKUT. Hun opplevde det som en ubehagelig prosess hvor systemet var veldig tregt og vanskelig å forstå. Etter Nadeen fikk utdanningen sin godkjent, fikk hun en positiv energi. Hun beskrev det som et lyspunkt og fortalte at hun nesten hadde gitt opp håpet. Det å få utdanningen godkjent virket til å være viktig for hennes motivasjon. Hun fikk ny motivasjon til å søke jobb innenfor sitt tidligere fagfelt og fortalte at hun fikk muligheten til å konkurrere på arbeidsmarkedet på en helt annen

måte. Jeg har tidligere beskrevet hvordan hun opplevde arbeidet på den praksisplassen hun fikk tildelt gjennom introduksjonsprogrammet som demotiverende. I det tilfellet opplevde hun at hennes utdanning og kompetanse ikke ble verdsatt. Ved å få utdanningen godkjent, ble hun verdsatt og anerkjent for den kompetansen hun har. Det viste seg å være en viktig motivasjonsfaktor og viktig for hennes selvfølelse.

5.3.1.2 Ulike innhold og nivå i utdanninger mellom land

Utenlandske arbeidssøkere sin utdanning, kompetanse og forutsetninger vektlegges når arbeidsgiver skal gi en vurdering av utenlandske arbeidssøkere. Ut over deres forutsetninger, kompetanse og utdanning blir institusjoners autorisasjon og hvorvidt en utdanning er tilpasset landspesifikke forhold vektlagt. Mennesker som har en medisinsk utdanning og krysser internasjonale grenser, vil oppleve at deres tidligere autorisasjon fra hjemlandet er ugyldig i det nye landet (Bauder, 2005:9). Innenfor enkelte sektorer og yrker vil tilgang til arbeid være avhengig av autorisasjon og hvorvidt en utdanning er landspesifikk eller ikke. Dette fører til at enkelte utdanninger ikke er gyldig eller anvendbar i Norge.

Louis har bodd i Norge i 20år, han fortalte om store ulikheter i form av innhold og nivå i en russisk legeutdanning sammenlignet med en norsk legeutdanning. Han beskriver utdanningene som svært ulik og derfor umulig å anvende på det norske arbeidsmarkedet, han sa:

«Gjensidig gjenkjennelse blir derfor veldig vanskelig. I Russland får du en tredelt utdanning av en vanlig legeutdanning. Du blir en slags retningsassistent, der du bare kan gjøre noen få inngrep. Altså det betyr at du kan utføre bestemte inngrep hvis en annen anviser det. Du blir en slags sykepleier, med en viss kunnskap om hvordan sykdommer fungerer, men med legetittel».

Louis beskrev den russiske legeutdanningen som kortere og på et lavere nivå enn den norske utdanningen, og fortalte at mange innvandrere ikke har forståelse for at utdanninger og yrkestitler er forskjellig i ulike land. Noe som fører til at innvandrere misforstår kravene og forutsetningene som stilles i det enkelte yrket på det norske arbeidsmarkedet, fordi yrkestitler og utdanninger er forskjellig fra land til land. Krav og forutsetninger varierer ut ifra hvilken sektor man jobber i, og utdanninger som krever formell godkjenning som lege, tannlege og sykepleier vil ikke være anvendbar på arbeidsmarkedet (Fossland & Aure, 2011). Louis nevnte også læreryrket i Tyskland som et yrke med ulik utdanning sammenlignet med norsk utdanning, han fortalte at læreryrket er en kortere utdanning i Tyskland. Legeutdanningen i Russland og læreryrket i Tyskland kan beskrives som to landspesifikke utdanninger. At en

utdanning er landspesifikk innebærer at utdanningen er tilpasset landspesifikke forhold (Fossland & Aure, 2011). Utdanninger som er landspesifikk er tilpasset kulturelle og sosiale forhold til et enkelt land, det er derfor ofte store ulikheter i form av innhold, forutsetninger og krav som gjør det utfordrende å anvende utdanningen i et annet land.

5.3.1.3 Behov for kompetanse på arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet sitt behov for kompetanse og bosted har vist seg å være betydningsfull for tilgang til arbeid. Informantene som har utdanningen innenfor yrker der de har behov for arbeidskraft beskrev søkeprosessen for å få seg jobb som enkel. Andre beskrev det som en krevende prosess der de verken fikk intervju eller tilgang til arbeid.

Olivia og Louis jobber i helsesektoren og Yma er ansatt innenfor et teknologisk område. De beskrev det som lett å bli ansatt i sin nåværende stilling, og vektla mangel på kompetanse som en avgjørende årsak. Olivia fortalte:

«Det tok ikke særlig lang tid. Det er et stort behov for ansatte i mitt yrke overalt i Norge. Du blir ansatt med en gang du søker på jobbene som er ledig. Faktisk så hadde jeg to-tre muligheter før jeg takket ja til den jobben jeg har nå».

Hun fortalte at hun hadde opptil flere muligheter og at det var stor mangel på arbeidskraft innenfor fagfeltet. Yma i likhet med Olivia, beskrev det som lett å få tilgang til arbeid innenfor hennes fagfelt på det norske arbeidsmarkedet. Hun sa:

«Nei, egentlig ikke. Jeg tror det var spesielt lett for min del, for jeg har spesielle fag og det er ikke så mange som har den kompetansen jeg har. De trengte virkelig noen. Også var byråkratiet veldig enkelt, jeg kom hit som turist, så fikk jeg jobb, det var det første jeg fikk. Jeg fikk jobbtillbud på fredag også startet jeg på mandagen. Det var overraskende lett».

Yma fortalte at det var enkelt for henne å få seg jobb fordi hun har spesielle fag og en ettertraktet kompetanse som få ansatte har. Arbeidsplassen hadde derfor et stort behov for nettopp hennes kompetanse. Yma presiserte at hun opplevde det enkelt å få seg jobb, men at det nødvendigvis ikke var slik for alle. I likhet med Yma, har Alvaro en spesialisert utdanning som få ansatte har, men i motsetning til henne opplevde Alvaro at det var få arbeidsplasser og derfor lite behov for hans kompetanse. Dette viser en korrelasjon mellom arbeidsmarkedet sitt behov kompetanse og tilgang til arbeid. Rogstad (2004) hevdet så lenge det var stor tilgang på arbeidskraft hadde arbeidsgivere en tendens til å unngå arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn, på grunn av usikkerhet i deres kvalifikasjoner.

Sted har i tråd med arbeidsmarkedet sitt behov for kompetanse, vist seg å være avgjørende for tilgang til arbeid. Arbeidsmarkedet vil være forskjellig og ha ulikt behov for kompetanse alt ut ifra sted. Eksempelvis kan det være et sterkt behov for ansatte innenfor helsesektoren på et sted mens behovet for kompetansen innenfor samme sektor kan være dekt et annet sted. Hvor i Norge høyt utdannede innvandrere er bosatt kan derfor påvirke deres tilgang til arbeid.

Beverly, en kvinne på 43 år, som tidligere bodde Sør i Norge, fortalte at hun opplevde det som lettere å bli inkludert og få seg jobb i Nord-Norge. Hun sa:

«Jeg tror jo mindre stedet er, jo enklere er det. Du blir liksom en del av, en del av et samfunn. Det er enklere å inkludere folk enn i en stor by. Jeg tror det handler om hvor du bor, at det har ganske mye å si».

Beverly beskrev det som lettere å få seg jobb på mindre steder. Hun sa at hun trodde det var større sannsynlighet for å bli ansatt og anerkjent både på arbeidsplassen og i samfunnet generelt. Noe hun selv hadde opplevd da hun flyttet fra sør i Norge til nord i Norge. Hun opplevde det som lettere å etablere sosiale nettverk og beskriver at man blir “del av et samfunn”, noe som gjorde at hun fikk en personlig tilhørighet til stedet. Makenna, som har bodd i Norge i 11 år, vektlegger også betydningen av sted, hun vektlegger mulighetene på arbeidsmarkedet og beskriver disse som begrenset der hun bor:

«Det kommer jo også veldig an på hvor i landet du er, altså vi bor jo i et veldig lite landsbygd område, som ikke har noe spesielt arbeidsmarked tilbud».

I motsetning til Beverly, beskrev Makenna det som vanskelig og utfordrende å få seg jobb på mindre steder. Mindre steder kan med andre ord både muliggjøre og begrense innvandrere sitt mulighetsrom på arbeidsmarkedet. Det som fremheves av Makenna i sitatet over har å gjøre med strukturelle forhold som påvirker arbeidsmulighetene på ulike steder. Beverly vektlegger forhold som har å gjøre med sosiale og kulturelle forhold på mindre steder. Begge informantene hadde erfart at arbeidsmarkedet sitt behov for kompetanse ble påvirket av stedet man bodde på og i hvilket yrke man søkte jobb. Arbeidsmarkedet der man er bosatt har ulikt behov for arbeidskraft og kompetanse. Betydning av sted virker derfor inn på tilgang til arbeid på arbeidsmarkedet. Fordi sted både kan muliggjøre og begrenser ens muligheter for tilgang til arbeid, avhengig av hvilken utdanning en har og stedets behov for kompetanse.

5.3.2 Illegitime årsaker for manglende tilgang til arbeid

5.3.2.1 Kategorisering og stereotypisering

Mine Informanter fremstår på en annen måte enn andre innvandrergupper som flyktninger og asylsøkere. De har derfor ikke samme tilgang på goder som “svakere stilte innvandrere” har. De faller også utenfor den målgruppen rekrutteringsbyrå, NAV og det offentlige retter seg mot (Fossland & Aure, 2011). De jeg har intervjuet blir på den ene siden definert som “innvandrere”, samtidig som de ikke får tilgang til noen av godene som “svakere stilte innvandrere” får. Flere av informantene var veldig tydelig på at det var forskjeller mellom innvandrere fra ulike regioner.

Elijah fortalte at han synes det var uklart å forstå når han ble definert som innvandrer, og når han ikke ble det. Han forklarte at han trodde i de fleste sammenhenger at han ikke ble definert som innvandrer fordi han er EØS borger. Han syntes det virket som om innvandrere fra EØS-land ble definert på en annen måte enn innvandrere fra andre deler av verden. Elijah forteller at han i noen sammenhenger kunne bli ansett som norsk, mens i andre sammenhenger ble han ikke ansett som norsk. Han sa:

«Når det var lokalvalg sist, for noen få uker siden. Fikk jeg et brev i posten som oppmuntret meg som innvandrere til å stemme. Det var sendt til min adresse, slik at jeg i noen sammenhenger er på en slags liste over ikke norske i hvert fall. Og det var interessant å lese den, for den var litt sånn, i sist valg var det høyest antall deltakere av innvandrere og folk med innvandrerbakgrunn og vi vil gjerne at du bruker stemmen din. Det er viktig at du bruker stemmen din som innvandrer. I valgsammenheng ble jeg oppmuntret til å stemme og da var jeg plutselig litt innvandrer. Men formelt er jeg ikke innvandrer på samme måte som folk som virkelig trenger visum og tillatelser, jeg trenger ikke det. Men jeg er også på en måte ikke anerkjent som norsk heller».

Elijah antyder at det finnes skillelinjer mellom han selv og andre innvandrere. Ved å si at han formelt ikke er innvandrer på “samme måte som folk som virkelig trenger visum og tillatelser”. Det kan virke til at han signaliserer en distanse mellom seg selv og “andre” innvandrere som han ikke identifiserer seg med. Det Elijah forteller ovenfor kan tyde på en selvforsterkende splittelsesprosess (skisma) mellom majoritet og minoritet. Der det skilles mellom “oss” og “dem” i form av “norsk” og “innvandrer”. Han forteller at han opplevde en mellomposisjon mellom å ikke passe inn som “innvandrer” men heller ikke ble ansett som “norsk”. En mellomposisjon kan forklares som at man delvis føler tilhørighet til to grupper.

Mange innvandrere opplever å stå i en mellomposisjon der samfunnet først og fremst vil definere de som “innvandrere” eller “ikke norsk” (Gullestad, 2002). En konsekvens av dette kan være en assimilerende prosess der individet tilegner seg samme levemåte og kultur som majoriteten. Eller en form for marginalisering fra majoriteten i samfunnet, som fører til at individet tilslutter seg til minoriteten i samfunnet. Nyere forskning har satt fokus på hvordan innvandrere bygger bro mellom to kulturer, noe som kan fortone seg som en sosial og kulturell motsigelsesfull kompleksitet (Nygren & Thuen, 2008). Det Elijah uttrykker i sitatet ovenfor kan tyde på en slik motsigelsesfull kompleksitet, på den ene siden å ha bli definert som innvandrere i valgsammenheng, men samtidig ikke kjenne seg igjen i en slik markør. Han blir tildelt markøren innvandrere i valgsammenheng mens i andre sammenhenger blir han ikke tillagt en slik markør. Ut ifra Elijah sin fortelling virker det til at han fikk formelle rettigheter som norske til å kunne avgi stemme, men samtidig definert som innvandrere og dermed ikke-norsk.

5.3.2.2 Diskriminering

Alle informantene hadde hatt en ubehagelig opplevelse knyttet til deres møte med det norske arbeidsmarkedet. Enten det var med ledelsen, andre ansatte, intervju, søkeprosessen, NOKUT, introduksjonsordning eller språkopplæring. Informantene fortalte om situasjoner og omstendigheter i samfunnet der de følte seg forskjellsbehandlet, stemplet eller ekskludert. Flere av informantene fortalte at de ikke følte seg verdsatt eller anerkjent som følger av dette. Becker (1971) hevder forskjells-behandling er knyttet til ulikheter i lønn i samme stilling, ansettelse og forfremmelser på arbeidsplassen. Informantene har strebet etter et aktivt yrkesliv i Norge og uttrykker et behov for å bli sett og anerkjent på likt grunnlag med andre ansatte med likt kompetanse og utdanning.

Elijah fortalte at man trenger å få en bekreftelse på at man er sett, hørt og verdsatt. Han sa:

«Om man får intervju, godtar man at man ikke får en stilling. For da har man opplevelsen av å bli sett og verdsatt. At man faktisk har sett at denne personen har disse kvalifikasjonene og da godtar man personlig at nei de likte den personen bedre eller syntes den personen passet bedre. Da blander man seg ikke oppi det. Så jeg tenker de som sliter mest er de som ikke har en følelse av å få en sjanse».

Elijah illustrere at det er verst for utenlandske arbeidssøkere som ikke føler de blir sett og hørt, ved blant annet å ikke bli tilkalt til intervju. Han presiserer at det handler om å få likestillt arbeidsmarkedet og bli vurdert på likt grunnlag som andre arbeidssøkere med like

kvalifikasjoner. Det at noen innvandrere ikke får intervju til tross for språkferdigheter, utdanning og arbeidserfaring, kan tyde på at årsaken til manglende tilgang til arbeid har andre bakenforliggende grunner. Eksempelvis arbeidsgivers preferanser eller diskriminering som kan føre til en marginalisering av utenlandske arbeidssøkere.

Yma hadde nylig byttet jobb da intervjuene ble gjennomført. Hun fortalte at hun ikke følte seg verdsatt i sin tidligere jobb, derfor bestemte hun seg for å bytte arbeidsplass. Hun fortalte at hun ofte ble satt til å utføre andre arbeidsoppgaver enn hennes kollegaer, ble underbetalt over en lengere periode og ikke ble vurdert til lederstillinger hun var kvalifisert til. Dette påvirket hennes selvfølelse og gjorde at hun ikke følte seg rettmessig behandlet. Yma fortalte:

«Jeg tror jeg føler meg verdsatt nå, men jeg følte meg ikke så mye verdsatt i min forrige jobb. Jeg følte mest at de andre syntes det var fint at jeg kom med ideer og slik, men det var veldig klart at det ikke var noen mulighet for å få meg inn i lederstillinger. (...) Jeg var liksom lillesøster i hjørnet. Ja, at jeg ble behandlet som du er i hjørnet der hvor du kan gjøre litt tekniske ting, men du kan ikke få bestemme her».

Yma understreker at hvilke arbeidsoppgaver man blir bedt om å utføre, kan gi en indikasjon eller følelse av hvor man hører hjemme i forhold til sine kollegaer. Fra sitatet ovenfor kan vi se at hun følte seg som “lillesøster i hjørnet”. Jeg tolker dette som at Yma ikke følte seg like viktig eller verdsatt på arbeidsplassen som sine kollegaer. Hennes flerkulturelle kompetanse og internasjonale erfaring ble ikke tilskrevet verdi eller anerkjent på arbeidsplassen. Hun fortalte at hun ønsker å anerkjenne at hennes erfaringer er verdifulle, men at arbeidsplassen bare tar utgangspunkt i kompetansen hun har opparbeidet seg i Norge. Csedö (2008) hevder språkkunnskaper og internasjonale arbeidserfaring til innvandrere sjelden blir verdsatt på det lokale arbeidsmarkedet. Yma fortalte at mange nordmenn er skeptisk til om man som innvandrere faktisk har de kursene og sertifiseringene man hevder. Dette kan handle om manglende tillit til utenlandsk utdanning og kvalifikasjoner. Rogstad (2002) hevder arbeidsgivere velger å unngå ansettelse av innvandrere med synlig minoritetsbakgrunn, enten fordi de ikke har tillit til kompetanse og utdanning fra utlandet, eller på bakgrunn av statistisk diskriminering. Utenlandske arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn kan dermed stå i fare for å bli dømt ut ifra en oppfatning av forestillinger om hvem de er, som nødvendigvis ikke samsvarer med virkeligheten.

Beverly, Alvaro og Yma fortalte at de hadde opplevd å få et lavere lønnsnivå enn andre ansatte. Alvaro fortalte at han var prosjektleder på et prosjekt hvor sjefen ga han mye mindre lønn for arbeidet han gjennomførte. Han trodde dette kunne være på bakgrunn av at han var

utlending og at sjefen ønsket å spare penger. Ifølge humankapital teori bør inntekt bestemmes ut ifra hvor produktiv en arbeidssøker er i en jobbsituasjon (Becker, 1993). Det vil derfor være urimelig å anta at innvandrere med like forutsetninger og produktivitet ikke skal ha samme muligheter og lik inntekt som andre ansatte med samme stilling (Wiborg, 2006). Yma fortalte at hun hadde blitt underbetalt og tilfeldigvis fant det ut. Sjefen hadde beklaget seg og gitt henne en tilbakebetaling. Hun sa:

«I begynnelsen var jeg underbetalt. Det fant jeg plutselig ut av, og det var ikke særlig gøy for å si det sånn. Ledelsen sa at det ikke var meningen, men de visste ikke om jeg kom til å klare å jobbe selvstendig eller ikke. Men nå som jeg fant det ut, så skulle jeg få tilbakebetalt for det».

Yma opplevde å ikke bli anerkjent og verdsatt på lik linje som sine medarbeidere fordi hun fikk utbetalt mindre lønn. Sjefen hadde begrunnet at Yma var underbetalt i forhold til andre ansatte fordi han var usikker på hvorvidt hun kunne jobbe selvstendig. Forskjells-behandling av enkelte grupper kan gjøre det vanskelig for den ekskluderte gruppen å bli ansatt, forfremmet og lønnet likt som andre ikke-diskriminerte grupper selv om de besitter lik kompetanse (Wiborg, 2006). Det er rimelig å anta at Yma som på denne tiden hadde bodd flere år i Norge, tilpasset seg kulturelle forhold og en god språkbeherskelse, har like forutsetninger og produktivitet som hennes kollegaer. Det vil derfor være naturlig at Yma skal ha lik utbetaling av lønn som sine medarbeidere. Rogstad (2004) hevder arbeidsgiver kan maskere skjult diskriminering ved å begrunne forskjeller i lønn, ansettelse eller lønnsforhandlinger i legitime årsaker. Det kan virke til at arbeidsgiver har maskert skjult diskriminering ved å begrunne forskjeller i lønn på bakgrunn av at han trodde Yma ikke kunne arbeide selvstendig.

Olivia fortalte at hun følte seg mobbet og ekskludert på arbeidsplassen, noe som bidro til at hun mistet tillit til sine kolleger og ledelsen. Dette gikk ut over trygghetsfølelsen, motivasjon og trivsel på arbeidsplassen. Hun sa:

«På arbeidsplassen tenker de at jeg har fått lov til å være i det her landet, og at jeg må være takknemlig uansett hvordan situasjon jeg er i. Du må spille en rolle og smile hele tiden uavhengig av hva som skjer inni deg. Om de er slem det er helt i orden, om de mobber meg det er helt i orden, fordi jeg har fått norsk pass».

Hun beskrev enkelte kollegaer som direkte slemme og umoralske, og følte seg dårlig behandlet fordi hun var innvandrer. Det hadde gått så langt at hun nesten følte behov for en psykolog. Hun fortalte at det var skummelt, ondt, psykisk og fysisk tungt å jobbe. Hun

beskrev det som svært psykisk belastende og at det påvirket både hun selv og hennes nære relasjoner. Dette kvalifiseres som en tilstand vi kan knytte opp mot det å være stigmatisert (Goffman, 2010, 2014). Det kan virke til at Olivia avviker fra “det normale” på bakgrunn av tribale egenskaper fordi at hun har en annen nasjonalitet. Olivia poengterer dette selv ved å fortelle at hun blir dårlig behandlet på arbeidsplassen fordi hun er innvandrer. Rogstad (2004) setter fokus på stemplings- teori for å forklare maktforholdet mellom minoritet og majoritet. Han beskriver majoriteten som en inngruppe og minoriteten om en utgruppe. Poenget i teorien er at inngruppen har sosial kontroll over hvordan utgruppen blir oppfattet av andre og hvordan den oppfatter seg selv (ibid). Utestenging på arbeidsplassen kan derfor bidra til å bekrefte forståelsen av seg selv som et problem for seg selv og andre. Negative opplevelser og relasjoner kan virke negativt inn på ens selvfølelse fordi aksept og selvbilde dannes kontinuerlig i samspill med andre (Taylor, 1994). Manglende anerkjennelse kan føre til at en ikke følers seg verdsatt, respektert eller verdifull, slik som Olivia uttrykker i sitatet ovenfor. Hun fortalte at hun ikke følte seg inkludert eller anerkjent av de andre ansatte, noe hun beskrev som smertefullt og psykisk belastende. Det påvirket hennes selvbilde negativt noe som påvirket hennes trivsel og motivasjon på arbeidsplassen.

Diskriminering er erfaringsbasert og et individ kan oppleve å bli diskriminert, uten at det er ment som forskjellsbehandling (Rogstad, 2002). Det betyr ikke at Olivia ikke ble utsatt for diskriminering, men at hun muligens ikke forstår normene på arbeidsplassen som kan gjøre henne utsatt for konflikter og misforståelser. Olivia hadde svært sterke følelser og var veldig klar på at hun ble behandlet dårlig av sine kolleger, noe som kan tyde på at hun har blitt utsatt for diskriminerende atferd på arbeidsplassen. Fortsatt er Olivia sin fortelling bare en side av virkeligheten og hun kan som sagt ha følt seg diskriminert uten at det har vært ment som en forskjellsbehandling.

5.3.2.3 Sosialt nettverk

Alvaro, Beverly og Baldrian hadde brukt nettverkene sine for å få tilgang til arbeid. Gjennom bekjentskap med nordmenn og andre innvandrere som hadde vært i samme situasjon, fikk de tilgang til “rette” kanaler slik at de kunne formidle sin kompetanse til arbeidsgiver. Sosiale nettverk gjøres relevant i møtet med arbeidsmarkedet fordi enkelte sosiale nettverk er mindre verdifull på arbeidsmarkedet og kan ha negativ innvirkning på arbeidsgivere. Sosiale nettverk og uformelle kanaler kan dermed både fungere som en døråpner og et hinder for tilgang til arbeid. Etablering av sosiale nettverk krever samhandling mellom mennesker, noe som stiller

språket sentralt. Tidligere i oppgaven fortalte jeg hvordan Elijah brukte morsmålet sitt for å formidle sin kompetanse og dermed ble han tatt imot på en helt annen måte. For innvandrere som ikke behersker det norske språket, kan det være store utfordringer både når det gjelder etablering av sosiale nettverk og tilgang til arbeid. Dette kan føre til at de tilslutter seg til sosiale nettverk med andre mennesker som snakker sitt språk. Noe som kan føre til at man blir isolert i et “innvandrers nettverk”, og at man ikke etablerer relasjoner med de “riktige” menneskene for tilgang til arbeid. Nadeen fortalte at hun ble bedt av en saksbehandler fra NAV om å bruke sine nettverk for tilgang til arbeid. Nettverkene Nadeen hadde bestod av innvandrere som hadde lavt utdannede jobber og var ikke mulig å bruke for å få tilgang til de jobbene hun ønsket. Granovetter (1995) hevder arbeidssøkere sine sosiale og faglige ferdigheter formidles gjennom arbeidsrelaterte nettverk. Noe som blant annet i denne undersøkelsen, har vist seg å ha betydning for innpass på det lokale arbeidsmarkedet for utenlandske arbeidssøkere.

Utvikling av sosiale nettverk henger sammen med botid og det kan være utfordrende i den første tiden i et nytt land å etablere nye relasjoner. Olivia fortalte at hun følte seg ekskludert på arbeidsplassen og kanskje hadde en eller to gode kollegaer. Utenom arbeidsplassen hadde hun få gode relasjoner og ikke noe særlig nettverk. Hun hadde flyttet til Norge på grunn av giftemål og hadde brukt mye av den første tiden i Norge på å lære seg språket, og være med mann og barn. På grunn av familieliv, språkopplæring og å lære seg kulturen å kjenne hadde hun ikke hatt tid til å opparbeide seg et nettverk. Nyankomne innvandrere har ofte begrenset nettverk, på bakgrunn av ulike grunner. I Olivia sitt tilfelle hadde hun brukt mye tid på familie og lære kulturelle koder, normer og språk. Da hun kom inn i arbeidslivet fortalte hun at hun ikke ble tatt godt imot av sine kolleger og at nesten ingen var interessert i å bli kjent med henne. Arbeidsplassen er en hovedarena for å etablere sosiale nettverk og relasjoner, men slik som Olivia opplevde kan det være utfordrende å etablere gode relasjoner på arbeidsplassen på bakgrunn av kultur, nasjonalitet eller ulike verdier.

Hansen (1997) hevder mer enn 50% av jobbrekruttering i Norge skjer gjennom sosiale nettverk og mer uformelle kanaler. Dette bekreftes av Alvaro, Beverly og Baldrian som ved hjelp av uformelle kanaler fikk kunnskap om jobbmuligheter og innpass til intervju slik at de kunne formidle sin kompetanse til arbeidsgiver. Manglende sosiale nettverk kan forhindre innvandreres deltakelse på arbeidsmarkedet (Rogstad, 2006; Brekke, 2006). Etablering av sosiale nettverk og relasjoner er ifølge Coleman (1990) avhengig av tillitsforholdet vi har til aktørene rundt oss. Utenlandske arbeidssøkere kan oppleve at arbeidsgiver mangler tillit til

deres kvalifikasjoner og kompetanse, så vel som usikkerhet rundt hvordan de vil passe inn i bedriften (Rogstad, 2001). Ved å opparbeide en relasjon til arbeidsgiver eller etablere sosiale nettverk arbeidsgiver anser som verdifull, skaper man tillit og kan lettere formidle egen kompetanse og fjerne usikkerheten rundt. Det kan dermed tenkes at det blir spesielt vanskelig for innvandrere uten sosiale nettverk å bli ansatt i stillinger.

5.3.3 Språk - Markør for integrering og ekskludering?

Språket kan fungere som markør for ekskludering og inkludering. Det er min forståelse at mennesker med høy utdanning gjerne ønsker å bruke sin kompetanse i arbeidslivet. Hvor godt man kan språket kan være relevant for andres oppfatning, tilgang til arbeid og egen selvfølelse, så vel som en døråpner for å lære samfunn og kultur. Språk kan både defineres som en legitim og illegitim årsak til manglende integrering på arbeidsmarkedet. Det er en legitim årsak i form av at stillingene høyt utdannede innvandrere ønsker, forutsetter en svært god språkbeherskelse. For å kunne uttrykke seg og gjennomføre og beherske arbeidsoppgavene som kreves (Fossland & Aure, 2011). Det kan være en illegitim årsak i form av at arbeidsgiver unngår å ansette innvandrere og legger skyld på manglende språkferdigheter. Rogstad (2001) finner tendenser i sin studie av fire bedrifter i Norge til at arbeidsgivere tillegger arbeidssøkere med ikke-vestlig bakgrunn lavere språklige ferdigheter enn det som er tilfellet.

Høyt utdannede innvandrere vil i likhet med etnisk norske søke etter arbeid de selv mener er tilpasset deres kompetanse. Fossland og Aure (2011) hevder arbeidsgiver krever mer av utenlandske arbeidssøkere enn bare utdanning som gjør de kvalifisert for en stilling.

Utdanning er med andre ord ikke nok når det gjelder innvandrere, det kreves også andre forutsetninger for at utenlandske arbeidssøkere skal bli vurdert på lik linje med norske arbeidssøkere. Csedö (2008) hevder kompetansens overførbarhet og anvendelighet i et annet land, handler om språklig, sosial og kulturell kompetanse, så vel som å kunne formidle og forhandle om egen formell kompetanse slik at denne kan gjøres relevant for arbeidsgiver.

Elijah fortalte at han hadde en mangelfull språkbeherskelse i starten av sin botid i Norge. Han valgte derfor å "aktiverte" morsmålet sitt under daværende jobbintervju, for å vise kunnskap og kompetanse ovenfor arbeidsgiver. Han sa:

«(...) Det var på en måte slik at i Norge i hvert fall, i en god del sektorer at man har den friheten som et engelsktalende menneske som meg. Til å kunne aktivere morsmålet sitt å da nesten være i en slags maktposisjon. Det å kunne bevege seg som en utlending som meg som er, ja ganske

asymert, at jeg også hadde mulighet til å aktivere det engelske i kritiske situasjoner. Og sikkert det spiller en rolle i at jeg for eksempel har fått den stillingen her. For jeg er en litt annen person når jeg kan snakke engelsk».

Dette endret maktforholdet og gjorde at arbeidsgiveren vurderte han på en annen måte, han klarte å "likestille" arbeidsmarkedet. Morsmålet gjorde at Elijah fikk mulighet til å synliggjøre egen kompetanse og ferdigheter ved å henvise til tidligere arbeidserfaring og språklig evne. Hans morsmål fungerte positivt når han var på intervju, det bidro til anerkjennelse og inkludering. Han fortalte at han overleverte en trygghet til arbeidsgiver; han fjernet usikkerhet rundt hans kompetanse og utdanning og forsikret at andre ansatte ikke trengte å endre språket sitt rundt han. Elijah fortalte hvis man viser til arbeidsgiver at man er i en fase der man holder på å lære seg språket og forstår det meste, så kan det være lettere å bli ansatt i en stilling. Da viser man til arbeidsgiver at man har en interesse for å lære seg språket og fremstår som engasjert og interessert i å lære seg den norske kulturen og bidra til arbeidsmiljøet. Arbeidsgivere legger stor vekt på at arbeidssøkere må kunne norsk for å utføre en oppgave og for å sikre at arbeidsmiljøet er godt med et felles språk (Tronstad, 2010). Rogstad og Solbrække (2012) forteller at de i deres studie fant eksempler på å at språk ser ut til å spille en avgjørende rolle for om medarbeidere blir sett på som likeverdige profesjonsutøvere. Språket virker til å være en viktig forutsetning for å bli vurdert på likt grunnlag som etnisk norske arbeidssøkere når det gjelder rekruttering til arbeidslivet. Utfordringer knyttet til et manglende felles språk gjenspeiler seg ikke bare i kommunikasjon mellom leder og ansatt, men også mellom kollegaer på arbeidsplassen. Både når det gjelder å kunne utføre arbeidsoppgavene som kreves men også i form av hvordan det kan påvirke arbeidsmiljøet.

Gode språkferdigheter har vist seg å være av betydning for informantene og tilgang til arbeid på det norske arbeidsmarkedet. De fleste informantene hadde vært gjennom ulike instanser for å lære seg norsk og alle var enig i at en god språkbeherskelse var nødvendig for å få seg jobb. Informantene som hadde hatt språkopplæring gjennom universitet og høyskole beskrev opplæringen som tilfredsstillende og godt tilpasset et høyt utdanningsnivå. De som hadde vært gjennom språkopplæring ved voksenopplæringen og introduksjonsordningen beskrev språkopplæringen som utilstrekkelig og overfladisk. Jeg har tidligere vært inne på indikasjoner som tyder på at informantene som har vært gjennom introduksjonsordningen og voksenopplæring får et tilbud som i liten grad er tilpasset deres individuelle behov. Dette

viser seg også å være tilfellet når det gjelder språkopplæringen som tilbys gjennom disse instansene.

Nadeen hadde hatt språkopplæring gjennom introduksjonsordningen, hun fortalte at lærerne anså språkopplæring for å være en formalitet og uttrykte at språket ikke fikk nok fokus. Hun fortalte at den språkopplæringen hun fikk, ikke ga henne tilstrekkelig språkkunnskap for det som krevdes i hennes yrke. Dette førte til at hun ikke følte seg rustet til verken jobbsøking eller et aktivt yrkesliv fordi hun ikke hadde tilstrekkelig språkferdigheter for de høye språkravene som stilles i hennes yrke.

Olivia hevdet språkbeherskelse ble høyt prioritert av arbeidsgivere og at det var viktig for tilgang til arbeid:

«Alt avhenger av språket ditt. Hvis du har godt språk og klarer å prate med folk og si dine meninger, utføre arbeidsoppgavene dine uten problemer – i hvert fall uten noen språklige problemer. Da har du gode muligheter for å få jobb. Men hvis du har språkutfordringer da blir det ganske vanskelig å få jobb, uansett hvor mye utdanning du har, det hjelper ikke».

Hun presiserer at det ikke hjelper hvor mye utdanning man har, om man ikke kan språket. Flere av informantene hevdet at språket var den viktigste årsaken til manglende tilgang til arbeid. I likhet med Olivia fremhever informantene bevisst viktigheten av den språklige kompetansen for både arbeidsliv og sosialt liv. Alvaro har bodd i Norge i 5 år, han sa:

«Språket er nøkkelen, det vet vi alle. Hvis man ikke kan språket kan man ikke gå inn i arbeidsmarkedet».

Flere av informantene antydte i likhet med Alvaro at manglende språk var en legitim årsak for at man ikke fikk seg tilgang til arbeid. De fleste virket til å godta at man ikke fikk seg jobb om det var på bakgrunn av manglende språkferdigheter. Manglende språkferdigheter fører til begrensede muligheter og høyt utdannede innvandrere risikerer å bli ansatt i stillinger som de er overkvalifisert til. Innvandrere som mangler språk klarer ikke å uttrykke seg slik de ønsker. En konsekvens kan være at det påvirker hvordan man blir oppfattet av andre og hvilke muligheter man får tilgang til på arbeidsmarkedet.

Integreringspolitikken i Norge fokuserer på at arbeid er nøkkelen til integrering og det er en dominerende forventning om raskest mulig gjennomført integrering (Midtbøen, 2015; Lødding & Paulgaard, 2019). Baldrian har bodd 30 år i Norge, han beskriver arbeidsplassen som en hovedarena for å lære seg språket. Han fortalte at man ikke tilegner seg språket bare ved å

sitte på skolebenken. Man må aktivt bruke språket, ikke bare studere det. Dette er to motpoler i form av at man trenger god språkbeherskelse for å bli ansatt i stillinger, men også trenger å ha en sosial arena der man kan praktisere og bruke språket for å lære seg språket.

5.3.3.1 Misforhold mellom høy utdanning og manglende språkferdigheter

Yma har bodd i Norge i 8 år, hun fortalte at innvandrere som har høy utdanning og kompetanse men dårlige språkferdigheter, kan på bakgrunn av manglende språk bli ansett som mindre kunnskapsrik. Hun sa:

«Det er vanskelig å konkludere med at her er en person som har ganske høy utdanning, for da prater man ikke slik».

Yma antyder at man forventer at høyt utdannede mennesker gjerne skal ha et godt språk, noe som skaper et misforhold mellom å være høyt utdannet og ha et dårlig språk. Makenna har bodd i Norge i 11 år og beskriver det slik:

«Jeg insisterte på å snakke norsk med alle sammen egentlig, utenfor hjemmet. Så jeg følte meg dum ganske ofte. For du er nesten som et barn, du klarer ikke å si det du vil. Det tar ganske lang tid før du kommer til et punkt hvor du faktisk kan bruke språket».

Hun forteller at hun ikke klarte å uttrykke seg slik hun ønsket på grunn av manglende språkferdigheter. Det påvirket hvordan hun ble oppfattet av andre, som førte til at hun ofte følte seg dum. En konsekvens kan være at innvandrere som opplever å føle seg dum og ikke klare å uttrykke seg slik de ønsker, unngår å bruke språket. Flere av informantene presiserte at de var en "annen person" på morsmålet sitt og ble oppfattet på en helt annen måte når de hadde mulighet til å uttrykke seg slik de ønsket. Tidligere i oppgaven har jeg fortalt om Elijah som byttet fra norsk til sitt morsmål for å kunne uttrykke seg og videreformidle sin kompetanse. Dette førte til at han kunne uttrykke seg slikt han ønsket og klarte å likestille arbeidsmarkedet mellom seg selv og etnisk norske arbeidssøkere.

Bernstein (1974:94) hevdet arbeidsklassens nederlag i utdanningssystemene ikke skyldtes manglende evner, men et miljøbetinget språk som de hadde med seg hjemmefra. I likhet med arbeiderklassen kan vi sammenligne hvordan innvandrere som mangler eller har dårlig språk, kan bli oppfattet som mindre intelligent til tross for høy kompetanse og utdanning.

Konsekvensen er at manglende språk legger begrensninger på sosial posisjon og utbytte i arbeidslivet. De har ikke mulighet til å uttrykke seg på samme måte som andre arbeidssøkere og kan fremstå som en mindre attraktiv arbeidssøker. Ifølge humankapital teorien gjør

manglende språk at arbeidssøkeren er en mindre produktiv ansatt. En utenlandsk arbeidssøker som ikke kan det norske språket, vil dermed ikke ha like forutsetninger til å utføre en jobb, og de vil derfor ikke ha lik tilgang til arbeid eller lønnsinntekter.

5.4 Overkvalifisering

Bauder (2003) og Brandi (2001) benytter begrepet “brain abuse” for å beskrive hvordan man taper verdifull kompetanse ved overkvalifisering. Overkvalifisering oppstår når innvandrere som har faglige kvalifikasjoner blir ansatt i ufaglærte jobber. Utdanning og kompetanse blir ikke verdsatt og dyktige innvandrere blir satt i stillinger de er overkvalifisert til, som kan føre til en nedadgående sosial og yrkesmessig mobilitet. Informantene fikk spørsmål om de opplevde deres nåværende jobb som relevant til deres utdanning, her svarte 6 av 10 at de følte at stillingen gjorde seg relevant. Flere av informantene som følte stillingen var relevant var i en lavere stilling enn deres kompetanse og utdanning skulle tilsvare. Et overaskende funn var at bare 3 av de 10 informantene hadde samme stilling i Norge som de tidligere hadde hatt i hjemlandet.

Nadeen ble bedt av saksbehandlere på NAV om å bruke nettverkene sine for å få seg jobb, disse jobbene tilsvarte stillinger hun var tydelig overkvalifisert til. Hun fortalte:

«(...) De ba oss om å bruke nettverkene og de sier ja du kan jo bare spørre de andre utlendingene som jobber der og der. Du bare spør om de kan snakke med sjefen så kan du jobbe der som servitør, de kan lære deg».

Hun forklarte at disse nettverkene ikke var mulig å benytte for å få tak i de stillingene hun har utdanning til. Nettverket åpnet dører for å jobbe i lavt utdannede yrker, noe hun selv ikke ønsket. Tidligere i oppgaven har jeg beskrevet forskjellen på gode og dårlige nettverk. Vi kan her se at nettverket Nadeen hadde tilgang til ikke var et nettverk hun kunne utnytte for å få tilgang til de jobbene hun søkte etter. Hun beskrev situasjonen som demotiverende, både fordi hun ønsket å bruke sin utdanning og fordi det var skambelagt å gå inn i et yrke hun var overkvalifisert til. Hun fortalte at de fleste med høyere utdanning hadde vanskeligheter med å oppsøke NAV for å be om hjelp og at det var lettere å glemme all personlighet. Glemme deres tidligere utdanning, hvem de var og bare gå videre som en maskin. Jeg tolker dette som at Nadeen og de hun kjenner i samme situasjon, ikke følte at en stilling de er overkvalifisert til var nok for å føle seg verdsatt og motivert. Noe som førte til at de måtte takke ja til en jobb de følte var mindre meningsfull, som de fikk lite utbytte av og mistrivdes i.

Makenna ble i likhet med Nadeen, gjennom NAV bedt om å takke ja til en stilling som ikke var tilpasset hennes utdanning og kompetanse:

«Jeg husker en gang en saksbehandler i NAV sa til meg: nei hvorfor tar du den vanskeligste veien, det er for eksempel en veldig veldig lett vei, det finnes en joker her som trenger 80 prosent».

Makenna opplevde at arbeidsformidlingstjenesten ikke tok hensyn til hennes tidligere utdanning. Beverly fortalte at hun valgte å takke ja til en stilling hun var overkvalifisert til fordi hun ønsket å være økonomisk selvstendig. For mange av informantene var det et resultat av knappe økonomiske ressurser som gjorde det nødvendig å jobbe for å forsørge seg selv og familie. Beverly hevdet det virket som en slitsom prosess å prøve å få anvendt tidligere utdanning i Norge, hun valgte derfor å sikre seg en stilling for å forsørge seg selv og sin familie. I likhet med Beverly var det flere av informantene som beskrev det som en krevende og lang prosess å få anvendt tidligere utdanning i Norge. For å sikre en god økonomi slik at de kunne forsørge seg selv, sin familie og være selvstendig, hadde noen av informantene valgt å fortsette i jobber de mistrikket i. Vi kan knytte dette til kapital og hvordan informantene ikke kunne omdanne sin kulturelle kapital i form av utdanning for å oppnå en ønsket yrkesmessig posisjon. Noe som fører til at de må opparbeide seg ny kapital for å ha mulighet til å oppnå samme posisjon som de tidligere har hatt i hjemlandet. Flere uttrykte at dette virket som en krevende og lang prosess, fordi de ikke hadde opparbeidet nok økonomisk kapital for å både studere og forsørge familien. De ville ikke tjene godt nok på en deltidsjobb og noen sa at de var for gammel til å studere på nytt.

Flere av informantene fortalte at de mistrikket i sin nåværende stilling fordi de var overkvalifisert. Tamira sa:

«(...) Du føler deg ikke realisert. Du kjenner at du kan mye mer for du vet hva du er kapabel til, men du får ingen sjanse så du blir deprimert og ikke særlig engasjert i jobben. Så du kommer på jobb, hele tiden tilbake til det samme, alltid det samme».

Tamira uttrykker at hun mistrives i stillingen fordi hun ikke får utnyttet det potensial hun mente å ha i seg. Jeg tolker sitatet ovenfor som at Tamira mangler motivasjon og engasjement i sin nåværende stilling. Det virker ikke til at hun opplever mulighet til å realisere seg selv, utnytte sin kompetanse eller fulle kapasitet. Hun beskriver arbeidssituasjonen som automatisert. Belønning hun får i form av lønn og anerkjennelse er ikke nødvendigvis nok for at hun skal bli motivert og engasjert i jobben. Dette kan være fordi hun er overkvalifisert til

stillingen og derfor ikke ser noe verdi i den anerkjennelsen hun får, fordi hun ikke får utnyttet sitt potensial. Den kulturelle kapitalen Tamira besitter i form av utdanning blir ikke verdsatt. Nadeen antydte at hun ikke følte seg motivert eller engasjert i sin tidligere jobb. Hun fortalte om da hun var i praksis på et sykehjem:

«(...) Jeg var helt passiv. Jeg gikk på jobben, jobbet med stell, ville ikke lære noe nytt. Jeg var bare opptatt av å bli ferdig på jobb og få unnagjort arbeidsoppgavene. Hvis jeg hadde vært på en riktig praksisplass tilpasset min utdanning, så kunne jeg vært mer aktiv og brukt hodet litt, bidratt på en helt annen måte».

Hun fortalte at hun følte seg mislykket fordi hun verken likte eller mestret arbeidsoppgavene, noe som førte til at hun mistrivdes på arbeidsplassen. Nadeen uttrykker i sitatet ovenfor at hun gjerne skulle hatt en praksisplass hvor hun kunne fått bruke sin kompetanse, dette ville gitt henne motivasjon til å jobbe. Kunne ha “brukt hodet litt” og bidratt på en helt annen måte om hun hadde fått utdelt en praksisplass tilpasset hennes kompetanse. Det førte til manglende motivasjon og yteevne, noe som påvirket hennes trivsel og ønske om å utføre en god jobb.

Baldrian fortalte i likhet med Tamira og Nadeen at han mistet motivasjon fordi han ikke fikk utnyttet sitt potensial, noe som påvirket hans selvfølelse. Han opplevde å ikke bli anerkjent for utdanningen han har, han ble derfor demotivert og det påvirket hans selvfølelse. Det førte til at han ikke følte seg verdsatt, respektert eller verdifull.

5.5 Viktigheten av botid for opparbeiding av kapital

Det kan virke til at informantene i løpet av botiden i Norge har opparbeidet seg stedlig og lokal kunnskap gjennom integrasjon i arbeidslivet. Nadeen fortalte at hun opplevde situasjonen som helt håpløs for fire år siden. Hun fortalte at hun følte at hun ikke kunne noe som helst og stod på stedet hvil. Men nå etter hun begynte å studere, fikk godkjent utdanningen sin og ble en del av samfunnet, har hun opparbeidet kulturell kapital og utvidet mulighetshorisonten på det norske arbeidsmarkedet.

Yma hadde jobbet over 7år i sin tidligere stilling, hun fortalte at hun nylig hadde byttet jobb. I den nye jobben fortalte hun at hun fikk starte på nytt med blanke ark. Hun ble ikke lenger sett på som “utlending” eller som en mindre produktiv ansatt. Hun sa:

«Noe jeg synes er interessant, er da jeg byttet jobb ikke sant, for plutselig er det ingen som tenker åh hun er utlending og kom til Norge. Det er helt borte. Det er ingen som har i bakhodet hele

tiden åh jeg husker når hun kom hit og kunne ingenting, eller ikke kunne språket. Det er veldig fint sånn sett».

Yma ble ikke lenger stemplet som innvandrere, hun ble ansett som en likeverdig ansatt av sine kolleger. Botid i Norge har ført til at hun ble likestilt og anerkjent på lik linje som andre ansatte. For Yma hjalp det å bytte jobb for å bli kvitt merkelappen “innvandrere”, hun ble på sin tidligere arbeidsplass forskjellsbehandlet i lønn og ikke vurdert til lederstillinger hun var kvalifisert til. Hun presiserer at på den nye arbeidsplassen er det ingen som har i bakhodet at hun har vært ny i Norge en gang i tiden. At det var en periode hvor hun ikke kunne språket så godt og ble kategorisert som innvandrere.

Både Yma og Nadeen fikk positive ringvirkninger på det personlige plan. De fikk ny motivasjon og en følelse av å være betydningsfull. Brochmann og Kjeldstadli (2008:314) hevder:

«What this juxtaposition tells us more than anything else, is the significance of historical context in analyses of international migration, the importance of the time dimension in processes of integration of newcomers in society, and not least, the evidence that the wanderer is among us all the time».

Ulikhetene mellom innvandrere og etnisk norske avtar over tid, på bakgrunn av økt arbeidserfaring, botid og opparbeiding av kulturell og sosial kapital. Skillet mellom innvandrere og etnisk norske jevnes ut, og de opparbeider økt sosial status og får større tilgang til arbeid på det norske arbeidsmarkedet. Dette bekreftes både av Yma og Nadeen. Wilken (2008) hevder man gjennomgår en prosess hvor man skal endre habitus (sitt individuelle handlingsrom), kollektivt og samfunnsmessig på samme tid. En endring av habitus forutsetter individuell aksept av et nytt sosialt miljø og en aksept fra det nye miljøet (Wilken, 2008:37). Kulturell og sosial kapital blir skapt eller ødelagt i sosiale miljø individet deltar i. Vi kan se dette i sammenheng med at innvandrere med lang botid blir akseptert av norske samfunnsmedlem og integrert inn i arbeidsmiljø og lokal samfunn. De endrer sin habitus. Det kan her stilles spørsmål om integrering har ført til en assimilerende prosess. Der informantene gradvis har tilegnet seg samfunnets normer og verdier til et punkt der egne verdier ikke kan skilles fra de i samfunnet (Brochmann & Kjeldstadli, 2008:230). Bourdieu (1995) vektlegger Platon sitt “sense of one’s place”, som tilsier at aktørene aksepterer å være det de må være. Det kan føre til at minoriteten tvinges til å leve som majoriteten for å bli integrert i samfunnet.

5.6 Oppsummering

Legitime årsaker for manglende tilgang til arbeid har vist seg å være: mangler i forutsetninger og krav for å beherske og gjennomføre en jobb, arbeidsmarkedet sitt behov for kompetanse og sted, landspesifikk utdanning og språkferdigheter. Det har vist seg å være en betydningsfull faktor hvilken sektor man søker arbeid i, bosted og hvilken utdanning man har. Informantene som jobbet innenfor helsesektoren, bodde på et tettsted eller hadde en spesialisert utdanning hvor arbeidsmarkedet hadde vansker med å finne ansatte med kompetanse beskrev det som lett å bli ansatt. Alvaro, Nadeen, Beverly og Tamira hadde ikke fått seg jobb innenfor arbeidsområder som var tilpasset deres tidligere kompetanse og utdanning. Dette viste seg å være på bakgrunn av manglende kvalifikasjoner, språk, landspesifikk utdanning eller manglende behov for kompetanse på arbeidsmarkedet. Kunnskap om sosiale og kulturelle forhold og språklige ferdigheter er i mange yrker et viktig krav og en forutsetning for å beherske og utføre arbeidsoppgavene. Arbeidssøkere sin evne til å tilpasse seg språklig og kulturelt til lokale forhold er derfor en viktig faktor for tilgang til arbeid.

Illegitime årsaker for manglende integrering på arbeidsmarkedet har vist seg å være ulike former for diskriminering, stereotypisering og manglende språkferdigheter. Språkferdigheter kan som nevnt tidligere i oppgaven både defineres som en legitim og illegitim årsak til manglende integrering på arbeidsmarkedet. Det er en legitim årsak i form av at stillingene høyt utdannede innvandrere ønsker, forutsetter en svært god språkbeherskelse. Det er en illegitim årsak i form av at arbeidsgiver unngår å ansette innvandrere og legger skyld på manglende språkferdigheter. Vi ser her at aktørkategorien innvandrere og språk gjøres relevant for å ikke vurdere innvandrere på likt grunnlag som andre arbeidssøkere. Utenlandske arbeidssøkere med like forutsetninger og kvalifikasjoner som norske arbeidssøkere, bør ha lik tilgang til arbeid og samme lønnsinntekter. Det er derfor rimelig å anta at det skyldes illegitime årsaker når en utenlandsk arbeidssøker stiller på likt grunnlag som etnisk norske arbeidssøkere, men ikke får tilgang til arbeid og utbetalt mindre lønn. Flere av informantene uttrykte at de ikke opplevde at innvandrere sammenlignet med norske arbeidssøkere hadde like muligheter på det norske arbeidsmarkedet. Det blir dermed rimelig å konkludere med at observerbare forskjeller så vel som legitime årsaker kan påvirke innvandrere sitt mulighetsrom for tilgang til arbeid.

Oppsummert kan vi konkludere med at de som er ansatt i stillinger hvor de er overkvalifisert, sannsynlig ikke føler mestring. Noe som kan medføre negative tanker om seg selv og

mistrivsel på arbeidsplassen. Vi kan omtale dette som at informantene er tillagt en feil kulturell kapital, som fører til at de får en nedadgående sosial mobilitet og dermed blir plassert i et lavere sosialt hierarki enn tidligere. Utdanningstittel og nivå blir ansett som en garanti for kulturell kapital, og kulturell kapital er et grunnleggende element i henhold til den dominerende definisjon av et vellykket menneske (Bourdieu, 1995:204). For informantene ble ikke deres kulturelle kapital verdsatt og de fikk ikke brukt tidligere utdanning på arbeidsmarkedet. Manglende kulturell kapital kan oppleves utilstrekkelig, og være et vesentlig handicap for tilgang til arbeid (ibid).

Overkvalifisering kan være en konsekvens av både legitime og illegitime årsaker. Legitime årsaker er rettmessige og rettferdige grunner til at utenlandske arbeidssøkere ikke får tilgang til arbeid. Men overkvalifisering som følger av illegitime årsaker setter spørsmålstegn hvorvidt like muligheter på arbeidsmarkedet er avhengig av sosial og etnisk bakgrunn. Det er viktig å poengtere at flere av informantene er overkvalifisert når det gjelder utdanning, men ikke andre bakenforliggende faktorer som er viktig for tilgang til arbeid. Noen av informantene mangler forutsetningene som kreves i jobbene de ønsker. Dette fører til at de ikke blir vurdert på lik linje som andre arbeidssøkere som har forutsetninger, kompetanse og utdanning som kreves. Etersom innvandrere har ulik kulturell og sosial kapital, blir resultatet at arbeidslivet fortøner seg ulikt for disse arbeidssøkerne fordi de mangler kapital som blir verdsatt på det norske arbeidsmarkedet. For eksempel språk eller lokal kunnskap. Dette fører til at utenlandske arbeidssøkere til tross for høy utdanning og kompetanse, ikke blir anerkjent på lik linje med andre arbeidssøkere som har forutsetninger og den foretrukne kapitalen arbeidsmarkedet etterspør.

6 DISKUSJON OG AVSLUTNING

6.1 Innledning

Formålet med denne studien har vært å utvikle kunnskap om høyt utdannede innvandrere og deres møte med det norske arbeidsmarkedet. Gjennom kvalitative intervjuundersøkelser av 10 informanter som har egne erfaringer knyttet til det norske arbeidsmarkedet, forsøkte jeg å nærme meg problemstillingen: “Opplever høyt utdannede innvandrere at utdanningen deres ivaretas gjennom integrasjon i arbeidslivet?”. Jeg har benyttet semistrukturerte intervju for å få tilgang til informantenes unike historier og få en dypere innsikt i deres erfaringer og opplevelse i møte med norsk arbeidsliv.

I dette kapitlet vil jeg diskutere og drøfte resultatene som har forekommet i undersøkelsen, i lys av redegjorte teorier og tidligere forskning nevnt i oppgaven knyttet til empiriske funn. Ut ifra formål, oppgavens teoretiske grunnlag og tidligere forskning har jeg avgrenset til fem hovedpunkter. Disse punktene er: den første tiden i Norge, avgjørende årsaker for tilgang til arbeid, ujevnt maktforhold mellom minoritet og majoritet, konsekvensen av manglende anerkjennelse av utdanning og integrering eller assimilering. Hvert punkt forsøkes besvart ved hjelp av empirimaterialet, de ulike teoriene og annet relevant litteratur. Til slutt viser jeg noen områder for videre forskning.

6.2 Den første tiden i Norge

Den første tiden i et nytt land kan være vanskelig og forvirrende for innvandrere. Noen av informantene fortalte at de opplevde den første fasen i Norge som preget av manglende anerkjennelse, frustrasjon og usikkerhet. Informantene beskrev ulike instanser som skal hjelpe innvandrere og fremme integrering som lite hjelpelig. Instansene virket til å være tilrettelagt mennesker med lavere utdanningsnivå og derfor særlig behov for elementær og grunnleggende opplæring. Noe som førte til at ordningen ikke var tilstrekkelig for mine informanter. Informantene uttrykte et ønske om å bli anerkjent, utfordret og verdsatt for utdanningen de har, noe det ikke var rom for innenfor de ulike instansene. Dette gjaldt instanser som NAV, voksenopplæring og introduksjonsordningen. Heller ikke når det gjaldt språkopplæring følte informantene at tilbudet var tilstrekkelig. Enkelte informanter fortalte at språkopplæringen de ble tilbudt ikke ga tilstrekkelig språkkunnskap for det som krevdes i jobbene de søkte. Dette bidro til at de ikke følte seg rustet til verken jobbsøking eller et aktivt

yrkesliv fordi de ikke hadde tilstrekkelig språkferdigheter for de høye språkkravene som stilles i yrket.

Analysen av det empiriske grunnlaget for denne oppgaven viser en mismatch mellom de mulighetene som tilbys- og det informantene forventer. Deres møte med ulike instanser som skal bidra med positive tiltak for integrasjon i arbeidslivet, ble av flere informanter beskrevet som negative møter som ikke bidro med den hjelpen de trengte. De som jobbet i de ulike «hjelpinstanser» virket ikke å ta hensyn til informantenes tidligere utdanning, individuelle ønsker eller behov.

Språkopplæring, voksenopplæring, introduksjonsordningen og NOKUT, har i denne studien vist å ikke være god nok for høyt utdannede innvandrere. Instansene skal fremme integrering og hjelpe innvandrere inn i arbeidslivet, men virker ikke til å være tilrettelagt høyere utdannede innvandrere. En instans som spesielt ble trukket frem av mine informanter var NOKUT, som ikke virket til å gi en rettmessig vurdering av utdanningene som skal godkjennes. Informantene fortalte at prosessen med å få godkjent utdanning, var så komplisert at de heller hadde valgt å gi opp tidligere utdanning. Det fører til at innvandrere gjennomgår en “forbedringsdiskurs” og opplever at de må begynne på nytt for å lykkes i Norge (Orupabo, 2010). Både Elijah og Beverly fortalte om innvandrere de kjente, som opplevde en nedadgående sosial mobilitet fordi utdanningen de har fra hjemlandet ikke blir verdsatt på det norske arbeidsmarkedet. For å oppnå en tilsvarende yrkesstatus og sosial posisjon må de ta en ny utdanning. De opplever tap av sosial posisjon og en vertikal mobilitet som påvirker deres tilpasning til arbeidslivet. Deres tidligere kapital er ikke lenger verdifull i Norge, noe som kan medføre ekskludering (Bourdieu, 1995). Vår kapital og bakgrunn har ifølge han betydning for vår sosiale posisjon og hvorvidt vi lykkes i arbeidslivet. Dette vil igjen spille inn på individets klassetilhørighet, gjennom at individ møter hindringer i de samme situasjoner som andre med lignende kulturell bakgrunn. Informantene i min studie bekrefter at bakgrunn, kulturell og sosial kapital er betydningsfull i møte med norsk arbeidsliv.

Mine funn dokumenterer at den første tiden for å få seg arbeid kan være utfordrende og full av hindringer, men at tilgang til arbeid for høyt utdannede innvandrere kan gjøres lettere hvis prosessen med ulike instanser som NOKUT, voksenopplæring, introduksjonsordningen er mer rettet mot den enkeltes utdanning, individuelle ønsker og behov. De ulike ordningenes ressurser, både når det gjelder kunnskaper og tilgang på økonomisk kapital vil variere og må her vektlegges. Manglende økonomiske ressurser kan påvirke hvor mye penger organisasjon har mulighet til å bruke på ulike tiltak og ordninger. Jeg har i denne studien ikke gått nærmere

inn på hvorvidt de ulike ordningene som er etablert gjennom instansene er god nok for å ivareta og bidra til integrering av innvandrere med høyere utdanning i arbeidslivet. Men ifølge mine informanter virker det til å være grunn til å tro at de ikke er gode nok, og ikke gir høyt utdannede innvandrere en rettmessig språkopplæring eller hjelp til å bruke utenlandsk utdanning i norsk arbeidsliv.

6.3 Avgjørende årsaker for tilgang til arbeid

Det blir ofte argumentert for at arbeidsgivere har diskriminerende atferd eller at innvandrere mangler kunnskap for å bli tilsatt i en stilling. Mine funn viser at det er mye mer komplekst enn dette. Det er flere årsaksforhold som virker inn og blir avgjørende for innvandrere sitt mulighetsrom og tilgang til arbeid på arbeidsmarkedet. Studien viser at informantene har ulike opplevelser med tilgang til arbeid på det norske arbeidsmarkedet. Noen beskriver det som en positiv opplevelse, mens andre beskrev det som en krevende og slitsom prosess. Om vi ser det empiriske materialet under ett, synes det å virke til at de fleste har opplevd hindringer og barrierer i møte med norsk arbeidsliv.

Høyt utdannede innvandrere vil i utgangspunktet være en gruppe mennesker man skulle anta var lett å integrere inn i samfunnet. Norge har behov for høy kompetanse og beskrives som et utdanningssamfunn. Høyt utdannede innvandrere er en gruppe mennesker med høy faglig kompetanse som gjerne ønsker å være en ressurs i samfunnet og bruke den kunnskapen de har. Funnene i min studie viser at høy faglig kompetanse nødvendigvis ikke er nok.

Arbeidstakers egne forutsetninger som humankapital, språk, landspesifikk utdanning og mangel på lokal kompetanse har vist seg å være avgjørende for innvandreres tilgang til arbeid. Andre årsaker som har vist seg å spille en viktig rolle er arbeidsmarkedet sitt behov for kompetanse, sted og hvilken sektor man søker arbeid i. Arbeidsmarkedet vil være forskjellig og ha ulikt behov for kompetanse alt ut ifra sted. Hvor i Norge informantene er bosatt kan påvirke deres tilgang til arbeid, fordi sted både kan muliggjøre og begrenser ens muligheter for tilgang til arbeid, avhengig av hvilken utdanning en har og stedets behov for kompetanse. Dette ble beskrevet av Beverly som både hadde bodd sør og nord i Norge. Både Beverly og Makenna vektla sted som en sentral faktor og fremhevet strukturelle, sosiale og kulturelle forhold.

Noen av informantene fortalte om vanskeligheter med å få konvertert utenlandsk utdanning til norske forhold som gjorde tilgang til arbeid utfordrende. Enkelte utdanninger som ikke ble godkjent, virket til å være på bakgrunn av en urettmessig vurdering av NOKUT. For

eksempel Elijah, som hadde dokumentasjon og gjennomført utdanningen på et universitet utdanningsinstitusjoner i Norge har samarbeid med. Når det gjaldt andre utdanninger virket det til å være lite samsvar mellom utdanningen de har tatt i hjemlandet og kravene som Norge stiller. Hvorvidt dette er på grunn av ansatte i NOKUT med manglende kompetanse, eller at enkelte ikke har forståelse for at kulturell kapital i form av utdanning kan være ulik i Norge, kan ikke denne studien si noe om.

Språklige ferdigheter og kunnskap om sosiale og kulturelle forhold er i mange yrker et viktig krav og en forutsetning for å beherske og utføre arbeidsoppgavene (Fossland & Aure, 2011). Arbeidssøkeres evner og muligheter til å tilpasse seg språklig og kulturelt til lokale forhold har derfor vist seg å være en avgjørende faktor for tilgang til arbeid. Mine funn viser at egenskaper hos høyt utdannede innvandrere som selv trekkes frem som viktige integreringsfaktorer er språkferdigheter. Språket har vist seg å være viktig ikke bare for å utføre arbeidsoppgavene som kreves men også for å sikre at arbeidsmiljøet er godt med et felles språk (Tronstad, 2010). Både forskning og min empiri viser at språket er en viktig forutsetning for å bli vurdert på likt grunnlag som etniske norske arbeidssøkere når det gjelder rekruttering til arbeidslivet. Et manglende felles språk kan føre til vanskeligheter mellom arbeidsgiver og kollegaer på arbeidsplassen. Noe som kan påvirke arbeidsmiljøet og er en viktig faktor arbeidsgiver legger til grunn under vurdering av en ansettelse. Flere av informantene ga uttrykk for at språkbruk og et gebrokkent språk kan bidra til marginalisering i forhold til arbeidsmarkedet og føre til at man ikke blir ansett som en likeverdig arbeidssøker. I likhet med Bernstein (1990) sin teori om “språkkoder” kan vi her se at språket indirekte blir knyttet opp mot sosial klasse som vil påvirke vår identitet, framtredning og hvordan vi uttrykker oss i ulike situasjoner. Det dannes et språkskille og som en konsekvens vil folk inngå i ulike praksissammenhenger både i arbeidslivet og ellers (Bernstein, 1974).

Språket kan være en markør for inkludering og ekskludering, ved å beherske norsk får innvandrere tilgang til kultur, mennesker og informasjon. Det kan bidra til å hindre usikkerhet og opparbeide tillit, nettverk og relasjoner som kan påvirke tilgang til arbeid. Sosiale nettverk kan både muliggjøre og forhindre ens muligheter på arbeidsmarkedet. Sosial kapital viser at enkelte nettverk kan fungere som “port åpner” for tilgang til arbeid og gi makt ved at nettverk kan benyttes for å få en spesifikk jobb. Dette ble bekreftet av Alvaro, Beverly og Baldrian som hadde brukt nettverkene sine for å få tilgang til arbeid. Gjennom bekjentskap med nordmenn og andre innvandrere som hadde vært i samme situasjon, fikk de tilgang til “rette” kanaler slik at de kunne formidle sin kompetanse til arbeidsgiver. Sosial kapital kan

både skapes eller ødelegges i sosiale miljø. For informantene betyr dette at deres sosiale kapital ble svekket da det flyttet til Norge. Konsekvensen var at de måtte opparbeide ny kapital og for enkelte klarte de ikke å etablere relasjoner med de “riktige” menneskene for tilgang til arbeid.

Ut over årsakene nevnt ovenfor viser mine funn at illegitime årsaker som diskriminering, stereotypisering og manglende språkferdigheter gjør seg relevant. Språkferdigheter kan som nevnt tidligere i oppgaven både defineres som en legitim og illegitim årsak til manglende integrering på arbeidsmarkedet. Informantene fortalte om situasjoner og omstendigheter i samfunnet der de følte seg forskjellsbehandlet, stemplet eller ekskludert. Flere av informantene fortalte at de ikke følte seg verdsatt eller anerkjent som følger av dette. Becker (1971) hevder forskjells-behandling er knyttet til ulikheter i lønn i samme stilling, ansettelse og forfremmelser på arbeidsplassen. Blant annet fortalte Alvaro at han ble underbetalt og mente dette var fordi han er innvandrer. Yma fortalte at hun ofte ble satt til å utføre andre arbeidsoppgaver enn hennes kollegaer, ble underbetalt over en lengere periode og ikke ble vurdert til lederstillinger hun var kvalifisert til. Det at noen innvandrere ikke får intervju til tross for språkferdigheter, utdanning og arbeidserfaring, kan tyde på at årsaken til manglende tilgang til arbeid har andre bakenforliggende grunner. Et eksempel på dette er arbeidsgivers preferanser eller diskriminering som kan føre til marginalisering av utenlandske arbeidssøkere. Informantene fortalte om historier hvor de hadde like forutsetninger og produktivitet som andre ansatte, men ikke opplevde lik tilgang til arbeid og lønnsinntekter. Humankapitalteorien tar utgangspunkt i at lik produktivitet utgjør lik posisjon og avkastning på arbeidsmarkedet. Individ med samme kompetanse og lik produktivitet, skal tjene like mye uavhengig av faktorer som: etnisitet, sosial posisjon eller kjønn (Becker, 1993; Wiborg, 2006).

Informantene i min studie virket til å godta at de ikke fikk seg arbeid på grunn av manglende språk, men det betyr ikke at de ikke har vært offer for en institusjonell diskriminering. Dette innebærer unødige høye krav som stilles til en arbeidssøker, for eksempel når det gjelder språk (Jenkins, 1986 i Rogstad, 2002). Nevnt tidligere kan språk være viktig for mange faktorer og det kan påvirke arbeidsgivers beslutning om ansettelse, fordi arbeidsgiver vil beskytte arbeidsmiljøet og forsikre seg om at den ansatte kan utføre arbeidsoppgavene.

Statistisk diskriminering vil si at et individ blir dømt ut fra en oppfatning om gjennomsnittet for en gruppe som individet tilhører (Cain, 1986; Thurow, 1975). Arbeidsgiver vil i denne sammenhengen på bakgrunn av synlig minoritetsbakgrunn som navn og språk, vurdere

kandidater på bakgrunn av forestillinger om hvem arbeidssøkeren er. Manglende ansettelse kan gi en mistanke om statistisk diskriminering og hvorfor enkelte av mine informanter ikke har fått tilgang til arbeid til tross for høy kompetanse. Fortsatt kan vi ikke konkludere med at dette er på bakgrunn av diskriminerende årsaker. Handlingen og utfallet kan være identisk, men motivene ulik. For å forstå og vurdere handlingene er det derfor nødvendig å skille mellom motivene, og se handlingen i en kontekst (Rogstad, 2002).

Informantene har på ulike måter illustrert erfaringer av klasseulikheter i arbeidslivet. Flere opplevde at de manglet den kulturelle kapitalen som gjorde at de ikke fikk samme mulighet i Norge som de tidligere har hatt i hjemlandet. Det viser seg å være en krevende prosess for de som ikke har rett habitus, sosial- eller kulturell kapital til feltet. Analysen har vist at opparbeiding av sosial og kulturell kapital er en prosess og utfordringer knyttet til integrering av utenlandske arbeidssøkere i norsk arbeidsliv. Når det gjelder innvandrere med utdanning som er anvendbar i Norge fordrer et inkluderende arbeidsliv at man ser bort fra utenlandske navn og dårlig norsk, til fordel for deres utdanning og kompetanse. Det er godt dokumentert at innvandrere rent kompetansemessig har mye å bidra med i norsk arbeidsliv (Berg & Lauritsen, 2000:18). Sett i et samfunnsperspektiv vil overkvalifisering av høyt utdannede innvandrere være en underutnyttet ressurs.

Rogstad & Nyheim (2012) beskriver den første barrieren til et inkluderende arbeidsliv er forholdet mellom profesjon og endring. Ved å finne en gylden middelvei mellom profesjonaliseringsbestrebelse og tilrettelegging for mangfold. Et inkluderende arbeidsliv er til fordel for bedriften og for at innvandrere med høy utdanning skal inngå en som en del av arbeidsmiljøet og karriereutvikling. Berg & Lauritsen (2000:18) hevder det kan være store markedsmessige fordeler for bedrifter med internasjonale kontakter å ha personale med flerspråklig og flerkulturell bakgrunn, i tillegg til å synliggjøre for andre utenlandske at bedriften har en internasjonal profil. Sett i et samfunnsperspektiv vil organisasjoner som ser verdi av å satse på et mangfoldig samfunn, være best i stand til å løse fremtidens utfordringer som følger med et flerkulturelt samfunn.

6.4 Et ujevnt maktforhold mellom minoritet og majoritet

Både teori og oppgavens datamateriale har vist at integrasjon på arbeidsmarkedet skaper en ujevn maktfordeling mellom majoritet og minoritet. Det er forskjellen mellom arbeidsgivers posisjon og den ansattes posisjon som skaper asymmetri i relasjonen. Fordi arbeidsgiver er i en maktposisjon, i den form at de bestemmer den ansattes "skjebne". Det kan føre til

marginalisering av utenlandske arbeidssøkere hvis arbeidsgiver har preferanser eller diskriminerer utenlandske arbeidssøkere. Det skapes et maktforhold ut ifra posisjoner, system og hvem som er avhengig av hvem. Konsekvensen kan være at innvandrere som gjerne tilhører en liten gruppe i samfunnet, blir nødt til å forholde seg til majoritetsbefolkningen og den dominerende kulturen i samfunnet.

Bourdieu hevder samfunnets sosiale system er preget av ulikhet og skjev ressursfordeling, der majoriteten har makt til å kategorisere og definere grupper (Bourdieu, 1995). Konsekvensen er at enkelte kulturer blir mer verdsatt og foretrukket, fremfor andre kulturer. Den dominerende gruppen “hersker” over andre grupper “uten at det brukes tvang eller åpenlyst makt” (Wilken, 2008:67). Den dominerende gruppen legitimerer sosiale ulikheter og skaper sosiale distinksjoner. Korsnes, Nordli Hansen og Hjellebrekke (2014) har forsket på den norske eliten og klassestrukturer. De hevder begrenset adgang til en gruppe i form av sosial luking, skjer på flere områder i samfunnet og kulturen. Vi kan her se at informantene som mangler kapital blir stående utenfor elitegrupper i arbeidslivet. Spørsmålet her blir om etnisitet er en av mekanismene som setter individ utenfor viktige grupper og samfunnsfelt.

Intervjuene viste at informantene hadde erfaring med maktstruktur og diskriminering i møte med norsk arbeidsliv. Maktfordelingen mellom ansatte og arbeidsgiver er tydelig i forhold til hvem som er mest avhengig av hvem og den overordnede makten ligger hos samfunnets sosiale system. Arbeidsgivers handlingsrom er begrenset av ytre forhold som lovverk, politiske føringer, den økonomiske situasjonen på arbeidsmarkedet og partene i arbeidslivet (Rogstad, 2002). Arbeidsgivers makt er noe begrenset, men arbeidsgiver har makt i den grad at han eller hun kan bestemme over lønnsfastsetting og ansettelse. Beverly, Alvaro og Yma fortalte at de hadde blitt underbetalt og ikke opplevd samme muligheter som andre ansatte. Forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidssøker er asymmetrisk, fordi arbeidsgiver ikke er like avhengig av arbeidssøkeren, som arbeidssøker er av arbeidsgiver. Med mindre han eller hun har en spesialisert kompetanse. Da endrer maktforholdet seg, slik vi så med Yma.

Makten som befinner seg i relasjonen mellom arbeidsgiver og ansatt styres av samfunnets hierarki og kan knyttes til strukturell makt. Bourdieu hevder samfunnet er basert på hierarkiske system der ulike roller vil ha ulik grad av makt alt ettersom deres sosiale posisjon. Mennesker som ikke mestrer den dominerende kulturen i samfunnet får ikke tilgang til kretser med innflytelse og gjør at individet står utenfor viktige felt og maktposisjoner i samfunnet (Bourdieu, 1995). Bourdieu sin teori knytter i stor grad individ opp mot målinger av klassestrukturen. Dette sier noe om hvordan grupper som integreres dårlig i et felles system

fører til manglende tilhørighet og ulemper for individet. Det er utilstrekkelig å beskrive sosial ulikhet på samfunnsnivå fordi det må ses individuelt. Individ blir påvirket av den dominerende kulturen og poenget til Bourdieu med smak, er å se momenter i hverdagen som uttrykker klasseskiller og ulikhet (Bourdieu, 1984).

6.5 Konsekvensen av manglende anerkjennelse av utdanning

Flere av informantene fortalte at de følte seg demotivert og de som var overkvalifisert fortalte at de på bakgrunn av andre årsaker valgte å bli i et yrke de mistrikket i. Årsakene for mange var den økonomiske selvstendigheten og for å forsørge familie. For enkelte virket også prosessen med å ta utdanningen på nytt som en krevende og lang prosess, som flere mente de var for gammel til. Informantene manglet en indre motivasjon for å utføre arbeidet, men fikk en ytre motivasjon i form av lønn (Ryan & Deci, 2000a,b). De som var i et yrke hvor de var overkvalifisert uttrykte at de var amotivert og manglet både lyst og ønske til å utføre en god jobb. Med utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2000, 2000a, 2000b) kan vi tolke at Nadeen, Makenna, Baldrian og Tamira ikke følte seg motivert eller anerkjent på arbeidsplassen. Det bidro ikke til å øke motivasjonen deres fordi behovet for tilhørighet og kompetanse ikke ble tilfredsstilt, noe som ble begrunnet i at de var overkvalifisert i stillingen.

Analysen av det empiriske materialet i min studie indikerte at anerkjennelse for utdanning og tilgang til arbeid har sammenheng med informantenes motivasjon. Positive bekreftelser styrker motivasjon og anerkjennelse, negativ bekreftelse kan føre til et negativt selvbilde og selvfølelse. Nadeen fortalte at hun fikk økt motivasjon når utdanningen hennes ble godkjent, fordi behovet for kompetanse og tilhørighet ble tilfredsstilt. Hun fikk en mestringsfølelse og følte seg anerkjent. Hun opplevde det som en lettelse noe som skyldtes bekreftelse i form av at utdanningen hennes ble anerkjent. For å bli motivert og føle mestring trenger vi at andre ser oss og anerkjenner det vi gjør. Derfor er gode relasjoner og sosialt nettverk viktig.

Hierarkiske forestillinger skaper og opprettholder et skille mellom «oss» og «dem», og kan føre til negative og stigmatiserende prosesser. Flere av fortellingene i denne studien fremhever møter som har bidratt til negativ selvfølelse. Enkelte fortalte at de følte seg dum og utilpass på bakgrunn av manglende språk. Noen følte seg ikke anerkjent eller verdisatt på arbeidsplassen og Olivia fortalte at hun ble mobbet og ekskludert på arbeidsplassen. Jeg har eksempler på at informantene opplevde at de ble mindre verdsatt på arbeidsmarkedet, til tross for høy kompetanse, som grunnet stigmatiserende prosesser førte til et «oss» og «dem»-forhold. Eksempler på slike negative opplevelser beskrevet av informantene var knyttet til

manglende ansettelse, lønnsforskjeller, ekskludering, manglende anerkjennelse og ledelsen. Negative opplevelser kan føre til at et individ blir stigmatisert og mennesker som opplever å bli stemplet vil oppleve diskriminering og statustap, og som et slags selvoppfyllende profeti, føre til ulikhet i sosiale vilkår (Jacobsen og Kristiansen i Goffman 2010:32). Innvandrere som opplever at de avviker fra “det normale” blir stigmatisert på bakgrunn av tribale egenskaper (rase, religion og nasjonalitet). Stigmatisering kan føre til diskriminering på arbeidsmarkedet, og som en konsekvens føre til tap av sosial og yrkesmessig posisjon.

Det kan tenkes at disse negative opplevelsene har betydning for selvfølelse og identitet. Taylor (1994) hevder identitet og anerkjennelse blir skapt i samhandling med andre mennesker og hvordan man blir bedømt. Opplevelser hvor man ikke blir anerkjent kan være negativt for egen selvfølelse. Det kan føre til at man blir mer utsatt for depresjon, angst og en rekke andre helseproblemer (Zimbardo, 1981:81). Olivia uttrykte at hun følte seg dårlig behandlet fordi hun var innvandrer og fortalte at det var skummelt, ondt, psykisk og fysisk tungt å jobbe. Dette bekrefter at manglende anerkjennelse kan være negativt for egen selvfølelse. Hun beskrev det som svært psykisk belastende og at det påvirket både hun selv og hennes nære relasjoner. Dette gikk ut over trygghetsfølelsen, motivasjon og trivsel på arbeidsplassen.

6.6 Integrering eller assimilering

Tid er viktig for integrering, og det påvirker ens mulighet til å integreres både i Norsk arbeids- og samfunnsliv. Informantene viser at botid påvirker holdninger og kulturell identitet virker til å ubevisst hviskes ut. Bourdieu (1995) hevdet ethvert individs kulturelle preferanser formes gjennom ens klasses tilhørighet, der de ulike samfunnsklasser utøver en felles smak. De som befinner seg nært hverandre i det sosiale rommet vil ha tilsvarende smak og preferanser i form av verdier og holdninger. Innvandrere kan her føle seg tvunget til å ha preferanser ovenfor en bestemt smak for å ta del i det norske samfunn. Bourdieu (1995) trekker frem Platon sitt “sense of one self” som betyr at aktørene aksepterer å være det de må være. Den sosiale orden dannes via ekskludering og inkludering som organiserer oppfattelsen av den sosiale verden. Noe som kan føre til diskriminering av grupper som ikke tilhører majoriteten. Noe som kan bekrefte at innvandrere blir en del av majoriteten og tilpasset seg det nye samfunnet ved å bli så “norsk” som mulig og erverve den dominerende «smaken» i samfunnet. Etter hvert har de tilegnet seg den dominerende samfunnskulturen som er gjeldende i Norge, og ved å speile seg i miljøet har de blitt en del av fellesskapet.

Assimilering legger til grunn en tvungen holdning og atferd, individet vil ved enkelte tilfeller forandre indre og ytre deler av seg selv under tilpasning til et sosialt felt (Bourdieu, 1995). En konsekvens ved assimilering kan være at informantene ikke opplever tilhørighet. Et nytt land har nye kontekster som preges av andre sosiale praksiser enn de som preget kontekstene i hjemlandet. Derfor kan våre etablerte syn og praksiser ofte være utfordret i møte med det man flytter til (Moen, 2011). Teori og empiri i denne undersøkelsen peker på at informantene i løpet av tiden har forandret språk, væremåte og kultur som har ført til en ønsket sosial posisjon på et felt. Det kan her ikke fastslås at informantene har vært offer for en assimilerende prosess, men det virker til at de har blitt del av det norske samfunn og tilegnet seg en norsk kultur.

6.7 Oppsummerende konklusjon

Det empiriske datamaterialet har belyst høyt utdannede innvandrere sine opplevelser med det norske arbeidsmarkedet og avgjørende årsaker for tilgang til arbeid. Informantene har flyttet til et annet land og laget seg et nytt liv i det norske samfunnet. Overgangen til et nytt land medfører en helt ny livssituasjon, noe som har påvirket informantenes identitet, språk, sosiale og yrkesmessige posisjon, anerkjennelse, kultur og tilhørighet. Det norske miljøet har andre sosiale og kulturelle koder enn individet er vant til, noe som krever at han eller hun endrer internaliserte handlingsmønstre, kultur og normer. En konsekvens kan være at man må gi slipp på seg selv for å passe inn i den nye kulturen og passe inn i det nye samfunnet. Empirien viser at tilgang til arbeid både kan være problematisk og et ikke problem, så lenge man har forutsetningene som kreves.

Jeg forstår det slik at informantene har hatt kulturell og sosial kapital som ikke har blitt anerkjent i Norge på bakgrunn av habitusen som preger den norske kulturen. Ved å ta tiden til hjelp har de tilegnet seg erfaringer og kunnskaper om hvordan de skal mestre utfordringene og opparbeidet seg verdifull kapital. Det er på mange måter god konsistens mellom Bourdieus sin teori og virkeligheten slik informantene beskriver den. Informantene beskriver at de ikke fikk brukt sin kompetanse og flere av de som fikk brukt sin tidligere utdanning i Norge beskriver at de ikke ble anerkjent i likhet med andre ansatte. Blant annet når det gjaldt lønn og karriereutvikling. Informantenes historier bekrefter at sosial og kulturell kapital kan svekkes ved flytting til et nytt land eller bytting av miljø (Coleman, 1990; Bourdieu, 1995).

Studier av maktforhold i norsk arbeidsliv kan være et skritt mot en rettferdig fordeling. Fraser hevder gjensidig anerkjennelse forutsetter lik sosial status og deltagelse på like vilkår (Fraser,

2003). I konteksten norsk arbeidsliv vil deltagelse på like vilkår kreve at aktørene får lik respekt og like muligheter til å oppnå sosial verdsettelse. For høyt utdannede innvandrere kan de som nevnt oppleve en marginalisert posisjon i forhold til arbeid, noe som fører til at de hindres deltagelse på like vilkår og ikke får samme muligheter som andre arbeidssøkere eller kollegaer til å oppnå sosial verdsettelse. Ulike maktforhold hindrer en rettferdig fordeling, og kan som en konsekvens føre til at arbeidslivet fortøner seg ulikt for enkelte individ i samfunnet. Dette kan bidra til å reprodusere ulikhet og klasseskiller, blant annet i arbeidslivet mellom høyt utdannede innvandrere og etnisk norske arbeidssøkere.

Samfunnssystemet påvirker oppfatninger og holdninger av enkelte individ som påvirker ens livsbetingelser. Videreføring av holdninger vil derfor være av betydning for hvordan samfunnet i fremtiden vil tilrettelegge for utenlandsk arbeidskraft.

6.8 Videre forskning

Studien har hatt et kvalitativt forskningsdesign med en hermeneutisk tilnærming. Oppgaven er et resultat av mine konstruksjoner som forsker og satt sammen med hensikt å belyse min problemstilling med utgangspunkt i utvalgte teoretiske og analyseverktøy. Min intensjon har vært å bidra til forskning om integrering og belyse faktorer som kan være avgjørende for integrasjon på det norske arbeidsmarkedet. Studien har vist at arbeidslivet fortøner seg ulikt for høyt utdannede innvandrere, noe som kan bidra til å reprodusere ulikhet og klasseskiller mellom høyt utdannede innvandrere og etnisk norske. Informantene har i konkrete situasjoner vist at de ikke opplevde å få like muligheter som etnisk norske arbeidssøkere og kollegaer.

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg vært nødt til å la mange spørsmål ligge ubesvart på grunn av manglende forskningsmessig innsikt. En interessant innfallsvinkel til videre forskning er hvorfor dagens flerkulturelle samfunn viser tydelig forskjellsbehandling av innvandrere. Den kollektive bevisstheten omkring de strukturelle, sosiale og kulturelle påvirkningene som foregår ved flytting til et nytt land, bør undersøkes grundigere og dette har stort potensial for refleksjon. Jeg har stilt spørsmål ved institusjonaliserte ordninger for integrering som jeg mener bør utfordres ytterligere til debatt. Dette gjelder NOKUT, voksenopplæringen og introduksjonsordningen. Jeg har ikke gitt konkrete forslag til løsninger, men anser en bevisstgjøring for å være viktig. Hvis vi ikke legger fokus på integrering og dets betydning i arbeidslivet, er vi med på å holde ulikhetene blant befolkningen i like. Hvis vi også ser bort fra at enkelte ikke får anerkjennelse av utdanning med bakgrunn i illegitime årsaker, samt påstår at alle har like muligheter, bidrar vi til å legge

ansvaret på den enkelte. Jeg har i min studie tatt utgangspunkt i høyt utdannede innvandrere sin opplevelse. Det hadde her vært interessant og lagt vekt på flere av partene som arbeidsgiver, for å undersøke deres opplevelse av integrasjon av høyt utdannede innvandrere i norsk arbeidsliv, for å få et mer nyansert bilde.

Studien vil naturligvis ikke gi svar på samtlige utfordringer i samfunnet. Den kan derimot bidra til å understreke behovet for et bredere kunnskapsgrunnlag om høyt utdannede innvandrere og integrasjon i arbeidslivet. De er en resurssterk gruppe som på mange måter kan bidra til viktig samfunnsutvikling. Pedagogiske og didaktiske overveielser er viktige å belyse slik at ulike instanser legger føringer i samfunnet som gir sosial rettferdighet til mangfoldet i samfunnet. Ut fra det jeg har sett i den empiriske undersøkelsen og gjennom arbeidet med eksisterende forskningslitteratur og teori på feltet, mener jeg studien kan gi viktige implikasjoner for og innspill til praksis, politikk og forskning.

7 LITTERATURLISTE

- Becker, G.S. (1971). The economics of discrimination. Chicago: university of Chicago press. S.16-17
- Bernstein, B. (1974). Class, codes and control/theoretical studies towards a sociology of language. 2.utgave. New York. ISBN: 04-1530-2870
- Bernstein, Basil (1990). *The Structuring of Pedagogic Discourse. Class, Codes and Control*. London: Routledge.
- Becker, G. S. (1993) *Human Capital. A theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bourdieu, Pierre. (1984) *Distinction - A social critique of the judgement of taste*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusett 1984.
- Bourdieu, P. (1995). Distinksjonen en sosiologisk kritikk av dømmekraften. Oslo: Pax Forlag A/S. ISBN: 82-530-1721-9. s.131-173, 186-201, 217-241.
- Berg, B. og Lauritsen, K. (2000) *I all verden! Rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv*. Oslo: SINTEF IFIM. ONLINE ORIA s. 18-24
- Brandi, C. M. (2001) 'Skilled Immigrants in Rome', *International Migration*, 39: 101–31.
- Bauder, H. (2003) '«Brain Abuse» or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada', *Antipode*, 35: 699–717.
- Bauder, H. (2005). *Labor Movement: How migration regulates labor markets*. Oxford University press. ISBN 0-19-020835-X
- Bourdieu, P. (2005). *Habitus: A Sense of Place*. Hiller, J. & Rooksby, E. (red.). Aldershot: ASHGATE
- Brekke, I. (2006) 'Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid', *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2: 173–180
- Brochmann, G & Kjeldstadli, K. (2008). A history of immigration – the case of Norway 900-2000. Universitetsforlaget AS. Oslo. ISBN 978-82-15-01313-8, s.11-29, 218-231, 314
- Bjørndal, C., (2017). Det vurderende øyet. 3.utgave. Gyldendal Akademisk Forlag. ISBN: 978-82-05-50059-4. s.11-32, s.107-118, s.134-152, s.155-160

- Cain, G.G. (1986). The economic Analysis of Labour Market Discrimination: A Survey, in O. Ashenfelter & R. Layard (red.): Handbook of Labour economics, volume 1. Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V.
- Coleman, J. S. (1990). Foundations of social theory. Cambridge: Harvard college. ISBN: 0-674-31225-2. s.300-321
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, identity, politics, and Violence against women of color. Vol.43, no. 6 pp.1241-1299. Stanford Law Review.
- Choen, L., Manion, L., Morrison, K. (2007). Research Methods in Education. (6. edition). London: Routledge
- Csedö, K. (2008) 'Negotiating Skills in the Global City: Hungarian and Romanian Professionals and Graduates in London, Journal of Ethnic and Migration Studies, 34: 803-823.
- Dalen, D. (2011). Intervju som forskningsmetode. En kvalitativ tilnærming. 2 utgave. Oslo.
- Dahlgren, K. & Ljunggren, J. (red.). (2013). *Klassebilder. Ulikhet og sosial mobilitet i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget. S.84-97, kap. Klasse og innvandrerbakgrunn: to sider av samme sak?
- De nasjonale forskningsetiske komiteene (NESH). (2016). Kvalitative og kvantitative forskningsmetoder – likheter og forskjeller. Hentet 05.11.19 fra: <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- Fiske, S. T. (1998): Stereotyping, Prejudice and Discrimination. Handbook of Social Psychology. New York: McGraw-Hill
- Fraser, Nancy (2003): "Distorted Beyond All Recognition: A Rejoinder to Axel Honneth. I: Nancy Fraser & Axel Honneth: Redistribution or Recognition?: A Political-Philosophical Exchange. London /New York: Verso.
- Fossland, T. & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok; integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. Sosiologisk tidsskrift, Årg. 19, nr2, s.131-152.

- Friberg, H. J. & Midtbøen, H. A. (2017). Innvandrernes etterkommere: Teoretiske og komparative perspektiver. Volum 1. Norsk sosiologisk tidsskrift.
- Fylkesmannen, (2020, 10.01). Introduksjonsordningen. Hentet 20/02/20, fra: <https://www.fylkesmannen.no/nb/Folk-og-samfunn/Introduksjonsordningen/>
- Gadamer, H. G. (1989): Truth and method, (2. utg), London: Sheed & Ward. (Elektronisk utgave. 05.02.2020): <https://mvlindsey.files.wordpress.com/2015/08/truth-and-method-gadamer-2004.pdf> ISBN: 08264 7697X
- Giddens, A. (1991). Modernity and Self-Identity. Cambridge Polity Press. ISBN: 978-080-741-944-5
- Granovetter, M. S. (1995) *Getting a Job: A study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gullestad, M. (2002) Det norske sett med nye øyne. Kapittel 2 og 3. universitetstavla.
- Grøgaard, B., J. & Støren, A., L. (2006). Kunnskaps-samfunnet tar form – utdanningsekspløsjonen og arbeidsmarkedets struktur. Cappelen forlag AS. Oslo. ISBN-13: 978-82-02-25832-0 s. 17, 141-168.
- Goffman, E. (2010) Stigma. Gylling: Narayana Press
- Goffman, E. (2014). Stigma. Om avvgierens sociale identitet. 2.utgave, 3.opplag. Narayana Press, Gylling. ISBN: 978-87-593-1458-6
- Hansen, M. N. (1997) 'Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet', *Tidsskrift for samfunnsforskning* 38: 171-195.
- Høydal, E. (08.10.2008). Vestlig og ikke-vestlig – ord som ble for store og fikk ut på dato. SSB. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/vestlig-og-ikke-vestlig-ord-som-ble-for-store-og-gikk-ut-paa-dato>
- Kimball, R. (1991). “Tenured Radicals”. The new criterion. Vol.38, No. 1. Hentet; 16/09/19 fra; <https://www.newcriterion.com/issues/1991/1/aoetenured-radicalsa-a-postscript>
- Kjeldstadli K. 2008. Sammensatte samfunn. Oslo: Pax Forlag A/S
- Kunnskapsdepartementet. (2010). Læring og fellesskap (Meld. St. 18 (2010-2011)). Hentet 18.02.20 fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-18-20102011/id639487/?ch=1>

- Korsnes, O., Nordli Hansen, M. (2014). Elite og klasse i et egalitært samfunn. Johns, Hjellbrekke (red.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015) Det kvalitative forskningsintervju. 3.utgave. Gyldendal Akademisk Oslo. ISBN 978-82-05-46354-7
- Laugerud S, Askeland N og Aamotsbakken B (2014): Læring og lesing i en flerkulturell skole. Universitetsforlaget AS ISBN: 978-82-15-02172-0 s.100
- Lukash, C. M. (2014). Nikolay Zakharov: Attaining Whiteness. A sociological Study of Race and Racialization in Russia. Idunn.
- Lødding, B & Paulgaard, G. (2019). Spørsmål om tid og sted: mulighetsrom og kvalifiseringsbaner blant ungdom utenfor videregående opplæring i Finnmark. NJCIE. Vol 3. ISSN: 2535-4051
- Murphy, Raymond. (1988). Social closure: The theory of monopolization and exclusion. Clarendon Press, Oxford. 276 p. S.88
- Moen, N. (2011). Hjemme blant fremmede og fremmede hjemme: russiske kvinners identitetskonstruksjoner i en flerkulturell kontekst. Nordisk Østforum, 25, 369- 386
- Midtbøen, H. A. & Rogstad, J. (2012). Diskrimineringens omfang og årsaker. Rapport. Institutt for samfunnsforskning. Oslo. ISBN: 978-82-7763-378-7
- Midtbøen, A. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. S.4-30. Tidsskrift for samfunnsforskning. (Volum 56).
- Mathisen, T. (2020). Doktor avhandling, kapittel 2: Precious research with migrant youths.
- Newman, K. S. (1999): Falling from Grace. Downward Mobility in the Age of affluence. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press. ISBN: 978-05202-1842-0
- Nygren, P., & Thuen, H. (2008). Barn og unges kompetanseutvikling. (P. Nygren, & H. Thuen, Red.) Universitetsforlaget AS.ISBN: 978-82-15-01346-6. S.17-57, 179-196.
- Orupabo, J. (2010) 'En klassereise nedover', i Dahlgren K. og Ljunggren, J. (red.) Klassebilder – ulikhet og sosial mobilitet i Norge (s. 71–83). Oslo: Universitetsforlaget.

- Oslo Handelskammer (OHK) rapport. (2013). Kompetanseinnvandring - hvordan gjør Norge til et foretrukket land? Hentet 10.03.20 fra: <http://chamber.no/wp-content/uploads/2014/05/2013-2605-Endelig-rapport.pdf>
- Parkin, F. (1979). *Marxism and class theory: A Brougeois Critique*. Columbia University Press. s.44
- Postholm, M. B. (2005). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kausstudier*, Oslo, Universitetsforlag.
- Quershi, N. (2009). *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*.(H. Vike, Red.) Oslo: Gyldendal akademisk.
- Rogstad, J. (2000). Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Institutt for samfunnsforskning, Oslo. ISBN: 82-7763-152-9. Nettversjon. Hentet 04.03.20 fra: https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmli/bitstream/handle/11250/177577/R_2000_17.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rogstad, J. (2001). *sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: institutt for samfunnsforskning
- Ryan R.M., & Deci, E. L. (2002). An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic-Dialectical Perspective. I E. L. Deci, & R. M. Ryan (Red.), *Handbook of Self-Determination Research* (s. 3-33). New York: University of Rochester Press.
- Rogstad, J. (2002). Diskriminering og ulikhet – forklaring og metode. *S.3-26 sosiologisk tidsskrift*. Volum 10.

- Rogstad, J. (2004). Virkemidler på vandring – kan virkemidler fra kvinnekampen brukes til å skape likestilling mellom etniske grupper? Volum 12. Sosiologisk tidsskrift. S.190-212
- Rogstad, J. (2006). Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge. (vol.2006:10), Oslo: institutt for samfunnsforskning
- Rogstad, J. & Solbrække, K, N. (2012). “Velmenende likegyldighet. Konflikt og integrasjon i et flerkulturelt sykehus”. Sosiologisk tidsskrift (04). S.315-338. ISSN: 0804-0486.
- Svedberg, L. (1995). Marginalitet: ett socialt dilemma. Lund. ISBN: 9144486812
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying Self-Determination Theory to Organizational Research. Research in Personnel and Human Resources Management, 23, 357-393.
- Schoenfeld, A. H. (2007). Method. I F. K. Lester (red.), Second handbook of research on mathematics teaching and learning. (pp. 69-107)
- Silverman, D. (2013) Doing qualitative research design. SAGE publications. ISBN: 978-1-4462-6014-2. S.6
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (2016). Hver fjerde innvandrere overkvalifisert i jobben? Hentet 01/09/19 fra www.ssb.no, <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hver-fjerde-innvandrere-overkvalifisert-i-jobben>
- Strøm, F. (25.03.2019). Folk flest er positivt innstilt til innvandrere. SSB. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/folk-flest-er-positivt-innstilt-til-innvandrere>
- Statistisk sentralbyrå (SSB). (17.12.2019). Holdninger til innvandrere og innvandring. SSB. Hentet fra: <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvhold>
- Thurow, L. C (1975). Generating inequality. Mechanisms of distribution in. The U.S. Economy. New York: basic books, inc., publishers.
- Taylor, C. (1994). Multiculturalism: Examining the politics of recognition. Princeton University Press. ISBN: 0-691-03779-5 (PA). S.25-75
- Tronstad, R. K. (2010). Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte. Fafo rapport (2010:39). ISBN: 978-82-7422-765-1

Thagaard, T (2018) Systematikk og innlevelse. Vigmostad & Bjørke AS, Fagbokforlaget.
5.utgave ISBN: 978-82-450-2398-5

Utdanning. (2020, 8.april). Videregående som voksen. Hentet fra:

https://utdanning.no/tema/hjelp_og_veiledning/videregaende_som_voksen

Van der Linden A.S.R. & R.K.W. van der velden. (1998). The effects of unemployment and mismatches on future job match and earnings, i T. Lang (red.): understanding the school-to-work transition: An international perspective. New York: Nova science publishers, Inc.

Valenta, M. (2008). «Hindringer for sosial integrering av innvandrere i arbeidslivet», Søkelys på arbeidslivet 3/2008, årgang 25, 355-365.

Walzer, M. (1997). On toleration. New Haven: Yale University Press.

Wiborg, Ø. (2006) 'Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere: Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt, Sosiologisk tidsskrift, 14(3): 276–297.

Wilken, L. (2008) Pierre Bourdieu. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Zimbardo, Philip G. (1981) Sjenanse. Oversatt til Norsk. Oslo, H.Aschehoug & co.

Lover:

Introduksjonsloven (2003, §4). Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (LOV-2003-07-04-80) hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80>

VEDLEGG 1: Tilbakemelding på behandling av personopplysninger



NSD sin vurdering

Prosjektittel

Hvordan og hvorvidt innvandrere med høy utdanning opplever at deres utdanning ivaretas gjennom integrasjon i arbeidslivet.

Referansenummer

766099

Registrert

11.09.2019 av Christina Westad Hansen - cha090@post.uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UIT – Norges Arktiske Universitet / Fakultet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning / Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Gry Paulgaard, gry.paulgaard@uit.no, tlf: 99223577

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Christina Westad Hansen, ch.hansen@live.no, tlf: 97143575

Prosjektperiode

20.08.2019 - 15.05.2020

Status

19.09.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

19.09.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 19.09.2019 med vedlegg. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TREDJEPERSONER

Vi forutsetter at spørsmålene under intervjuet stilles på en slik måte at dere ikke samler inn informasjon som vil direkte eller indirekte identifisere tredjepersoner.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om etnisk opprinnelse og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.05.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf.

personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Jørgen Wincentzen
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

VEDLEGG 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Forespørsel om deltakelse i masterprosjektet

«Overkvalifisert og undervurdert – høyt utdannede innvandrere sitt møte med det norske arbeidsmarkedet»

Bakgrunn og formål

Jeg er mastergradsstudent i pedagogikk ved UiT Norges arktiske universitet. I mitt masterprosjekt skal jeg undersøke hvordan og hvorvidt innvandrere med høy utdanning opplever at deres utdanning ivaretas gjennom integrasjon i arbeidslivet. Det er et kvalitativt forskningsprosjekt og jeg vil gjennomføre individuelle intervju av høyt utdannede innvandrere. For å avgrense informantutvalget har jeg satt minimumskrav om 3årig bachelorgrad eller høyere utdanning og god språkbeherskelse.

Hva innebærer deltakelse i masterprosjektet?

Det vil bli gjennomført 10 individuelle intervjusamtaler som tar ca. 1,5 time hver. Intervjuet finner sted i deltakerens kommune. Forutsatt at informantene samtykker vil jeg benytte lydopptak under intervjuene. Deltakerne vil bli anonymisert i masteroppgaven og i eventuelle vitenskapelige artikler i etterkant.

Intervjusamtalen tar utgangspunkt i følgende tema:

- Utdanningsbakgrunn og kompetanse
- Språkopplæring/norskkurs
- Møte med det norske arbeidsmarkedet
- Søkeprosessen
- Like rettigheter

Ditt personvern – hvordan oppbevares og brukes dine opplysninger?

Dine personopplysninger vil bare bli brukt til formålet som er beskrevet i dette dokumentet. Opplysningene blir behandlet konfidensielt og i samsvar med personregelverket. Det er kun jeg, Christina Westad Hansen og min veileder, Gry Paulgaard som vil få tilgang til disse opplysningene under arbeidet. Masteroppgaven vil være tilgjengelig i Munin. Du som

informant vil være helt anonym og vil kun bli nevnt som I1, I2, I3 osv. Du vil ikke kunne bli gjenkjent gjennom måten du blir beskrevet i oppgaven.

Hva skjer med opplysningene dine når prosjektet avsluttes?

Prosjektet vil avsluttes mai 2020. I etterkant av at oppgaven er godkjent og publisert, vil opptak og transkribering av intervju bli slettet.

Frivillig deltakelse

Masterprosjektet er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS (NSD). Det er frivillig å delta i studien og du kan når som helst trekke deg fra å delta, også underveis i studien. Du har også rett til følgende:

- Be om innsyn, retting, sletting, begrensning og datakopi av oppgaven
- Klage inn til datatilsynet

Dersom du samtykker i å delta i dette prosjektet, ønsker jeg at du skriver under samtykkedelen nedenfor og sender det til meg på mail ch.hansen@live.no

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Christina Westad Hansen, student, (ch.hansen@live.no) – 971 43 575

Gry Paulgaard, Veileder/prosjektleder (gry.paulgaard@uit.no) – 992 23 577

Joakim Bakkevold, personvernombud UiT (personvernombud@uit.no) – 976 91 578

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

(UiT Norges arktiske universitet er behandlingsansvarlig institusjon i prosjektet).

Med vennlig hilsen

Christina Westad Hansen

Mastergradsstudent pedagogikk

Samtykke til deltakelse i mastergradsprosjekt

Jeg har mottatt informasjon om mastergradsprosjektet «*Overkvalifisert og undervurdert – høyt utdannede innvandrere sitt møte med det norske arbeidsmarkedet*», og jeg gir mitt samtykke til å delta som informant gjennom individuell intervjusamtale i prosjektet. Jeg er informert om at jeg når som helst kan trekke meg fra prosjektet uten nærmere begrunnelse.

Navn (blokkbokstaver)

Dato

Signatur

Samtykkeskjemaet returneres til

Christina Westad Hansen

Strandvegen 115, 2306, 9006 Tromsø

Skjemaet kan også scannes og sendes til ch.hansen@live.no

VEDLEGG 3: Intervjuguide

Gjennomgang av tema (10-15 min)	Løs prat (5 min) → Uformell prat
	Informasjon (5-10 min) Fortell om temaet, bakgrunn og formål. → Informer om taushetsplikt og anonymitet, samt hva intervjuet skal brukes til. → Spør om noe er uklart og om informanten har spørsmål. → Spør om informanten gir samtykke til lydopptak.
Overgangsspørsmål (5 min)	Hva er din nasjonalitet? Hvor mange år har du bodd i Norge? Hva er årsaken til at du kom til Norge?
Nøkkelspørsmål (50-60 min)	Utdanningsbakgrunn og kompetanse Hva er din utdanningsbakgrunn? → Hvor lang utdanning har du? I hvilket land har du gjennomført utdanningen? Er utdanningen din godkjent i Norge? → Hvis ikke hva må til for at den skal bli godkjent i Norge? Hvilken arbeidserfaring har du fra dit hjemland? → Hvilken arbeidserfaring har du hatt siden du kom til Norge? Introduksjonsordningen Opplever du at introduksjonsordningen er tilpasset ditt utdanningsnivå? Hva har vært positivt med introduksjonsordningen? Hva har vært problematisk? Opplever du at introduksjonsordningen har vært viktig for å forberede deg til en fremtidig jobb i Norge? Opplever du at din utdanning og ditt kompetansenivå blir ivaretatt? Oppfatter du introduksjonsordningen som et godt verktøy for å

hjelp høyt utdannede innvandrere inn i stillinger som er tilpasset deres utdanningsnivå?

Språkopplæring

Har du hatt språkopplæring?

Innenfor hvilken instans?

Var du fornøyd med språkopplæringen?

Møte med det norske arbeidsmarkedet

Hva er din nåværende jobb?

Hvor lang tid tok det før du ble ansatt i den stillingen?

Hva opplever du som positivt i jobben din?

Hva opplever du som mindre positivt i jobben din?

Opplever du at noen av dine arbeidsoppgaver er vanskelig å utføre?

Opplever du at du er verdsatt i jobben din?

Hvor godt mener du at din nåværende jobb passer din kompetanse og utdanning?

Har du gode relasjoner på arbeidsplassen?

Er folk interessert i hvor du kommer fra og din bakgrunn?

Spiser du lunsj sammen med dine kolleger?

Er du blitt kjent med noen av de du jobber sammen med?

Hvem opplever du at du kan snakke med på jobben?

Søkeprosessen

Kan du fortelle litt om hvordan søkeprosessen for å få seg jobb har vært?

Søker du fortsatt på jobber mer relevant til ditt kompetansenivå?

→ Hvorfor, hvorfor ikke?

→ Hvor lenge har du søkt etter relevant jobb?

Har du møtt utfordringer i forhold til jobbsøking?

→ Hvilke?

Har du vært i kontakt med arbeidsformidlingstjenester?

	<p>→ Hvilke?</p> <p>Hvordan fikk du den jobben du har nå?</p> <p>Anser du venner og bekjente som viktig for å få seg jobb?</p> <p>Like rettigheter</p> <p>Hva tenker du om hvorvidt innvandrere har like rettigheter og muligheter som etnisk norske på arbeidsmarkedet?</p> <p>Har du opplevd skepsis fra arbeidsgivere fordi at du er innvandrere?</p> <p>Kjenner du andre innvandrere som har høy utdanning og kompetanse fra hjemlandet som ikke får relevant jobb til deres utdanning?</p> <p>Har forventinger om lønn og karriere endret seg etter at du kom til Norge?</p>
<p>Oppsummering (15 min)</p>	<p>Er det noe du ønsker å legge til før vi avslutter?</p> <p>Syns du de spørsmålene jeg har stilt er relevant?</p>

