



UiT Norges arktiske universitet

Handelshøgskolen ved UiT

Høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag for å flytte til og bli værende i Tromsø

En kvalitativ studie

Rita Østbø Stobbs og Nina Norø

Masteroppgave i erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi. BED-3910, mai 2022

Sammendrag

Tromsø by har stort behov for å kunne tiltrekke seg høykvalifisert arbeidskraft.

Denne oppgaven har som formål å undersøke hvilket beslutningsgrunnlag høykvalifiserte arbeidsinnvandrere hadde da de bestemte seg for å flytte til Tromsø fra utlandet på grunn av et jobbtilbud. Hvilke faktorer spilte inn da beslutningen ble tatt og hvilken type informasjon har arbeidsinnvandrerne oppsøkt for å opplyse valget. Videre har vi undersøkt hvilke faktorer som ville påvirket beslutningsgrunnlaget i vesentlig grad, men som arbeidsinnvandrerne ikke visste om før de flyttet til Tromsø og hvilken grad oppholdet så langt har innfridd arbeidstakernes forventninger. I tillegg har vi undersøkt om arbeidsinnvandrerne anser det som aktuelt å bli værende i Tromsø permanent.

I vår oppgave har vi brukt teori av blant annet se Elder, 1985, 1994; Kulu og Milewski, 2007. Kōu *et al* (2015). Teoriene baserer seg på livsløptilnærming.

Kvalitative dybdeintervju er valgt som metodisk tilnærming til undersøkelsen. Den analytiske tilnærmingen er basert på en hermeneutisk -fenomenologisk studie. Utvalget er 8 høykvalifiserte arbeidsinnvandrere. Vi ønsket å belyse respondentenes opplevelser og erfaringer i forhold til vår problemstilling. Respondentenes forståelse og beskrivelse blir fylldig introdusert. Datamateriale blir så drøftet opp mot det teoretiske perspektiv.

Vår studie har identifisert at årsakene til at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere kommer til Tromsø er sammensatte og ofte preget av deres livsløpsposisjon, men at disse kan deles inn i fire overordnede kategorier: karriereutvikling, eventyrlyst, livskvalitet og trygghet.

Videre har vår studie undersøkt hvilke faktorer som taler for eller mot høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag om å bli værende i Tromsø. Også disse faktorene er sammensatte, og her blir livsløpsaspektet særlig tydelig. Enslige og unge høykvalifiserte arbeidsinnvandrere preges i større grad av deres forhold til vær og mørketid og i hvilken grad de knytter sosiale nettverk lokalt. Mer etablerte høykvalifiserte arbeidsinnvandrere som har flyttet til Tromsø sammen med sin familie har et tydelig fokus på familiens beste, særlig partners muligheter i arbeidslivet og barnas trivsel og trygghet.

Forord

Denne masteravhandlingen markerer slutten på vår erfaringsbaserte master i strategisk ledelse og økonomi. Det har vært en lærerik, inspirerende og tidkrevende prosess.

Det er mange som fortjener en takk for bidrag til vår avhandling. Først og fremst takk til alle respondentene som tok seg tid og har bidratt med sine erfaringer og historier. Takk til vår veileder, førsteamanuensis Merethe Drønnen som har vist stort engasjement og interesse for vårt arbeid. Vi setter stor pris på ditt nøysomme blikk på vårt arbeid.

Vi vil også rette en takk til våre familier og våre kolleger som har støttet og motivert oss gjennom arbeidet med hele avhandlingen og studieløpet for øvrig, også når det har vært utfordrende å balansere studier med fulltidsjobb.

Tromsø. 22.05.2022

Rita Østbø Stobbs og Nina Norø

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Vår bakgrunn og motivasjon	1
1.2	Formålet med oppgaven	2
1.2.1	Masteroppgavens struktur	2
2	Problemstilling	3
2.1.1	Forskningsspørsmål.....	3
2.1.2	Avgrensninger	4
3	Teori	4
3.1	Definisjoner	4
3.1.1	Arbeidsinnvandring.....	4
3.1.2	Høykvalifisert arbeidskraft.....	5
3.2	Demografiutvikling og kompetansebehov i Tromsø.....	5
3.3	Arbeidsinnvandring i Norge	6
3.4	Høykvalifiserte arbeidsinnvandring gjennom en livsløpstilnærming.....	7
3.4.1	Migrasjonsavgjørelser og livsløp	8
3.4.2	Nettverk, livsløp og arbeidsinnvandring	9
3.4.3	Livsløp, arbeidsinnvandring og de høykvalifiserte	9
3.4.4	Høykvalifiserte arbeidsinnvandreres atferdsmønstre og motivasjon	10
4	Metode.....	14
4.1	Vitenskapsteoretisk forankring.....	14
4.1.1	Fenomenologi.....	15
4.1.2	Hermeneutikk	16
4.1.3	Undersøkellesdesign	16
4.2	Populasjon, utvalg og rekruttering.....	17
4.3	Datainnsamling.....	18

4.3.1	Utarbeidelse av intervjuguide.....	19
4.3.2	Pilotintervju.....	19
4.3.3	Forberedelse og gjennomføring av intervju	20
4.3.4	Transkribering	21
4.4	Dataanalyse.....	21
4.5	Lindseth og Nordbergs trinnvise metode for analyse av tekst.....	21
4.5.1	Vår forforståelse	24
4.5.2	Forskningskvalitet- styrker og svakheter ved forskningsprosjektet.....	24
4.5.3	Etiske refleksjoner.....	28
5	Presentasjon av datamaterialet, analyse og tolkning.....	29
5.1	Naiv forståelse av datamaterialet.....	30
5.1.1	Respondent 1 – den værsyke eventyreren	30
5.1.2	Respondent 2 – den ukompliserte familiefaren.....	32
5.1.3	Respondent 3 – den utadvendte vintersportentusiasten.....	33
5.1.4	Respondent 4 – fra Arktisk tettsted til storbyen Tromsø	35
5.1.5	Respondent 5 – hobbybotanikeren med hjerte for Skandinavia.....	37
5.1.6	Respondent 6 – den pratsomme tenkeren.....	39
5.1.7	Respondent 7 – den storfornøyde ingeniøren.....	41
5.1.8	Respondent 8 – hvor hvert familiemedlem har vetorett.....	42
5.2	Tematisk analyse av datamaterialet.....	45
5.2.1	Karrieremuligheter	46
5.2.2	Eventyrlyst	47
5.2.3	Livskvalitet.....	47
5.2.4	Trygghet	49
5.3	Overordnet helhetlig fortolkning.....	50
6	Oppsummering	52

6.1	Kritisk vurdering av forskningsprosessen	52
7	Veien videre	53
	Referanseliste	55
	Vedlegg	63
	Vedlegg 1: Godkjenning av prosjektet fra NSD	63
	Vedlegg 2: Intervjuguide.....	65
	Vedlegg 3: Informasjonsskriv og samtykkeskjema deltakelse i intervju	66

1 Innledning

1.1 Vår bakgrunn og motivasjon

Dagens globalisering er preget av internasjonalisering og økende spesialisering i arbeidslivet, som sammen med forbedret transport og kommunikasjonsteknologi fører til at arbeidstakere blir stadig mer mobile, og en konkurranse om de mest attraktive arbeidstakerne (Batalova og Lowell, 2006; Favell *et al.*, 2006).

I vår masteroppgave ønsker vi å undersøke temaene tiltrekking og integrering av høykvalifiserte arbeidsinnvandrere i Tromsø. Vi vil i vår studie se på årsaker for at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere velger å flytte til Tromsø, og i hvilken grad avgjørelsen om å flytte til Tromsø har innfridd arbeidsinnvandrernes forventninger.

Bakgrunnen for at vi valgte å studere høykvalifiserte arbeidstakere som kommer til Tromsø fra utlandet er basert på egne erfaringer i møte med denne gruppen i arbeidslivet, og en stadig økende interesse for temaet i lokalsamfunnet ellers.

En av oppgavens forfattere arbeider selv i en administrativ lederstilling ved Tromsø International School og har som en naturlig del av sin rolle å møte internasjonale arbeidstakere i en tidlig fase av deres prosess med å vurdere å flytte til Tromsø i forbindelse med jobbtilbud. Selv om utgangspunktet for disse samtalene er utdanningstilbudet til barna, beveger samtalen seg gjerne over i at de søker råd for å organisere det praktiske knyttet til flytting og det å manøvrere offentlige systemer.

Samtidig har det i løpet av de siste årene blitt skrevet mye om temaene demografiutvikling i Tromsø og resten av Nord-Norge, udekket kompetansebehov i regionen og et ønske om å satse på internasjonale arbeidsplasser og etableringer både fra offentlige forvaltningsorgan og næringslivet sitt ståsted.

Dette danner bakteppet for vår interesse for den skisserte problemstillingen og grunnlaget for at vi tror temaet er verdt å kikke nærmere på.

1.2 Formålet med oppgaven

Målet med vår studie er å undersøke hvilket beslutningsgrunnlag høykvalifiserte arbeidsinnvandrere hadde da de bestemte seg for å flytte til Tromsø fra utlandet på grunn av et jobbtilbud. Hvilke faktorer spilte inn da beslutningen ble tatt og hvilken type informasjon har arbeidsinnvandrerne oppsøkt for å opplyse valget? Videre er det ønskelig å undersøke hvilke faktorer som ville påvirket beslutningsgrunnlaget i vesentlig grad, men som arbeidsinnvandrerne ikke visste om før de flyttet til Tromsø og hvilken grad oppholdet så langt har innfridd arbeidstakernes forventninger. I tillegg ønsker vi å undersøke om arbeidsinnvandrerne anser det som aktuelt å bli værende i Tromsø permanent.

Vi har et ønske om at vår studie skal gi ny og utfyllende kunnskap om temaet som kan ha verdi for arbeidsgivere i Tromsø, offentlige myndigheter lokalt og regionalt og andre utøvere med interesse for at Tromsø skal kunne tiltrekke seg høykvalifisert arbeidskraft i form av arbeidsinnvandring. Ny og utfyllende kunnskap om høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag da de bestemte seg for å flytte til Tromsø samt hvilke faktorer som ville ha påvirket beslutningsgrunnlaget dersom de visste om disse før de flyttet til Tromsø, vil kunne bidra til at offentlige myndigheter, arbeidsgivere og andre relevante utøvere har bedre kunnskap om hvordan posisjonere og markedsføre Tromsø som en attraktiv by å flytte til for denne gruppen. Ny og utfyllende kunnskap om i hvilken grad oppholdet så langt har innfridd arbeidstakernes forventninger og i hvilken grad de anser det som aktuelt å bli værende i Tromsø permanent vil kunne bidra til at offentlige myndigheter, arbeidsgivere og andre relevante utøvere har bedre kunnskap om hvordan de kan forbedre sitt tjenestetilbud for å møte denne gruppen på sine behov.

1.2.1 Masteroppgavens struktur

Masteroppgaven består av seks hovedkapittel. I kapittel 1 har vi redegjort for vår bakgrunn, motivasjon og aktualisert temaet. Hensikten er å gi forståelse av det som har dannet den overordnede problemstillingen og det som har avgrenset studiet mot høykvalifiserte arbeidsinnvandrere som bor og jobber i Tromsø.

I kapittel 2 presenteres vår problemstilling, våre forskningsspørsmål og de avgrensingene vi har gjort.

I kapittel 3 belyses oppgavens teoretiske forankring som danner grunnlaget for videre arbeid med metode, analyse og tolkning. Kapittel 3 innledes med definisjoner og en oversikt over publikasjoner som setter søkelys på temaene befolkningsnedgang, demografiutvikling og arbeidsinnvandring i Tromsø og Nord-Norge for øvrig, for å skape en forståelse av fokus på tema i regionen. Videre har vi undersøkt t Kōu *et als* (2015) rammeverk som kobler livsløpstilnærming til høykvalifisert arbeidsinnvandring, før vi har laget en oversikt over eksisterende funn om høykvalifiserte arbeidsinnvandreres atferdsmønster og motivasjon.

Kapittel 4 omfatter metode, vår vitenskapsteoretiske forankring innen hermeneutikk og fenomenologi og vårt undersøkelsesdesign, semistrukturerte intervju. Videre presenteres Lindseth og Nordbergs trinnvise metode for analyse av tekst.

I kapittel 5 presenteres datamaterialet etter stegene fra Lindseth og Nordbergs trinnvise metode. I det første steget har vi presentert den enkelte respondent. I det andre steget har vi analysert datamaterialet tematisk. I det tredje steget har vi utført en overordnet helhetlig fortolkning av datamaterialets innhold.

I kapittel 6 oppsummerer vi de temaene vi har dekket i den foregående fremstillingen og våre hovedfunn, kommer med forslag til forandring i opplegget dersom vi skulle følge opp oppgaven ved en senere anledning og presenterer forslag til videre forskning.

2 Problemstilling

Vår masteroppgave er en kvalitativ studie av høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag for å flytte til og å bli boende i Tromsø.

Vi har formulert følgende problemstillinger:

- 1) *Hva er beslutningsgrunnlaget for at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere kommer til Tromsø?*
- 2) *Hvilke faktorer taler for eller mot deres vurderinger om å bli værende i Tromsø?*

2.1.1 Forskningsspørsmål

Vi skal forsøke å belyse og begrense vår problemstilling ved å stille seks forskningsspørsmål:

- 1) Opplever høykvalifiserte arbeidsinnvandrere tilstrekkelig tilgang på informasjon og veiledning i flytteprosessen?
- 2) Hvilke faktorer bidrar til at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere takker ja til et stillingstilbud i Tromsø?
- 3) Hvilke eventuelle faktorer spiller negativt inn i høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag mens de vurderer et stillingstilbud i Tromsø?
- 4) Finnes det faktorer som de høykvalifiserte arbeidsinnvandrerne ikke var klar over på beslutningstidspunktet, som ville påvirket valget i vesentlig grad dersom disse var opplyst?
- 5) Hvilke forventinger hadde de høykvalifiserte arbeidsinnvandrerne til Tromsø, og har forventningene blitt innfridd?
- 6) Hvilke faktorer taler for eller mot de høykvalifiserte arbeidsinnvandrernes vurdering om å bli værende i Tromsø?

2.1.2 Avgrensninger

Denne oppgaven er avgrenset til å gjelde høykvalifiserte arbeidsinnvandrere som har flyttet direkte fra utlandet til Tromsø, for første gang, fordi de hadde et konkret stillingstilbud i byen. I tillegg avgrenser vi her «høykvalifisert» til å gjelde personer med minimum fire års høyere utdanning.

I et forsøk på å sikre at arbeidsinnvandrerne har hatt omtrent samme tilgjengelige informasjon å fatte sin beslutning ut fra, velger vi å avgrense til arbeidsinnvandrere som har bodd i Norge i maksimalt seks år.

3 Teori

3.1 Definisjoner

3.1.1 Arbeidsinnvandring

Arbeidsdepartementet definerer en «arbeidsinnvandrer» så enkelt som en som «har arbeid som grunnlag for oppholdet» (SSB, 2017).

3.1.2 Høykvalifisert arbeidskraft

For denne oppgavens formål har vi avgrenset «høykvalifisert» til å gjelde personer med minimum fire år høyere utdanning som er relevant for arbeidet de har. Avgrensingen er i tråd med definisjonen til Konjunkturbarometeret for Nord-Norge (2020).

3.2 Demografiutvikling og kompetansebehov i Tromsø

I første halvår 2019 hadde Nord-Norge en nedgang i befolkningen på over 1000 innbyggere. Samtidig er nordnorske ledere bekymret for tilgangen til kvalifisert arbeidskraft (Kbnn, 2019). NHOs årlige kompetansebarometer har vist over tid at bedriftene i NHO Arktis, tidligere NHO Troms og Svalbard, ligger i landstoppen for udekket kompetansebehov, 64 % i 2019 (Røstad, Børing, Solberg og Carlsten for NHO, 2019). Konjunkturbarometer for Nord-Norge anslo i en rapport fra 2017 (KB Spesial Nr. 2 2017) at Nord-Norge har behov for 15 prosent flere arbeidstakere for å dekke arbeidskraftbehovet i 2030. Denne prognosen har ikke endret seg vesentlig frem til i dag og krever målrettet innsats for å komme i mål skal vi tro Næringsforeningen i Tromsøregionen, som mener en viktig del av løsningen ligger i arbeidsinnvandring (Verdiskaping i Arktis, 2020). Tromsø kommune har strategifestet at de skal arbeide for å bidra til internasjonale etableringer og arbeidsplasser (Kommuneplanens samfunnsdel 2020-2032, 2019). Også UiT- Norges Arktiske Universitet beskriver i sin strategi at universitetet skal legge til rette for økt internasjonal mobilitet.

Temaene befolkningsnedgang, demografiutvikling og arbeidsinnvandring i Tromsø og resten av Nord-Norge har fått økt oppmerksomhet i senere år, både i form av strategiplaner fra det offentlige (se Tromsø kommune – kommuneplanens samfunnsdel, 2020; Tromsø kommune – internasjonal strategi, 2018; regional strategisk næringsplan for Tromsøregionen, 2018; Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2022, 2014) prosjekter (se Næringsforeningen i Tromsøregionen – 2000 Nye, 2019; Troms og Finnmark fylkeskommune – innflytterstrategi, 2019; Tromsø Arktisk Hovedstad, 2017; Troms og Finnmark fylkeskommune – Urbane Arktis, 2017; Troms og Finnmark fylkeskommune – Arktis 2030, 2020) og kunnskapsrapporter (se EY – Tromsøscenariene, 2022; Kunnskapsbanken Nord-Norge - Konjunkturbarometer for Nord-Norge, 2019, 2020; NHO – kompetansebarometer, 2021).

Samlet sett forteller publikasjonene om et behov som er bredt dokumentert og hvor flere ulike aktører har forsøkt å opplyse om og finne løsninger på utfordringene rundt

befolkningsnedgang og demografiutvikling, hvor arbeidsinnvandring kan være en del av løsningen. Særlig legges det vekt på at befolkningsprognosene viser at Tromsø, og Nord-Norge for øvrig, er avhengig av arbeidsinnvandring for å opprettholde positiv befolkningsutvikling og sikre kompetansen næringslivet trenger (Tromsø kommune – internasjonal strategi, 2018; Næringsforeningen i Tromsøregionen – 2000 Nye, 2019; Troms og Finnmark fylkeskommune - innflytterstrategi, 2019; Troms og Finnmark fylkeskommune - Urbane Arktis, 2017; Kunnskapsbanken Nord-Norge - Konjunkturbarometer for Nord-Norge, 2020; NHOs kompetansebarometer, 2020, 2019). Flere av publikasjonene viser til viktigheten av samarbeid mellom ulike aktører for å finne løsninger (Tromsø kommune - kommuneplanens samfunnsdel, 2020; Næringsforeningen i Tromsøregionen – 2000 nye, 2019; Tromsø Arktisk hovedstad, 2017).

Behovet for internasjonale arbeidstakere i Tromsø er ikke begrenset til et behov for flere arbeidsaktive innbyggere og et behov for at det fødes flere barn i kommunen. I tillegg fremhever flere av publikasjonene viktigheten av at Tromsø posisjoneres og utvikles internasjonalt som en sterk politisk, økonomisk og kunnskapsbasert region i Arktis (Urbane Arktis, 2017) som utdanner og tiltrekker seg arbeidskraft innen arktisk kompetanse i forskning og næringsliv (Tromsø kommunes kommuneplanens samfunnsdel, 2020; Tromsø kommune – internasjonal strategi, 2018; Drivkraft i Norg – strategi for UiT mot 2022; Technopolis group, 2021; Arctic Frontiers, 2021). Med andre ord, for at Tromsø skal befeste og beholde sin posisjon som et kompetansesenter innen arktiske spørsmål, må kunnskap om Arktis produseres her.

3.3 Arbeidsinnvandring i Norge

Historisk sett har Norge hatt arbeidsinnvandring langt tilbake i tid, men i 1975 ble det vedtatt en lov som midlertidig stoppet arbeidsinnvandring med unntak av for spesialister. Etter 2000 skjedde det en oppmykning av regelverket som har ført til at vi har fått flere arbeidsinnvandrere de siste tjue årene. Økningen skjedde særlig etter at ti østeuropeiske land ble med i EU i 2004. Gjennom Norges EØS-samarbeid kan statsborgere fra EU/EØS/EFTA-land komme å bo i Norge og arbeide uten å søke om oppholdstillatelse, men de må registrere seg hos politiet for opphold utover tre måneder (UDI, 2021).

For næringslivet har arbeidsinnvandring fra begynnelsen av 2000- tallet vært svært viktig for å styrke vekst og verdiskapning. Arbeidsinnvandrere er viktige fordi de tilfører det norske

samfunnet tiltrengt kompetanse og hjelper til å dekke mangel på arbeidskraft i flere sektorer (NHO, 2021).

Arbeidsinnvandringen til Norge har økt i 2018 og 2019 etter å ha hatt en nedgang hvert år siden toppåret i 2011 (Kirkeberg, 2020). I 2019 innvandret nesten 37 500 ikke-nordiske statsborgere til Norge. De fleste arbeidsinnvandrere kom fra Polen, Litauen, Romania, Storbritannia, Tyskland, Latvia og Spania. Den viktigste innvandringsgrunnen for de som innvandret for første gang var arbeid. Det forventes at Norge i årene fremover vil få større behov for å rekruttere arbeidskraft fra land utenfor EU/EØS (Aagestad, Brænden og Bøckmann, 2021).

Norge har, som de fleste medlemslandene i EU/EØS, utarbeidet en rekke retningslinjer for å tilrettelegge og regulere arbeidsinnvandring blant høykvalifiserte arbeidstakere som et middel for møte fremtidens arbeidskraftsbehov. Hovedmålet med disse retningslinjene, som skal tiltrekke høykvalifisert arbeidskraft, ser imidlertid ut til å være utformet for å importere arbeidskraft, ikke mennesker (Castles, 2006), og vurderer arbeidsinnvandrere hovedsakelig med tanke på økonomisk effektivitet (Ho, 2006). Ryan og Mulholland (2014) antyder at det har vært en tendens til å undervurdere det menneskelige aspektet ved høykvalifisert arbeidsinnvandring. På tross at et tydelig behov for å inkludere familiedynamikk (Clark og Davies Withers, 2007) og sosiale nettverksfaktorer (Harvey, 2011) i innvandringsprosessen, blir arbeidsinnvandrernes adferdsmønstre og motivasjon utover økonomisk gevinst ofte neglisjert i forskningen på høykvalifisert arbeidsinnvandring (Kõu *et al*, 2015)

3.4 Høykvalifiserte arbeidsinnvandring gjennom en livsløpstilnærming

Livsløpstilnærming er en tilnærming utviklet på 1960-tallet som benyttes til å analysere menneskers liv innen strukturelle, sosiale og kulturelle kontekster. Livsløpstilnærmingen gir et sammenhengende verktøy for å undersøke utviklingen av livsbaner og livshendelser til individer over tid og i sosiale prosesser (se Elder, 1985, 1994; Kulu og Milewski, 2007).

Kõu *et al* (2015) har utarbeidet et rammeverk som kobler livsløpstilnærmingen til høykvalifisert arbeidsinnvandring. Dette gjøres ved å studere migrasjon som et iboende dynamisk fenomen, som en integrert del av livsløpet til individer innenfor konteksten de lever i. Gjennom en livsløpstilnærming ses migrasjonsatferd ikke bare som en respons på

arbeidsmarkedet, men også i forhold til motivasjonen og familiesituasjonen til de høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrene og deres familier. I så måte utvides fokuset fra kun økonomiske faktorer til å belyse underliggende sosiale beslutningsprosesser.

De ulike dimensjonene av livsløpstilnærmingen oppsummeres i et rammeverk foreslått av Elder (1975, 1994) beskrevet i tabell 1.

Tema	Beskrivelse
Liv i tid og sted	Historiske og geografiske kontekster som påvirker individers livsløp; kohorteffekten.
Tidspunkt i liv	Forekomst, varighet og rekkefølge av overganger
Sammenknyttede liv	Individers tilknytning i sosiale relasjoner; partners rolle i å forme ens livsløp
Menneskelig handlekraft	Bevisste valg i å konstruere ens livsløp

Kilder: Elder (1975, 1994)

Tid er et avgjørende element i livsløpstilnærmingen. Elder (1975) skiller mellom tre ulike tidsdimensjoner. Individuell tid angår den kronologiske rekkefølgen av livshendelser i et individs liv; sosial tid inkluderer påvirkninger fra sosiale institusjoner, roller, normer og verdier på overgangene; og historisk tid ser hendelsene fra perspektivet til historiske endringer (Elder 1975; Dykstra og Van Wissen, 1999).

3.4.1 Migrasjonsavgjørelser og livsløp

Gitt Elders (1975, 1994) fire sentrale temaer (se tabell 1), er det i Kōu *et als* (2015) rammeverk avgjørende å vurdere migrasjonsbeslutninger i en bredere setting av faktorer som enten letter eller hindrer migrasjon. Mulder og Hooimeijer (1999) skiller mellom faktorer som stammer fra individet eller husholdningen (mikrokonteksten) og faktorer som skapes eksternt (makrokonteksten). De betrakter mikrokontekstfaktorer som ressurser og begrensninger som angår individets livsløp og de tilknyttede liv. Faktorene på makronivå klassifiseres som muligheter og begrensninger som er foreskrevet av den sosiale konteksten (Kōu *et al*, 2015).

Kvalifikasjoner og ferdigheter, eller menneskelig kapital, som kreves for en bestemt jobb er hovedressursene. En viktig begrensning stammer fra husholdningssammensetningen, nemlig at jo flere personer den består av, desto mer kompliserte blir migrasjonsbeslutningene.

Mincer (1978) skapte begrepet '*tied movers*', «tilknyttede flyttere», for å referere til migranter som flytter for å fremme partnerens karriere og dermed ofte gir opp sine egne arbeidsrelaterte ambisjoner. Imidlertid er ikke bare økonomiske hensyn hovedmotivasjonen for familiemigrasjon. Ackers (2004) hevder at økonomiske faktorer har en tendens til å være viktigere for unge og enslige arbeidsinnvandrere, mens for de lengre ut i livsløpsstadiet, som arbeidsinnvandrere med partner og/eller barn, er hensyn til familien viktigere.

På makronivå inkluderer mulighetene for arbeidsinnvandring tilgjengeligheten av spesifikke jobber samt fordelaktig innvandringspolitikk, mens hindringer i innvandringspolitikk og fravær av relevante stillinger er begrensende faktorer (Kōu *et al*, 2015).

3.4.2 Nettverk, livsløp og arbeidsinnvandring

Sosiale og organisatoriske nettverk kan påvirke livsløpet til høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrere på mesonivå. Sosiale bånd gir både informasjon om bosettingsmål og midler for å tolke migrasjon som et sosialt fenomen, ikke bare som et resultat av økonomisk beslutningstaking (Boyd, 1989). For å understreke viktigheten av sosialt nettverk i migrasjon, observerer Massey *et al* 1998) at kostnadene ved migrasjon reduseres for hver nye migrant når han eller hun utnytter den sosiale kapitalen fra nettverkene. Likevel er en kritikk at denne teorien dens orientering mot kun de økonomiske aspektene ved migrantnettverk (Kōu *et al*, 2015). For de høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrerne, er en av de viktigste fordelene ved sosiale nettverk å finne arbeid via uformelle kontakter (Alarcón 1999; Conradson og Latham 2005; Meyer 2001).

3.4.3 Livsløp, arbeidsinnvandring og de høykvalifiserte

Kōu *et als* (2015) studie kombinerer livsløpstilnærming og høykvalifisert arbeidsinnvandring for å understreke at arbeidsinnvandring ikke er isolert fra andre livsbaner.

Til tross for mangfoldet som forutsettes i livsløpstilnærmingen, er det mulig å peke ut noen generelle mønstre blant høykvalifiserte arbeidsinnvandrere. Forskning viser at høykvalifiserte mennesker har større sannsynlighet for å forflytte seg oftere og over lengre avstander

(Flowerdew og Al-Hamad, 2004; Whisler *et al*, 2008). Dette underbygges av studier som viser at langdistanseflyttinger i hovedsak er sysselsettingsrelaterte (Clark og Davies Withers, 2007; Kulu og Billari, 2004). Mange studier tyder på at tilbøyelighet til arbeidsinnvandring avhenger av familiestatus og sammensetning. Jo større familiestørrelsen er, jo mindre sannsynlig er det at folk flytter (Boyle *et al*, 2008; Kulu, 2008; Sandefur og Scott, 1981; Whisler *et al*, 2008). Par flytter sjeldnere enn enslige (Clark og Davies Withers, 2007; Sandefur og Scott, 1981; Whisler *et al*, 2008). Sannsynligheten for samlivsbrudd er imidlertid høyere blant par som flytter ofte over lange avstander (Boyle *et al*, 2008; Muszynska og Kulu 2007).

Når det gjelder familiedannelse, får høyt utdannede par færre barn enn lavt utdannede (Kulu, 2005). Noen studier har vist at flytting over landegrenser ofte etterfølges av barnefødsel (Andersson, 2004; Kulu og Milewski, 2007; Lee Cooke, 2007), men det er ikke tydelig hvor gjeldende dette er for høykvalifisert arbeidsinnvandring.

Kley og Mulder (2010) antyder at beslutninger om arbeidsinnvandring i stor grad stammer fra livsløpshendelser og fra opplevde muligheter i ulike livsdomener. Bernard, Bell og Charles-Edwards (2014) legger til at ikke alle migrasjonsbeslutninger er direkte drevet av livsløpsbegivenheter, men også gjennom kontekstuelle faktorer som økonomisk utvikling, sosiale ulikheter, grad av likestilling mellom kjønnene, kulturelle normer og verdisystemer, som indirekte påvirker livsløpet generelt og migrasjonsbanen spesielt.

3.4.4 Høykvalifiserte arbeidsinnvandreres atferdsmønstre og motivasjon

Litteraturen om innvandrere i Norge tar i hovedsak for seg vanskeligstilte grupper som asylsøkere og flyktninger og det som er skrevet om arbeidsinnvandring har en tendens til å fokusere på ufaglærte og faglærte migranter innenfor helse-, service-, eller byggenæringen som jobber under uholdbare forhold, og som opplever diskriminering på arbeidsplassen (Bergem, 2007; Brox, 1997; Danielsen, 2001).

Karlsvik (2013) anerkjenner denne mangelen på forskning om høykvalifiserte arbeidsmigranter og begrunner den i at antropologisk forskning har hatt en tendens til å favorisere vanskeligstilte grupper som studieobjekt og at antropologisk forskning på innvandrere i Norge ofte setter søkelys på nasjonale grupper eller spesifikke yrkesgrupper,

mens høykvalifiserte arbeidsinnvandrere er en differensiert gruppe med hensyn til både opprinnelsesland og fagspesialisering.

Fordi høykvalifiserte arbeidsinnvandrere er en differensiert gruppe som skiller seg fra andre typer innvandrere, er det vanskelig å analysere disse med det samme begrepsapparatet som gjerne benyttes på andre innvandrergupper (Karlsvik, 2013). Innvandringsdebatten i de fleste europeiske land tar utgangspunkt i integrasjon som et overordnet mål, basert på en forestilling om at de som har innvandret har blitt dratt opp med røttene fra hjemlandet og derfor må plantes på nytt, slik at de kan bli velfungerende medlemmer av majoritetssamfunnet og føle tilhørighet til sitt nye hjemland (Karlsvik, 2013). Ifølge Karlsvik (2013) er høykvalifiserte arbeidsmigranter en mobil gruppe som bryter med denne oppfatningen, og for disse er ikke Norge nødvendigvis et siste stoppested, men et sted på veien hvor de har fortøyd seg midlertidig, og integrering i det norske samfunn blir derfor ikke et mål i seg selv. Deres narrative plassering innenfor et sosialt og geografisk landskap som strekker seg utover det lokale stedets grenser, gjør at de kontinuerlig vurderer arbeidsforhold og livsbetingelser i Norge med steder hvor de tidligere har bodd og arbeidet, samt steder som de vurderer å flytte til i fremtiden (Karlsvik, 2013). Appleyard beskriver høykvalifiserte arbeidsinnvandrere som *professionally transient*, profesjonelt flyktige, fordi deres karrierer driver dem i stadige overganger fra sted til sted (Appleyard, 1989).

Selv om det har vært utfordrende å finne tidligere forskning som omtaler høykvalifiserte arbeidsinnvandreres atferdsmønstre og motivasjon i en norsk kontekst, viser internasjonal forskning til en rekke faktorer som spiller inn når det gjelder valg av land. En kunnskapsoppsummering av Aagestad, Brænden og Bøckmann (2021) identifiserer flere vitenskapelige artikler og rapporter som gir innsikt i hvilke faktorer som er viktige for å tiltrekke kvalifisert arbeidskraft. Disse inkluderer karrieremuligheter og spennende arbeidsoppgaver (Koskela, 2010), informasjon om landet fra andre i sosiale nettverk og tidligere besøk til landet (McLeman *et al*, 2018), livstil, sikkerhet og stabilitet (Cameron *et al*, 2013), eventyrlyst, hva partner og familie tenker om valget og hvor velkomne migranter er (Tabor *et al*, 2015). En studie av Khoo (2011) avdekker at økonomiske faktorer spiller en mindre rolle enn livsstil og levestandard, klima og mulighet til å skape et bedre liv for barna. En studie av Lumpe (2017) viser at land der innbyggerne har stor tro på sosial mobilitet, oppleves som mer attraktive for høykvalifiserte arbeidsinnvandrere. Chaloff og Lemaitre (2009) sammenligner i sin rapport migrasjonspolitik og strategier i OECD-land. I rapporten

nevnes det at Norge har utfordringer med å rekruttere arbeidstakere grunnet språk og relativt lav lønn etter skatt sammenlignet med engelskspråklige land.

OECD (2014) har som en del av en større rapportserie om arbeidsmigrasjonspolitik sett nærmere på Norge og fremhever at det er relativt få som migrerer til Norge fra land utenfor EØS. Årsaker til dette er ifølge rapporten språkutfordringer, at byene/bysentrum er mindre, og at Norge i liten grad er kjent som et mulig land å migrere til. Relativt lave lønnsforskjeller betyr også at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere har lavere disponibel inntekt i Norge enn i andre land. Rapporten gir også konkrete råd for å tiltrekke høykvalifiserte arbeidsinnvandrere til Norge og peker på at Norge i liten grad markedsfører kvaliteter som trygghet, livskvalitet, utdanning og likestilling (OECD, 2014).

Louhela og Piippola (2020) har gjennom prosjektet Academic North avdekket at den aller viktigste faktoren for at internasjonale forskere takker ja til et stillingstilbud ved et arktisk universitet er arbeidsgivers og lokalsamfunnets evne og vilje til å tilrettelegge for og inkludere hele familien. Respondentene i dette prosjektet var opptatt av partnerens muligheter for å få arbeid innen sitt fagfelt, barnas muligheter for engelskspråklig skolegang og familiens muligheter for å delta i fritidsaktiviteter og kulturtilbud.

Ifølge Mueller (2016) er internasjonal relokasjon en prosess som ofte oppleves som stressende for arbeidsinnvandrerens selv, og særlig for dens barn og samlivspartner. Man kan anta at en høykvalifiserte arbeidstaker som er ettertraktet i det internasjonale arbeidsmarkedet vil ha mulighet til å flytte til lokasjoner hvor det er større engelskspråklige samfunn, flere arbeidsmuligheter for en partner som ikke snakker norsk, og et bredere internasjonalt utdannings- og fritidstilbud for barna enn man finner i en mellomstor norsk by som Tromsø. Dersom arbeidsgivers og lokalsamfunnets strategier for å tilrettelegge for høykvalifisert arbeidsinnvandring speiler perspektivet Karlsvik (2013) beskriver, hvor integrasjon er et overordnet mål, kan man gå glipp av mye tiltrengt kompetanse ved å anta at denne gruppen uten videre ønsker å forplikte seg til å bli fullintegreerte medlemmer av majoritetssamfunnet og føle tilhørighet til sitt nye hjemland. For en familie med barn kan en slik investering kreve at den høykvalifiserte arbeidsinnvandrerens balanserer ny jobb i nytt land med språkkurs, at partneren, som ikke nødvendigvis har et engelskspråklig jobbtilbud, står utenfor jobb i en periode for å lære norsk, og at barna bryter med den ordinære progresjonen i skolegangen for å gå i innføringsklasse.

Det er rimelig godt dokumentert at ikke-engelskspråklige land har større utfordringer med å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft enn engelskspråklige land (Aagestad, Brænden og Bøckmann, 2021). For Norge er det i tillegg til språk flere faktorer som gjør det utfordrende å nå opp i konkurransen om å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft. Dette dreier seg blant annet om en sammenpresset lønnsstruktur med høye skatter og avgifter. Likevel peker Aagestad, Brænden og Bøckmann (2021) på faktorer som gjør at Norge kan oppleves som et attraktivt land for høykvalifiserte arbeidsinnvandrere å flytte til: gode arbeidsvilkår, at det finnes et særegent fagmiljø, muligheter for videre karriere, anledning til å kombinere jobb og familieliv og fin natur. OECDs *Indicators of Talent Attractiveness* viser at Norge er på 10. plass på lista over land som foretrekkes av arbeidstakere med mastergrad eller ph.d.

Aagestad, Brænden og Bøckmann (2021) har også undersøkt hvilke faktorer som har betydning for at den kvalifiserte arbeidskraften skal bli værende i landet. Mange av disse er de samme som vektlegges når de beslutter å flytte til Norge i første omgang. Disse handler om oppnådd kunnskap om landet, språk, muligheter for karriereutvikling, familie, venner og nettverk og ektefelles muligheter på det norske arbeidsmarkedet. I tillegg trekkes virksomhetenes innsats i å ta imot arbeidsinnvandrere frem som en faktor som bidrar til at de blir værende. Med utgangspunkt i disse funnene anbefaler Aagestad, Brænden og Bøckmann å se nærmere på språkopplæringen som tilbys denne gruppen migranter, tiltakene som myndighetene eller andre tilbyr for at ektefelle/samboer skal lykkes på arbeidsmarkedet i Norge, hvilke mentorordninger norske virksomheter bør utvikle for å bidra til å integrere denne typen arbeidskraft, hva de virksomhetene som er gode på å integrere arbeidsinnvandrere gjør, og hvordan Norge kan markedsføre seg for å nå opp i konkurransen om kvalifisert arbeidskraft fra tredjeland.

Kompetansesentret for distriktsutvikling og inkluderings- og mangfoldsdirektoratet har i 2012 gjennomført et prosjekt med navn «*Derfor blir vi her- innvandrere i distrikts-Norge*». «Formålet med undersøkelsen har vært å fremskaffe mer kunnskap om hva innvandrere selv legger vekt på når de velger å bli boende i norske distriktskommuner» (NIBR, 2012). Rapporten konkluderer med at «i tillegg til arbeid og bolig så er hovedfunnene det å ha trygghet og gode oppvekstvilkår for barn, opplevde muligheter til å gjennomføre eget/familiens livsprosjekt og at man blir sett som person og inngår i meningsfulle sosiale relasjoner» (NIBR, 2012).

Selv om NIBR-rapporten (2012) undersøker en bred gruppe innvandrere med ulike grunner for opphold og med ulikt kompetansemiljø, kan funnene i NIBR-rapporten relateres til funnene i vår undersøkelse. Vi vil trekke frem aspekter som:

- arbeidsinnvandrere har ikke opplevd å få den støtte og veiledning de ønsket da de skulle etablere seg i et nytt land.
- beslutningene om hvor man skulle bo i stor grad er en familieavgjørelse hvor mulighetene og interessene til alle familiemedlemmene skal besørges.
- det som kan få betydning for om de blir boende i fremtiden i kommunen knytter seg til barnas trygghet og oppvekstmiljø.
- en annen årsak for å flytte fra kommunen og som er sammenfallende med vår undersøkelse er negative faktorer som kulde og mørketid.
- det å ha arbeid som man trives i og som man får brukt sine ressurser er viktig.

4 Metode

Dette kapitlet inneholder begrunnelse for valg av metode og vår analytiske tilnærming til oppgaven. I dette kapitlet skal vi redegjøre for fremgangsmåten vi har brukt for å svare på problemstillingen vår. Vi vil beskrive metodevalg, intervjuprosessen, dataanalyse, metodens gyldighet og til slutt si noe om etiske refleksjoner.

Teoriene for de kvalitative metodene er hovedsakelig basert på den menneskelige erfaringen, det fenomenologiske og fortolkning som passer inn under den hermeneutiske retningen. Målet med kvalitativ forskning er å få en forståelse av sosiale fenomener og fortolke de sosiale fenomenene som studeres. Kvalitative metoder egner seg godt til forskning som innebærer nær kontakt mellom forsker og de som studeres, som intervju hvor respondentene forteller om sin livsverden og utdyper sine opplevelser og synspunkter rundt fenomenet som forskes på (Thagaard, 2011). Fortolkning har særlig stor betydning i kvalitativ forskning. Viktige metodiske utfordringer er knyttet til hvordan forskerne analyserer og fortolker de sosiale fenomenene som studeres (Thagaard, 2011).

4.1 Vitenskapsteoretisk forankring

Vår empiri er fremstilt på bakgrunn av at vi har valgt kvalitativ undersøkelsesmetode med en fenomenologisk hermeneutisk tilnærming til forskningen. Etter flere runder og diskusjoner om vi skulle bruke kvantitativ eller kvalitativ tilnærming til vår oppgave fant vi ut at

kvalitativ tilnærming ville være den beste metoden som innfallsvinkel for å få innsikt i og svar på vår problemstilling.

Fokuset vårt har vært å undersøke hvilket beslutningsgrunnlag høykvalifiserte arbeidsinnvandrere hadde da de bestemte seg for å flytte fra utlandet til Tromsø på grunn av jobbtilbud, og hvilke faktorer som taler for eller mot deres vurderinger om å bli værende i Tromsø.

En kvalitativ forskningstilnærming er en studie der informasjon samles inn i form av ord. Det er som regel en intensiv metode som går i dybden på et fåtall enheter (Jacobsen, 2018).

Ifølge Dalen (2004) er det sentrale målet for kvalitativ forskning å utvikle en oppfattelse av fenomener knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet.

«Den kvalitative forskningsinterview forsøker at forstå verden fra interviewpersoners synspunkt, utfolde meningen i folks opplevelser, afdække deres livsverden, førend der gives videnskabelige forklaringer». Kvale, (2002:15) i Dalen (2004:17).

Menneskets subjektive opplevelser står sentralt i fenomenologien sier Alvesson og Skoldberg (1994) i Dalen (2004). Når forskeren prøver å forstå et annet menneske søker hun å se det samme som dette mennesket ser. For å lykkes med det må forskeren sette seg godt inn i dette menneskets situasjon eller verden sier Gustavsson (2001) i Dalen (2004:20). Vi har i vår studie forsøkt å forstå hvordan høykvalifiserte arbeidsinnvandrere har gjort sine valg og ut ifra deres fortellinger få et innblikk i deres situasjon og verden.

Vi valgte bort kvantitativ metode som undersøkelsesopplegg fordi vi ønsker å få frem detaljene i de personlige erfaringene og de sammensatte beslutningsgrunnlagene heller enn å undersøke flere enheter gjennom et standardisert spørreskjema.

Vi brukte fenomenologisk hermeneutisk tilnærming i analyse av empirien og fulgte Lindseth og Nordbergs (2004) metode for tolkning av tekst.

4.1.1 Fenomenologi

Fenomenologi er en kunnskap som kobles sammen med den filosofiske bevegelse og tradisjon, og hadde sin grunnleggelse i Edmund Husserls filosofi og metode arbeid i begynnelsen av det tyvende århundre (Lindseth og Nordberg, 2004).

Fenomenologi går ut på å studere bevisstheten slik som den virker i dagliglivet for å finne eksakt hvordan fenomener skapes for bevisstheten, og hvordan bevisstheten igjen forholder seg til dette fenomenet (Lindseth og Nordberg, 2004).

I kvalitativ forskning er fenomenologien en ide om å forstå sosiale fenomener ut fra aktørens egne utsikter og beskrive verden slik som den oppleves av informanten, ut fra den oppfatning at den sanne virkeligheten er den mennesker forstår (Kvale og Brinkmann, 2009).

Et semistrukturert livsverdensintervju benyttes når temaer fra dagliglivet skal tolkes ut fra intervjupersonens egne forhold til den. Denne metoden for intervju forsøker å innhente skildring av intervjupersonens livsverden, og da spesielt fortolkninger av mening med fenomenet som blir omtalt (Kvale og Brinkmann, 2009).

4.1.2 Hermeneutikk

Hermeneutikken er definert som læren om fortolkning av tekster. Ut fra en hermeneutisk synsvinkel er fortolkning av mening det grunnleggende tema i forhold til en spesifisering av de ulike formene for mening som søkes, og aktsomhet overfor de spørsmål som stilles til en tekst (Kvale og Brinkmann, 2009).

I den hermeneutiske tradisjonen innenfor humaniora har begrepene samtale og tekst en viktig rolle. Det legges vekt på oversetterens forhåndskunnskap om en teksts innhold. Målet med hermeneutisk fortolkning er få en gyldig og allmenn oppfatning av hva en tekst betyr (Kvaale 2009).

4.1.3 Undersøkellesdesign

Undersøkelsesopplegg utgjør den overordnede strategien for å samle inn informasjon om virkeligheten (Jacobsen 2018). Det avgjørende er å velge det undersøkelsesopplegget som er best egnet til å belyse problemstillingen. I den forbindelse presenterer Jacobsen (2018) grunnleggende skiller innenfor undersøkelser. Ett skille som nevnes er skillet mellom det intensive undersøkelsesopplegget og det ekstensive undersøkelsesopplegget. Det intensive undersøkelsesopplegget studerer få enheter og går i dybden på et fenomen eller en hendelse, mens det ekstensive undersøkelsesopplegget går i bredden og studerer mange enheter. Et annet skille som nevnes går på om hensikten med undersøkelsen er å forklare hvorfor noe

finner sted (kausaltet) eller om vi ønsker i undersøkelsen å beskrive noe som finner sted (deskriptive design).

I vårt undersøkelsesprosjekt ønsket vi å gå i dybden på et fenomen og undersøke få enheter. Ved å bruke intensivt design i undersøkelsesopplegget ville vi oppnå en detaljert, nyansert og virkelighetsnær forståelse av de høykvalifiserte arbeidsinnvandrene sine beskrivelser og den konteksten de inngår i.

I vår masteroppgave ble ansikt til ansikt-intervjuer benyttet. Vi laget en semistrukturert intervjuguide som var planlagt etter å få svar på våre problemstillinger. Intervjumetoden er temaorganisert og styres av intervjueren slik at man holder seg innenfor visse rammer av forskningsstudiet, men den åpner også opp for fleksibilitet ved at respondenten gis mulighet til å komme med utfyllende informasjon. Vi brukte metoden dybdeintervju som kjennetegnes som en fri og uformell samtale hvor forskerne har mulighet for å engasjere seg og frigjøre seg fra intervjuguidens spørsmål, noe som skaper god flyt i intervjuet. Ved semistrukturerte intervjuer er samtalen om temaene hverken åpne eller lukket, og forskerne kan komme med oppfølgings spørsmål underveis når det måtte passe i intervjuet.

4.2 Populasjon, utvalg og rekruttering

Ved valg av personer til intervju i en kvalitativ tilnærming er hensikten å få best mulig informasjon og forståelse i forhold til problemstillingen. Vår vurdering var at vi ikke kunne undersøke for mange respondenter, fordi det ville bli for tidkrevende både med å gjennomføre datainnsamling og å analysere store datamengder på en fornuftig måte. Vi bestemte oss for å gjøre åtte dybdeintervjuer, et antall vi anså som overkommelig og som gir spredning og representativitet. I tillegg ønsket vi å tilstrebe en jevn fordeling mellom respondenter i form av alder og familiesammensetning for å undersøke hvordan respondentenes livsløp påvirket deres beslutningsgrunnlag.

Målet vårt var å sørge for at det intervjumaterialet som vi satt igjen med skulle være av en slik mengde og kvalitet at det kunne gi oss dekkende grunnlag for gode og gyldige beskrivelser. Under de fire siste intervjuene merket vi at flere av svarene vi fikk, hadde vi hørt før. Likevel kom det frem noe nytt under hvert intervju, og i en større oppgave tror vi det ville vært riktig å intervju flere respondenter. Tidsaspektet tatt i betraktning så var åtte intervjuer mer enn nok.

I rekrutteringsfasen brukte vi vårt nettverk for å finne mulige respondenter. Vi tok kontakt arbeidsgivere i Tromsø med høykvalifisert og internasjonal arbeidskraft, enten via en kjent kontaktperson eller via organisasjonens postmottak. Noen av respondentene visste vi om fra før og tok direkte kontakt med disse, mens andre respondenter ble vi satt i kontakt med gjennom deres arbeidsgiver eller kolleger.

Vi ønsket at utvalget blant respondentene skulle være høykvalifiserte arbeidsinnvandrere som hadde flyttet direkte fra utlandet til Tromsø, for første gang, fordi de hadde et konkret stillingstilbud i byen. Denne avgrensingen ble gjort fordi vi ønsket å studere et fenomen hvor integreringsprosessen starter i Tromsø heller enn i en annen norsk by, og hvor vurderingen av Norge som land å bosette seg i gjøres med et særlig syn på Tromsø som by å bosette seg i. I tillegg avgrenset vi her «høykvalifisert» til å gjelde personer med minimum fire års høyere utdanning som er relevant for jobben de har flyttet for. I et forsøk på å sikre at arbeidsinnvandrerne har hatt omtrent samme tilgjengelige informasjon å fatte sin beslutning ut fra, valgte vi å avgrense til arbeidsinnvandrere som har bodd i Norge i maksimalt seks år.

Vi valgte å tilstrebe en variasjon blant intervjuobjektene arbeidsgivere og benyttet derfor respondenter med offentlige og private arbeidsgivere, og en variasjon på arbeidsplassens størrelse og kompetanseområde.

4.3 Datainnsamling

Datainnsamlingen ble utført i mars og april 2022. Som datainnsamlingsmetode har vi benyttet det åpne, individuelle, semistrukturerte intervju. Vi har i hovedsak møtt respondentene ansikt til ansikt, men ett intervju ble gjennomført digitalt grunnet respondentens tilgjengelighet. Intervjuene foregikk som vanlige dialoger med intervjuguiden som utgangspunkt. Informantenes egne ord og fortellinger vil være materialet som danner grunnlaget for tolkning og analyse (Dalen 2004).

«Intervju betyr «utveksling av synspunkter» mellom to personer som snakker om felles tema». *Kvale, (2002) i Dalen (2004:15).*

Med utgangspunkt i at respondentene bruker engelsk som arbeidsspråk ønsket vi å gi respondentene mulighet til å foreta intervjuet på engelsk. Samtlige intervju ble tatt opp på båndopptaker, samtidig som det ble gjort skriftlige notater underveis. Deretter ble intervjuene transkribert. Alle respondentene underskrev en samtykkeerklæring (vedlegg 1) før intervjuet

startet. Det ble understreket at alle informantene når som helst og uten noen form for konsekvenser kunne trekke seg fra undersøkelsen.

4.3.1 Utarbeidelse av intervjuguide

En intervjuguide omfatter sentrale temaer og spørsmål som til sammen skal dekke de viktigste områdene studien skal belyse (Dalen, 2004). Intervjuspørsmålene ble utarbeidet i overensstemmelse med vår problemstilling, vår forståelse og teori om temaet.

Rekkefølgen i intervjuguiden er utformet slik at den først tar for seg spørsmål om bakgrunnsinformasjon til respondenten. Videre er den utformet med tre emner med underliggende spørsmål. Det første emnet er spørsmål som tar for seg respondentens beslutning om å flytte til Tromsø. Det andre emnet tar for seg spørsmål om støtte respondenten mottok i flytteprosessen. Det tredje emnet er spørsmål om den løpende vurderingen av oppholdet i Tromsø, og om de vurderer å bli værende permanent i Tromsø.

Til slutt er det et åpent spørsmål hvor respondenten har mulighet til å tilføye eller utdype studieområdene ytterligere ut ifra egne tanker.

4.3.2 Pilotintervju

Vi gjennomgikk først et prøveintervju med en uavhengig person for å teste ut om intervjuguiden var god nok og for å teste oss selv ut som intervjuere. Vi ønsket også å teste ut hvordan det tekniske utstyret fungerte. Vi erfarte at testintervjuet innfridde våre forventninger. Opptaket av samtalen var av god kvalitet, og vi fikk gode tilbakemeldinger fra testpersonen i forhold til spørsmålenes utforming og vår væremåte under intervjuet.

Vi opplevde at noen av oppfølgingsspørsmålene ikke var nødvendige fordi respondenten svarte åpent på oppfølgingsspørsmål som ikke var stilt enda. Vi endret ikke på intervjuguiden, men lot oppfølgingsspørsmål være en mulighet til å fremkalle utdypende svar ved behov. Basert på intervjuresultatet bestemte vi at det ikke var nødvendig med flere enn et testintervju. Siden vi ikke gjorde endringer på intervjuguiden etter pilotintervjuet, har vi valgt å bruke dataene fra dette intervjuet på lik linje med dataene fra de senere intervjuene.

4.3.3 Forberedelse og gjennomføring av intervju

I forberedelsen med intervjuene hadde vi tatt stilling til et viktig spørsmål for gjennomføring av intervju ansikt til ansikt. Spørsmålet om hvor intervjuene skulle foregå? I metodelitteraturen, Jacobsen (2018) skiller intervjusteder eller kontekster mellom det som føles naturlig og det som føles kunstig. Vi ønsket at respondentene skulle «føle seg hjemme» og kom frem til at på bakgrunn av innholdet i intervjuet så ville kontorstedet deres være en naturlig kontekst å gjennomføre intervjuene. Vi ville likevel være fleksible og tilby egnet møtelokale eller digitalt møte hvis det var ønskelig.

Vi tok kontakt med respondentene per epost eller telefon. I telefonsamtalen eller epostutvekslingen fortalte vi om tema og hensikten med forskningsstudiet. Vi ble enige om sted og tidspunkt for gjennomføring av intervjuet. Noen av respondentene ønsket å intervjues på kontorsted sitt, mens andre helst ville at vi skulle ordne møtested og et intervju foregikk i respondentens hjem. I forkant av intervjuene sendte vi samtykke skjema til dem på e-post slik at dette kunne leses og signeres i fred og ro. Alle åtte intervjuer ble utført i mars og april måned.

Respondent	Dato for intervju	Tidsbruk
Respondent 1	03.03.2022	22 minutter
Respondent 2	04.03.2022	30 minutter
Respondent 3	09.03.2022	58 minutter
Respondent 4	09.03.2022	43 minutter
Respondent 5	03.04.2022	28 minutter
Respondent 6	07.04.2022	40 minutter
Respondent 7	07.04.2022	25 minutter
Respondent 8	16.04.2022	44 minutter

Før intervjuene startet vi med å presentere vi oss selv med navn og bakgrunn. Vi fortalte hva som var hensikten med vår undersøkelse, og at det skulle utarbeides en rapport som ville være offentlig tilgjengelig. Vi fortalte også om hvordan informasjon som kom fram i intervjuet skulle benyttes. Vi opplyste at vi skulle intervju minimum åtte personer i undersøkelsen og at vi ville sørge for at alle opplysninger som kom frem under intervjuet ble behandlet konfidensielt og at intervjuobjektene var sikret å få full anonymitet. Vi opplyste videre at intervjuene ville bli tatt opp på lydopptaker og at det ville være mulighet for dem å lese igjennom intervjuene etter at vi hadde foretatt transkribering. Til slutt spurte vi intervjuobjektene om det var noe de lurte på i forbindelse med intervjuet, og vi presiserte at det var fullt mulig å trekke seg fra studiet hvis de angret på sitt samtykke. I intervjusituasjonen hadde en av forskerne oppgave med å stille spørsmål, mens den andre tok notater underveis i intervjuet.

4.3.4 Transkribering

Etter at vi hadde fullført alle åtte intervjuene med lydopptaker satt vi igjen med snaut fem timer med lydmateriale.

Vi hadde nå en tidkrevende prosess som gikk ut på å få overført alle intervjuene fra tale til skrift, det vil si en transkribering av intervjuene (Jacobsen 2018). Intervjuene ble skrevet ut i sin helhet og fordelt mellom oss forskere. For å lettere kunne bevege oss frem og tilbake i intervjuene og få en helhet, skrev vi ned ord for ord av det som hadde blitt sagt. Vi hadde også i tankene at ved å skrive ut samtalene så ville det åpne for kontroll av rådata fra vår veileder. Etterpå strukturerte vi informasjon og satt den i kategorier som ble forbundet med hverandre.

4.4 Dataanalyse

4.5 Lindseth og Nordbergs trinnvise metode for analyse av tekst

I vårt arbeid med analyse av intervjuene har vi gått ut fra Lindseth og Nordberg (2004) sin metode for tolkning av tekst. Metoden de har utviklet er en fenomenologisk hermeneutisk analyse for forskning innenfor levde erfaringer. Metoden bygger på den franske filosofen Paul

Ricoeur sin tolkningsteori der han ser på forholdet mellom fenomenologi og hermeneutikk som et gjensidighetsforhold (Lindseth og Nordberg, 2004). Mens fenomenologien fremholder at bevisstheten er rettet mot noe og at dette har en mening, så presiserer hermeneutikken at dette «noe» ikke er direkte selvsagt, men må fortolkes.

Lindseth og Nordberg sin trinnvise metode for analyse av tekst er basert på tre ulike trinn som består av å oppnå en naiv forståelse av datamaterialet, å gjennomføre en tematisk analyse, å utforme en overordnet helhetlig fortolkning av datamaterialets innhold. Målet med analysen er å finne mening gjennom livserfaringer. De mener videre at for å kunne finne mening i livserfaring må vi skrive dette ned som tekst som vi kan undersøke. Først da vil den essensielle meningen komme frem. Metoden som de har utviklet brukes i menneskelige studier.

Vi har brukt Lindseth og Nordbergs (2004) sin analyse av tekst som arbeidsmetode for å oppnå bedre forståelse og forklaring. Ved å bruke metoden får vi mulighet til å gå inn i de høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrere sine fortellinger som er basert på levde erfaringer og på den måten trekke ut essenser av mening i deres beskrivelse. Vi har beskrevet analysens tre trinn nærmere.

Naiv forståelse av datamaterialet

I første trinn av analyse til Lindseth og Nordberg (2004) sier de at det er viktig å være åpne nok til at teksten snakker til oss. Målet med det er å forstå betydning av teksten som helhet. For å oppnå dette leste vi igjennom intervjuene flere ganger for å skjønne hva som var innholdet i teksten og på denne måten skape oss en helhetlig forståelse. Vi var spesielt oppmerksomme på uttalelser som gikk i igjen i intervjuene, og på uttalelser som skilte seg ut. Dette førte til at vi gjorde oss opp noen tanker om hva som egentlig var innholdet i intervjuene sett i sammenheng med våre problemstillinger og forskningsspørsmål. I denne fasen utarbeidet vi beskrivelser av den enkelte respondent og presenterte empiri fra det enkelte intervju kapittelvis. Dette var en nyttig prosess for å danne oss et helhetlig bilde av den enkelte respondent. I dette steget ble vi gjort særlig oppmerksomme på hvordan livsløpsaspektet påvirket den enkelte respondents beslutningsgrunnlag for å flytte til Tromsø og for deres vurderinger om å bli værende i Tromsø.

Tematisk analyse av datamaterialet

Andre trinn av analysen til Lindseth og Nordberg (2004) tar for seg strukturell analyse. Det vil si en metodisk forekomst av tolkning. Det er her beskrevet en tematisk strukturanalyse som vil si en måte å søke å identifisere og formulere temaer.

Det er flere ulike måter å utføre tematiske analyser på. Det viktigste er å se på teksten så objektivt som mulig. Vi valgte å dele teksten inn i meningsenheter. Det vil si at vi tok for oss en del av en setning, flere setninger eller avsnitt som var formidlet og tematiserte disse i grupper. Etter å ha samlet tekstene i de ulike gruppene, identifiserte vi ord og uttrykk som respondentene kom med i intervjuene og fellesnevnerne som gikk igjen hos flere.

Noen respondenter kom inn på tema vi hadde planlagt å undersøke ved senere spørsmål i intervjuet. Derfor hadde vi et helhetlig blikk for tematiseringen.

Vi leste så gjennom betydningsenhetene og reflekterte over likheter og ulikheter. Deretter ble betydningsenhetene kondensert. Det vil si at vi så på de vesentlige betydningene i hver av hver meningsenhet og uttrykte disse i dagligdagse ord. De kondenserte meningsenhetene som var like, ble så sortert og samlet under hoved- og undertemaer. Temaene ble til slutt reflektert over og validert i forhold til vår naive forståelse.

Overordnet helhetlig fortolkning av datamaterialets innhold

Tredje trinn av analysen til Lindseth og Nordberg (2004) tar for seg omfattende forståelse. Det vil si en hel tolkning av det vi har utarbeidet av tekst.

Vi tok for oss de ulike hoved- og undertemaene og oppsummerte disse. Tekstene ble så lest gjennom som helhet med naiv forståelse og åpent sinn. I tillegg må man kritisk se på sin egen forforståelse og skape en bevissthet over hvilke opplevelser og tanker man sitter igjen med. Selv om man aldri kan komme utenom vår forforståelse, kan man gjennom å snakke med andre utvide mulighetene til å reflektere over svarene man har fått (Lindseth og Nordberg, 2004). I denne delen av analysen satte vi pris på styrken av å være to forskere med ulik forforståelse.

Vi reflekterte over det vi var kommet frem til i forhold til våre forskningsspørsmål.

4.5.1 Vår forforståelse

Denne masteroppgaven har to forskere. En av oss arbeider i en norsk statlig etat mens den andre arbeider i en lederstilling ved Tromsø International School. Sistnevnte har erfaring fra arbeidsgiversiden av internasjonal rekruttering både ved nåværende og tidligere arbeidsplass, men har ikke selv flyttet internasjonalt som arbeidsinnvandrere. Vi ville ikke velge respondenter som arbeider ved Tromsø International School, da disse har blitt fulgt opp og veiledet direkte av forskeren. Arbeidserfaringen fra oppfølging av høykvalifiserte arbeidsinnvandrere som flytter til Tromsø kan være fordelaktig da det kan gjøre det lettere å gå tilgang til informasjon og bli møtt med større åpenhet og tillitt enn hva utenforstående ville gjort (Jacobsen, 2015). Eksisterende nettverk av høykvalifiserte arbeidsinnvandrere betyr at man allerede kjenner til mulige respondenter, som igjen kan bistå med å finne flere.

Det finnes imidlertid også noen ulemper med å ha arbeidet med høykvalifiserte arbeidsinnvandrere. Man kan ha utviklet det van Hecke (2007) omtaler som «blinde flekker», at man ikke ser ting som de som kommer utenfra ville fått øye på. I utgangspunktet beskriver van Hecke et fenomen som oppstår når man skal forske innad i egen organisasjon, men dette fenomenet kan også være overførbart til egen kultur eller egen sosial gruppe og dermed også være gjeldende for vår oppgave. Jacobsen (2015) supplerer med at det kan være vanskelig å holde den nødvendige kritiske avstanden til det man studerer når forskerens egen bakgrunn kan gjøre forskeren forutinntatt og lite åpen for svar som ikke samsvarer med forskerens egne erfaringer. Under gjennomføringen av intervjuene har det derfor vært viktig at vi ikke kommer med ledende spørsmål og forholder oss nysgjerrige og åpne på informantenes erfaringer.

4.5.2 Forskningskvalitet- styrker og svakheter ved forskningsprosjektet

I denne delen av forskningsstudien skal vi redegjøre for undersøkelsens kvalitet. «*Den samlede kvaliteten til et forskningsprosjekt, uansett om det er et kvalitativt eller et kvantitativt opplegg, bestemmes av om den som leser forskningen, faktisk tror at det som skrives er sant*» Jacobsen (2018:246). Det har vært avgjørende å sørge for at forskningen vår gjenspeiler de som har blitt undersøkt og virkeligheten. Det er vitenskapelig utfordrende å transkribere fra et muntlig intervju til skriftlig form fordi vi alle har våre egne antakelser og fortolkninger. Kvale og Brinkmann (2015) trekker frem informantenes pauser og tonefall som eksempler på den psykologiske fortolkningen.

For å sikre at forskningen vår blir vurdert som troverdig av andre har vi lagt vekt på å være åpen og reflektert i forskningssituasjon. Vi skal nærmere belyse hva som kan påvirke undersøkelsens validitet (gyldighet) og reliabilitet (pålitelighet), og redegjøre for metoder eller midler som kan brukes for å begrense kvalitetsproblemer.

4.5.2.1 Validitet og reliabilitet

Krumsvik (2014) skiller mellom intern og ekstern validitet. Intern validitet viser graden av pålitelighet for resultatene og i hvor stor grad disse resultatene kan vise svar det man forsker på (Jacobsen, 2018). Ekstern validitet sier noe om i hvor stor grad konklusjonene i resultatene er generaliserbare eller ikke (Jacobsen, 2018). Reliabilitet forklarer i hvor stor grad det er overenstemmelse mellom en første undersøkelse og en eventuell gjentakelse der man bruker de samme måleinstrumentene (Olsson *et al*, 2003).

Det er ulike meninger rundt validitet og reliabilitetskriterier i kvalitativ forskning (Ryen, 2006). Ifølge Ringdal (2007) mener enkelte at disse målingskriteriene er bedre egnet innenfor naturvitenskapene. Thagaard i Ringdal (2007) foretrekker begreper som troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. Ifølge Lincoln og Guba (1985) og Guba og Lincoln (1989) i Johannessen, Christoffersen og Tufte (2011) måles validitet i kvalitative undersøkelser ut fra pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og bekreftbarhet. Pålitelighet i kvalitative forskningsopplegg omhandler data som brukes, datainnsamling og hvordan disse behandles. Troverdighet knytter seg til spørsmålet om forskerens fremgangsmåte, og hvordan funnene fremstiller sammenhengen mellom fenomenet som undersøkes og de dataene som er samlet inn representerer virkeligheten. Overførbarhet tar for seg spørsmålet om forskningens resultat kan overføres til liknende fenomener. Bekreftbarhet handler om viktigheten ved at funnene av undersøkelsen ikke er et resultat av forskerens subjektive holdning, men at forskningen er dokumentert og utført etter nøye beskrivelser på grunnlag av beslutningene i hele forskningsprosessen, slik at leseren kan følge og bedømme disse (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2011).

Validitet i kvalitativ forskning kan vurderes ut av forskeren selv eller av respondenten. Validitet innebærer i hvilken grad datainnsamlingen i forskningsprosjektet samsvarer med problemformuleringen og at overordnet tema, problemstilling, forskningsspørsmål, metodologisk design, analyser og vitenskapsteoretiske refleksjoner er koherente (Olsen,

2003). Ifølge Ringdal (2007) går reliabilitet i kvalitativ forskning ut på forskerens refleksjon over å bli bevisst mulige feilkilder.

For å sikre at undersøkelsen gjenspeiler virkeligheten og har intern validitet har vi tatt opp alle intervjuene på lydband. På den måten kunne vi høre dem på nytt og dermed redusere sannsynligheten for uriktige data.

Ekstern gyldighet og relevans går ut på om vi kan overføre våre funn fra en sammenheng til en annen, altså generalisere. For å oppnå ekstern validitet i undersøkelsen valgte vi å intervjuer personer fra flere ulike organisasjoner. Undersøkelsen vår har imidlertid kun åtte respondenter og er trukket ut for et spesielt formål, noe som gjør at enhetene ikke vil være representative for en større populasjon av enheter. Vi ser imidlertid at selv om vi lærer noe nytt for hvert intervju, er det flere ting som går igjen. Målet med vår studie er ikke å oppnå en objektiv sannhet om på hvilket beslutningsgrunnlag høykvalifiserte arbeidsinnvandrere kommer til Tromsø og hvilke faktorer som taler for eller mot deres vurderinger om å bli værende i Tromsø, men heller å opparbeide en dyp forståelse for fenomenet. De resultatene vi har kommet frem til kan øke sannsynligheten for generalisering i andre lignende undersøkelser.

Undersøkelsen må være pålitelig og troverdig, med det menes at den må være gjennomført på best mulig måte hvor resultatene er relevante og riktige og på den måten skaper tillit.

Jacobsen (2018) argumenterer for at undersøkelsesopplegget, datainnsamlingen og analysen kan påvirke resultatet. Vi utførte et testintervju for å på best mulig måte kunne utbedre og tilpasse spørsmålene i forhold til hva vi ønsket svar på i problemstillingen. Vi har vært opptatt av å være åpne i forskningsprosessen og redegjøre for hva som kan skje i en intervjusituasjon og har på den måten reflektert over samspillet mellom forskningen og de resultatene vi presenterer.

Med bakgrunn i diskusjonen rundt validitet og reliabilitetskriterier i kvalitativ forskning, har vi tatt utgangspunkt i Cresswells (2003) åtte valideringsstrategier som ofte brukes av kvalitative forskere. Cresswell anbefaler at disse åtte prosedyrene bør undersøkes helhetlig, og at kvalitative forskere bør benytte minimum to av disse i enhver studie. Vi har valgt å helhetlig vurdere Cresswells valideringsstrategier i forhold til vår studie.

Cresswells første valideringsstrategi dreier seg om å studere feltet over tid for å bygge tillitt hos deltakerne, lære seg kulturen og å se etter misinformasjon som stammer fra misforståelser introdusert fra forskerens eller respondentens side. Dette vil i eksempelvis etnografiske og

antropologiske studier handle om en total fordypning ved å leve sammen med studieobjektene over tid, noe som ikke er gjennomførbart i vår studie. Likevel har vår studie en grad av denne type validering fordi en av forskerne har arbeidet med å veilede høykvalifiserte arbeidsinnvandrere over flere år og dermed opparbeidet kompetanse som kan være tillitsbyggende i intervjusammenheng. Dalen (2011) drøfter balansen mellom nærhet kontra distanse fordi for nære relasjoner mellom forsker og respondent kan bidra til utydelige svar som gjør validiteten mindre pålitelig. I vår forskning har vi balansert nærhet kontra distanse ved å ha nærhet til tema, men å finne informanter vi ikke har nære, personlige bånd til.

Cresswells andre valideringsstrategi er triangulering, at forskerne bruker flere og forskjellige kilder for å gi bekreftende bevis. Denne prosessen innebærer vanligvis at forskerne benytter bevis fra forskjellige kilder, respondenter og teorier for å kaste lys over et tema eller et perspektiv. Denzin og Lincoln (1994) argumenterer for at triangulering bør anvendes som en strategi for å oppnå mer kunnskap, fremfor å forsøke å skape en helt valid og objektiv tolkning av datamaterialet. Den tradisjonelle forståelsen av triangulering er ifølge Denzin (1978: 291) å kombinere metodologier i studeringen av det samme fenomenet. Jick (1979) argumenterer at det finnes flere måter å anvende triangulering i forskning på. Vi vil ikke gå så langt som å påstå at vi har benyttet supplerende datakilder som en metode i seg selv, men heller kaste lys over hvordan våre funn som sammenfaller med annen forskning på høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag for valg av lokasjon, som vi har identifisert i teorikapitlet, bidrar til bredde og dybde i vår analyse.

Cresswells tredje valideringsstrategi er fagfellevurdering. Dette er en valideringsstrategi som særlig benyttes i en prosess hvor forskerne ønsker å publisere sine funn i et fagfellevurdert tidsskrift. Fagfellevurdering er ikke benyttet i denne prosessen, men vil være nødvendig dersom vi har ambisjoner om å publisere forskningen. I stedet for fagfellevurdering har vi gjennom hele prosessen mottatt veiledning fra en veileder oppnevnt av vårt universitet, noe som er vanlig praksis i arbeid med masteroppgave.

Den fjerde valideringsstrategien fra Cresswell er negativ saksanalyse, hvor forskerne justerer sin hypotese i løpet av forskningsprosessen etter hvert som motstridende data avdekkes, helt til alle sakene, respondentene eller kildene passer, og eliminerer utenforliggere. Denne valideringsstrategien er ikke aktuell for vår studie ettersom vi har relativt få enheter.

Cresswells femte valideringsstrategi er at forskeren innledningsvis avklarer egen forforståelse og eventuelle skjevheter og antakelser som kan påvirke undersøkelsen. Denne valideringsstrategien adresserer vi under vår bakgrunn og motivasjon i kapittel 1.1 og i mer detalj under vår forståelse i kapittel 3.5.1.

Cresswells sjette valideringsstrategi er medlemskontroll, at forskerne ber om respondentenes syn på funnenes troverdighet og tolkning. Denne strategien er særlig benyttet i forskning på få enheter, eksempelvis case studier. Vi vurderer an en slik tilnærming er for tidkrevende for rammene for denne masteroppgaven, hvor vi har benyttet åtte respondenter. Likevel anbefaler vi denne tilnærmingen for fremtidige lignende studier med en større ramme.

Cresswells syvende valideringsstrategi er dybdebeskrivelser hvor leserne selv gis mulighet til å vurdere studiets overførbarhet. Dette innebærer å gi detaljert informasjon om respondentene og rammene rundt intervjuene. Slike rike beskrivelser gir leserne mulighet til å overføre informasjon til andre settinger og evaluere om funnene kan overføres basert på delte erfaringer. Denne strategien, sett i sammenheng med Lindseth og Nordbergs (2004) første trinn om naiv forståelse av datamaterialet, dannet grunnlaget for vårt valg om å innlede kapittel 4 med å presentere respondentene og empiri fra intervjuene enkeltvis.

Den åttende og siste valideringsstrategien er ekstern revisjon hvor en utenforstående konsulent ettergår prosessen og funnene for å sikre validitet. Denne utenforstående konsulenten bør ikke ha tilknytning til studiet. Vi har ikke selv oppnevnt en utenforstående konsulent til å eksternt revidere vårt arbeid, men ettersom dette er en masteroppgave så vil en utenforstående vurdere og sensurere oppgaven.

4.5.3 Ethiske refleksjoner

I startfasen av forskningsstudiet drøftet vi mulige etiske dilemmaer vi som forskere kunne komme ut for.

Etter å ha sendt inn prosjektbeskrivelsen ble prosjektet godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD). Vi lagde informasjonsskriv om prosjektet som ble delt med respondentene i rekrutteringsfasen. Alle respondentene signerte et samtykkeskjema før intervjuet hvor de ble informert om at de når som helst og uten grunn kunne trekke sitt samtykke. De ble også fortalt at de når som helst kan avslutte intervjuet dersom de ønsket det.

I forskningsprosjektet har vi fulgt Jacobsen (2018) sine tre grunnleggende krav for forskningsetikk i Norge. Disse kravene er informert samtykke, krav på privatliv, og krav på å bli korrekt gjengitt. For å ivareta kravet om informert samtykke har vi presisert til informantene at deltakelse i undersøkelsen vår er høyst frivillig, og vi har sørget for at informantene har forstått fremgangsmåten og innholdet i undersøkelsen. Vi har også gitt tilstrekkelig informasjon ved å opplyse i informasjonsskriv om undersøkelsens hovedhensikt og hvordan resultatene skal brukes. For å ivareta kravet om privatliv har vi garantert deltakerne i undersøkelsen full konfidensialitet ved innsamling og oppbevaring av data. Videre har vi arbeidet etter et ideal om at alle personlige opplysninger skal anonymiseres. Kravet om å bli korrekt gjengitt er ivaretatt ved at intervjuene er tatt opp på bånd og transkribert og at respondentene kan be om innsyn i transkriberingen av intervjuet de deltok i.

Alle opptakene som ble gjort i intervjuene ble slettet etter endt transkribering og alle transkriberte intervju ble oppbevart uten personopplysninger på en sikker server. Oversikt over kodeord som kan knytte den enkelte respondent til det transkriberte intervjuet ble oppbevart separat.

Under presentasjon av de enkelte respondenter i kapittel 5 valgte vi å utelukke informasjon som kan være sensitiv, og har i stedet valgt å presentere denne informasjonen hvor respondentene ses samlet.

5 Presentasjon av datamaterialet, analyse og tolkning

I denne delen av oppgaven vil vi presentere datamaterialet fra vår undersøkelse og analysere og tolke disse dataene. Her følger vi Lindseth og Nordbergs (2004) trinnvise metode for analyse og tolkning av tekst. Å analysere vil si at vi plukker dataene fra hverandre til mindre biter, mens å tolke vil si å sette sammen disse bitene til en større sammenheng (Johannessen, *et al*, 2011). I det første trinn presenterer vi datamaterialet ut fra vår naive forståelse, hvor den enkelte respondent og tilhørende empiri presenteres kapittelvis. I det andre trinn analyseres datamaterialet tematisk strukturelt for å identifisere og formulere temaer. I det tredje trinn fortolkes datamaterialets innhold helhetlig og overordnet.

5.1 Naiv forståelse av datamaterialet

I dette kapitlet skal vi gi en kort presentasjon av hver respondent, for deretter å presentere empiri fra intervjuet med denne respondenten. For å ikke miste oversikten deler vi kapitlet inn i åtte deler, en for hver respondent. Ifølge Nilssen (2012) er et kjennetegn ved kvalitative studier at analysen starter med en gang og pågår gjennom hele forskningsprosessen (Nilssen, 2013, s.25). Vi merket at vi allerede i intervjusituasjonen begynte å gruppere informasjonen vi fikk. Når vi nå presenterer deler av intervjuene, har vi allerede startet å velge ut hvilken informasjon vi synes er viktigst for vår oppgave og vår problemstilling. Siden temaet i denne oppgaven gir en del sensitive svar så har vi valgt å begrense og anonymisere informasjonen for at det ikke skal være mulig å gjenkjenne den enkelte respondent.

5.1.1 Respondent 1 – den værsyke eventyreren

Den første respondenten vi intervjuet er en enslig mann i midten av trettiårene med fullført doktorgrad, og han legger til: *some would say that postdoctorate studies count as education, I have also competed this*. Hans avgjørelse om å flytte til Tromsø er full av tilfeldigheter. Han var ikke aktivt jobbsøkende men kjente på en utilfredshet med jobben og livssituasjonen da han på ferie ble oppringt av en hodejeger med en oppfordring om å søke på en stilling i Tromsø, en by han ikke hadde hørt om tidligere:

«I was in this holiday mindset where things don't feel real when I was approached about a job in Tromsø. I usually wouldn't act on these types of contact but something about the "holiday bubble situation" made me think "why not? Let's see what happens", one thing led to another and here I am. »

Når han får spørsmålet om hva som gjør Tromsø til en attraktiv lokasjon ler han og spør retorisk: *«is it an attractive location?»*. Videre gir han utfyllende svar om at han var tiltrukket av Tromsø som en spennende, eksotisk og eventyrlig lokasjon, ideen om at byen kalles «Nordens Paris» og at det er så annerledes enn andre steder han har bodd. I tillegg trekker han frem *work-life balance* og vesentlig høyere lønn enn i hjemlandet som viktige grunner for at han flyttet hit. *Work-life balance* handler om å balansere privatliv og arbeidsliv på en god måte hvor man opplever av at privatlivet og arbeidslivet er kompatible med hverandre (Campbell Clark, 2000).

Da han vurderte stillingstilbudet oppsøkte han praktisk informasjon om levekostnader, hvordan finne et sted å bo og prosessen med politiregistrering, skatteregistrering og bankkonto. Men dersom han skulle gjentatt prosessen på ny hadde han hatt flere spørsmål:

«I wish I would have asked more questions before moving about the types of challenges that internationals are faced about feeling isolated, the darkness and the long winter. »

Det viktigste støttespilleren i flytteprosessen var hans nye arbeidsgiver, som bisto med å finne en plass å bo og praktisk informasjon om hvordan ting fungerer her. Etter de formelle intervjuene skled dialogen over i en uformell veiledningsprosess hvor han følte han kunne stille løpende spørsmål frem til han begynte på jobb. Han forteller videre:

«Once I was here, there were a lot of social activities organised by my employer for all staff, but especially for new starters. These activities were to support us in feeling more integrated, having the chance to get to know more people and to be able to be followed up and ask questions. There was a lot of formal and informal support. A big part of me deciding to take this job was getting the feeling that I was being very supported. »

Når han spørres om hans vurdering om å bli værende i Tromsø forteller han at han gjerne ønsker å bli boende i Norge på grunn av den høye levestandarden, vernet om fritid og tryggheten velferdsstaten gir, men sannsynligvis ikke i Tromsø:

«I feel like its one of these places where you have to get over that initial shock factor, which isn't necessarily short, and I think it differs from person to person how they experience their shock. For me, the darkness is the toughest thing and there was this feeling of "can I stick it out?". If you can get through that, that's when you can start to see your relationship with Tromsø as a city, as a cultural hub and as a place to live. The things that I like about it now are that you are only a short drive away from beautiful nature, the fact that we have an airport on the island, and that there are lots of opportunities to stay socialised.»

Han forteller videre:

«I think for me, the toughest things about Tromsø are the things that cannot be controlled, and they are the darkness and the weather, which makes it very difficult

with such a long winter to envisage a long stay here. I have met a lot of people who have been brought up here, and for whom this is normal, but for me there is definitely a shelf-life. I do get that sense that locals think that people come to Norway to leech and leave. I don't think that's it. I think there is an unwillingness to see that Northern Norway is a difficult place to live, just objectively.»

5.1.2 Respondent 2 – den ukompliserte familiefaren

Den andre respondenten har doktorgrad og legger også som respondent 1 til at han har fullført postdoktorstudier, dersom vi anser det som tellende. Han flyttet til Tromsø sammen med kone og fire barn.

Når han får spørsmål om bakgrunnen for hans interesse i å flytte til Tromsø og hva slags informasjon han undersøkte for å fatte beslutningen forteller han som stillingen, prosjektene som finnes hos hans arbeidsgiver, teknologien stillingen gir tilgang på og kompetansenettverket som finnes her. Likevel blir det fort klart at selv om dette er en mann som brenner for arbeidet sitt, er det familien som kommer først. Tidligere arbeidet han ved et svært anerkjent universitet i USA, hvor kona hadde vært hjemmeværende grunnet manglende arbeidstillatelse. Familien var i en vurderingsprosess om å søke *green card* eller å flytte tilbake til Europa. Selv ønsket han en stilling med større undervisningsfokus, men det aller viktigste var at både han og kona kunne jobbe og at barna ville trives.

Skole viste seg å bli utslagsgivende. Barna snakket sitt morsmål hjemme og engelsk på skolen i USA, og familien ønsket ikke å utsette barna for å lære seg et tredje språk for å kunne integreres i skolen:

«If we were to move to a country where our kids didn't speak the local language, we were looking for an option where there would be a softer landing as they had just gone through the process of learning English, and the combination of new friends and learning a new language can be difficult for kids. We learnt about the international school and asked if there would be space for our kids if we were to move. I think of all the reasons, a school that supported their learning in their language was the most important. You need good science and interesting work, and we could have moved to a number of locations that would have offered that, but schooling and family life is important. We came to the conclusion that Norway as a country, Scandinavia with its welfare system and Tromsø with the international school so close to the university,

were the main deciding factors. And our experiences confirm that it was a really good decision to come here. »

Da familien flyttet hit var arbeidsgiver behjelpelig med å dekke flyttekostnader og finne leilighet. *«Then we went to the tax office to tell them we were here, and they gave us a personal number, that was it. »*. Vi spør ham videre om hva slags veiledning han hadde tilbudt om fra arbeidsgiver eller andre aktører, men det er tydelig at han ikke hadde behov for noe mer. Han syntes det var enkelt å finne informasjon på nettet om hvordan man registrerer seg, åpner bankkonto og betaler skatt, og han tror det finnes en sentralisert støttefunksjon hos sin arbeidsgiver for veiledning av arbeidsinnvandrere, men han har ikke vært i kontakt med dem:

«I don't think we needed anything more. The kids were going to school, we knew the start date for the school, I knew where my office was, everything was very easy. We really appreciate how easy it is. »

Han nevner *worklife balance* og generell livskvalitet som viktige grunner til å bli boende i Tromsø. Han utdyper:

«Children in Norway are so free. In the US, if a kid wants to visit a friend, you have to drive them in a car, they can't just hop on their bike, the police would pick them up and call child protective services! I think Norway has a lot of good things going on. The kids can walk everywhere. »

Når vi spør om det finnes grunner til å flytte fra Tromsø trenger han betenkningstid. Noen ganger savner han sitt gamle universitet og prosjektene som fantes der, men han samarbeider fortsatt med dem. Andre ganger kan han bli frustrert over tungvinte administrative prosesser som det i USA fantes administrativt ansatte som tok hånd om:

«I think it comes down to societal structure, the US is a class society where it is cheaper to hire someone to do things while in Norway, I fix all things myself. But ultimately, it's a good thing. »

5.1.3 Respondent 3 – den utadvendte vintersportentusiasten

Vår tredje respondent er den eneste kvinnelige respondenten vi fikk tak i. Hun er tidlig i trettiårene og flyttet til Tromsø alene. Hun er også respondenten med kortest botid i Norge.

Hun har doktorgrad og jobber for en mindre organisasjon i brytningspunktet mellom forskning og formidling.

Hennes umiddelbare interesse i å flytte til Tromsø var knyttet til at den utlyste stillingen var akkurat det hun ønsket å jobbe med, men hun hadde tidligere tilbrakt tre måneder på Svalbard i forbindelse med et forskningsprosjekt og visste at hun ville trives godt i Arktis, med lang vinter, nærhet til fjellene og naturen:

«But I knew that Longyearbyen would be quite small, while Tromsø is a little bit bigger, and I have lived mostly in bigger cities so I liked the idea of living somewhere that wasn't such big a city. The mixture of city and mountains was something that I really liked. »

Da hun vurderte å flytte til Tromsø søkte hun opp informasjon om levekostnader, hvor lett det var å handle og hvor tilgjengelig Tromsø var å reise til. Hun brukte informasjon fra offentlige myndigheter, nettforum og blogger. Hun fikk inntrykk av Tromsø som en veldig internasjonal by med et sterkt forskningsmiljø og gode muligheter for å finne likesinnede mennesker med interesse for naturen. Når hun ser tilbake synes hun at informasjonen hun hadde tilgang på ga et riktig bilde av byen, men hun ble positivt overrasket over hvor enkelt det var å finne et sted å bo fordi hun hadde lest fra andres erfaringer at det kunne være svært vanskelig for internasjonale å bli vurdert som aktuelle leietakere.

Hun fikk ingen økonomisk støtte for flytteprosessen fra sin arbeidsgiver, men mye veiledning og hjelp i forhold til flytteprosess via eposter, digitale møter og at hun valgte å fly til Tromsø for å besøke sin nye arbeidsplass før hun flyttet hit. Nivået og kvaliteten på støtte i flytteprosessen levde opp til hennes personlige forventninger, men i ettertid har hun snakket med andre som var overrasket over at hun måtte dekke kostnadene knyttet til flytting selv: *«I didn't expect it and therefore it did meet my expectations, but I do think that if I was to move to a different company in the future, I would ask about it.»*

Ved spørsmål om Tromsø har innfridd hennes forventninger svarer hun følgende:

«I think Tromsø is a wonderful place to live and I think Tromsø has by far exceeded my expectations. It feels like every weekend is a holiday, I'm finding new areas to explore and new activities to do. Work-life balance is great, I have a lot of free time, no one is expecting me to work in the evenings. The one thing that is slightly below my

expectations is the availability of language courses. I really want to learn Norwegian, but I don't want to pay 600 kr per hour, and some options you can only sign up for twice per year, so I'm finding it hard to find a language class. »

Videre utdyper hun at hun har blitt godt tatt imot i lokalsamfunnet og at det har vært enkelt å komme i kontakt med mennesker:

«One positive aspect of Tromsø is that people are very friendly and welcoming, both Norwegians and internationals. Everyone is very willing to accept you in their groups, sports teams, people are very helpful to teach skiing, what life is like, invite you out to go hiking or to go to dinner. It is not as isolating as I expected. When I first came to Tromsø I thought it would take me a while to get friends, but it was actually the opposite. Despite it being dark and cold, people go out and do things. »

Hun gjenkjenner seg selv som en noe rotløs person som liker å flytte rundt:

«I like trying new things and experiencing new cultures and I think that can partly be fulfilled with travel, but to be properly integrated into a new culture, I think you have to live there. I like learning languages, meeting new people, finding new sports. Part of me does want to find somewhere to live forever and find that community, because I think that is what is missing when you move around so many times, even though you get many good friends, you end up having long-distance friendships. Being part of someone's life, that is what you're missing out on when you move around so much. From what I can tell with Tromsø, if you want a family, there is a lot of support for that, both maternity and paternity leave, government subsidies, a culture of spending lots of time with your family, flexible work patterns, it looks like a very beneficial place to stay if you want children .»

5.1.4 Respondent 4 – fra Arktisk tettsted til storbyen Tromsø

Vår fjerde respondent flyttet fra et lite tettsted i Arktis til det han beskriver som storbyen Tromsø, sammen med kone og tre barn. Han har mastergrad og arbeider i en ikke-statlig organisasjon. Han fattet interesse for Tromsø da han så en stillingsutlysning som passet godt med hans utdanning og arbeidserfaring. Han og familien oppsøkte informasjon om Tromsø på nett og han snakket med daværende kolleger som tidligere hadde besøkt byen. De dannet seg et inntrykk av Tromsø som en livlig og pulserende by med alle tilbud man trenger. I tillegg

var familien godt vant til det arktiske klimaet og vurderte Tromsø som en enkel lokasjon å finne seg til rette i:

«We expected the town to be smaller than it is. The level of infrastructure and available services has amazed us. We have been delighted on the educational front, that our children are thriving, and the easy access to health services. »

Etter å ha tilbrakt fem år ved sitt tidligere bosted var familien klar for å flytte på seg og selv om respondenten beskriver sin tidligere arktiske opplevelse som fantastisk, førte utfordrende sosioøkonomiske faktorer til at dette ikke var et sted hvor familien ønsket at barna skulle fortsette sin skolegang frem til ungdomsskolealder. I Tromsø falt skolevalget på den internasjonale skolen, og respondenten forteller at et internasjonalt skoletilbud var avgjørende for at familien valgte å komme.

Videre forteller han om støtten fra hans nye arbeidsgiver i flytteprosessen og viktigheten av dette for at han valgte å takke ja til stillingstilbudet:

«The organisation refunds relocation costs, this played into the equation as moving a family of five requires more than moving a single person. We were supported through the whole process and all the paperwork. The support from the administration positively impacted our decision to come. The organisation is semi-diplomatic, there are some privileges that come with this status, but also a lot of paperwork. Housing is not part of the employment package. The housing market is expensive, but the place we came from was even more expensive, so we are used to it. I know this is not necessarily the case for all the people who are hired to come to Tromsø. As an organisation, we have realised that housing support can be an important factor to attract people in the future. Also, coming here as a family of five, it can be difficult to find somewhere to rent as much of the accommodation available caters to students and single person households. »

Organisasjonens semidiplomatiske status har gitt familien flere utfordringer i etableringsfasen. Deres grunnlag for opphold gir ikke rett til fødselsnummer, noe som har gjort det vanskelig å benytte en rekke offentlige tjenester. På grunn av deres særstilling er det vanskelig å få hjelp fra lokale myndigheter når utfordringer oppstår, men arbeidsgiver er godt vant til å fremme disse utfordringene til utenriksdepartementet, forteller han.

Han forteller at hele familien samlet sett er svært fornøyde med Tromsø og ønsker å bli boende her flere år frem i tid. De vurderer også å kjøpe hus i byen, men er usikre på om dette lar seg gjøre uten personnummer. Ved spørsmål om det finnes faktorer som taler mot å bli boende i Tromsø svarer han at aldrende foreldre og svigerforeldre kan være en grunn til å flytte hjem i fremtiden, og at kona, som selv er høykvalifisert, står utenfor arbeidsmarkedet grunnet manglende norskkunnskaper.

Etter at vi har forlatt intervjuet undrer vi forskere oss selv imellom hvor mange høykvalifiserte ektefeller eller samboere som flytter med, som ikke får utnyttet sin kompetanse.

5.1.5 Respondent 5 – hobbybotanikeren med hjerte for Skandinavia

Vår femte respondent er i slutten av tyveårene og flyttet til Tromsø for en stilling som doktorgradsstipendiat. Han er opprinnelig fra Sentral-Europa men har arbeidet i privat næringsliv, i Sverige etter å ha fullført mastergrad der. Han ønsket seg en stipendiatstilling i et skandinavisk land, valget falt på Tromsø fordi prosjektet passet best med hans forskningsinteresser. Vi blir nysgjerrige på hans interesse for Skandinavia, og stiller spørsmål for å komme til bunns i hva det er med regionen som fenger:

«It was a bit random that I ended up in Sweden, and I had very different expectations of Sweden than what I found. I thought it would be very expensive, very cold and that people would be socially introverted, but all these things were actually the opposite. I really enjoyed my time in Sweden, and I stayed for three years, working in industry after my studies. »

Når så spør hva som gjorde Tromsø til en attraktiv lokasjon får vi til svar at Tromsø faktisk var en problematisk lokasjon på grunn av de store geografiske avstandene til stedene han har bodd tidligere. Han visste han flyttet til en liten by, men var forberedt på at dette skulle gå bra, fordi han har bodd i små byer tidligere.

«I guess I didn't have high expectations of Tromsø. I expected people to be less friendly than in Sweden, but it was the opposite, people are much friendlier. »

Han forteller at han fikk lite veiledning av sin arbeidsgiver i flytteprosessen. Hans nærmeste leder sendte tips om hvor han kunne lete etter bolig, men han forteller at det var lite å hente fra den sentrale HR-funksjonen hvor han søkte veiledning. Han savnet informasjon om at man

skal registrere seg hos politiet og skatteetaten og hvordan man skaffer seg Bank ID. På grunn av tiden det tok før han startet denne prosessen, tok det også tid før han fikk lønn. Selv om støtten i flytteprosessen ikke svarte til hans forventinger, påvirket det ikke hans avgjørelse om å flytte hit: *«I found out in retrospect that the HR part of my employer didn't live up to my expectations, but I was already living here».*

Ved spørsmål om det finnes andre faktorer han skulle ønske han visste om før han flyttet hit svarer han følgende:

«There are lots of positive factors, and some negative. I was aware of the darkness, but I dealt with it surprisingly well. For me, the winter itself was much more of a struggle, how long it lasts really got to me. It is not unusual to have eight months of snow here. I find it very important to be out in nature, and by nature, I mean plants, flowers, greenery, so I really struggled with that. The four months of greenery I find so beautiful, but I struggle the rest of the year. Tromsø is a beautiful place, but it's hard to live here for people who haven't grown up here. I've learnt that I'm a summer person. »

Videre spør vi hvilke faktorer som bidrar til at han ønsker å fortsette å bli boende i Tromsø:

«My work. It's mainly my work. And actually, it's so difficult for me to continue living here that I've on multiple occasions considered not finishing my PhD and just leaving. Six months of the year it is so tough, but May till October is good. The tail of the winter is the worst time for me and that's when I constantly want to leave. I think it's a very transient place. People come and go. »

Vi sitter igjen med et inntrykk av at det er noe ved det skandinaviske levesettet eller den skandinaviske kulturen som fanger ham, men at han ikke føler at Tromsø er riktig plass. Dette er han selv enig i:

«Exactly. And Tromsø could have been that place if it wasn't for the weather. There is nothing wrong with Tromsø itself, it's just too mountainous and snowy. As a European citizen, it is easy for me to seek work in Scandinavia, but I would like to get a Norwegian passport. It's a stamp of approval, it represents that I made it. And there is definitely something about Scandinavia that I find safe and caring. In the whole community, there is this care for each other. Sometimes it's unspoken and subtle, but

it's definitely there. It's less tangible than the welfare system itself, its more "the whole system", it comes from people, organisations, the government. »

5.1.6 Respondent 6 – den pratsomme tenkeren

Den sjettede respondenten vår har tilhørighet til flere land i Europa og Nord Amerika. Han er i midten av tredveårene og flyttet til Tromsø alene, på grunn av en stipendiatstilling. Han hadde en motivasjon for å ta doktorgraden sin i et nytt land og hadde lenge vært interessert i Skandinavia. Først på grunn av en barndomsfascinasjon for vikingene, men etter hvert fordi han leste om høy livskvalitet, en velutviklet velferdsstat og flott natur. At valget falt på Tromsø handlet i første omgang om stillingen han søkte på, men han synes også det er en veldig tiltalende by. *«I don't like big cities in general, and I'm used to the cold northern climate. Moving here, I found that it has a lot of the characteristics that I enjoy about a place.»* forteller han.

Han har få internasjonale kollegaer, mye av det faglige og sosiale foregår på norsk, og han legger ikke skjul på at det vært utfordrende både for ham selv og for internasjonale kollegaer som har kommet etter ham å delta på jobbrelaterte arrangement. På den andre siden har han fått mye støtte fra en internasjonal ansatt som han kom i kontakt med før han begynte. *«She was fantastic, she told me what to expect culture wise, language wise, administration wise and giving me the rundown of the city.»* Av formell støtte i flytteprosessen nevner han at arbeidsgiver dekket kostnadene, men at det ikke var annen veiledning å få enn den ene kollegaen som selv tok på seg en uformell veilederrolle. Ellers trekker han frem utleieren sin som en god støttespiller på det praktiske.

Når vi spør om det er noe han skulle ønske han visste om før han flyttet hit blir han betenksom før han svarer:

«One thing that I do struggle with is that I find Norway to be an extremely socially conservative society. Not in a political sense, but in a social sense. I say this joke: 'if you invite 50 Americans to a party, 100 will come. If you invite 50 Norwegians to a party, five will come'. That certainly has an impact on how many friends I make, my life outside of work, it certainly feels that way, there is very little workplace solidarity or after work social life. Most of my friends are not Norwegians, they are other international people. Would that have altered by decision? Probably not, given the benefits I receive, but it has definitely put a strain on my social life.»

Både når vi spør hvilke faktorer som taler for, og hvilke faktorer som taler mot hans vurdering om å bli boende i Tromsø, svarer han «*a job*». Hans spesialisering gjør at han må være villig til å flytte på seg ettersom feltet er såpass smalt at det er få stillinger. Vi følger opp: hva hvis vi ser bort fra arbeidsmarkedsfaktorer? Han har ingen interesse av å flytte fra Tromsø. Han har bodd i 13 ulike byer og søker stabilitet. Videre forteller han:

«Emotionally, I'm more interested in staying, because it is a place that I enjoy, it has the right balance of urban and rural, outdoors, big city and small city. Large enough to have a diverse set of people and small enough to have an opportunity to meet those people. I don't mind the bad weather, once in a while. It's a place I can see myself living for an extended period of time. If the circumstances were the same in Tromsø and somewhere else, I wouldn't see myself moving. I've invested time in getting friendships here.»

Etter å ha svart på spørsmålene i intervjuguiden, har han fortsatt mye på hjertet:

«I think in general, Tromsø and Norway have a lot of things going for it that most places in the world don't. The high salary, the obscenely high quality of life. There is enough stuff: culture, shopping, available here. You can't do much about the lightness and the dark and the weather, and there are some people who won't like that, and who will want to move. You can't do anything about that.

But there are people who will find this place absolutely incredible and who will want to stay. I think the biggest challenge, and this is speaking from my own personal experience, and from being involved in migration/newcomer welcome initiatives, the biggest challenge for newcomers, and getting newcomers to stay, is that cultural factor. That newcomers have a difficult time making local connections. They are basically forced to be amongst themselves and be among other newcomers. I don't like the word integrate, but basically feel welcome and welcomed in the local society. The fact that, this can be big and small things, people come here and are terrified of the snow and ice, myself included. I cannot ski, I skied once, pulled my muscle, couldn't move for a month and quit. Haha. But there are barriers to entry. I have finally been invited to a 'norsk hytte', after 3,5 years I get to experience that. There are those small things that could be facilitated by employers because they are a big actor in creating a social life. This could be a multitude of other things. But I have found working in

Norway to meet workplaces that are incredibly antisocial. And that could be because it is academia, which is also known to be incredibly antisocial, but it's different than what I've experienced in other locations. This is an extremely insular environment and I think employers can play a bigger role in making newcomers feel welcome. It would play an incredibly powerful role in retention and in actually forming connections to the place. That is my number one thing that I would say to the readers of your dissertation. »

Vi biter oss merke i at han ikke liker ordet «integrering» og spør hvorfor.

«I think it has a lot of assimilative connotations. 'They are not integrated enough'. Norway is the fourth country I've lived in and Tromsø is the 13th city, I feel that I'm an old immigrant. Essentially with integration, I think there is a lot to be said about speaking a common language, but it is also kind of about understanding that differences exist within people, and we should hope and strive to be multicultural societies where that difference is what makes us strong. In those situations, our challenge is about accepting the difference, understanding that we disagree but be okay that people are different and doing their own things and being okay to live with that difference. Sometimes I find that it might be little bit discomforting because the host country doesn't like being critiqued. There is sort of this attitude that because the salary and standard of living is so high, people should just be grateful to be here. And sure, that's fantastic, but high salaries and high benefits is not what makes people stay in a place. There needs to be room for accepting more diversity rather than going for clear integration. That requires more work and more nuance.»

5.1.7 Respondent 7 – den storfornøyde ingeniøren

Vår syvende respondent kom til Tromsø alene for å arbeide som ingeniør i privat næringsliv. Han er i slutten av tyveårene og har mastergrad. Koronapandemien hadde ført til usikkerhet rundt arbeidsforholdene hos hans tidligere arbeidsgiver i hjemlandet, så han bestemte seg for å gjøre det samme som omtrent halvparten av studiekullet hadde gjort allerede, flytte utenlands. Han forteller at i sitt europeiske hjemland kan man enten bli boende i rurale områder og tjene det samme som i lavtlønnede yrker, eller flytte til de store byene. Han liker

størrelsen på Tromsø, her finnes det ikke trafikk, man er nært havet og naturen. Dette sier han er avgjørende for god livskvalitet for ham.

Han har en venn som bodde i Tromsø fra før, som tipset ham om stillingen og som fortalte om hvordan byen er organisert, lønnsnivået og kostnadsnivået. Han snakker varmt om sin nye arbeidsgiver, de hjalp med flytting, bostedsregistrering, midlertidig leilighet og å finne langtidsleilighet. I tillegg sier han at alle kollegene var veldig støttende hvis han trengte hjelp med noe, og at hans nærmeste leder hjalp ham mye. Han forteller at selv om hans arbeidsgiver er svært effektiv og smidig, så rår de ikke over hvor lang tid de offentlige prosessene tar, å skaffe personnummer, skattekort og bankkonto.

Han trives godt i Tromsø, både på jobb og privat.

«Work-life is more balanced and flexible. In my home country, it is difficult to get time off to go to the dentist while at work. You have to take out a whole day from your holiday allowance, even if the appointment is just for an hour. »

I Tromsø har han fått mange venner og kjæreste. Han snakker ikke norsk enda, men vil lære.

«People speak English. Most parties and places I go to for social events are mostly not Norwegian, and although there are many Norwegians in my group of friends, we speak English as a group. »

Han ser ikke for seg å flytte fra Tromsø med det første.

«For now, I'm happy. I'm staying. For me, it was easy, it was a good opportunity, and now I have a good job, friends. I wouldn't move for more money. »

5.1.8 Respondent 8 – hvor hvert familiemedlem har vetorett

Vår siste respondent har doktorgrad og flyttet til Tromsø med kone og tre barn for å jobbe innen forskning og akademia. En norsk kollega hadde tidligere vært gjesteforeleser ved hans forrige universitet og rekrutterte ham til et interdisiplinært forskningsprosjekt med ekstern finansiering.

«Tromsø seemed quite tempting due to access to the nature and the outdoor activities that I enjoy doing. During the initial talks over the phone, they realised that this was not my decision to make alone, it was very much a family decision, so they financed

travel for both me and my wife to come to Tromsø and get a feeling for the city before deciding to come. We stayed for three days and they showed us around. »

Flyttekostnadene ble dekket, en gitt sum som kunne brukes på det som var direkte knyttet til å flytte, med en stipulering om at det måtte tilbakebetales hvis han ble i mindre enn et år. Det var utfordrende å finne en plass å bo for en familie på fem, men kollegaen som rekrutterte ham hjalp med å utforme en annonse.

«He told me what to put in the advertisement for it to be successful, what sort of information Norwegians want when deciding who to rent their house to. I'm friends with the professor, it was not an institutionalised process so I cannot tell you if this is a process that everyone has access to. »

Utenfor jobb, var det god hjelp å få fra naboene som ønsket dem varmt velkommen, kjørte dem rundt for å vise frem lokalsamfunnet og hjalp med det praktiske. I tillegg ga de god støtte i kulturforståelse.

«In Norway, there are a lot of unwritten rules which aren't explained. Sometimes at work, but also privately, I have the feeling of being a blind, old, drunk elephant in a room full of porcelain, because I don't understand these rules. I might get feedback after doing something at work, that 'we don't do things this way here'. I think it's a huge problem for foreigners. »

Et eksempel på en slik kulturell misforståelse er at han er vant til at man promoterer egen forskning, fordi man ønsker å dele hva man jobber med, få tilbakemeldinger for å forbedre arbeidet og fordi han opplever at kolleger generelt er interesserte i hva man driver med, men at i Norge kan det oppleves som arroganse og skryt. Han synes det er vanskelig å forstå hvor denne balansen går, men han ønsker også å utfordre sine norske kolleger til å være mer stolte over arbeidet sitt og dele det.

Vi spør om oppholdet hittil har innfridd forventningene.

«Yes. I'm not saying this right now because you are an employee of this institution, but one of the biggest selling points, and one of the biggest reasons that we finally agreed to move here was that our kids can come to the international school. Because, when we moved from abroad, we came to stay, just to clarify, we moved with all of our stuff, but of course you try to have an exit strategy, just in case. The only exit strategy we

included in our move was the international school. We have the possibility that if it doesn't work out and someone wants to or has to move away, and the whole family is moving, we want to have the certain possibility to pack our stuff and move, and that is because of the international school, so our kids can continue their education elsewhere. When we wanted to come, we learnt that the international school was full, and that there was a waiting list. When we heard that there are no places, we directly said to our people that we aren't coming. We said we would love to come, but without the international school, it is not happening. I even think the faculty contacted the international school and the kommune to say that there has to be some movement, because they are sure there are other cases as well where people want to come but can't due to the limited capacity of the international school. This was the only rocky part of the whole process and we were quite sad that we had to decline. But then space freed up at the school and we could come after all. »

Kona har også påbegynte doktorgradsstudier innen samme fagfelt, men jobber deltid i ufaglært arbeid. Hennes sosiale nettverk er i stor grad knyttet til den internasjonale skolen og han forteller at kona har fått mye støtte og veiledning fra menneskene i skolesamfunnet.

Grunner som taler for å flytte fra Tromsø i fremtiden er om kona ikke får brukt sin kompetanse i arbeidslivet. Både han og kona er opptatt av å jobbe og han understeker at dersom kona ikke får relevant arbeid så vil de ikke bli boende. I tillegg har alle familiemedlemmer vetorett, hvis én vil flytte hjem så gjør de dette. Han sier det kan bli aktuelt når det eldste barnet skal over i videregående skole, fordi det ikke finnes internasjonal utdanning på videregående nivå i Tromsø.

I jobbsammenheng sier han at Norge henger etter på interdisiplinær forskning og at han opplever systemet som lite fleksibelt for å finne løsninger. Han klager ikke på de ansatte, han mener de gjør alt de kan for å få det til å fungere, men at man på systemnivå ikke har løsninger for å utføre interdisiplinær forskning på internasjonalt nivå, noe internasjonale forskere er vant til og forventer. Dette tror han kan føre til frustrasjon og at noen velger å forlate.

Han ser også mange grunner for å bli værende:

«The beautiful surroundings, the work-life balance of the Norwegian system which makes it possible to have a better life for the family, no meetings after 15:00, and the university is very generous concerning creating new projects. »

Han trekker også frem samfunnsmessige forhold som han synes er positive:

«For example, the position of the individual in the society. Here, you have much more the idea that you are part of society and you have to fulfil your societal duty. You are allowed to leave the office at 15:00, but afterwards you are expected to do something for the society, be a football coach or whatever. Which is beautiful! It's the beauty of living together, I have the impression that the weather and light conditions are so harsh that we can only survive with the support of our community and that everyone is raised by a whole village. »

5.2 Tematisk analyse av datamaterialet

Etter å ha arbeidet med datamaterialet og trukket ut viktige utsagn og momenter fra intervjuene, har vi forsøkt å samle disse i kategorier. Kategoriene har oppstått gjennom arbeidet med empirien, for å gi utfyllende beskrivelser av de opplevelser og handlinger som ble undersøkt og som er aktuelle i forhold til vår problemstilling og utvalgt teori.

Vårt teorigrunnlag tar utgangspunkt i en livsløpstilnærming til høykvalifisert arbeidsinnvandring, hvor migrasjon ses på som en integrert del av livsløpet til individer innenfor kontekstene de lever i. Fem av våre respondenter er enslige arbeidsinnvandrere som kom til Tromsø alene, mens tre av respondentene flyttet til Tromsø sammen med partner og barn.

Ut fra empirien og utvalgt teori, har vi kommet frem til følgende hovedkategorier: *karrieremuligheter, eventyrlyst, livskvalitet og trygghet*. Kategoriseringen har vært nødvendig for å sortere analysen og drøftingene, slik at både helhetene og delene lettere kunne identifiseres.

Selv om alle hovedkategoriene går igjen hos samtlige respondenter, vektlegger de ulike respondenter forskjellige underliggende konsept. Her ser vi forskjeller i beslutningsgrunnlag, atferdsmønster og motivasjon basert på livsløp og individuelle forskjeller.

5.2.1 Karrieremuligheter

Samtlige respondenter flyttet til Tromsø fra utlandet på grunn av et konkret stillingstilbud. Noen var aktivt jobbsøkende på grunn av et ønske om å fremme egen karriere, to respondenter flyttet til Tromsø på grunn av doktorgradstipendiatstillinger og en på grunn av manglende karrieremuligheter i egen hjemby. En respondent ønsket å flytte til et land hvor det var lettere for kona å få arbeid. Fire respondenter var ikke aktivt jobbsøkende, to av disse kom over interessante stillinger i Tromsø og valgte å søke på disse, mens to ble kontaktet av hodejegere eller kolleger i sitt nettverk.

Karrierefremmende faktorer som trekkes frem er spesialiserte kunnskapsmiljøer innenfor respondentenes felt, interessante prosjekter, muligheter for å utføre nye arbeidsoppgaver, tilgang på teknologi og mulighet for å finansiere forsknings- og utviklingsaktiviteter gjennom et velutviklet virkemiddelapparat. Forskning fra Bakker *et al* (2005) og Lorente *et al* (2008) viser at utfordrende arbeidsoppgaver og personlig utvikling fører til høyere trivsel på arbeid.

De yngre respondentene som er i en tidligere fase i egen karriere, beskriver stillingstilbudet som karrierefremmende. De respondentene som er mer etablerte i sin karriere, veier karrieremessige fordeler og ulemper rundt valget. Her trekkes gjerne personlige karriereinteresser og enkeltprosjekter frem som positive aspekter som vektlegges. To av de etablerte respondentene har flyttet fra det de beskriver som mer prestisjefulle miljøer i internasjonal sammenheng, men forteller at enkeltprosjektene som er i tråd med deres interesser veier opp for dette. En studie av Koskela (2010), viser at karrieremuligheter og tilgang på spennende arbeidsoppgaver er en av de viktigste faktorene for å tiltrekke høykvalifiserte arbeidsinnvandrere.

Flere av respondentene trekker frem tungvinte administrative prosesser som hemmende for å utføre godt forsknings- og utviklingsarbeid, særlig internasjonal og interdisiplinær forskning. De samme respondentene legger til at tilgangen på finansieringsmidler til forskning er god.

Samtlige respondenter med partner vektlegger partnerens karrieremuligheter i sitt beslutningsgrunnlag. To av respondentene har partnere som på intervjuetidspunktet ikke fikk benytte sin kompetanse i arbeidslivet og trakk dette frem som den største årsaken for at de vurderer å flytte fra Tromsø.

5.2.2 Eventyrlyst

Særlig de unge, enslige respondentene trekker frem eventyrlyst som en grunn til at de valgte å flytte til Tromsø fremfor andre lokasjoner. I flere tilfeller hadde respondentene ikke hørt om Tromsø tidligere og informasjonen de søkte opp ga inntrykk som appellerte til deres eventyrlyst:

«I guess I was drawn by the idea of it being quite exciting and exotic compared to the experiences I had before. The idea that it's called "the Paris of the North". It was very different, and it seemed like an adventure. »

«It kind of feels like every weekend is like a holiday, I'm always finding new areas to explore and new activities to do. »

Nærheten til naturen, havet, fjellene og tilgangen på utendørsaktiviteter går igjen blant de yngre respondentene. I tillegg nevner flere at de har kommet inn i internasjonale sosiale miljøer hvor de har møtt likesinnede unge arbeidsinnvandrere og at det gjerne er andre i det internasjonale miljøet som har tatt dem med på fjellturer, skiturer, klatring og andre aktiviteter. Eventyrlysten blir både en motivasjonsfaktor for å trives og en felles interesse å bygge relasjoner rundt. Respondentene forteller at interesse for å oppleve naturen, være i aktivitet, internasjonal tilhørighet og engelsk som sosialt språk er fellesnevnerne, men miljøene består ikke utelukkende av høykvalifiserte arbeidsinnvandrere. Her møtes studenter, turguides, bartendere, kokker, servitører, forskere og ingeniører.

Eventyrlyst, tilgang på natur og fritidsaktiviteter nevnes også av de etablerte arbeidsinnvandrerne som har flyttet til Tromsø med familie, men vektlegges ikke like mye som faktorer knyttet til livskvalitet og trygghet for hele familien.

5.2.3 Livskvalitet

Av alle temaene som kommer frem under intervjuene som en del av et beslutningsgrunnlag for å flytte til og å bli værende ved en lokasjon, er det de som knyttes til livskvalitet som nevnes oftest og som vektlegges sterkest.

Samtlige respondenter nevner god *worklife-balance* som en styrke ved arbeidslivet i Norge og en avgjørende del av god livskvalitet. Dette handler om tid til å koble av fra arbeid, at det ikke er forventet at man er tilgjengelig for jobben utover ordinær arbeidstid og at man har

overskudd til å tilbringe tid med familie og venner og dyrke fritidsinteresser. Studier fra Crawford *et al* (2010) og Sonnentag (2003) viser at worklife-balance er en viktig motivasjonsfaktor for å kunne engasjere seg i arbeid.

For de etablerte respondentene med familie er familiens livskvalitet særlig viktig. Dette går på mulighet til å tilbringe tid sammen som familie, om hele familien trives, om partneren finner meningsfullt arbeid og bygger eget nettverk, tilgang på kultur- og fritidstilbud og om familien finner sin plass i lokalsamfunnet.

Når de etablerte respondentene med familie forteller om egen familie og hva som er viktig for dem, gir de et inntrykk om at familien står samlet og at de er hverandres viktigste sosiale nettverk og støtteapparat. De har et robust fundament som gjør dem motstandsdyktige, og når de reflekterer over viktigheten av å knytte vennskap og sosiale relasjoner på arbeidsplassen og i nærmiljøet er dette særlig med tanke på de arbeidsinnvandrerne som kommer alene. Flere sier at de er bekymret for om enslige internasjonale kollegaer finner sin plass sosialt, men at dette i mindre grad er en risikofaktor for dem fordi de har familien med seg.

De yngste respondentene trekker frem høyere lønn enn de ville fått i hjemlandet som en faktor som gir høyere livskvalitet mens de mer etablerte forteller at de kunne fått høyere lønn andre steder, men at lønna er god nok og at de ikke ville ofret livskvaliteten de opplever i Tromsø for høyere lønn.

De fleste respondentene opplever at livskvaliteten økte ved å flytte til Tromsø, mens to har opplevd at livskvaliteten har gått ned. De som opplevde lavere livskvalitet knytter dette til at de synes det er vanskelig med mørketid og lang vinter og at de mest sannsynlig kommer til å flytte fra Tromsø på grunn av vær og mørke. Begge disse har flyttet til Tromsø alene.

Særlig de enslige respondentene har forventninger knyttet til arbeidsplassen som en sosial arena. En respondent forteller om et tett aktivitetsprogram for nyansatte de første månedene, hvor det var mulig å møtes sosialt, blant annet for å lage mat sammen, dra på overnattingstur med fiske og fjelltur, delta på quiz og minigolf. For denne respondenten ble kollegaene og ledelsen på arbeidsplassen det viktigste støtteapparatet i en vanskelig periode. En annen enslig respondent beskriver arbeidsplassen som lite sosial:

«There are those small things that could be facilitated by employers because they are a big actor in creating a social life. »

«This is an incredibly insular environment and I think employers can play a bigger role in making newcomers feel welcome. It would play an incredibly powerful role in retention and in actually forming connections to the place. »

I tillegg til arbeidsplassen, trekkes naboer, utleiere og skolen frem som uformelle støtteapparater.

Mens noen av de enslige respondentene forteller at det som utlending er vanskelig å komme inn på nordmenn, forteller andre at de er overrasket over hvor inkluderende og utadvendte nordmenn er. Flere ønsker å knytte tilhørighet til det norske, gjennom å lære å stå på ski og å bli invitert på hyttetur med nordmenn. En respondent har lyst til å dra fra Tromsø, men ønsker å bli værende i Norge til han kan få statsborgerskap. *«I would like to get a Norwegian passport. It's a stamp of approval sort of, it says yes, I made it. »*

5.2.4 Trygghet

Trygghet er et annet tema som går igjen hos samtlige respondenter. Noen beskriver dette som tryggheten av å føle seg ivaretatt av velferdsstaten. En av de unge og enslige respondentene opplevde alvorlig sykdom etter å ha flyttet til Tromsø og følte seg godt ivaretatt og at behandlingsprosessen var rask. Respondenten beskriver Norge som trygt på systemnivå. En annen respondent har et barn med behov for spesialpedagogisk tilrettelegging. I hjemlandet gikk barnet i spesialklasse og mistrivdes på skolen, men etter å ha begynt på skole i Norge har barnet fått støttepedagog inne i klasserommet sammen med de andre elevene. Respondenten forteller at barnet gleder seg til å dra på skolen om morgenen og at dette vil være svært vanskelig å flytte fra et utdanningssystem hvor barna er så godt ivaretatt.

Trygghet for barna trekkes frem som viktig for alle respondentene med barn. At barna kan gå, sykle eller ta buss på egenhånd, leke ute uten at voksne må holde oppsyn, og at barna kan utvikle seg som selvstendige individer fordi det er trygt for barn å prøve og feile. Alle respondentene med barn har valgt at barna skal gå ved den internasjonale skolen og forteller at skoletilbudet har vært avgjørende for at de valgte å flytte til Tromsø. Dette valget begrunnes i språk og å følge et internasjonalt pedagogisk rammeverk som de kan fortsette innen dersom de flytter videre. En av respondentene forteller at dette ga dem trygghet i at de kan flytte uten å miste progresjon i barnas utdanning. To av respondentene nevner at de opplever at skolen har et sterkere fokus på elevenes skolemiljø enn hva de har opplevd i land hvor de tidligere har bodd.

I en kvantitativ studie av Cameron *et al* (2013) var trygghet og stabilitet det mest valgte svaret i et flervalgsspørsmål om årsaken til at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere valgte å flytte til et bestemt land. Tilsvarende avdekker en studie av Khoo (2011) at mulighet til å skape et tryggere liv for familien er viktigere enn økonomiske faktorer når det gjelder valg av land.

5.3 Overordnet helhetlig fortolkning

Vår studie har identifisert at årsakene til at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere kommer til Tromsø er sammensatte og ofte preget av deres livsløpsposisjon, men at disse kan deles inn i fire overordnede kategorier. Den første kategorien er faktorer som fremmer karriereutvikling og gir tilgang på spennende arbeidsoppgaver. Den andre kategorien er faktorer som engasjerer de høykvalifiserte arbeidsinnvandrernes eventyrlyst; naturopplevelser, at Tromsø anses som en eksotisk lokasjon og at det finnes internasjonale miljøer rundt det å utnytte aktivitetstilbudene i byen. Den tredje kategorien er faktorer som fremmer livskvalitet. Dette handler om *worklife balance*, mulighet til å koble av fra arbeid og å ha overskudd til å tilbringe kvalitetstid med familie og venner, og å kunne dyrke fritidsinteresser. Den fjerde kategorien er faktorer som gir en følelse av trygghet. Respondentene føler trygghet til den norske velferdsmodellen og av at det finnes et system som ivaretar dem når livet blir utfordrende.

Videre har vår studie undersøkt hvilke faktorer som taler for eller mot høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag om å bli værende i Tromsø. Også disse faktorene er sammensatte, og her blir livsløpsaspektet særlig tydelig. For de yngre høykvalifiserte arbeidsinnvandrerne som flyttet til Tromsø alene betyr muligheter for karriereutvikling at de vil vurdere å flytte på seg for videre karriereprogresjon. De mer etablerte høykvalifiserte arbeidsinnvandrerne som flyttet til Tromsø med familie har i større grad akseptert at karriereprogresjonen kan avta ved å bli boende, men utforsker mulighetsrommet for å skape spennende prosjekter selv. Noen av de yngre og enslige høykvalifiserte arbeidsinnvandrerne vurderer at deres eventyrlyst vil føre dem til nye land og nye lokasjoner i fremtiden, mens noen av disse anser seg som klare for å etablere seg dersom de møter riktig partner og vurderer Tromsø som en bra lokasjon for familieetablering. Flere av de høykvalifiserte arbeidsinnvandrerne beskriver at de har en høy livskvalitet som vil være vanskelig å gi slipp på dersom de skulle flytte. Særlig vektlegges friheten til å bestemme over egen arbeidstid og

mengden fritid de opplever i Norge. De yngre og enslige høykvalifiserte arbeidsinnvandrene påvirkes i større grad av sine holdninger til været og mørketiden og deres forventninger til arbeidsplassen som sosial arena enn de høykvalifiserte arbeidsinnvandrene som flyttet til Tromsø med familie. Blant de som flyttet til Tromsø med partner er partnerens muligheter på arbeidsmarkedet et viktig moment for om de blir værende. De høykvalifiserte arbeidsinnvandrene som har fått behandling hos helsevesenet eller støtte til barna fra spesialpedagogiske tjenester uttrykker at det ville vært vanskelig å flytte fra et system hvor de opplever å bli så godt ivaretatt.

Aagestad, Brænden og Bøckmann (2021) peker på en rekke faktorer som gjør at Norge kan oppleves som et attraktivt land for høykvalifiserte arbeidsinnvandrere å flytte til. Disse faktorene sammenfaller godt med funnene i vår studie. Muligheter for karriereutvikling og tilgang til særegne fagmiljø, fin natur og muligheter til å kombinere jobb og familieliv er alle faktorer som går igjen. Videre har Aagestad, Brænden og Bøckmann (2021) undersøkt hvilke faktorer som har betydning for at de høykvalifiserte arbeidstakerne skal bli værende i landet, og det er mange av de samme faktorene som ble vektlagt da de besluttet å flytte til Norge i første omgang. Ifølge Aagestad, Brænden og Bøckmann (2021) omhandler disse muligheter for karriereutvikling, ektefelles muligheter på det norske arbeidsmarkedet, oppnådd kunnskap om landet, familie, venner og nettverk og virksomhetenes innsats i å ta imot arbeidsinnvandrere.

Alle respondentene med familie forteller at det var kombinasjonen av karrieremuligheter og hensyn til familien som gjorde at valget falt på Tromsø.

«I came here for both. I would not have come here if this was a boring position that didn't interest me. I want to have a job that is fulfilling, and there are easier ways to earn money than to work on a project that doesn't interest you. But both factors play into it. I think the beauty of it is that we love the outdoors, being in nature, the Norwegian way of living with the work-life balance, that you do not live to work but work to live. But I would never have come here if it was not a job that interests me. It should be easy to wake up in the morning and go to work. »

6 Oppsummering

Målet med vår studie har vært å belyse følgende problemstillinger:

- 1) Hva er beslutningsgrunnlaget for at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere kommer til Tromsø?
- 2) Hvilke faktorer taler for eller mot deres vurderinger om å bli værende i Tromsø?

Vi har presentert et bredt utvalg av datamateriale og redegjort for våre funn. Studien setter søkelys på teori om arbeidsinnvandring i et livsløpsperspektiv og teori om høykvalifiserte arbeidsinnvandreres atferdsmønstre og motivasjon. Studien har en kvalitativ, fenomenologisk hermeneutisk tilnærming og benytter Lindseth og Nordbergs trinnvise metode for analyse av tekst.

Vår studie har identifisert at årsakene til at høykvalifiserte arbeidsinnvandrere kommer til Tromsø er sammensatte og ofte preget av deres livsløpsposisjon, men at disse kan deles inn i fire overordnede kategorier: karriereutvikling, eventyrlyst, livskvalitet og trygghet. Videre har vår studie undersøkt hvilke faktorer som taler for eller mot høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag om å bli værende i Tromsø. Også disse faktorene er sammensatte, og her blir livsløpsaspektet særlig tydelig. Enslige og unge høykvalifiserte arbeidsinnvandrere preges i større grad av deres forhold til vær og mørketid og i hvilken grad de knytter sosiale nettverk lokalt. Mer etablerte høykvalifiserte arbeidsinnvandrere som har flyttet til Tromsø sammen med sin familie har et tydelig fokus på familiens beste, særlig partners muligheter i arbeidslivet og barnas trivsel og trygghet.

6.1 Kritisk vurdering av forskningsprosessen

Under hele prosessen med masteroppgaven er det styrker og svakheter vi som forskere må være bevisste på og gjøre rede for. Dette gjelder særlig hvordan vi går frem for å finne svar på våre problemstillinger, metode som er brukt, vår forforståelse av temaet, hvordan vi har analysert våre data, og om representantene er representative for populasjonen som er gitt.

Våre problemstillinger, forskningsspørsmål og vår intervjuguide ble utarbeidet med en forforståelse om at arbeidsgivers støtte i en flytteprosess ville spille en stor rolle for høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag for å velge å flytte til Tromsø. Dette ble også bekreftet i pilotintervjuet som ble gjennomført med en respondent som kom til

Tromsø alene. I neste intervju møtte vi en respondent som hadde flyttet til Tromsø sammen med familien, og som hadde opplevd en ukomplisert flytteprosess uten behov for støtte fra arbeidsgiver. Etter hvert som vi utførte flere intervju begynte vi å se en sterkere antydning av at faktorer som familiesammensetning, alder, senioritet og erfaring med internasjonale flytteprosesser skapte ulike forventinger og behov. Dette førte til at vi gikk tilbake til teorikapitlet og undersøkte høykvalifisert arbeidsinnvandring i lys av en livsløpstilnærming. En mer fokusert livsløpstilnærming til utforming av intervjuguide og forskningsspørsmål kunne nok fått frem mer detaljerte svar og perspektiver knyttet til livsløp.

Når man skal utføre en kvalitativ undersøkelsesmetode er det vanskelig på forhånd å bestemme seg for hva som er nok intervjuer. «Mange forskere hevder at det bør gjennomføres intervjuer helt til forskeren ikke lenger får noen ny informasjon» (Seidmann 1998; Kvale og Brinkmann 2009), i Johannessen, Christoffersen og Tuftes (2011:108). Det er altså i utgangspunktet ingen øvre eller nedre grense i teorien for antall intervjuer som bør utføres. I vår undersøkelse måtte vi begrense utvalget til 8 respondenter fordi vi hadde begrenset med tid og ressurser til rådighet. Det er derfor viktig å ta i betraktning at hvis utvalg av enheter i undersøkelsen vår hadde vært større kunne det vist andre resultater.

7 Veien videre

Litteraturen om arbeidsinnvandrere i Norge tar i hovedsak for seg vanskeligstilte grupper som jobber under uholdbare forhold og som opplever diskriminering på arbeidsplassen (Bergem, 2007). Samtidig viser eksempelvis Fafos planlagte rapportserie (Aagestad, Brænden og Bøckmann, 2021) om norsk arbeidslivs muligheter for å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft et økt fokus på tema som tiltrekking av høykvalifiserte arbeidsinnvandrere. I løpet av tiden vi har arbeidet med vår studie har vi sett at det har blitt publisert flere konsulentrapporter som aktualiserer viktigheten av å tiltrekke seg høykvalifisert arbeidskraft i et internasjonalt arbeidsmarked, særlig for å kunne utnytte mulighetene i forbindelse med det grønne skiftet (se: EY, 2022; EY 2020). Vi har også sett at det finnes mange forskningsspørsmål innenfor tema tiltrekking av høykvalifiserte arbeidsinnvandrere å avdekke videre. En videre relevant undersøkelse kunne være å gjøre en komparativ studie for å avdekke om høykvalifiserte arbeidsinnvandrere som flytter til andre byer i Norge gjør dette på et annet beslutningsgrunnlag enn de som flytter til Tromsø.

Referanseliste

- Aagestad, C., Brænden, K. og Bøckmann, E. (2021) Arbeidsinnvandrere fra tredjeland – kunnskapsoppsummering, Fafo-rapport 2021:05.
- Ackers, L. (2004) Managing Relationships in Peripatetic Careers: Scientific Mobility in the European Union, *Women's Studies International Forum* 27 (3): 189–201.
- Andersson, G. (2004), Childbearing after Migration: Fertility Patterns of Foreign-born Women in Sweden, *International Migration Review* 38 (2): 747–774.
- Appleyard, R. (1989) *The impact of international migration on developing countries*, Paris, OECD, 459.
- Arctic Frontiers (2021) *About Us*, nettsideartikkel tilgjengelig på <https://www.arcticfrontiers.com/about-the-conference/>, besøkt 05.04.2021.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., og Schaufeli, W. (2005) The crossover of burnout and work engagement among working couples, *Human Relations*, 58, 661-89.
- Balsfjord, Karlsøy, Lyngen, Storfjord og Tromsø kommuner (2018) Regional strategisk næringsplan for Tromsøregionen, plan for perioden 2018-2022.
- Batalova, J. og Lowell, B. L. (2006) 'The Best and Brightest': *Immigrant Professionals in the U.S.* i Michael Peter Smith og Adrian Favell (red.) *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Bergem, K. V. (2007) Det Nye Tjenskapet, *Samtiden*, 3: 24-33.
- Bernard, A., M. Bell, og E. Charles-Edwards (2014), Life-course Transitions and the Age Profile of Internal Migration, *Population and Development Review* 40 (2): 213–239.
- Boyd, M. (1989), Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas, *International Migration Review* 23 (3): 638–670.
- Boyle, P. J., Kulu, H., Cooke, T., Gayle, V. og Mulder, C. H. (2008), Moving and Union Dissolution, *Demography* 45 (1): 209–222.

Brox, O. (red). (1997) *Tett eller spredt: Om Innvandrernes Bosetningsmønster i Norge*, Otta: Tano Aschehoug.

Cameron R, Joyce D, Wallace M, og Kell P. (2013) Onshore Skilled Migrant Engineers: Skills Wastage and Atrophy.

Campbell Clark, S. (2000), Work/Family/Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance, *Human Relations*, 53(6) 747-770.

Castles, S. (2006) Guestworkers in Europe: A Resurrection?, *International Migration Review* 40 (4): 741–766.

Chaloff J, Lemaitre G. (2009) Managing highly-skilled labour migration: A comparative analysis of migration policies and challenges in OECD countries.

Clark, W. A. V., og Davies Withers, S. (2002), Disentangling the Interaction of Migration, Mobility, and Labor-force Participation, *Environment and Planning* 34 (5): 923–945.

Crawford, E. R., LePine, J. A. og Rich, B. L. (2010), Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-45.

Conradson, D., og Latham, A. (2005), Friendship, Networks and Transnationality in a World City: Antipodean Transmigrants in London, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 31 (2): 287– 305.

Cresswell, J. W. (2003) *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches*, 2 utg. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Dalen, M. (2011), *Intervju som forskningsmetode- En kvalitativ tilnærming*, 2. utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Danielsen, T. (2001) Sykepleie – holdninger og handlinger i et flerkulturelt arbeidsmiljø, samarbeidsprosjekt mellom Norsk Sykepleierforbund og Høgskolen i Oslo, Senter for flerkulturellt og internasjonalt arbeid (SEFIA).

Denzin, N. K. (1978), *The Research Act*, 2 utg. New York: McGraw-Hill

Denzin, N. K og Lincoln, Y.S. (1994), *Handbook of qualitative research*, Thousand Oaks: Sage.

Dykstra, P. A., og van Wissen, L. J. G. (1999) Introduction: The Life Course Approach as an Interdisciplinary Framework for Population Studies, i *Population Issues: An Interdisciplinary Focus*, red.: Dykstra, P. A., og van Wissen, L. J. G. 1–22. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Elder, G. H., Jr. (1975), Age Differentiation and the Life Course, *Annual Review of Sociology* 1 (1): 165–190.

Elder, G. H., Jr. (1985), Perspectives on the Life Course, i: *Life Course Dynamics: Trajectories and Transitions, 1968–1980*, red: Elder, G. H. Jr., 23–49. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Elder, G. H., Jr. (1994), Time, Human Agency, and Social-Change: Perspectives on the Lifecourse, *Social Psychology Quarterly* 57 (1): 4–15.

EY (2022), *Tromsøscenarioene: Fem kamper Tromsø må vinne*, tilgjengelig på: https://www.ey.com/no_no/consulting/tromsoescenarioene-fem-kamper-tromsoe-maa-vinne, besøkt 08.05.2022.

EY (2020), *Vestlandsscenarioene*, tilgjengelig på: https://www.vestlandfylke.no/globalassets/innovasjon-og-naringsutvikling/vestlandsscenarioene-ey-rapport-2020_.pdf besøkt 22.05.2022.

Favell, A., Feldblum, M. og Smith, M. P. (2006), 'The Human Face of Global Mobility: A Research Agenda' i Michael Peter Smith og Adrian Favell (red.) *The Human Face of Global Mobility: International Highly Skilled Migration in Europe, North America and the Asia-Pacific*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Flowerdew, R., og Al-Hamad, A. (2004), The Relationship between Marriage, Divorce and Migration in a British Data Set, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30 (2): 339–351.

Forskrift til Kommunal- og moderniseringsdepartementets tilskuddsmilder til Arktis 2030 (2020).

Harvey, W. S. (2011), *British and Indian Scientists Moving to the United States*, *Work and Occupations* 38 (1): 68–100.

Ho, E. L.-E. (2011), *Migration Trajectories of 'Highly Skilled' Middling Transnationals: Singaporean Transmigrants in London*, *Population, Space and Place* 17 (1): 116–129.

Jacobsen, D. I. (2018), *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i Samfunnsvitenskapelig metode*, 3 utg, Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Jick, T. D. (1979) Mixing qualitative and quantitative methods: triangulation in action, *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 602-611.

Johannessen, A., Christoffersen, L. og Tufte, P. A. (2011) *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*, 3. utgave, Oslo: Abstrakt Forlag.

Karlsvik, A. L. (2013) *Med midlertidig fortøyning i Norge: Mobilitet, identitet og translokaltet blant høykvalifiserte arbeidsmigranter*, Masteroppgave NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, institutt for sosialantropologi.

Khoo S-E, Hugo G, og McDonald P. (2018) Which Skilled Temporary Migrants Become Permanent Residents and Why? *The International migration review*, 42(1):193-226.

Kirkeberg, M. I. (2020) Økt innvandring i fjor, *Innvandrere etter innvandringsbakgrunn*, Statistisk sentralbyrå, tilgjengelig på nett <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/okt-arbeidsinnvandring-i-fjor>, besøkt 13.11.2021

Kley, S. A., og Mulder, C. H. (2010) Considering, Planning, and Realizing Migration in Early Adulthood. The Influence of Life-course Events and Perceived Opportunities on Leaving the City in Germany, *Journal of Housing and the Built Environment* 25 (1): 73–94.

KomRev NORD (2019) *Troms fylkeskommunes internasjonale arbeid*, kartlegging gjennomført på grunnlag av bestilling fra kontrollutvalget i Troms fylkeskommune.

Konjunkturbarometer for Nord-Norge, Dahlstrøm, A., SpareBank 1 Nord-Norge (red.) (2021) Kbnn.no, webside https://www.kbnn.no/archive/kb/Konjunkturbarometer-for-Nord-Norge_2020.pdf, besøkt 05.04.2021.

- Koskela K. (2010) New explorations in Finnish migration studies: the emerging case of the skilled migrants. *E-migranter*. (5):57-67.
- Kōu, A., van Wissen, L., van Dijk, J. og Bailey, A. (2015) A Life Course Approach to High-skilled Migration: Lived Experiences of Indians in the Netherlands, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41:10, 1644-1663.
- Krumsvik, R. J. (2014) *Forskningsdesign og kvalitativ metode: Ei innføring*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Kulu, H. (2005), Migration and Fertility: Competing Hypotheses Re-examined, *European Journal of Population/Revue européenne de Démographie* 21 (1): 51–87.
- Kulu, H. (2008), Fertility and Spatial Mobility in the Life Course: Evidence from Austria, *Environment and Planning*, 40 (3): 632–652.
- Kulu, H., og Billari, F. C. (2004), Multilevel Analysis of Internal Migration in a Transitional Country: The Case of Estonia, *Regional Studies* 38 (6): 679–696.
- Kulu, H., og Milewski, N. (2007), Family Change and Migration in the Life Course: An Introduction, *Demographic Research* 17: 567–590.
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2015), *Det kvalitative forskningsintervju*, 3 utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lee Cooke, F. (2007), Husband's Career first: Renegotiating Career and Family Commitment among Migrant Chinese Academic Couples in Britain, *Work, Employment and Society* 21 (1): 47–65.
- Lorente, L., Salanova, M., Martinez, I. M., og Schaufeli, W. B. (2008) Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time, *Psicothema*, 20, 354-60.
- Louhela, H. og Piippola, S. (2020) Knowledge based Growth in the Arctic, *Academic North project*, presentasjon ved Arctic Frontiers conference 29.01.2020.
- Lumpe C. (2019) Public beliefs in social mobility and high-skilled migration. *Journal of Population Economics*, 32(3):981-1008.

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A. og Taylor, J. E. (1998) *Worlds in Motion: Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Oxford University Press.

McLeman R, Moniruzzaman M, og Akter N. (2017) Environmental influences on skilled worker migration from Bangladesh to Canada: Environmental migration Bangladesh-Canada. *The Canadian Geographer / Le Géographe canadien* 62.

Meyer, J.-B. (2001), Network Approach versus Brain Drain: Lessons from the Diaspora, *International Migration* 39 (5): 91–110.

Mincer, J. (1978), Family Migration Decisions, *Journal of Political Economy* 86 (5): 749–773.

Mueller G. (2016) Human Resources Marketing and Recruiting: Search for International Executive Talent, *Handbook of Human Resources Management*, pp 191-204.

Mulder, C. H., og Hooimeijer, P. (1999), Residential Relocations in the Life Course, i *Population Issues: An Interdisciplinary Focus*, red: van Wissen, L. J. G. og Dykstra, P. A. 159–186. New York: Kluwer Academic/Plenum.

Muszynska, M. og Kulu, H. (2007), Migration and Union Dissolution in a Changing Socioeconomic Context: The Case of Russia, *Demographic Research* 17: 803–820.

NHO (2021) Innvandring og integrering, fagartikkel tilgjengelig på nett <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/innvandring-og-integrering/> besøkt 13.11.2021.

NHOs kompetansebarometer (2020), Rørstad, K. Børing, P. og Solberg, E. (red) NIFU rapport 2021:4. tilgjengelig på nett <https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/kompetansebarometeret/kompetansebarometeret-2020.pdf>, besøkt 05.04.2021.

NHOs kompetansebarometer (2019), Rørstad, K. Børing, P., Solberg, E. og Carlsten, T. C. (red) NIFU rapport 2019:16. tilgjengelig på nett https://www.nho.no/siteassets/analyse/nhos-kompetansebarometer-2019_nifurapport2019.pdf, besøkt 05.04.2021.

OECD (2014) Recruiting Immigrant Workers: Norway.

- Olsen, H. (2003), Veje til kvalitativ kvalitet? Om kvalitetssikring av kvalitativ intervjuforskning, *Nordisk pedagogik*, 1, 1-19.
- Olsson, H., Sörensen, S. og Bureid, G. (2003), *Forskningsprosessen: Kvalitative og kvantitative perspektiver*, Oslo: Gyldendal akademisk.
- Regionalforvaltning (2019) søknad på støtte gjennom kommunalt næringsfond «2000 nye private arbeidsplasser i Tromsøregionen innen 2022», søknadsnummer 2019-008, søker/eier: Næringsforeningen i Tromsøregionen.
- Ringdal, K. (2007) *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*, 2 utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryan, L. og Mulholland, J. (2014), Trading Places: French Highly Skilled Migrants Negotiating Mobility and Emplacement in London, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40 (4): 584– 600.
- Ryen, A. (2006) *Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskap til feltarbeid*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Sandefur, G. D. og Scott, W. J. (1981), A Dynamic Analysis of Migration: An Assessment of the Effects of Age, Family and Career Variables, *Demography* 18 (3): 355–368.
- Sonnentag, S. (2003) Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work, *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-28.
- Statistisk sentralbyrå (2017) Arbeidsinnvandrere – fra hovedstadsfenomen til vanlig syn i hele landet, *Samfunnsspeilet*, 3/2017, tilgjengelig på nett <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/arbeidsinnvandrere-fra-hovedstadsfenomen-til-vanlig-syn-i-hele-landet>, besøkt 13.11.2021.
- Søholt, S., Aasland, A., Onsager, K. og Vestby, G. M. (2012) “Derfor blir vi her» - Innvandrere i Distrikts-Norge, NIBR – rapport 5:2012, Norsk Institutt for by og regionsforskning.
- Tabor AS, Milfont TL, Ward C. (2015) International migration decision-making and destination selection among skilled migrants, *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9(1):28-41.

Troms og Finnmark fylkeskommune (2019) Prosjektskisse *Innflytterstrategi – profesjonalisert og helhetlig tilbud, forprosjekt*.

Fylkesrådet i Troms (2017) Fylkesrådets vedtak i sak 60/17, i møte 28.2.2017.

Tromsø kommune (2020) *Tromsø vil. Kommuneplanens samfunnsdel med arealstrategi 2020-2032*, vedtatt av kommunestyret 17. juli 2020, sak 76/20.

Tromsø kommune (2020) Årsmelding 2020 for integreringsutvalget.

Tromsø kommune (2021) Privat forslag – samskaping av et internasjonalt hus i Tromsø, kommunestyremøte 28.04.2021, saksutredning og saksprotokoll.

Tromsø kommune (2018) *Den Arktiske Hovedstaden – internasjonal strategi for Tromsø kommune, mai 2018*.

UiT – Norges arktiske universitet (2019) *Drivkraft i nord: Strategi for UiT mot 2022, sist oppdatert 06.11.2019*.

Utlendingsdirektoratet (2021) Ord og begreper – registeringsbevis for EU/EØS-borgere, tilgjengelig på nett: <https://www.udi.no/ord-og-begreper/registeringsbevis-for-eueos-borgere/>, sist besøkt 13.11.2021.

Whisler, R. L., Waldorf, B. S., Mulligan, G. F. og Plane, D. A. (2008), Quality of Life and the Migration of the College-educated: A Life-course Approach, *Growth and Change* 39 (1) 58–94.

Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning av prosjektet fra NSD

22.05.2022, 20:07 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

[Meldeskjema](#) / [Høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag for å velge e...](#) / Vurdering

Vurdering

Referansenummer
336385

Prosjektittel
Høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag for å velge et stillingstilbud i Tromsø

Behandlingsansvarlig institusjon
UIT Norges Arktiske Universitet / Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi / Handelshøgskolen

Prosjektperiode
01.01.2021 - 31.07.2022

[Meldeskjema](#)

Dato	Type
01.03.2022	Standard

Kommentar
OM VURDERINGEN

Personvertjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personvertjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

For studenter er det obligatorisk å dele prosjektet med prosjektansvarlig (veileder). Del ved å trykke på knappen «Del prosjekt» i menylinjen øverst i meldeskjemaet. Prosjektansvarlig bes akseptere invitasjonen innen en uke. Om invitasjonen utløper, må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til den datoen som er oppgitt i meldeskjemaet.

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 og 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 samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personvertjenester 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 behandles 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: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20).

Personvertjenester vurderer at informasjonen om behandlingen 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

Personvertjenester minner til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/3208880-2523-4aed-a9f3-62e0b67a3ba>

1/2

Personvernreguleringen legger ut grenser for behandlingen oppgjør du eller din institusjon har med informasjon som innegner (art. 4.1.4), innegner og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaløverbud, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss 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://www.nsd.no/personvern tjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 2: Intervjuguide

Background information

- Gender, age and nationality
- Higher education credentials
- How long have you lived in Norway?
- Did family members accompany you when moving to Norway? If yes, what is your relation to them?
- Which sector best describes the nature of your work?
 - Healthcare
 - Retail and foreign trade
 - Industry
 - Construction
 - Research/academia/education
 - Armed forces
 - Foreign services/embassies/consulates
 - Consulting services
 - IT
 - Non-governmental organisations
 - Intergovernmental organisations
 - Oil/gas industry
 - Finance and insurance
 - Other

The decision to move to Tromsø

We are going to ask you some questions about the factors that impacted your initial decision to move to Tromsø.

- What was the initial reason for your interest in moving to Tromsø?
- What made Tromsø an attractive location for you?
- What information did you seek when investigating the attractiveness of Tromsø?
- Did any of the following factors positively or negatively impact your decision to move to Tromsø? Please give relevant information pertinent to the individual factors.
 - Professional knowledge networks
 - Opportunities to work with interesting projects or tasks
 - Opportunities for professional development
 - Factors related to family situation, personal life, or opportunities to pursue hobbies
 - Other factors

Support in the moving process

We are going to ask you some questions about the support you received in the moving process. By moving process, we mean from the time you started considering a job offer in Tromsø to the time that you were living in Tromsø and adjusting to your stay.

- What support were you offered from your employer in the moving process?
 - What support offered from your employer in the moving process did you make use of?
 - Did the level and quality of support offered from your employer live up to your expectations?
- Which service offers pertinent to international relocation from national or local authorities were you aware of in the moving process?

Vedlegg 3: Informasjonsskriv og samtykkeskjema deltakelse i intervju

Are you interested in taking part in the research project:

**«Høykvalifiserte arbeidsinnvandreres beslutningsgrunnlag for å
velge et stillingstilbud i Tromsø»**

**«Highly-skilled labour migrants' decision-basis for choosing a job
offer in Tromsø»**

This is an inquiry about participation in a research project where the main purpose is to investigate on what basis highly skilled labour migrants decide to move to Tromsø from outside of Norway because of a job-offer. In this letter we will give you information about the purpose of the project and what your participation will involve.

Purpose of the project

This project is a master's thesis for the degree “*erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi, MBA*” at the School of Business and Economics, Faculty of Biosciences, Fisheries and Economics, UiT – The Arctic University of Norway.

The main purpose is to investigate on what basis highly skilled labour migrants decide to move to Tromsø from outside of Norway because of a job-offer. Which factors played a role when the decisions to move were made, and what type of information have the labour migrants sought out or received to inform their decisions? Furthermore, we wish to investigate which factors the labour migrants were not aware of when making their decisions to move to Tromsø, that would have significantly impacted their decisions had they been aware of them? In addition, we wish to investigate to what degree the labour migrants' expectations have been fulfilled and if they are considering staying in Tromsø permanently.

Who is responsible for the research project?

UiT – The Arctic University of Norway is the institution responsible for the project.

Why are you being asked to participate?

The selection criteria for this research project is as follows:

Highly skilled (minimum four years of higher education) labour migrants who have moved directly to Tromsø from outside of Norway in the period 2016-2021 because of a specific job offer relevant to their academic and professional background.

The sample has been identified through direct networks and based on recommendations from direct networks. In case of recommendations from direct networks, we ask the person who recommended you to make the initial contact.

Participants will be anonymised to minimise chances of them being recognisable in publications. However, gender, age bracket, household composition, sector of work and year of arrival in Tromsø will be published.

