

Arbeidsplassen som arena for integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse i det norske samfunnet

—
Elena Bjørgve

Masteroppgave i samfunnsplanlegging og kulturforståelse - november 2013

SAMMENDRAG

Tromsøregionen har behov for høyt kompetent arbeidskraft både fra Norge og utlandet. Når arbeidsplassene har fått tak i den kompetente arbeidskraften og lykkes med å få dem til å komme til Tromsø, starter integreringsprosessen for både arbeidsgiver og nytilsatt arbeidsinnvandrere. Fra arbeidsgivers side er det viktig å sørge for at høyt kvalifiserte arbeidsinnvandrere ikke flytter tilbake eller drar til et annet land som kan tilby et bedre alternativ.

Integrering er et viktig verktøy for at arbeidsinnvandrene med høy kompetanse skal trives og dermed etablere et ønske om å bli værende i Norge. Arbeidsplassen er i så måte en viktig integreringsarena. I arbeidet med masteroppgaven har jeg med teorigjennomgang, semistrukturerte kvalitative intervju og empirisk analyse sett etter faktorer på arbeidsplassen så vel som hos innvandrene som spiller inn i forhold til integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse. Min intensjon har vært å bidra til forskning om integrering samt belyse faktorer som kan skissere noen mulige praktiske løsninger for integreringsprosesser på norske arbeidsplasser som ansetter arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.

FORORD

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært spennende, lærerikt og utfordrende. Det er mange som skal takkes for at jeg endelig kom i mål og nå kan levere masteroppgaven min.

Takk til forelesere på samfunnsplanlegging og kulturforståelse ved UiT som delte sine kunnskaper og viste meg ulike perspektiver på samfunnsforskning.

Takk til mine medstudenter som var så hjelpsomme og interessante å studere sammen med.

En spesiell takk til min veileder, Marit Aure, for inspirasjon til å starte på mitt masterstudium og for støtte og veiledning under arbeidet med oppgaven. Jeg har lært veldig mye av deg.

Takk til mine informanter som delte sine historier med meg.

Jeg vil takke mine russiske og norske venner som støttet og oppmuntret meg gjennom hele prosessen. En spesiell takk til Veronika og Svetlana for at dere alltid var tilgjengelige når jeg trengte inspirasjon eller trøst. Deres hjelp har betydd veldig mye for meg.

Mange takk til Sofie, Asbjørn, Inna og Andrey for at jeg alltid kunne spørre dere om hjelp og barnepass. Uten dere ville jeg aldri kunnet bruke så mye tid på masteroppgaven.

En stor takk til Heidi Johansen for hennes rolle i min egen integrasjon i Norge, for alle fruktbare diskusjoner, energi, nyttige kommentar og korrektur.

Jeg ønsker også å takke Inger Marie Holm for hennes uvurderlige faglige bidrag, kommentarer og språklig korrektur, og ikke minst for inspirasjon i vanskelige tider.

Jeg vil takke min familie, både i Russland og i Norge, for at dere alltid spurte meg hvordan arbeidet med oppgaven gikk. At alle ventet på at oppgaven skulle bli ferdig, hjalp meg til å stå på videre.

Mine kjære foreldre, takk for at dere lærte meg til aldri å gi opp og til å anstrenge meg for å nå målet.

Mest av alt vil jeg takke Terje, min mann. Du har vært den viktigste støttespilleren min. Takk for din humor, din støtte, din vilje og kunnskap. Takk for alle diskusjoner rundt masteroppgavens tematikk, for oversettelse av dansk faglitteratur til meg, for hjelp når jeg kjempet med å omsette mine tanker til forståelige norske setninger. Takk for at du var nær.

Mine kjære gutter, takk for deres tålmodighet og forståelse. Det er mange ting jeg har lovet dere å gjøre «når mamma blir ferdig», og det skal vi gjøre.

Og jeg vil takke Gud for styrke til å gjennomføre masterstudien og for muligheten til å bli kjent både med de fantastiske menneskene nevnt over og de som ikke er nevnt. Alle som har hjulpet meg i denne vanskelige, men utrolig interessante tiden.

Elena Bjørgve

Tromsø, november 2013.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING	1
1.1	Behovet for kompetent arbeidskraft øker	1
1.2	Tema og problemstilling	3
1.3	Begrunnelse for valg av tematikk	4
1.4	Innvandringskategorier og rettigheter til språkopplæring.....	5
1.5	Senere års forskning og litteratur om integrasjon og arbeidsinnvandring i Norge	8
1.6	Oppgavens disposisjon	9
2	INTEGRERING OG MAJORITETENS MAKT	11
2.1	Innledning.....	11
2.2	Drøfting av begrepene integrering og integrasjon.....	11
2.3	Utvikling av begrepene integrering og integrasjon, assimilering og segregering i Norge gjennom de siste 40 år	12
2.3.1	Integrering og assimilering	13
2.3.2	Integrering: En tosidig eller ensidig prosess?.....	15
2.4	Faktorer for integrasjon presentert – rapporter fra IMDi.....	17
2.5	Forholdet mellom majoritet og minoritet: «oss» og «dem»	18
2.5.1	Majoritetens makt gjennom å definere og navngi minoriteten.....	19
2.5.2	Makt gjennom kategoriseringer og generaliseringer	20
2.5.3	Makt gjennom hierarkisk forhold mellom «oss» og «dem»	21
2.5.4	Makt gjennom bruk av begreper og retorikk i det offentlige rom	22
2.6	Oppsummering.....	24
3	TEORETISK PERSPEKTIV	27
3.1	Bourdieu's begreper	27
3.1.1	Habitus	28
3.1.2	Primære og sekundære erfaringer.....	28
3.1.3	Økonomisk kapital	30
3.1.4	Kulturell kapital.....	30
3.1.5	Sosial kapital	31
3.1.6	Symbolsk kapital	32
3.1.7	Symbolsk makt.....	33
3.2	Goffmans dramaturgiske tilnærming.....	34
3.2.1	Teatermetaforen	35

3.2.2	Makt ved hjelp av dramaturgi.....	36
3.2.3	Rollene og publikum	37
3.2.4	Frontstage, backstage og outsideområdene.....	38
3.2.5	Lag	40
3.2.6	Symbolske handlinger gjennom ritualer	40
3.2.7	Stigma.....	42
3.2.8	Oppsummering	44
3.3	Et kritisk blikk på Bourdieu og Goffmans perspektiver i forhold til integrering	45
4	METODE.....	49
4.1	Innledning.....	49
4.2	Avgrensning av arenaer og aktører	49
4.3	Valg av metode.....	51
4.4	Tema for intervjuene	52
4.5	Rekruttering av informantene	53
4.6	Informantene	54
4.7	Forberedning og gjennomføring av intervjuene	56
4.8	Lokalitet og språkvalg	56
4.9	Intervjuenes varighet.....	57
4.10	Forskningsetikk.....	57
4.11	Forskerens rolle under intervjuene	58
4.12	Reliabilitet, validitet, og generaliserbarhet	60
5	ANALYSE	65
5.1	Innledning.....	65
5.2	Møtet med Norge.....	65
5.2.1	Den vanskelige første tiden	66
5.2.2	Habitus i utakt med omgivelsene	67
5.2.3	Tilgjengelighet og tilbud om sosialt nettverk fra arbeidsplassen.....	69
5.2.4	Oppsummering.....	71
5.3	Utfordringer med å komme i gang	71
5.3.1	Byråkratiet	71
5.3.2	Er byråkratiet til hinder for integrering?	73
5.3.3	De praktiske tingene.....	74
5.3.4	Arbeidsplassen tar ansvar	76

5.3.5	Oppsummering	77
5.4	Dramaturgi på arbeidsplassen	78
5.4.1	Definisjonen av situasjonen	78
5.4.2	Sammensetning av lag	80
5.4.3	«Frontstage»	81
5.4.4	«Backstage»	82
5.4.5	«Outside»	85
5.4.6	Kulissene	87
5.4.7	Oppsummering	88
5.5	Arbeidsinnvandrers rolle	89
5.5.1	Integrering som en individuell prosess	90
5.5.2	Å lære seg norsk	91
5.5.3	Å vite om sine rettigheter i Norge	92
5.5.4	Å spille en aktiv rolle i sin egen integrering	94
5.5.5	Oppsummering	95
5.6	Vi og dem	96
5.6.1	Negative spiraler	96
5.6.2	Positiv spiraler	100
5.6.3	Oppsummering	102
5.7	Analyseoppsummering	103
6	KONKLUSJON	107
7	EPILOG OG FREMTIDIG FORSKNING	112
	Litteraturliste	114
	Appendix	117
	Appendix 1 - Klarering Ruth Fjeld	117
	Appendix 2 - Liste over begreper	118
	Appendix 3 - Forespørsel til informantene	119
	Appendix 4 – Intervjuguide	120
	Appendix 5 - Liste over informanter	123

1 INNLEDNING

Tromsø er en by i vekst og markedsfører seg som en internasjonal by. Mange innvandrere kommer til Tromsø for å ta seg jobb innenfor forskning, utdanning, helse, teknologi, transport, fiskeri, bygge bransjen, offentlig administrasjon, kultur og idrett osv. Med sin kompetanse bidrar innvandrerne til økonomisk vekst og verdiskaping men også til å opprettholde byens image som en internasjonal, moderne og inkluderende by.

Mange av bransjene nevnt ovenfor krever et stort antall høyt kvalifisert arbeidskraft. For å tiltrekke innvandrere med høy kompetanse konkurrerer Tromsø både andre norske byer i tillegg resten av Europa og verden. Hvordan kan Tromsø, en by som ligger så langt nord med et kaldt klima og lang mørketid, være et attraktivt sted å komme til? Hva kan Tromsø gjøre slik at arbeidsinnvandrere med høy kompetanse trives her og ikke flytter fra byen fordi de ikke finner seg til rette her? I konkurransen med andre deler av landet i tillegg til den globale konkurransen om arbeidskraft med høy kompetanse, må Tromsø tilby noe som virker attraktivt for denne gruppen.

1.1 Behovet for kompetent arbeidskraft øker

I representantforslag (mars 2013) fra stortingsrepresentantene Trine Skei Grande og Borghild Tenden om å effektivisere arbeidsinnvandringen til Norge gjennom enklere regler, bedre rutiner og raskere saksbehandling, står at det er et stort behov for kompetent arbeidskraft for at Norge skal være konkurransedyktig i årene som kommer:

Forslagsstillerne viser til at norsk arbeids- og næringsliv vil ha behov for spesialkompetanse for å klare konkurransen med internasjonale selskaper, og at det ikke er noen selvfølge at den kompetente arbeidskraften søker seg til Norge (Representantforslag: Dokument 8: 41 S(2012-2013)).

I 2012-2013 utarbeidet Oslo Handelskammer (OHK) i samarbeid med blant annet næringsforeningene i Norges største byer (Oslo, Bergen, Stavanger, Trondheim, Kristiansand, Tromsø) rapporten «Kompetanseinnvandring - hvordan gjøre Norge til et foretrukket land?». Rapporten er en bred undersøkelse av temaer rundt kompetanseinnvandring til Norge. I rapporten påpekes at ulike regioner og bedrifter i Norge er avhengig av kompetanseinnvandring «for å opprettholde høy produktivitet, økonomisk vekst og å sikre

konkuransevne» (OHK-rapport 2013: 15)¹. Det er viktig, ifølge OHK-rapporten, ikke bare å være i stand til å rekruttere kompetent arbeidskraft, men også å kunne beholde «de kloke hoder». I rapporten drøftes viktigheten av en helhetlig politikk for arbeidsinnvandrere og særlig for «kompetanseinnvandrere», siden dagens norske integreringspolitikk «er hovedsakelig fokusert på integrering av asylsøkere og flykninger» og «det er opp til hver enkel region hvorvidt man gir et tilbud til arbeidsinnvandrerne» (ibid.: 37).

OHK-rapporten beskriver situasjonen i de seks største byene i Norge i forhold til hvilket system som finnes for å bistå arbeidsplasser og arbeidsinnvandrere. Stavanger kommune trekkes frem som en kommune med et høyt fokus på integrering, og som samarbeider med flere aktører (både offentlige og private) om problemstillinger knyttet til rekruttering og integrering av kompetanseinnvandrere. OHK-rapporten sier også at verken Tromsø kommune eller Troms fylkeskommune har strategier knyttet til «å tiltrekke og beholde innvandrere med kompetanse til regionen» (OHK-rapport 2013: 40).

I en kronikk «Kompetanse-innvandring i nord» i Nordlys datert 05.06. 2013² poengteres at det er et stadig økende behov for høyt kompetente arbeidskraft i bedrifter i Tromsøregionen:

Tromsø er Norges arktiske hovedstad og et viktig satsningsområde til kompetanseoppbygging for å realisere alle mulighetene til nærings- og samfunnsutvikling i Nordområdene. Nettopp derfor er det viktig at nettopp Tromsø lykkes med kompetansebygging og med rekruttering av kompetanse, både norsk og internasjonal. (Avisa Nordlys 05.06. 2013, nettutgave).

Rekruttering av arbeidskraft med høy kompetanse er bare første steg i å ha en utenlandsk arbeidstaker ansatt. Videre følger et tidskrevende arbeid med å få alle formaliteter og praktiske ting på plass. I dag kan bedrifter kjøpe slike «start» tjenester for sine utenlandske ansatte. I Tromsø tilbys slike tjenester eksempelvis av International Network of Norway (INN), i regi av Næringsforeningen i Tromsø Regionen.³ Det finnes også firma som har spesialisert seg på tjenester for arbeidsinnvandrere og dere arbeidsgivere. Ett eksempel er

¹ Dette bekreftes i NHOs rapport «Økonomisk overblikk 1/2013» som viser at mange bransjer (petroliumsintensiv-, bygge-, faglig- og tekniske tjenestebansje osv.) har store problemer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft (<http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/%F8konomisk%20politikk,%20bank%20%26%20finans/%D8O%201%20pdf%20m%20forsi de.pdf> hentet: 25.04.2013)

² Kronikken er skrevet av Paul Cheffey fra Abelia, Grete Kristoffersen, leder i Næringsforeningen i Tromsøregionen, Mathilde Fasting fra Civita og Kristin Omholdt Jensen, prosjektleder, hvor de blant annet omtaler en kartlegging laget av Oslo Handelskammer i samarbeid med Forskningsrådet, Abelia og de fem største næringsforeninger i Norge, deriblant Næringsforeningen i Tromsøregionen. Dokumentet, eller kartleggingen heter «Kompetanseinnvandring- hvordan gjør Norge til et foretrukket land?». Tilgjengelig fra: <http://www.nordlys.no/kronikk/article6694528.ece>

³ INN Tromsø: <http://www.nftr.no/avdelinger/inn/>

Expat Relocation AS som har avdelinger/kontaktpersoner i elleve norske byer, deriblant Tromsø⁴. Slike tjenester kan være kostbare og det er ofte de store aktørene i næringslivet som kjøper dem.

Behovet for internasjonal kompetent arbeidskraft i Tromsø er stort både i dag og i årene som kommer. Bedriftene bruker ofte mye store ressurser på å finne frem til den kompetansen de trenger fra utlandet, men for at arbeidsinnvandrerne skal bli boende i Tromsø må de også trives her. For at arbeidsinnvandrere med høy kompetanse skal ønske å bli værende, er det sannsynlig at de må føle seg knyttet til Tromsø og i tillegg ha en opplevelse av å være integrert i det nye samfunnet.

1.2 Tema og problemstilling

Marco Valenta (2008) påpeker at arbeidsplassen kan være «den viktigste inkluderingsarenaen der innvandrere får nye bekjentskaper og får reproduert sin følelse av tilhørighet til det norske samfunnet» (2008: 355). Ettersom det ikke finnes et helhetlig system i Tromsø som ivaretar arbeidsinnvandrere, er det muligens slik at arbeidsplassene (dersom de vil beholde dem) må bære det tyngste ansvaret for at sine utenlandske arbeidstakere blir integrerte og ønsker å bli boende?

Min intensjon med masteroppgaven er å belyse utfordringer og behov som oppstår blant arbeidsinnvandrere med høy kompetanse har når de jobber, lever og bor i Norge. Mitt mål med dette prosjektet er å avdekke arbeidsplassens rolle i forhold til integreringen av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse i det norske samfunnet. I tillegg å belyse faktorer hos arbeidsinnvandreren selv som spiller inn i forhold til deres integrering.

Jeg har valgt å begrense gruppen arbeidsinnvandrere til å omfatte innvandrere med «høy kompetanse». Med «høy kompetanse» eller «high skills», menes her både universitetsutdannelse eller høyt utdannelsesnivå (Iredale, 2001: 8 i Aure 2012: 2), men jeg inkluderer også «generell og spesialisert kunnskap» (Csedö, 2008 i Fosslund og Aure 2011:134).

Temaet for masteroppgaven er: **Arbeidsplassen som arena for integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse i det norske samfunnet.**

⁴ Expat Relocation AS <http://www.expatrielocation.no/>

Til temaet har jeg knyttet følgende problemstilling:

Hvilke faktorer på arbeidsplassen og hos innvandreren selv spiller inn i forhold til integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse?

1.3 Begrunnelse for valg av tematikk

Min interesse for integrering og arbeidsinnvandring kommer i stor grad av at jeg selv er innvandrere og har blitt kjent med mange andre innvandrere fra ulike innvandringsgrupper og fra mange forskjellige nasjoner. I møter med innvandrere og i samtaler med dem vekket dette temaet min interesse, og jeg ønsket å finne svar på følgende spørsmål: Hva skjer med mennesker når de flytter fra et land til et annet? Hvilke utfordringer og problemer møter de, og hvordan skjer integreringen i praksis? Som familiegjenforent hadde jeg selv krav på tre hundre timer med norsk og samfunnskunnskap på voksenopplæringen i Tromsø. For meg var dette en veldig god start. Etter disse tre hundre timene var jeg i stand til å føre enkle samtaler og hadde også fått et visst overblikk over norsk kultur- og samfunnsliv. Jeg hadde i tillegg fått nye venner som jeg ble kjent med på voksenopplæringa.

Den første tiden i Norge trengte jeg ikke umiddelbart å gå ut i lønnet arbeid. Jeg kunne bare konsentrere meg om innføringskurset i regi av voksenopplæringa. Deretter startet den lange fasen med å finne jobb. Denne fasen opplevde jeg som svært vanskelig, for til tross for min solide utdannelse fra Russland, nådde jeg aldri opp i kampen om stillingene som jeg søkte.

Tiden i Norge gikk, og jeg traff mange arbeidsinnvandrere som var høyt utdannede som satt i ulike stillinger i Tromsø. Ettersom jeg selv ikke klarte å skaffe meg en fast jobb, så tenkte jeg ofte på hvor heldig arbeidsinnvandrere, som satt i solide stillinger var. Noen av dem jeg møtte hadde imidlertid bodd mange år i Norge uten å lære seg å snakke godt norsk. Noen av dem hadde også svært begrenset nettverk og slet med å finne seg til rette i Tromsø.

I samtaler med dem, forsto jeg at arbeidsinnvandrere ikke har de samme rettigheter som jeg som familiegjenforent hadde hatt. Fordi de ikke hadde lovmessige krav på å få dekket norsk og samfunnsopplæring ble det opp til dem selv eller arbeidsgiver å finansiere eksempelvis norskkurs.

Til tross for at flere av dem jeg traff satt i gode stillinger, forsto jeg etter hvert at arbeidsinnvandrerne er en gruppe som kan falle mellom to stoler. Arbeidsinnvandrere har få rettigheter gjennom lovverk, i motsetning til for eksempel flykninger. De er for eksempel ikke

prioritert gjennom myndighetenes introduksjonsordning som forplikter kommunene til å gjennomføre integreringstiltak, som for eksempel norsk og samfunnsopplæring.

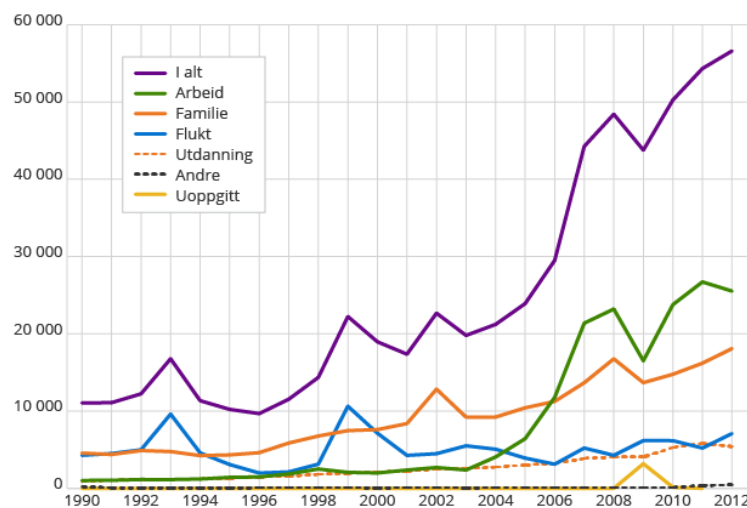
Jeg bestemte å ta en masterstudie ved universitetet i Tromsø for å tilegne meg «norsk kompetanse». Da jeg skulle velge et tema for masteroppgaven, var det naturlig å velge et tema som hadde med arbeidsinnvandrerne med høy kompetanse å gjøre. Spørsmålene jeg stilte meg innledningsvis sto klar for meg og snart var prosessen i gang med å tilnærme meg et forskningsfokus rundt denne tematikken.

1.4 Innvandringskategorier og rettigheter til språkopplæring

Statistisk sentralbyrå kategoriserer innvandringen til Norge på følgende måte: Arbeid, familie, flukt og utdanning. I følge Statistisk sentralbyrå har arbeidsinnvandring vært den største gruppen siden 2006. I 2012 innvandret det totalt 56 592 mennesker med ikke-nordisk statsborgerskap til Norge, av dette kom 25 528 (45 %) personer på grunn av arbeid. Til sammenligning kom 7094 personene på grunn av flukt. (SSB: Innvandrere etter innvandringsgrunn, 1. januar 2012)

illustrasjonen viser utviklingen fra 1990 tallet og frem til i dag av innvandring til Norge:

Figur 1. Innvandringer, etter innvandringsgrunn og innvandringsår. 1990-2012



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

<http://www.ssb.no/vis/emner/02/01/10/innvgrunn/main.html>

Opphold for innvandrere i Norge reguleres i utlendingsloven som gir grunnlag for deres rettigheter og plikter. For å sikre at de nyankomne innvandrere får mulighet til å delta i yrkes og samfunnsniv og bli økonomisk selvstendig, ble *Lov om introduksjonsordning og*

norskopplæring for nyankomne innvandrere, den såkalte Introduksjonsloven, innført i 2003, hvor ansvaret legges til kommunene for å gjennomføre tiltakene i praksis. Loven sikret nyankomne innvandrere rett og plikt til 300 timers språk og samfunnsopplæring, som i 2012 ble utvidet til 600 timer (St.meld. nr.6 (2012-2013) boks 3.2.). Loven gjelder for nyankomne utlendinger mellom 18 og 55 år som har behov for grunnleggende kvalifisering. Med grunnleggende kvalifisering menes å gi grunnleggende ferdigheter i norsk og innsikt i norsk samfunnsliv samt en forberedelse til deltakelse i yrkeslivet (lovens § 4).

Denne loven gjelder ikke gruppen «arbeidsinnvandrere», som består av innvandrere som «har arbeid som grunnlag for oppholdet» (St.meld. nr.18 (2007-2009). Ved innføring av Introduksjonsloven, skjedde en innstramming i forhold til arbeidsinnvandrerne. De hadde hittil hatt tilbud om gratis norskopplæring, men nå mistet de dette tilbudet (Ot.prp. nr. 50 (2003-2004) punkt 3.2.2).

Det har gjennom ulike stortingsmeldinger fra introduksjonsloven trådte i kraft vært diskutert om arbeidsvandreren skulle få tilbake retten til å få gratis norsk språkopplæring. Det slås fast i den siste Stortingsmelding, nr. 6 (2012-2013), at slik blir det ikke foreløpig. Ansvaret for dette ligger i følge meldingen, hos arbeidsinnvandreren selv og/eller arbeidsgiveren: «Det forutsettes av arbeidsinnvandrere på grunn av deres posisjon som lønsmottakere, vil være i stand til å betale for norskopplæringen selv. Det kan også antas at det er i arbeidsgivers interesse å sikre at de ansatte behersker norsk og har grunnleggende kunnskaper om det norske samfunnet, gjennom å påkoste opplæringen». (punkt 3.4.2).

Det er en forskjell dersom arbeidsinnvandreren kommer fra eller utenfor EØS-land. «Arbeidsinnvandrere fra EØS-land har verken rett eller plikt til norskopplæring, mens arbeidsinnvandrere fra land utenfor EØS har plikt, men ikke rett til gratis opplæring» (ibid.). Plikten gjelder dersom arbeidsinnvandreren ønsker å søke om permanent oppholdstillatelse.

For bare få år tilbake påpekte forskningsrapporter at det ikke fantes et system som fulgte arbeidsinnvandrerne opp på en god måte, og som hjalp dem med integreringen til det norske samfunnet. I IMDi-rapport «Arbeidsinnvandring – Konsekvenser for det kommunale apparatet» fremkom at arbeidsinnvandrerne hadde utfordringer i forhold til vanskeligheter med å få delta i norskopplæring, begrenset tilgang til informasjon om velferdsordringer, skatteregler og offentlig tjenester, og generelt liten sosial integrasjon mot det norske samfunnet (IMDi-rapport 1-2009: 6-10).

I løpet av de siste årene er det imidlertid etablert forbedringstiltak som tar sikte på å gjøre situasjonen enklere for arbeidsinnvandrernes integreringsprosess. Det er blant annet igangsatt flere tiltak der arbeidsinnvandrere selv kan finne frem til informasjon om rettigheter og plikter i Norge samt oppdatere seg på norsk kultur- og samfunnsliv. Startpakken «Ny i Norge» er et eksempel på et slikt informasjonstiltak. «Ny i Norge» er tilgjengelig på nett og gis også ut i papirformat. Publikasjonen finnes i tillegg på flere språk. I tillegg har tre norske byer (Stavanger, Oslo og Kirkenes) fått opprettet et Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA). SUA er et samarbeid mellom Politiet, Arbeidstilsynet, Skatteetaten og UDI⁵. På disse sentrene kan både arbeidsinnvandrere og bedrifter få informasjon og nødvendig hjelp til både formaliteter og praktiske spørsmål.

God tilgang til informasjon anses som et viktig integreringstiltak «for at man skal kunne delta aktivt i samfunnet for øvrig og benytte seg av det offentlige tjenestetilbudet når man har behov for det» (IMDi-rapport 1-2009: 6-10). Det offentlige arbeidet med å gjøre informasjon mer tilgjengelig for arbeidsinnvandrere foregår på flere nivå. Støtte til frivillige organisasjoner er eksempelvis et integreringstiltak som støttes av det offentlige. I tillegg kan arbeidsinnvandrerne benytte nettbaserte språk- og samfunnsopplæringsprogrammer for innvandrere, «Migranorsk».

Arbeidsinnvandrerne starter ofte i jobb svært kort tid etter ankomst til Norge, og det er på arbeidsplassen de får sine første erfaringer med norsk kultur, språk, lover, regler, arbeidsreglement osv. For mange innvandrere er «arbeidsplassen og de norske arbeidskollegene... den eneste stabile linken til det norske samfunnet» (Valenta 2008: 355). Det er også på arbeidsplassen at arbeidsinnvandrerne tilbringer mye av tiden sin. Av disse grunner kan man derfor anta at arbeidsplassen er en svært viktig integreringsarena for arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.

⁵Årsrapport 2012 Servicesenter for utenlandske arbeidstakere.
<http://www.sua.no/upload/taxnorway/SUA/sua%20%20c3%a5rsrapport%202012.pdf>

1.5 Senere års forskning og litteratur om integrasjon og arbeidsinnvandring i Norge

I de senere år og særlig etter utvidelsen av EU i 2004, har det vært mange debatter rundt arbeidsinnvandringen i Norge. Det er utgitt en rekke rapporter og bøker hvor temaer knyttet til arbeidsinnvandring belyses. I masteroppgaven fokuserer jeg på gruppen arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.

Jeg benyttet meg av en rekke IMDi-rapporter for å forstå ulike vinklinger på integrering, faktorer som påvirker integrering samt holdninger til integrering av arbeidsinnvandrere, i befolkningen. Jeg fant mye nyttig informasjon i IMDi-rapporten (2007) «Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus» hvor arbeidsinnvandring presenteres i et historisk perspektiv og gir fakta og data fra SSB og Utlendingsdirektoratet. I rapporten beskrives utfordringer, muligheter og praktiske erfaringer av arbeidsinnvandring i Norge og i utlandet.

For å kunne forstå hva som skjer med mennesker når de flytter fra et sted til et annet, brukte jeg blant annet boka *Eksil og livsløp* av Berit Berg og Kirsten Lauritsen (2009). Den handler om mennesker som måtte flykte fra hjemlandet sitt. Boka gir en beskrivelse av hvordan det oppleves når de etablerer seg i et nytt samfunn, utfordringer de møter og hvordan det påvirker deres integrering.

Det var nyttig å lese artikler som omhandler utfordringer ulike innvandringsgrupper med høy utdanning møter når de flytter til Norge (Fosslund og Aure 2011, Aure 2013). I artiklene slås det fast at Norge har et stort behov for arbeidskraft som er høyt faglig spesialisert og som innehar internasjonal kompetanse. Samtidig finnes det mange innvandrere i Norge som innehar slik kompetanse, men som møter store utfordringer med å skaffe seg en relevant jobb. Mange av de som lykkes med å få seg en relevant stilling opplever også store utfordringer på arbeidsplassene ved å forstå, bli forstått og akseptere arbeidskoder og arbeidskultur som er forskjellig fra det de er vant med.

I masteroppgaven fokuseres det ikke på temaer som ofte foregår i samfunnsdebattene knyttet til arbeidsinnvandrere. Likevel har det vært viktig for meg å forstå mer av hva disse debattene handler om da kunnskap om dette bidrar til å skape et bakteppe for min forskning. Diskusjonene og forskningen som foregår om arbeidsinnvandring omhandler mange forskjellige temaer, herunder: problemer knyttet til arbeidsinnvandring (Brox, 2005), balanse mellom kynisme og humanisme (Rogstad, 2007), virkningen av arbeidsinnvandring (Røed og

Schøne, 2007), sosial dumping (Valenta, 2009) og sosial jumping, som arbeidsinnvandrere fra Sentral og Øst-Europa kan oppleve når de kommer til Norge (Fasting, 2012).

Jeg leste også litteratur om utfordringer og muligheter med ansatte fra forskjellige land og kulturer (Roddvik, 2010; Sandal (red), 2009; Seeberg, 2007). Disse bøkene beskriver arbeidsplassen som møteplass for mennesker fra ulike kulturer, drøfter spørsmål om hvilke kunnskap man må ha for å jobbe på en mangfoldig arbeidsplass, hvilke problemer som kan oppstå mellom majoritet og minoritet samt gir råd og svar på noen konkrete spørsmål.

Til stor hjelp for meg var artikkelen «Hindringer for sosial integrering av arbeidsinnvandrere i arbeidslivet» av Marko Valenta (2008). I artikkelen betraktes arbeidsplassen og de norske kollegaene til innvandreren å være den «eneste stabile linken til det norske samfunnet» (2008: 355). Her påpekes viktigheten av arbeidsplassen som arena for sosial integrering.

Min litteraturgjennomgang danner et viktig fundament for min inngang til temaet. En del av tidligere forskning er ikke direkte rettet inn mot arbeidsinnvandrere med høy kompetanse, men fremstår likevel som viktige bidrag for min forståelse av feltet innvandring og integrering i et mer overordnet perspektiv.

1.6 Oppgavens disposisjon

I **kapittel 1** presenterer jeg bakgrunn for valg av tema og problemstilling. Jeg drøfter noen spørsmål rundt arbeidsinnvandring: behov for arbeidsinnvandrere med høy kompetanse i Norge og Tromsøregionen, data om arbeidsinnvandring fra SSB samt noe lovverk knyttet til arbeidsinnvandrere.

I **kapittel 2** drøfter jeg begrepene «integrering» og «integrasjon». Jeg viser hvordan innholdet av begrepene har forandret seg i de siste førti år og presenter faktorer for integrering, formidlet i IMDi-rapporter. I kapitlets andre del fokuser jeg på forholdet mellom majoritet og minoritet, og til slutt viser jeg hvordan innvandrere kan omtales i media avhengig av kontekst.

I **kapittel 3** beskrives de teoretiske tilnærmingene jeg skal bruke i min videre analyse. I første teoridel kommer jeg nærmere inn på Pierre Bourdieus habitus- og kapitalbegreper. I andre del av kapittelet presenterer jeg Erving Goffmans dramaturgiske tilnærming i teatermetaforen, hans teori om ærbødighet og oppførsel og stigma.

I **kapittel 4** redegjør jeg for metodevalg, beskriver utvalg, intervjuprosessen samt diskuterer begrepene reliabilitet, validitet og drøfter etiske aspekter i min empiri.

I **kapittel 5** presenteres empirien. Jeg analyserer innsamlede data fra informantintervjuene og kobler det opp imot teori og tidligere forskning.

I **kapittel 6** er oppgavens konklusjon, hvor jeg oppsummerer mine funn i forhold til problemstillingen. Jeg presenterer noen faktorer på arbeidsplassen og hos innvandrerens selv som spiller inn i forhold til integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.

I **epilog** har jeg noen refleksjoner rundt studiet og kommer med noen forslag til framtidens forskning.

2 INTEGRERING OG MAJORITETENS MAKT

2.1 Innledning

Hva er «integrering» eller «integrasjon»? Å svare på dette spørsmålet var for meg avgjørende for å kunne gripe fatt i oppgavens problemstilling «Hvilke faktorer på arbeidsplassen og hos innvandreren selv spiller inn i forhold til integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse?» Begrepene integrering/integrasjon er komplekse og brukes ofte om hverandre. Det finnes også mange tolkningsmuligheter, og begrepene brukes og forstås forskjellig i ulike deler av samfunnslivet, samfunnsdebatten og faglitteraturen. Den norske sosialantropologen Marianne Gullestad poengterer: «integrasjon er et problematisk begrep som må brukes med stor forsiktighet» (2010: 20).

I første del av dette kapitlet skal jeg drøfte begrepene integrering/integrasjon og vise hvordan de har endret seg gjennom de siste førti årene. Videre vil jeg henvide til fakta hentet fra stortingsmeldinger, og presentere forskeres fortolkninger (blant annet Døving (2009), Brochmann (2012), Kjeldstadli (2008)) av meldinger fra ulike perioder. Jeg skal også skissere faktorer for integrasjon formidlet gjennom rapporter fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Avslutningsvis i kapitlets første del vil jeg vise omfanget av begrepene integrering/integrasjon, som ofte brukes om hverandre. Dette skal jeg imidlertid redegjøre nærmere for i dette kapitlet.

I kapitlets andre del vil jeg fokusere på forholdet mellom majoritet og minoritet. Jeg vil ta utgangspunkt i ulike måter majoriteten forfekter symbolsk makt, blant annet gjennom kategorisering av innvandrere, historisk evolusjonistisk tankegang og retorikk i offentlige rom. Til slutt vil jeg kort vise hvordan innvandrere kan omtales i media som «vi» eller «dem» avhengig av kontekst.

2.2 Drøfting av begrepene integrering og integrasjon

Ordene integrasjon og integrering kommer fra det latinske verbet «å integrere», som betyr «å gjøre hel». Denne betydningen av begrepet brukes når man føyer deler til en helhet, og når noe som er utenfor skal passes inn (Døving 2009: 9). Integrering og integrasjon benyttes i mange ulike fagområder.

I sosiologisk tilnærming innebærer integrasjon «læring av og tilpasning til samfunnets verdigrunnlag, prosesser som knytter individet til samfunnet (økonomisk og sosialt), og skaper tilhørighet og lojalitet» (Brochmann m.fl. 2002: 30).

Innvandringen i dag er betydelig, og påvirker samfunnsutviklingen både økonomisk, politisk, sosialt og kulturelt. I dette spenningsfeltet vil «integrasjon bli definert om og om igjen – skapt og gjenskapt i grensesonene mellom folks livsverdener» (Brochmann: 2012: 139).

I sin artikkel «Velferdsstat, integrasjon og majoritetens legitimitet» drøfter Grete Brochmann (2002) integrasjon av innvandrere og minoriteter i majoritetssamfunn. Hun poengterer at det i utgangspunktet er snakk om et maktforhold mellom majoritetsbefolkningen og innvandrere (nykommere) og minoriteter. Det er majoriteten som bestemmer innlemmingspolitikken for nykommere, og som legger premisene for endringsprosesser i samfunnet. På den andre side påpeker hun at nykommere og minoriteter også har makt til å påvirke politiske beslutninger, dermed er det viktig hvordan innvandringsland og stater «forholder seg til og håndterer møtet mellom innvandrere og nasjonal befolkning» (Brochmann m.fl. 2002: 28-29). Videre poengterer Brochmann at integrasjon «er blitt en samlebetegnelse på kompliserte prosesser mellom individ, gruppe og samfunn» (ibid.: 33).

I sin bok *Integrering teori og empiri* kommer Cora Alexa Døving (2009) også frem til en lignende konklusjon, at integrering er en «betegnelse på en sosial prosess som, på et eller annet nivå, føyer sammen ulike minoriteter og majoriteter til «det norske samfunnet»» (Døving 2009: 9).

I masteroppgaven vil jeg heretter bruke begrepet «integrering» om den sosiale prosessen og «integrasjon» om selve målet og resultatet av integreringen - altså å være integrert.

2.3 Utvikling av begrepene integrering og integrasjon, assimilering og segregering i Norge gjennom de siste 40 år

I Norges Offentlige Utredninger (NOU) 2011-14 «Bedre integrering. Mål, strategier, tiltak», benyttes følgende definisjonen av integrering: «Integrering er en tosidig prosess hvor innvandrere og majoritet både påvirker hverandre, og utformingen av samfunnet» (NOU 2011-14: 28). I det følgende skal vi se at integrering ikke alltid har vært betraktet som en tosidig prosess i utformingen av innvandringspolitikken i Norge.

I følge Brochmann (2012) var konseptet «integrasjon» introdusert i Norge på begynnelsen av 1970-tallet. Frem til da hadde man ikke utviklet en offisiell politikk knyttet til innvandring og integrasjon i Norge. Før 1970 hadde ikke innvandringen til Norge vært særlig omfattende, og innvandrernes tilpasningsprosess foregikk uten at det offentlige forholdt seg til det. Det ble forventet at de som innvandret til landet gradvis skulle la seg assimilere eller «la seg innlemme på majoritetens premisser» (Brochmann 2012: 41). Brochmann påpeker at assimilasjonen var en tidligere strategi i norsk historie, med røtter i «fornorskingspolitikken» rettet mot de etniske minoritetsgruppene i Norge: Samer, kvener, jøder og sigøynere (2012: 43,88).

På slutten av 1960-tallet og begynnelsen av 1970-tallet førte ulike hendelser til en holdningsendring og en ny forståelse i forhold til relasjonene mellom minoritets- og majoritetsbefolkningen. For det første immigrerte mange arbeidsinnvandrere fra Pakistan, Tyrkia samt andre land i Asia, Afrika og Latin-Amerika på slutten av 1960-tallet. Med «fremmedarbeiderne» oppsto det sosiale problemer, blant annet tilpasningsproblemer (Brochmann 2012: 42,63-66). For det andre økte forståelsen rundt betydningen av kulturelle «røtter», identitet og nasjonal selvhevdelse (ibid.: 41). Hendelsene ledet til at Norge etablerte en egen integrasjonspolitik, som blant annet resulterte i Norges første stortingsmelding innenfor integrasjonsfeltet, St.meld. nr. 39 (1973-74) «Om innvandringspolitikken».

2.3.1 Integrering og assimilering

Meldingen var, i følge NOU (1995:12) basert på Danielsen-utvalgets utredning der begrepene «integrering» og «assimilering» var introdusert og definert. Danielsen-utvalget definerte «assimilering» som når:

En utlending blir mest mulig lik en nordmann. En assimilert utlending vil være langt på vei lik en nordmann i sinn og skinn, han taler og tenker som nordmenn flest, han har norsk, men ikke nødvendigvis bare norsk, omgangskrets, han deltar i det norske samfunnsliv som nordmann, han har et ønske om å bli betraktet som nordmann og blir også i stor utstrekning det, og han betrakter Norge som sitt nye fedreland (NOU 1973:17 i NOU 1995:12, p.2.1.1.).

«Integrering» defineres som:

En langt svakere form for innlemmelse i samfunnet enn assimilering. Med integrasjon forstår utvalget at en utlending er en anerkjent og funksjonsdyktig del av samfunnet uten nødvendigvis å bli lik samfunnsmedlemmene for øvrig. Han kan beholde sin nasjonale identitet, sitt eget språk, sine nære forbindelser med hjemlandet, og til en viss grad sitt hjemlands skikker og livsmønstre. Han kan bo i landet uten å ønske å slå seg ned her for godt, og han kan ønske at hans barn vender tilbake til hjemlandet. Like fullt kan han være en funksjonsdyktig del av samfunnet og finne seg til rette i det (NOU 1973:17 i NOU 1995:12, p.2.1.1.).

Utvalgets definisjoner ble tatt i bruk og ble oppfattet som offisielle av norske myndigheter og de preget også politikken:

Det at Danielsen-utvalgets utredning fikk aksept, førte etter manges syn til et linjeskifte i norsk innvandringspolitikk; assimilering skulle unngås. Norske innvandringsmyndigheter fikk et mer bevisst forhold til begreper og prosesser (NOU 1995:12, p.2.1.2.).

På 1970-tallet var det viktig å markere at innvandrere selv skulle velge tilpasningsform til majoritetssamfunnet: «Integrasjon som strategi skulle derfor ikke øve vold på individers kulturelle bakgrunn. Den skulle bevares i en ny kontekst» (Brochmann m.fl. 2002: 30,36-37). Myndighetene skulle «beskytte innvandrere mot assimileringkrefter i samfunnet» For eksempel, i stortingsmelding nr.74 (1979-80) «Om innvandrere i Norge», forklares assimileringfare med å sende barna i norske barnehager (Brochmann m.fl. 2002: 37). I NOU (1995:12) står det at i stortingsmelding nr.74 (1979-80) «Om innvandrere i Norge» fokuseres viktigheten av å videreutvikle sitt eget språk og kultur i en integreringsprosess. Her introduseres også begrepet «likestilling» i innvandringspolitikken (NOU 1995:12, p.2.1.3.).

Likestilling mellom nordmenn og innvandrere som mål for likestillingspolitikken ble videre slått fast i stortingsmelding nr. 39 (1987-88) «Om innvandringspolitikken». I meldingen nevnes ikke «integrering», men det understrekes at likestilling mellom innvandrere og nordmenn innebærer at «innvandrerne så langt det er mulig skal ha samme muligheter, rettigheter og plikter som resten av befolkningen» ifølge NOU 1995:12, p.2.1.5.

I stortingsmelding nr. 39 (1987-88) ble det fremhevet at likestilling innebærer respekt for lover og «grunnleggende verdier som gjaldt i det norske samfunnet» slik Brochmann (2002) påpeker. Disse verdiene var demokrati, kjønnslikestilling og barns rettigheter. Stortingsmeldingen understreket at valgfrihet ikke innebar at innvandrere kunne stille seg utenfor samfunnet, ikke lære seg norsk eller få kunnskaper om det norske samfunnet. Innvandrere kunne likevel bevare sin egen kultur, og de behøvde ikke å assimilere seg for å bli likestilt med nordmenn eller få delta i det norske samfunnet (Brochmann m.fl. 2002: 37).

I stortingsmelding nr. 17 (1994-95) «Om flyktninger» brukes begrepet «integrering» for å beskrive prosesser som fører til at innvandrere «blir en del av samfunns sosiale liv» (St.meld.49 (2003-2004): 29.) Der står også at integrering er en toveis/gjensidig prosess, «og berører derfor både den enkelte innvandreren og befolkningen for øvrig. Prosessen foregår kontinuerlig og vil kunne arte seg høyst forskjellig, avhengig av den enkeltes forutsetninger, livsfase osv.» (ibid.).

Forståelsen av integrering som en toveis prosess med et delt ansvar mellom majoriteten og minoriteten utviklet seg videre utover 2000-tallet. I stortingsmeldingen nr. 49 (2003-2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse*, setter regjeringen det enkelte mennesket i sentrum og snakker om samfunnstilknytning og tilhørighet i tillegg til deltakelse og levekår. Alle som bor i Norge skal oppleve at de er akseptert for den de er og ha mulighet til å føle seg hjemme (St.meld. 49 (2003-2004): 10, 35).

Døving (2009) poengterer at stortingsmelding nr. 49 (2003-2004) beskriver et skille ved integreringspolitikken som «skal være rettet mot nye innvandrere og «politikk for mangfold gjennom inkludering og deltakelse». Innvandringspolitikken skal være rettet mot samfunnet som helhet» (2009: 82). Samtidig kan den såkalte «Mangfoldsmeldingen» i følge henne leses «som et eksempel på hvordan offentligheten har blitt mer opptatt av innvandrernes individuelle ansvar og vilje til å integrere, enn av statens og institusjonenes ansvar» (ibid.: 81).

2.3.2 Integrering: En tosidig eller ensidig prosess?

I «Mangfoldsmeldingen» drøftes også begrepet «segregering» som forstås som en motsats til integrering, og som kan være fysisk eller sosialt. Konsekvensen av segregering «kan bli at ulike sosiale og etniske miljøer får liten eller ingen kontakt» (St.meld. 49 (2003-2004): 28-29). Det vil altså si at innvandrerne i svært liten grad omgås majoriteten.

Assimileringen kan også forstås som at «innvandrere oppgir sin egen kultur, tradisjoner og levested og blir lik majoriteten» (ibid.). Videre i stortingsmeldingen står det at regjeringen understreker at målet for politikken som er rettet mot innvandrere er integrering og ikke assimileringer, og de ønsker heller ikke segregering (ibid.). I den offisielle innvandringspolitikken ser det dermed ut til å være enighet om at «immigranter skal integreres i en stat, som skal gjenspeile et flerkulturelt samfunn» (Døving 2009: 9).

Den siste gjeldende stortingsmelding nr. 6 (2012–2013) heter «En helhetlig integreringspolitikk», innledes med kapitteloverskriften «Mangfold og felleskap». Innledningsvis fremheves at meldingen handler om å utnytte de muligheter og å løse de utfordringer som følger ved å ha innvandring til Norge. Etersom Norge er blitt et «mangfoldig samfunn», innebærer dette mange muligheter, men samtidig følger det også med konflikter (St.meld. 6 (2012-2013): 7).

Med bakgrunn i dette oppfatter jeg at regjeringen erkjenner at mangfold i befolkningen innebærer muligheter, men at mangfold også fører til konflikter. Løsningen må i følge regjeringen bli at både minoriteten og majoriteten er delaktig i integreringen, som i følge stortingsmeldingen er:

En prosess som omfatter både de som bor her fra før, og de som flytter til landet. Nye innbyggere må tilpasse seg samfunnet de kommer til og ta del i arbeids- og samfunnslivet. De som allerede bor i Norge må anerkjenne og forholde seg til at befolkningen endres og blir mer mangfoldig» (St. meld. 6 (2012-2013): 9).

Av dette forstår jeg at minoriteten må ha en aktiv rolle ved å tilpasse seg og delta i samfunnet gjennom blant annet arbeid, mens majoriteten kan inneha en mer passiv rolle i form av for eksempel anerkjennelse av minoriteter. Slik meldingen er formulert stilles det ikke krav til majoritetsbefolkningen om aktiv deltakelse i samfunns- og arbeidsliv, det stilles heller ikke krav til aktiv deltakelse i den endringsprosessen /toveis-prosessen som integrering sies å være.

I stortingsmelding nr. 6 (2012-2013) kommer regjeringen også inn på faren med å gi innvandrerne «merkelapper»: «Kategorier og merkelapper på individer og grupper kan virke stigmatiserende og bidra til ekskludering fra fellesskapet. Det bidrar til å sette mennesker i bås og kan skape og forsterke skiller av typen «oss» og «dem»» (St.meld. nr. 6 (2012-2013) boks 1.1). Majoritetens holdninger og handlinger kan altså ha betydning for integreringen av innvandrerne.

I sin bok *Sammensatte samfunn* (2008) refererer Knut Kjeldstadli til at den norske integreringspolitikken er kritisert fordi «innholdet i integreringen langt på vei har kommet til å bety et krav om assimilering. De forskjellene flertallssamfunnet har vært rede til å akseptere angår mindre viktige spørsmål som navneskikker og matlaging» (Kjeldstadli 2008: 106-107). Videre poengterer han at selv om det i offisielle dokumenter understrekes at integrering er en gjensidig prosess som gjelder alle borgere i samfunnet, anses integrering fortsatt som en ensidig handling: Minoriteten skal tilpasse seg til majoriteten, «flertallet ventes ikke å endre seg på noe punkt», «de [innvandrerne] skal tilpasse seg» (ibid.: 107). Brochmann (2012) påpeker det samme: At norsk integreringspolitikk har blitt kritisert fordi den «indirekte var et press mot assimilering... og at alle konsesjonene til menneskerettigheter og etnisk mangfold – det flerkulturelle – først og fremst er retorikk» (Brochmann 2012: 43-44).

Oppsummerende i denne delen ønsker jeg å påpeke at innvandringspolitikken helt siden 1970-tallet har handlet om hvilken retning integreringen skulle ta. Gjennom en rekke stortingsmeldinger har det blitt slått fast at innvandrerne kunne bevare sin identitet og være

likestilt med den øvrige befolkningen, det vil si å ha de samme rettigheter og plikter som majoritetsbefolkningen.

Utviklingen har gått i retning av at integrering handler om en gjensidig tilpasning mellom majoriteten og minoriteten. Selv om dette er beskrevet som offisiell politikk hevder samfunnsforskere at tilpasningen i praksis ofte er ensidig. Døving (2009) mener for eksempel at dette er «en nokså allmenn oppfatning, som deles av både majoritet og minoritet: «de må integreres»/«vi innvandrere må integrere oss». Så selv om integreringsprosesser ideelt sett gjelder alle samfunnsborgere (om enn i noe ulik grad), brukes begrepet så å si alltid i sammenheng med ordene innvandring, flykning eller muslim» (2009: 19).

Poenget er at integreringsprosessen kan oppleves som en ensidig prosess som i det vesentlige er rettet mot innvandrere, og som ikke angår majoritetsbefolkningen i like stor grad. Majoritetens rolle blir å akseptere mangfoldet.

2.4 Faktorer for integrasjon presentert – rapporter fra IMDi

Sett fra myndighetenes side er de viktigste oppgavene i forhold til integrasjon å lære innvandrerne norsk slik at de kan få seg arbeid og klare seg selv. I Årsrapport 2009 – IMDi rapport 1 2010 «Innvandrere i norske medier...» står blant annet følgende: «De fleste av myndighetenes integreringstiltak er rettet mot at innvandrere skal lære seg norsk og være økonomisk selvhjulpne» (IMDi rapport 1 2010: 9).

Det understrekes i NOU: 2011-14 «Bedre integrering», at det viktigste målet for integrasjonsrettede tiltak er at innvandreren skal bli gjort i stand til å ta seg et arbeid. I denne sammenheng anses arbeid som «den viktigste faktoren for å gi hver enkelt økonomisk frihet, motvirke fattigdom, utjevne sosiale skiller og fremme likestilling mellom kvinner og menn. Arbeidsplassen anses som en viktig møteplass mellom innvandrere og resten av befolkningen» (NOU: 2011-14: 70).

Døving (2009) påpeker at å måle graden av integrasjon problematiseres ytterligere ved at en person eller gruppe kan være integrert i en sfære av samfunnslivet, men lite eller ikke integrert i en annen. For eksempel kan en person være godt integrert på en arbeidsplass, men deltar ikke i lokalmiljøet, eller hun eller han kan være godt integrert i lokalmiljøet gjennom barnas fritidsaktiviteter, men lite integrert i det norske storsamfunnet (2009: 10).

Hva det innebærer «å være godt integrert» varierer fra person til person. I det følgende vil jeg presentere forskningsresultater som har vært publisert i IMDi-rapporter, og som beskriver integreringsfaktorer. Det er mange faktorer som påvirker integreringsprosessen for eksempel: Innvandrers egenskaper, utdanning, botid og opprinnelse (IMDi-rapport 9 2008: 5). Integrering foregår i dagliglivet i møte med majoritetsbefolkningen, på arbeidsplassen og på andre sosiale arenaer. Det finnes også store forskjeller i hvordan selve integreringsprosessen foregår: «Hvordan de møtes og inkluderes i samfunnet, hvilke muligheter de får, og hvilke levekår de ender opp med» (IMDi-rapport 2 2009: 9).

I følge en IMDi-undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika svarer de aller fleste (80 %) at en viktig del av integreringen er gode kunnskaper i norsk språk (IMDi-rapport 9 2008: 15). Den neste viktige faktoren er å ha et arbeid (75 %). Samtidig rapporterte også noen at de opplever å være godt integrert uten å være i arbeid. Halvparten av respondentene i denne undersøkelsen svarer at det er svært viktig å ha norske venner man kan snakke fortrolig med for å være godt integrert. Litt over 20 % av respondentene i utvalget svarer at en viktig faktor for å være integrert er at man ikke blir diskriminert (ibid.). Undersøkelsen viser også at de fleste som opplever at de er godt integrert i det norske samfunnet føler sterk tilhørighet til Norge, og følger blant annet med på nyheter i norske medier (ibid.: 5).

Til sammenlikning viser Integreringsbarometeret (2012) til en undersøkelse der IMDi sjekker holdninger til innvandring i den norske befolkningen. 80 % av de spurte svarte at det å ha gode norske kunnskaper er viktig. 71 % svarte at det å kunne forsørge seg selv og sin familie gjennom arbeid er viktig for integrering (IMDi-Integreringsbarometer 2012: 21). Disse resultatene viser at både innvandrerguppen og nordmenn er samstemte i forhold til de to viktigste faktorene. I den norske befolkningen svarte kun 15 % at det å ha norske venner er viktig for integrering (ibid.). Dette viser at norsk befolkning anser dette punktet å være vesentlig mindre viktig enn innvandrerne selv.

2.5 Forholdet mellom majoritet og minoritet: «oss» og «dem»

I det følgende skal jeg vise hvordan maktforholdet mellom majoriteten og minoriteten er fordelt. Jeg vil også drøfte hvordan aktører fra majoriteten på ulike måter kan utøve makt ovenfor minoriteten og hvordan «vi» og «dem» kan defineres avhengig av kontekst.

2.5.1 Majoritetens makt gjennom å definere og navngi minoriteten

I innvandringsdebatter og forskningslitteratur der temaene er integrering av innvandrere brukes ofte begrepene «majoritet» om det etnisk norske flertallet, og «minoritet» om innvandrere (Gullestad 2010, Brochmann 2012, Kramvig og Flemmen 2010). Forholdet mellom majoriteten og minoriteten er blant annet knyttet til et maktforhold mellom de to gruppene. Gullestad beskriver det slik: «Innenfor den nasjonale orden er «vi» - det numeriske flertallet – i en privilegert posisjon. Flertallets makt ligger derfor fremfor alt i det selvfølgelig og «naturlige» (2010: 16-17). Majoritetens makt ligger i muligheten de har til «å definere og navngi sosiale grupper, inkludert hva som er «samfunnet» og hva slags enheter det består av» eller avgjøre «når noen er tilstrekkelig integrert» (ibid.: 43,20).

Grete Brochmann (2012) presenterer et eksempel på hvordan nordmenns holdninger på 70-tallet ble ensbetydende med at kategorien fremmedarbeiderne var en gruppe «plassert på den nederste hylle i samfunnet». Fremmedarbeiderne kom fra forskjellige kontinenter og samfunnsklasser og hadde forskjellig utdanningsnivå og livshistorier, men deres «fremmede» utseende og det faktum at de nesten utelukkende fikk lavstatusjobber førte til at de ble sett som en enhet, og plassert nederst i samfunnshierarkiet. Fremmedarbeiderne opplevde i stor grad direkte eller indirekte diskriminering. Etter hvert ble ordet «fremmedarbeider» assosiert med mye negativt og dekket heller ikke alle kategorier av mennesker som kom til Norge. Ordet ble derfor erstattet med «innvandrer» som ble ansett som et nøytralt samlingsbegrep for både vestlige- og ikke-vestlige nyankomne (Brochmann 2012: 64-72). Det var altså majoriteten som hadde makt til å definere og navngi minoriteten.

Etter en tid fikk også ordet «innvandrer» en negativ betydning, men har foreløpig blitt stående og benyttes fremdeles. Gullestad (2010) gir eksempler på hvordan innvandrere og norskfødte forsøker å finne veier for å bli kvitt stemplet som «innvandrer» og de assosiasjoner ordet gir. Hun viser til hvordan mediene i mange sammenhenger karikerer «innvandrere» som problemskapere, spesielt når det gjelder vold og kriminalitet (2010: 89). Av dette ser vi at ordet «innvandrer» i dagens Norge, i likhet med «fremmedarbeider» på 1970-tallet, kan ha et innhold som kan virke stigmatiserende, diskriminerende og negativt. Dette kommer av måten ordet er blitt brukt på.

2.5.2 Makt gjennom kategoriseringer og generaliseringer

Kategoriseringer og grupperinger av verden er en naturlig del av det å være menneske. Vi grupperer for eksempel ting, trær, blomster og dyr, men også andre mennesker. På denne måten blir det mulig å skille det ene fra det andre. I forhold til kategoriseringer av mennesker skapes en forståelse om seg selv, «sin» gruppe og «de andre», som i neste omgang blir en forståelse om «oss» og «dem». Mange av disse kategoriene kan i utgangspunktet være nøytrale, men etter hvert får de gjerne knyttet til seg positivt eller negativt ladede begreper (som i eksempelet ovenfor om ordene «fremmedarbeidere» og «innvandrere»). Hvordan slike forestillinger oppstår, vedlikeholdes og forandres kan ses i lys av svært mange dimensjoner eller vinklinger, som for eksempel historiske, kulturelle, økonomiske, sosiale, politiske, geografiske, religiøse, rasemessige, medieskapte, kompetanse- og erfaringsmessige osv. Det finnes altså mange muligheter for å kategorisere eller på ulike måter generalisere minoriteten.

En rekke utfordringer er knyttet til slike kategoriseringer. De kan være basert på stereotyper, «der vi generaliserer fra få eksempler, og mener at alle som tilhører en viss kategori har visse egenskaper» (Kjeldstadli 2008: 70). En annen problemstilling reises når det oppstår spenninger og motsetninger mellom flertallet (majoriteten) og mindretallet (minoriteten) som kan føre til en selvforsterkende prosess mot splittelse i oss og dem. Prosessen, som Kjeldstadli kaller for «skisma», kan kort forklares slik: Flertallet finner egenskaper eller kjennetegn med mindretallet (gjærne negativt eller avvikende) og generaliserer. Dette blir etter hvert en del av «flertallets bevissthet». Selv om gruppen kan ha store variasjoner, som ikke stemmer helt med stereotypen, blir variasjonen likevel redusert slik at gruppen blir sett på som en «substans».

Det som videre skjer, er at flertallet fremhever at de ikke har negative egenskaper som de mener «de andre» har. Motsatt vil mindretallet også kunne være opptatt av å signalisere at de ikke har egenskaper som kan knytte dem til flertallet som nå blir sett på som «umoralske» eller «kalde». Nå oppstår det et gruppepress fra de respektive gruppene om å «slutte seg til» sin egen gruppe. Å kommunisere og forsvare den andre gruppens synspunkter oppfattes som en svakhet eller forbindes med svik av den gruppen du tilhører. Manglende kommunikasjon mellom majoriteten og minoriteten fører til at konflikten eskalerer, blir selvforsterkende og gjerne med god hjelp av media og samfunnsdebatten som følger i kjølvannet (ibid.: 89-91).

I forhold til integrering og innvandring er det viktig å forstå hvordan bildet av «oss» og «dem» kan være skapt gjennom klassifisering og kategorisering. Det kan føre til konflikt mellom majoriteten og minoriteten, samt til stigmatisering og segregering mellom gruppene.

2.5.3 Makt gjennom hierarkisk forhold mellom «oss» og «dem»

I sin analyse av forestillinger om integrering skriver Cora Alexa Døving (2009) at i både norske og vesteuropeiske innvandringsdebatter er det en tydelig referanse til evolusjonismen. Evolusjonisme er i følge henne et vitenskapelig paradigme som vokste frem i 1800-tallets Europa og baserte seg på forestillingen om at kultur- og samfunnsutvikling foregår på samme måte som utviklingen hos arter, altså gjennom en evolusjonisme. Døving sier at inspirasjonen var hentet fra Darwins «Survival of the fittest»- teori. Herbert Spencer (1820-1903) var en av de mange som var med å utvikle dette sosialdarwinistiske tankesettet. Perspektivet var at de mest tilpasningsdyktige og levedyktige samfunnene overlevde i evolusjonen, mens mindre levedyktige samfunn bukket under. Videre at samfunnene utviklet seg i fra å være primitive eller barbariske, til komplekse og siviliserte samfunn. Standarden for det siviliserte samfunnet var det europeiske samfunnet slik det fremsto 1800-tallet. Andre kulturer kunne nå opp på samme nivå av sivilisasjon gjennom hjelp og styring fra den europeiske sivilisasjonen (Døving 2009: 67-68).

Slike evolusjonistiske forestillinger om europeisk kultur på toppen i hierarkiet påvirker den dag i dag mange europeeres mentalitet, og følgelig deres syn på mennesker fra ikke-vestlige land. Døving påpeker at «integrasjonsdebattene i dag selvsagt ikke foregår innenfor et evolusjonistisk paradigme, men det er klare overlevninger fra den evolusjonistiske forståelseshorisonten til dagens tolkerammer» (ibid.). Dette betyr for eksempel at nordmenn kan mene at de tilhører en bedre utviklet kultur sammenliknet med innvandrere som kommer fra ikke-vestlige land. Konsekvensen av slike holdninger kan igjen innebære at nordmenn ovenfor ikke-vestlige innvandrere har den oppfatning at innvandrere fra ikke-vestlige land kommer fra «underlegne» kulturer.

Gullestad (2010) viser i sin analyse av den norske offentlige innvandringsdebatten at debatten på en eller annen måte handler om motsetningen mellom «oss» (nordmenn) og «dem» (de fremmede). Hun gir eksempler på hvordan man i Norge omtaler innvandrere, og det ligger nært opp til den evolusjonistiske hierarkiske plassering. Hun skriver: «Vi ser oss selv som

moderne, og dem som tradisjonelle og tilbakestående. Alt dette summerer seg opp til et hierarkisk forhold mellom oss og dem» (Gullestad 2010:288).

Slike rester av et evolusjonistisk tankesett kan altså påvirke holdningen til innvandrere og hvordan de eksempelvis omtales i det offentlige rom.

2.5.4 Makt gjennom bruk av begreper og retorikk i det offentlige rom

Retorikken som brukes i innvandringsdebatten kan være farget ved at det benyttes ord og begreper der gruppene omtales i negative vendinger. Disse begrepene brukes i offisiell sammenheng, de uttrykkes gjennom media og gjenbrukes og forsterkes ofte blant annet i diskusjonsfora på sosiale medier. Faren med disse retoriske beskrivelsene er at de i utgangspunktet kan være tenkt brukt om en liten del av innvandrerbefolkningen, men etter hvert brukes de mer upresist og omfavner større grupper. I tillegg kan det føre til at flere og flere benytter seg av disse begrepene, som i ytterste konsekvens kan innebære at retoriske og spekulative poeng blir «allmennkunnskap».

Resonnementet under er hentet fra Kristin Clemets blogg på nettstedet Civita. Clemet var tidligere utdannings – og forskningsminister fra 2001-2005, samt viseadministrerende direktør i Næringslivets Hovedorganisasjon. I dag er hun daglig leder i den liberale tankesmien «Civita»:

«Lenge var det Fremskrittspartiet «mot» resten. FrP ville ha en strengere innvandrings- og integreringspolitikk - og ble nærmest demonisert av de øvrige partiene, mediene og forskerne. Senere har de andre partiene nærmet seg FrP, og med Brochmann-utvalget opplevde vi nærmest en «game changer»: Fagbevegelsen, politikere og forskere begynte å advare mot at Norge skulle bli «verdens sosialkontor» og mot at innvandrerne «tok» jobbene våre og ble utsatt for sosial dumping. Retorikken som FrP lenge hadde vært alene om er nå nærmest allemannseie. At fremleggelsen av Brochmann-utvalgets innstilling førte til en såpass sterk endring i debattklimaet, var i grunnen rart - for innholdet i innstillingen var hverken spesielt negativt eller overraskende» (http://clemet.blogg.no/1352892675_innvandring_nho_og_so.html Hentet 02.04.2013).

«Verdens sosialkontor» er et eksempel på et begrep som blir introdusert, og der bruken av begrepet etter hvert øker i omfang. Den 06.04.2013 gjorde jeg et googlesøk på uttrykket «verdens sosialkontor». Ved å søke på «verdens sosialkontor», med anførselstegn rundt for å markere at ordene hører sammen, fikk jeg i overkant av 4000 treff. Uten anførselstegn vil man i tillegg få treff på enkeltordene «verdens» og «sosialkontor» på det samme dokumentet, og da blir resultatet 173000 treff.

For å illustrere poenget til Clemet vil jeg i det følgende referere et tilfeldig valgt nettsted hvor en mann fra Oslo skriver:

Er Norge blitt verdens sosialkontor? JA dessverre... Denne perverse omvendtrasismen har gjort FrP til Norges største parti og det er vel det eneste positive ved hele denne tragiske historien. Hvite etniske nordmenn er gjort til annenrangsborgere i eget land!»

Se bare på storbyen Oslo: Hvem driver de fleste taxiene, hvem eier de fleste restauranter og gatekjøkkener og hvem driver store deler av Oslos næringsliv når det gjelder små og mellomstore bedrifter (jeg ser bort fra de store kjedene)? Svar: Innvandrere!

(<http://no.samfunn.politikk.innvandring.narkive.com/Qmr0vcjm/er-norge-blitt-verdens-sosialkontor>: Hentet 06.04. 2013).

Dette eksempelet viser hvordan nye begreper blir benyttet i offentlige rom av for eksempel sentrale politikere. Etter hvert kopierer andre debattanter begreper som politikere har etablert, og bruker dem i offentlige rom som media og sosiale media. Til slutt «glemmer» man hvem begrepet opprinnelig var ment for, hvor det kom fra og begrepet begynner å leve sitt eget liv i samfunnsdebattene.

Gjennom prosessen med masteroppgaven, kontaktet jeg Språkrådet der jeg ble satt i kontakt med professor i nordisk språkvitenskap ved UiO og språkkonsulent for bokmål i NRK, Ruth Vatvedt Fjeld⁶. På min oppfordring sendte hun meg et arbeidsdokument som ble brukt i NRKs sendinger fra 1999 utarbeidet av distriktsredaktør i NRK Østlandssendingen, Anne Aasheim. Dette dokumentet inneholdt en oversikt over begreper som var knyttet til innvandrere, gruppert i «greie begreper», «vær varsom-begreper» og «bør ikke brukes - begreper». Eksempler på «greie begreper» var asylsøker, flerkulturell, muslimer, norske muslimer tverrkulturell osv. «Vær varsom» begreper var: Eksotisk, fremmedspråk, mørkhudet, utenlandsk opprinnelse, utlending og innvandrere med mer. Begreper som falt under kategorien «bør ikke brukes» var: Farget, fjernkulturell, fremmedarbeider, fremmedkulturell, utenlandsk utseende, mulatt og neger. Dokumentet omtaler «vær varsom»-bruken av begrepet «innvandrere» slik: «Vi anbefaler begrenset bruk av «innvandrere» fordi det i dagligtalen misbrukes til å omfatte langt flere enn dem som passer inn i definisjonen over» (Arbeidsnotat NRK-sending 1999).⁷

Lindstad og Fjeldstad har i boken *Av utenlandsk opprinnelse* (2005), blant annet vist hvordan media beskriver innvandrere avhengig av kontekstene. I perioden mellom 30.april og 1. juni

6 Arbeidsdokumentet jeg fikk tilsendt fra professor Ruth Vatvedt Fjeld er her gjengitt med tillatelse fra henne. (se appendix 1)

7 Appendix 2 (liste over begreper som kan brukes, er greie i bruk eller ikke må brukes).

2003 samlet forfattere materiale fra åtte norske aviser blant annet Aftenposten (morgen), Dagbladet, VG, med flere. Alle aviser ble gjennomgått daglig og det ble plukket ut tema som omhandlet innvandrere, asylsøkere, rasisme og fremmedfrykt. De sier:

«Artikler om kriminalitet utgjør nesten en firedel av alt stoff med og om innvandrere når fotballstoffet holdes utenfor. Det er en markant forskjell i bildet som formidles av vestlige og ikke-vestlige innvandrere. Mens vestlige innvandrere i stor grad fremstår som vanlige borgere, blir ikke-vestlige innvandrere i stor grad framstilt som et problem og en byrde for det norske samfunnet

Når innvandrere beskrives i positive sammenhenger (for eksempel sportsprestasjoner), omtales de som norske. Når de dukker opp i negative sammenhenger (for eksempel kriminalitet), understrekes deres utenlandske bakgrunn, i kontrast til aktører som er «etnisk norske» (Lindstad og Fjeldstad 2005: 19).

Boka viser også hvordan journalistikkspråket endrer karakter, når de «gode innvandrerne» omtales som «vi» og de ”onde” som «dem». Problematisk innvandrere får benevnelsen fremmedkulturell, ikke-norsk, utlending osv., mens «de normaliserte» innvandrerne blir omtalt i en «vi» sammenheng: «I konfliktfylte saker blir det ofte omhyggelig presisert hvem som er «etnisk norske» og hvem som ikke er det» (ibid.: 27).

Dette eksempelet viser hvordan begrepene minoritet, majoritet, oss og dem kan være fleksible og foranderlige avhengig av kontekst og medium. Retorikk i det offentlige rom kan være med på å påvirke inntrykket som «vi» får av «dem». De retoriske begrepene legitimeres ved at politikere, akademikere og andre opinionsdannere tar i bruk uttrykk, og at de derfor snart blir allemannseie og påvirker hvordan debatten kan føres, hva en kan snakke om og hvordan det kan snakkes.

2.6 Oppsummering

I dette kapittel diskuterte jeg begrepene «integrering» og «integrasjon». Begrepene brukes ofte om hverandre og er svært omfattende, foranderlig og komplekse. Jeg har i dette kapitlet drøftet disse begrepene. Jeg har presentert ulike tolkninger av begrepene og diskutert hvordan begrepet «integrering» har endret innhold i stortingsmeldinger om integrering de siste 40 år. Tross i mange gode intensjoner i offisiell dokumentasjon, kan integreringsprosessen fremdeles oppfattes som en ensidig prosess rettet i det vesentlige mot innvandrere. Prosessen angår ikke majoritetsbefolkningen i like stor grad, deres rolle blir å akseptere mangfoldet.

Det eksisterer en rekke oppfatninger av hva det innebærer «å være integrert». Personer eller grupper kan være integrert i en sfære av samfunnslivet, men ikke eller lite integrert i en

annen. Forskning viser at både arbeid og norskferdigheter anses som de viktigste faktorene for integrering.

Integrering er en prosess som kontinuerlig foregår mellom majoritet og minoritet. Majoriteten har i kraft av sitt flertall makt til å definere minoriteter samt kategorisere grupper. Denne retten anses som selvfølgelig og naturlig. Det hierarkiske forholdet mellom majoritet og minoritet kan spores tilbake til det sosialdarwinistiske tankesettet, med referanse til evolusjonismen. Hierarkiske forestillinger skaper og opprettholder et skille mellom «oss» og «dem», og kan føre til negative stigmatiserende prosesser.

Videre har jeg vist hvordan ufordelaktig retorikk om innvandring skapes, brukes og videreutvikles i det offentlige rom. Noen uttrykk blir etter hvert «belastende» og blir av språkforskere anbefalt fjernet. Språkbruk i det offentlige rom kan bidra til å påvirke oppfatningen av innvandrere og deres integrasjon.

3 TEORETISK PERSPEKTIV

I dette kapittelet skal jeg beskrive og drøfte de teoretiske tilnærmingene som jeg skal bruke i oppgavens analysedel. Jeg baserer teoridelen primært på Pierre Bourdieus kapitalbegreper og Erving Goffmans dramaturgiske tilnærming.

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i Bourdieu for å belyse integreringen både fra et individ og et samfunnsperspektiv. Jeg vil benytte Bourdieus begreper økonomisk, sosial, kulturell og symbolsk kapital. Nært knyttet til disse begrepene er hans begrep «habitus» (Bourdieu 1994, Wilken 2008) som også vil komme til anvendelse i min oppgave. Jeg vil i tillegg gjøre bruk av begrepet symbolsk makt for å ha tilgjengelig et verktøy som kan bidra til å oppdage skjulte strukturer som kan spille inn i forhold til integrering (Bourdieu 1996, Wilken 2008)).

For å beskrive integreringen mellom mennesker som foregår på et relativt fysisk begrenset område, som for eksempel en arbeidsplass, vil jeg benytte Goffman sin dramaturgiske tilnærming. I boken *The Presentation of Self in Everyday Life* (1959) beskriver Goffman hvordan denne metaforen kan egne seg som et verktøy for å betrakte organisasjoner. Jeg vil blant annet benytte meg av begrepene kyniske- og oppriktige roller, frontstage- backstage- og outsideområdet. Fra Goffmans senere forfatterskap vil jeg gjøre rede for begrepene symbolske handlinger, ritualer og stigma. Til slutt vil jeg drøfte hvordan dramaturgien representerer enten et verktøy for å utøve makt, eller et verktøy som representerer muligheter i forhold til integrering på arbeidsplassene.

3.1 Bourdieus begreper

Pierre Bourdieu (1931-2002) er en av de mest betydningsfulle sosiologene i det 20. århundre. Han er blant annet kjent for sine begreper om habitus, sosial-, kulturell-, økonomisk- og symbolsk kapital samt symbolsk makt. I sin bok *Pierre Bourdieu* skriver Lisanne Wilken (2008): «Bourdieu betraktet seg selv som en slags brobygger mellom ulike filosofiske og teoretiske tradisjoner, og er kanskje mest kjent for sine forsøk på å overskride skillet mellom subjektivismen og objektivisme, og for begrepene dette frembrakte: habitus og felt» (Wilken 2008: 9).

I det følgende skal jeg kort redegjøre for Bourdieus begreper som kommer til anvendelse i min oppgave.

3.1.1 Habitus

Begrepet «habitus» dreier seg om «tillærte tanker- adferds- eller smaksmønstre. Disse mønstrene er resultat av tilegnelse av sosiale strukturer og kulturell læring gjennom individer og grupper erfaringer» (Holm 2011: 73). Habitus er tilknyttet til kulturbegrepet, men er «mer dynamisk og mindre massivt enn kulturbegrepet ofte er» (Wilken 2008.: 36).

I sin analyse av Bourdieus begreper skriver Wilken (2008) at habitus er et produkt av sosialisering, og særlig den tidlige sosialiseringen som foregår i barndommen. Det er særlig i barndommen at vi internaliserer hva som er bra, dårlig, rett, galt, mulig og umulig uten at det står helt klart for oss at det er en læringsprosess. Vi tilegner oss en «ryggmargskunnskap» om hvordan man for eksempel står, sitter og snakker i ulike situasjoner. Kunnskapene er forankret i kroppen og utenfor bevissthetens grep (Wilken 2008: 36-37).

Habitus er på samme tid individuell, kollektiv og samfunnsmessig: Individuell fordi alle har sin unike bakgrunn og historie, kollektiv fordi den er tilegnet i et sosialt miljø og samfunnsmessig fordi den får oss til å akseptere ulikheter i samfunnet og tar dette for gitt (Wilken 2008: 37-38). Om dette sier Bourdieu:

Habitusen er et produkt af denne innskrivningen i kroppen af dominansforholdet. Habitusen er på en gang en strukturert og en strukturerende struktur, og som sådan er den princippet for en praktisk erkendelse og anerkendelse af den magiske grænse mellem de herskende og de beherskende. På den måde produceres den sociale identitet som totalt indbefattet i denne herredømmerelation (Bourdieu 1994: 29-30).

Strukturene i samfunnet blir altså internalisert til vår habitus. Uten at vi helt reflekterte over det, ble vi et produkt av samfunnsstrukturen vi vokste opp i. Vi tar strukturene for gitt og bøyer oss for dem. Ved å ha internalisert samfunnsstrukturene, så gjør det oss i stand til å orientere oss i samfunnets mange regler og strukturer slik at vi kan gjøre de rette tingene i det samfunnet vi kjenner og lever i. Utfordringen kommer når vi med vår habitus forflytter oss inn i et annet samfunn med andre strukturer, slik situasjonen er for blant annet mange arbeidsinnvandrere.

3.1.2 Primære og sekundære erfaringer

Bourdieu skiller mellom primære og sekundære erfaringer. De primære erfaringer er de erfaringer som man har før en eller annen dramatisk omveltning i livet oppstår. Sekundære erfaringer er i Wilken (2008) eksemplifisert med flykninger, innvandrere, arbeidsløse og alvorlig syke, «hvis habitus kan være i utakt med den sosiale virkeligheten de lever i.

Sekundære erfaringer kan både gi anledning til store personlige tragedier og til sosiale fornyelser» (2008: 38).

I lys av de erfaringer som vi har med oss fra «vårt tidligere liv» fortolker i verden rundt oss. Det kan i seg selv være spennende å måtte revurdere strukturer og måter å gjøre ting på målt opp i mot hva man kjenner fra før (sosiale fornyelser). Men hvis verden blir helt uforståelig eller frustrerende, og omgivelsene reagerer med undring eller negativitet, så kan dette føre til misforståelser og uheldige situasjoner (personlige tragedier som i mitt eksempel ovenfor). De primære erfaringer som man har med seg kan i noen sammenhenger være helt ubrukelige i nytt miljø. Innvandrere må ofte starte sine liv «på nytt», og sakte men sikkert tilegne seg sekundære erfaringer slik at verden igjen blir forståelig. Å bygge opp sekundære erfaringer tar imidlertid tid.

Innvandrere som flytter til et nytt samfunn møter mange utfordringer, og det er ofte i tillegg mye nytt å sette seg inn i. For eksempel kan samfunnsstrukturen og maktforholdene være helt annerledes enn i det landet man kommer fra. Rettigheter og plikter i det nye landet er også gjerne forskjellige fra det man kjenner.

I tillegg til dette kan også uskrevne kollektive regler eller rammer som individene kjenner gjennom mange års læring og oppdragelse med ett være til liten hjelp i et nytt samfunn. Innvandrere kan oppleve at nordmenn har helt ulik måte å forholde seg til hverandre. Det kan i slike sammenhenger være lett å trå feil for mange som er nye i Norge. Fortolkningene av de nye omgivelsene vil for innvandreren skje som følge av bakgrunn og tidligere erfaringer i tillegg til at evnen til å absorbere inntrykk og å tilpasse seg også er individuell.

Bourdieu beskriver habitus som varige disposisjoner som er «tregt, men foranderlig». (Bourdieu & Wacquant 1992 i Wilken 2008: 38). Endring i habitus «krever både en sosial forankring i og en individuell aksept av nytt sosialt miljø. Og det krever også aksept fra det nye miljøet. Dette skjer verken hurtig eller uproblematisk. Men det *kan* skje» (Bourdieu 2000a i *ibid.*: 38). Dette innebærer at forutsetningen for at habitus kan endre seg er både at innvandreren aksepterer det nye miljøet og at det nye miljøet aksepterer innvandreren. Integrasjon kan med dette som utgangspunkt bare realiseres dersom både samfunnet og innvandreren ønsker eller er villig til å la det skje.

3.1.3 Økonomisk kapital

Bourdieu hentet sitt begrep om økonomisk kapital fra Karl Marx sin teori om at «adgangen til makt bestemmes av adgangen til materiell kapital» (Wilken 2008: 39). Bourdieu utvidet denne tankegangen til også å omhandle andre typer kapital.

I artikkelen «The Forms of Capital» sier Bourdieu om økonomisk kapital: «Economic capital is at the root of all other types of capital», og tidligere i den samme artikkelen: «*economic capital*, which is immediately and directly convertible into money and may be institutionalized in the forms of property rights» (Bourdieu 1986/2011: 89, 82). Økonomisk kapital er knyttet til penger, eiendeler og eiendom – materielle verdier. Ved å ha tilgang til økonomisk kapital, for eksempel inntekt, er det mulig å tilegne seg andre typer kapital som for eksempel kulturell, sosial og symbolsk kapital (ibid.).

For å illustrere med et eksempel: Dersom man har tilgang til omfattende økonomisk kapital i form av høy inntekt er denne kapitalen lett omsettelig i kulturell kapital, ved og for eksempel kjøpe kostbar kunst. Det er altså gjennom tilgang til økonomisk kapital at man lettest oppnår tilgang til de øvrige kapitalformene.

3.1.4 Kulturell kapital

I artikkelen: «The Forms of Capital» beskriver Bourdieu den kulturelle kapitalen på følgende måte: «Cultural capital can exist in three forms: in the *embodied* state, i.e, in the form of long-lasting dispositions of the mind and body; in the *objectified* state, in the form of cultural goods (pictures, books, dictionaries, instruments, machines, etc.), ... and in the *institutionalized* state, a form of objectification which must be set apart because, as will be seen in the case of educational qualifications, it confers entirely original properties on the cultural capital which it is presumed to guarantee» (Bourdieu 1986/ 2011: 82). Dette betyr at den kulturelle kapitalen både er livsstil, oppførsel, fremtoning og kulturelle eiendeler i form av bilder, bøker og så videre. I tillegg til disse kommer de «objektiverte» dokumentasjoner som beviser kvalifikasjonene i form av for eksempel vitnemål, diplomer, titler osv. (Holm 2011: 90-91). Kroppsholdningene, språket og fremtoningen vil også kunne avspeile kulturelt nivå eller tilhørighet i eksempelvis en «høyere klasse» (ibid.), og da kan man forestille seg at slik fremtoning kan variere og bli tolket forskjellig ulike steder i verden.

Arbeidsinnvandrene kulturelle kapital kan være vanskelig å få full uttelling for i Norge. Når innvandrere kommer til et nytt samfunn kan det for eksempel være utfordrende å fremstå med faglig trygghet fordi blant annet arbeidsrutiner og arbeidsmetoder kan være forskjellig fra det man kjenner. I tillegg vil arbeidsinnvandreren ha begrenset allmennkunnskap om det norske samfunnet, tradisjoner og norsk språk.

3.1.5 Sosial kapital

Bourdieu beskriver sosial kapital slik: «Social capital is the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition – or in other words, to membership in a group – which provides each of its members with the backing of the collectivity-owned capital, a ‘credential’ which entitles them to credit, in the various senses of the word» (Bourdieu 1986/2011: 86).

Den sosiale kapitalen som man innehar kommer fra posisjoner og potensielle ressurser en over tid har tilegnet seg gjennom nettverk av mer eller mindre institusjonalisert art. Her snakker vi om gjensidige bekjentskaper, kollegaer, familie, jobberelatert nettverk eller gjennom organisasjonsarbeid - altså en eller flere sosiale grupper man er en del av. Dette akkumuleres til kapital fordi man kan benytte sitt nettverk til å løse utfordringer og problemer i tillegg til at nettverket kan bistå med å skaffe til veie ytterligere eller annen kapital.

Man kan for eksempel gjennom sitt nettverk på tilgang til miljøer man ønsker innpass i. Dersom for eksempel et individ i ditt nettverk er leder av det lokale kunstlaget kan du gjennom denne personen sannsynligvis få tilgang til eksklusiv kunst til en god pris – hvilket vil bidra til å øke både din sosiale og kulturelle kapital. Om du i tillegg gjør en god investering vil du med den nyanskaffede kunsten også på sikt kunne øke din økonomiske kapital.

Som illustrert ovenfor er volumet av den sosiale kapitalen (størrelsen på nettverk og forbindelser), avhengig av volumet av de andre kapitaltypene man innehar: «The volume of the social capital possessed by a given agent thus depends of the size of the network of the connections he can effectively mobilize and on the volume of the capital (economic, cultural and symbolic) possessed in his own right by each of those to whom he is connected» (Bourdieu 1986/2011: 86).

Arbeidsinnvandrere mangler ofte sosial kapital den første tiden i Norge, og det er nok også stor individuell variasjon i forhold til hvor lang tid man trenger for å etablere et sosialt nettverk slik at man kan begynne å tilegne seg sosial kapital. Å ha tilgang til et sosialt nettverk er viktig for de fleste. Det er gjennom relasjoner med andre at man får bekreftet sine evner, sin kompetanse både sosialt og intellektuelt. Det er også gjennom samhandling med andre at man får realisert sine sosiale behov. Ved å delta i sosiale relasjoner får man i tillegg anledning til å bygge ut sitt sosiale nettverk slik at det designes og tilpasses det enkelte individs til enhver tid gjeldende sosiale behov. Hvilken form dette nettverket får hos arbeidsinnvandrerne, og i hvilken grad arbeidsplassene i min empiri bistår de ansatte arbeidsinnvandrerne, blir en vesentlig del av analysen i denne oppgaven.

3.1.6 Symbolsk kapital

Begrepet symbolsk kapital har en noe annen dreining enn de øvrige kapitalformene ettersom dette begrepet « i større grad refererer til «evnen til å utnytte de andre kapitalformene og til å omsette kapitalen til andre former for verdi» (Wilken 2008: 39). I mitt eksempel ovenfor illustrerte jeg dette ved at den sosiale kapitalen man har tilgjengelig i et sosialt nettverk kan utnyttes for å skaffe seg eksklusiv kunst (kulturell kapital). Ved å eie denne kunsten kommuniserer man at man innehar god smak, har tilgang til nettverk og disponerer nok penger til å anskaffe seg slik kunst. Samlet sett økes dermed den symbolske kapitalen.

Verdien av den symbolske kapitalen kan variere fra en sosial arena til en annen. Bourdieu kaller slike sosiale arenaer for «felt». Feltene beskrives som «de sosiale arenaene som praksis utspiller seg innenfor» (Wilken 2008: 39). Med dette mener Bourdieu at den symbolske kapitalen ikke har samme verdi på alle sosiale arena.

Staten er i følge Bourdieu viktig for hvordan den symbolske kapitalen inkorporeres i samfunnet, verdsettes og holdes stabil gjennom reproduksjon. Bourdieu poengterer at staten «i kraft av å disponere midler, til å påtvinge og innprente faste prinsipper for oppfatninger og inndelinger i samsvar med sine egne strukturer, er det fremste åstedet for konsentrasjon og utøvelse av symbolsk kapital» (Bourdieu 1996: 62). Disse prinsippene og oppfatningene vil i neste omgang bli internalisert både kollektivt og individuelt i samfunnet. Bourdieu beskriver dette på følgende måte: «I korthet skjer det en overgang fra en diffus, symbolsk kapital grunnet utelukkende på kollektiv anerkjennelse til en objektivert, symbolsk kapital, som er kodifisert, delegert og garantert av Staten, og dermed byråkratisert» (ibid.: 65). Krav som

norske myndigheter pålegger innbyggerne legger føringer for den praktiske gjennomføringen i byråkratiet, for eksempel ved at politiske standpunkt eller nye lover kommer til uttrykk som formelle krav som må oppfylles av for eksempel arbeidsinnvandrere og arbeidsgivere. Plikten til opplæring i norsk språk før arbeidsinnvandrere kan få akseptert søknad om permanent oppholdstillatelse for de som ikke er fra EU kan fremstå som et eksempel på dette.

3.1.7 Symbolsk makt

Alle individer har sin personlige habitus eller sosiale historie som er inkorporert i kroppene deres, og som i ulik grad setter dem i stand til å hevde seg i «kampene» om å tilegne seg ulike former for kapital. I tillegg har habitus også kollektive og samfunnsmessige sider.

Hvert felt har egne regler som Bourdieu benevner som «feltets doxa». Dette er «spilleregler» som agentene tar for gitt, eller «de uttalte og et langt stykke på vei udiskutable premisser som agenter handler i forhold til, og som gjør kampen i feltet meningsfull» (Wilken 2008: 43).

Reglene på de ulike feltene er ikke tilfeldige, de henger nært sammen med maktstrukturene eller klassestrukturene i samfunnet for øvrig. Dette er kjernepunktet til Bourdieu: Hvordan maktstrukturene danner rammer for enhver aktivitet for de ulike agentene: «De som snakker om like muligheter, glemmer at sosiale spill (...) ikke er rettfærdige spill» (Bourdieu 1997/200b:2014 i Wilken 2008: 67). I dette ligger i følge Bourdieu at mennesker i utgangspunktet stiller med ulike utgangspunkt og vilkår, og at muligheten til å hevde seg er influert av hvilken klasse man tilhører. Bourdieu viser oss at vi har ulike muligheter for å delta i sosialt liv: «Sosiale systemer er preget av ulikhet og skjev ressursfordeling. Det finnes dominerende klasser, som har mengder av kapital og sosial status, og det finnes dominerte klasser som har lite av alt. I tillegg finnes det en tilsynelatende generell aksept for at «sånn er det bare», og de sosiale ulikhetene reproduseres i samfunnet «uten at det brukes tvang eller åpenlys makt» (Wilken 2008: 67).

Den mest åpenbare årsaken til at dette skjer er klassenes aksept for at reproduksjon får finne sted. De dominerende klasser får dominere, og de dominerte aksepterer slik dominans uten å gjøre opprør. Slik usynlig makt kaller Bourdieu for «symbolsk makt». Selv sier han: «Symbolsk makt er denne usynlige makten som bare kan utøves med delaktighet av de som ikke vet at de ligger under for den, eller endatil ikke vet at de utøver den» (Bourdieu 1996: 39). Den eneste måten å endre på symbolske maktforhold er ved hjelp av bevisstgjøring.

Bourdieu poengterer: «Å ødelegge makten over symbolsk tvang, som er grunnlagt på at den ikke erkjennes, fordrer *bevisstgjøring* om det vilkårlige ved den, det vil si at den objektive sannheten avsløres og troen tilintetgjøres» (1996: 47).

Et av redskapene som gjør oss i stand til å utøve symbolsk makt, er språket. Språket har hos Bourdieu en spesiell rolle i forhold til utøvelsen av symbolsk makt. Bourdieu sier at i seg selv er ikke språket knyttet til makt, men «blir det når det blir brukt på bestemte måter eller av bestemte grupper eller institusjoner» (Wilken 2008: 74). Gjennom dette gjør Bourdieu oss klar over at språket, og hvordan det blir brukt, er svært viktig i forhold til ulike former for kamper som foregår på de sosiale arenaene: «I den forstand er språket både kamparena og våpen» (Bourdieu 1984/93: 2 i Wilken 2008: 74).

I følge Bourdieu kan språk også være et middel i en maktrelasjon. «Når mennesker snakker, forsøker de ikke bare å bli forstått, de forsøker også å bli trodd, bli adlydd, bli respektert og bli lagt merke til» (ibid.: 75). For innvandrere kan dette ha stor betydning med hensyn til migrasjon og integrering, dette fordi innvandrere vanligvis ikke behersker språket i ankomstlandet og vil dermed ikke kunne «kjempe» på like vilkår på de ulike sosiale arenaer.

3.2 Goffmans dramaturgiske tilnærming

Erving Goffman (1922-1982) var en kanadisk-amerikansk samfunnsforsker. Bourdieu sa om Goffman: «Han var oppdageren af det uendeligt uanseelige og af alt det, mange andre umiddelbart lagde merke til» (Bourdieu 1983 i Jacobsen og Kristiansen 2010: 7). Goffman mener at menneskers rollespill, selvpresentasjon og inntrykksmanipulering «ikke er overflatefenomener, men grunnleggende trekk ved samfunn» (Barth, i forord til Goffman, 1992: 8).

Willy Guneriussen (1999) forfekter at Erving Goffman i stor grad bygger videre «på Emile Durkheims teori om sosiale fakta og deres tvang ovenfor individene» (1999: 152). Goffman er tydelig på den inspirasjonskilde som Durkheim har vært i forhold til utviklingen av hans egen teori om den symbolske betydningen i interaksjonen mellom mennesker «ærbødighet og oppførsel» (Goffman 2004: 76). I artikkelen redegjør Goffman for «broen» mellom Durkheims teorier og sine egne.

Goffman påpeker at mange samfunnsforskere ensidig bruker Durkheims teorier om hvordan «den symbolske betydningen av enhver sosial praksis, og etter hvordan denne praksisen

bidrar til integriteten og solidariteten hos gruppen som utfører den» (Goffman 2004: 76, min oversettelse). Goffman er av den oppfatning at mange overser Durkheims andre poeng, som kommer frem i Durkheims kapittel «Sjelen» (ibid.): «Her foreslår han [Durkheim], at individets personlighet kan oppfattes som en enkelt del av det kollektive *mana*, og at ... de ritualer som blir utført ovenfor representasjoner av det sosiale kollektivet, noen ganger blir utført ovenfor individet selv» (ibid., min oversettelse). Durkheim er dermed i følge Goffman todelt (Goffman 2004: 76).

I sin berømte bok *Selvmordet* (1897) søker Durkheim å vise hvordan samhold i grupper fører til at mennesker blir integrerte og at «denne integrasjonen, dette samholdet, er en kilde til livskraft» (Østerberg i forord til Durkheim 2008: 9). Durkheim beskriver i *Selvmordet* hvordan mennesker utfører kollektive seremonier ved hjelp av ulike ritualer og symboler, og at de gjennom samholdet i grupper blir mer integrerte i forhold til hverandre. Selv skriver Durkheim at han i *Selvmordet* ikke søker å finne årsaket til selvmord i individet selv, men hvilke forhold som finnes i de sosiale miljøene «som selvmordet er en funksjon av» (Durkheim 2012: 42). De sosiale miljøene som Durkheim beskriver i denne sammenhengen på er religiøse, politiske, familie og yrkesgrupper (ibid.).

Goffman tar altså tak i den andre delen av Durkheims teorier, hentet fra *Sjelen*, der individene utfører rituelle praksiser ovenfor hverandre, ikke via en religion, en gud osv. I slike hverdagsritualer, som Goffman eksemplifiserer med hilsninger, komplimenter, unnskyldninger osv., viser vi aktelse og respekt for hverandre (Goffman 2004: 85-86). Durkheim, og senere Goffman, mener at rituelle handlinger ikke bare foregår i store seremonier med mange mennesker til stede, men at de også er en del av hverdagslivet i interaksjonen mellom individene.

Integrering foregår mellom individ, grupper og samfunn. I min videre analyse er det nyttig å ha både individ- og gruppeperspektivet med for å belyse integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.

3.2.1 Teatermetaforen

I sin bok *The Presentation of Self in Everyday Life* (1959) gjør Goffman bruk av teatermetaforen for å fokusere på sosial interaksjon innenfor fysiske begrensede sosiale arenaer der aktørene samhandler. I hans språk spiller aktørene roller slik man kjenner rollebegrepet fra teatret.

I teatermetaforen beskrives mennesker som svært fleksible, de bytter ut masker i takt med de situasjoner de befinner seg i. Aktørene (som Goffman kaller dem), vurderer de områdene eller personene de møter, og velger ut aktiviteter og spiller sine roller. Samtidig er menneskene i denne modellen beskrevet som kyniske og fremmedgjorte ved å ha bare ett mål for øyet, å bli anerkjent eller respektert. For å oppnå respekt og anerkjennelse benyttes manipulasjon og inntrykkskontroll i de ulike situasjonene aktørene befinner seg i, slik en gjør på en scene i et teater (Guneriusen 1999: 151). I følge Goffman er vi mennesker ikke fullt ut i stand til å kunne kontrollere inntrykkene vi gir av oss selv, og vi er avhengig av de andres velvilje. Derfor er interaksjonen farefull og «hver enkelt aktør må ta sjansen på at de andre er villige til å samarbeide for å skape eller opprettholde et bilde av aktøren som respektabel» (ibid.).

For å illustrere interaksjonen mellom mennesker og det rollespillet som foregår, bringer Goffman inn ord hentet fra teateret som: Maske, fasade, rolleinnhaver, aktør, publikum, kulisse, scene, frontstage, backstage, outside osv. Teatermetaforen blir en måte å betrakte de ulike scener eller sosiale situasjoner som et menneske beveger seg imellom.

Teaterforestillingen foregår på ulike sosiale arenaer i samfunnet, som Goffman definerer slik: «Et hvilket som helst sted som klart avgrenser hva som kan oppfattes, og hvor en bestemt form for aktivitet regelmessig finner sted» (Goffman 1992: 197). I sin bok *The Presentation of Self in Everyday Life* (1959), i norsk oversettelse *Vårt rollespill til daglig* beskriver Goffman et samfunn «som er bygd opp innen en bygning eller fabrikk's fysiske grenser» (Goffman 1992: 9). Teatermetaforen blir dermed treffende for den arenaen som jeg har konsentrert meg om i denne masteroppgaven, arbeidsplassene, som er fysisk avgrenset, med definert aktivitet og i tillegg en regelmessighet som dreier seg om at mennesker møtes der daglig på jobb.

3.2.2 Makt ved hjelp av dramaturgi

Goffman konsentrerte seg om interaksjonen innenfor sosiale organisasjoner som forholdsvis lukkede systemer i sin teatermetafor (Goffman 1992: 198). Han viser oss et verktøy for å betrakte organisasjoner. Organisasjonene kan betraktes ved hjelp av fire perspektiver: Det tekniske, politiske, strukturelle og det kulturelle, og endelig det femte dramaturgiske perspektivet som krysser de andre (ibid.: 199).

Det dramaturgiske perspektivet brukes til å kontrollere inntrykk. Ledelsen kan for eksempel holde informasjon skjult, eller velge ut hva som er bra å vise frem. Det er mulig å gi et

inntrykk av at man er en engasjert leder som satser på integrering, men i virkeligheten fokuserer man ikke på det. Goffman sier at alle typer makt «må være kledt i effektive uttrykksmidler og virkningene vil være forskjellig, alt etter hvordan den dramatiseres» (Goffman 1992: 199).

Det å «definere situasjonen» ser Goffman på som svært viktig. Situasjonsdefinisjonen kan eksempelvis tydeliggjøres ved at «integrering» tas med i bedriftens overordnede politikk og blir da et symbol på at integrering er noe bedriften satser på. Utledet av dette vil rollene som de ansatte velger å bekle justere seg etter hvor tydelig definisjonen av situasjonen er. Derfor mener Goffman at i forhold til rollespill er viktigst «selve ideen om situasjonsdefinisjonen: at vi når vi samhandler trenger å etablere en forståelse av hva slags anledning det er og hvilken sektor av vår person vi, og de andre deltakerne skal spille ut» (Barth, i forord til Goffman 1992: 8).

Å «definere situasjonen» klart ved å for eksempel inkludere det i bedriftens politikk, blir på denne måten et dramaturgisk virkemiddel for å utøve makt i en gitt organisasjon.

3.2.3 Rollene og publikum

Arenaene der aktørene spiller sine roller varierer. Goffman mener at vi tilpasser, eller kler på oss våre roller til de situasjoner som vi kommer opp i. Vi tolker omgivelsene og velger ut en passende rolle. For utøvelsen av en rolle er det aller viktigste «selve ideen om situasjonsdefinisjonen: At vi når vi samhandler trenger å etablere en forståelse av hva slags anledning det er og hvilken sektor av vår person vi, og de andre deltakerne skal spille ut» (Barth, i forord til Goffman 1992: 8).

For å kunne «bekle» en rolle, har skuespilleren et visst spekter av virkemidler som kan benyttes. Hvorvidt forestillingen blir en suksess, avhenger av publikums reaksjon på bruken av disse virkemidlene. Goffman skiller mellom «de inntrykk man gir, og de inntrykk man avgir» (Goffman 1992: 13). I forhold til mitt tema, integrering, kan tankene ledes til det inntrykk arbeidsinnvandrerne eller kollegaer/ledelse på en gitt arbeidsplass har til hensikt å gi, og effekten av dette i form av hvordan dette blir oppfattet av de andre på arbeidsplassen.

Goffman beskriver to ytterpunkter av roller som aktørene benytter i rollespillet: «De oppriktige» er den typen aktører som uttrykker seg i overensstemmelse med sine oppfatninger og overbevisninger. «Kynikerne» er kun opptatt av å styre publikumet eller føre dem bak

lyset (Goffman 1992: 24-25). En og samme aktør kan under rollespillet bevege seg mellom «den oppriktige» og «den kyniske» rollen. Dette kaller Goffman for «en naturlig svingning mellom kynisme og oppriktighet» (ibid.: 27).

For en skuespiller på et virkelig teater betyr publikums tilbakemeldinger, for eksempel i form av applaus under akten, mye. I det virkelige liv er publikum og rolleinnhaverne en og samme sak, sier Goffman (1992.: 9). I en arbeidssituasjon er interaksjonspartnerne både rolleinnhavere og publikum på samme tid. Dette betyr blant annet at vi bedømmer hverandres handlinger, rolleutøvelser og virkemidler i forhold til de forventningene som vi har, som igjen følger av situasjonsforståelsen.

Goffman beskriver et interessant poeng om publikum. Publikum er ikke bare de som fysisk er til stede under forestillingen, men det finnes også de som Goffman kaller for «det usynlige publikum». Dette usynlige publikum kan være aktøren selv eller andre grupper som rolleinnhaveren betrakter som referansegruppe: «En person kan med andre ord være sitt eget publikum eller innbille seg at det er et publikum til stede» (Goffman 1992: 73). Et eksempel på dette kan være at en arbeidsinnvandrer fra en arbeidsgruppe bestående av kun innvandrere blir utplassert midlertidig i en arbeidsgruppe bestående av bare nordmenn. Nå vil kanskje denne innvandreren føle et press fra gruppen han midlertidig har forlatt, om å være trofast mot dem og ikke innnynde seg for mye med nordmennene han nå jobber i lag med.

3.2.4 Frontstage, backstage og outsideområdene

I den norske oversettelsen av området der «teaterforestillingen» foregår, benyttes begrepene «fasadeområdet, baksideområdet og utenforområdet» (Goffman 1992). I den engelske versjonen brukes begrepene «frontstage», «backstage» og «the outside» (Goffman 1959).. Jeg vil i det følgende benytte meg av de engelske begrepene fordi de etter mitt syn gir mer analytisk mening enn den norske oversettelsen. I norsk språk er det dessuten vanlig å snakke om for eksempel «backstage» både i teater- og konsertsammenheng.

Det fysiske stedet der opptredenene fremføres kaller Goffman for «frontstage», og meningsbærerne på og rundt dette stedet kalles «kulisser». Kulisser kan være møbler, utsmykning, innredning og annen bakgrunn (Goffman 1992: 27). Personlig opptreden på «frontstage» er aktørens forsøk «på å gi inntrykk av at hans virksomhet innen området opprettholder og innbefatter visse normer» (ibid.:93). Disse normene kaller Goffman for «normer for sømmelighet». Dette kan for eksempel være måten kollegaer samtaler med

hverandre på, hvor uformell tone som råder, kleskoder på jobb osv. Dersom vi betrakter en arbeidsplass som en scene der teaterforestillingen foregår, så vil «frontstage» representere det området som er synlig for publikum.

I sosiale organisasjoner er «backstage» der hvor aktørene og lagene samler krefter, og forbereder sine opptredener som skal foregå «frontstage». I «backstage», som ikke er synlig for publikum, hersker det gjerne en mer avslappet atmosfære hvor det er tillatt å vise mer av sine private sider, men innenfor visse grenser. Goffman (1992) beskriver backstage slik: «Her kan de fattige medlemmene av laget som har få uttrykksmidler, få sin opplæring eller settes utenfor. Her kan den opptredende slappe av, gi slipp på fasaden, la være å si sine replikker og falle ut av rollen» (1992: 97).

«Backstage» er likevel ikke helt ”fritt” – det hersker andre regler og rolleforventninger der enn på «frontstage». Det forventes blant annet at man holder seg innenfor det som er ansett som sømmelig eller akseptabelt: «dersom det er folk fra forskjellige fundamentale sosiale grupperinger på laget, som forskjellig aldersgrupper, etniske grupper osv., vil det innføres bestemte grenser for hvor fritt man kan oppføre seg bak kulissene» (Goffman 1992: 110). For eksempel var det en nordmann blant mine informanter som synes det var uakseptabelt at arbeidsinnvandrerne snakket sitt språk seg imellom på lunsjrommet.

«Outside», er verken «backstage» eller «frontstage» i forhold til en bestemt opptreden, men det området som vanligvis stemmer overens med våre «forestillinger om sosiale etablissementer» (Goffman 1992: 114). I «outside» er det gjerne publikum eller «utenforstående» til stede, som normalt sett ikke har innsyn i verken «backstage» eller «frontstage». Her foregår det andre opptredener som ikke nødvendigvis har noe med å gjøre med opptredenen som foregår innenfor bygningens yttervegger.

Sosiale aktiviteter kan for eksempel være planlagt og organisert av arbeidsgiver som en del av et integreringsprogram, men de sosiale arrangementene foregår gjerne utenfor arbeidsplassens fire vegger og har ikke noe med daglige rutiner å gjøre. Jeg velger å inkludere «outside» slik at arbeidsinnvandrere også kan bli presentert for utenforstående medlemmer av majoriteten, som ikke jobber på arbeidsplassen. Området forestiller jeg meg ligger et sted mellom arbeidsplassen og samfunnet utenfor. Ettersom aktivitetene foregår utenfor arbeidsplassen, men i samvær med både kollegaer og utenforstående, inkluderer rollene som spilles også elementer fra arbeid og fra aktørens private sfære. På den måten kan kollegaer vise hverandre andre sider av sin personlighet. Gjennom dette blir man bedre kjent.

3.2.5 Lag

Goffman (1992) definerer «lag» eller «opptredenslag» som «personer som samarbeider om å fremføre en enkelt rutine» (1999: 72). På mange arbeidsplasser er organisasjonen delt opp i ulike funksjoner: Regnskap, ledergruppe, forskerteam, produksjon osv. Lagopptreden foregår på to plan i følge Goffman: «Personens og hans opptreden på den ene siden, og samtlige deltakere og interaksjonen på den andre» (ibid.). Når et medlem av en regnskapsavdelingen opptrer i mandagsmøtet, er rollespillet som fremføres både et spill for han selv, og som representant for den avdelingen han kommer fra.

Hvis vi vender blikket til Durkheims ritualteori så mener han at felles ritualer som grupperinger gjør binder dem sammen og «bidrar til sosial integrasjon innen det gitte felleskapet» (Gneriussen 2003: 154). Det er her Goffman har en liten innvending. Goffman mener at ritualer som utføres «kan virke integrerende i en gruppe, men desintegrerende i en annen» (ibid.).

Tross denne innvendingen til Goffman, ligger det et potensiale i forhold til bruk av lag for å oppnå samhold og felles laginntrykk på en arbeidsplass. Ved tette relasjoner mellom lagets medlemmer i en interaksjon vil det i følge Goffman «dekke over strukturelle og sosiale skillelinjer og dermed skape samhold» (Goffman 1992: 74).

3.2.6 Symbolske handlinger gjennom ritualer

Ritualer og rituelle koder er inngående behandlet i en senere fase av Goffmans forfatterskap (Gneriussen 1999). Gjennom mye av sitt forfatterskap bygger Goffman eksplisitt på Durkheims ritualteori, men anvendt på et mikronivå. Goffman så på de daglige trivielle samhandlinger mellom mennesker som rituell praksis, hvor man utøver respekt for hverandres kropp, ansikt, selvbilde og personlighet. For Goffman er «ritualer og rituelle koder en vesentlig del av det kollektive symbolske universet som gir grunnlag for felles situasjonsdefinisjoner og koordinering av samhandling» (Gneriussen 1999: 153-154).

Ulike rituelle koder eller ritualer i kommunikasjonen mellom mennesker kaller Goffman for «symbolske handlinger». Goffman beskriver to sentrale typer ritualer som mennesker benytter når de utfører symbolske handlinger: «ærbødighet» og «oppførsel» (Goffman 2004: 76). Ærbødighet definerer Goffman som «den verdsettelsen av den andre som et individ viser ovenfor den andre» (Goffman 2004: 102, min oversettelse). Slike små tegn eller

oppmerksomheter eksemplifiserer Goffman med små hilsninger, komplimenter og unnskyldninger osv. (ibid.: 85).

Goffman deler opp ærbødighetsritualene i to hovedgrupper: presentasjons- og unngåelsesritualer. Presentasjonsritualene er den typen ritualene hvor mennesker signaliserer «værdsettelse av motageren» (Goffman 2004: 99). Slik ærbødighet eksemplifiserer han med hilsninger, invitasjoner, komplimenter og små tjenester: «Ved alle disse får motageren at vite at han ikke er en isolert ø, og at andre er, eller prøver at være engagerede i han og hans private anliggender» (ibid.).

Unngåelsesritualene er de ritualer «der tager form af forbud og tabuer som angiver handlinger aktøren skal afstå fra hvis han ikke vil krænke motagers ret til at holde afstand» (Goffman 2004: 99). Hvor stor denne avstanden bør være er situasjonsbestemt. Det kan for eksempel dreie seg om at mennesker ikke skal krenke hverandre verken språklig eller fysisk: «Et viktig fokus for ærbødighet undgåelse består i den sproglige forsiktighet aktører bør udøve for ikke at bringe emner på bane som kan være smertefulde, pinlige eller ydmygende for motageren» (ibid.: 92). Et eksempel fra min empiri er en arbeidsinnvandrer som var lei seg over at han i møte med majoriteten stadig vekk ble konfrontert med forskjellige spørsmål om kriminalitet utført av hans landsmenn i Norge.

Ved at man for eksempel spør en nyankommen arbeidsinnvandrer om hvordan det går å spørre om han eller hun trenger hjelp til noe. I dette tilfellet viser man respekt og forståelse for den situasjonen som de befinner seg i. På den annen side så får man en anledning til å vise seg selv som en sympatisk og omtenksom person.

Ritualene representerer hos Goffman (2004) også en form for «sosial tvang», som legger føringer på hvordan mennesker i interaksjonen skal forholde seg til hverandre. Dette kan illustreres med en utdyping av eksemplet ovenfor – kollegaen spør på en høflig måte om hvordan det går. Siden det blir fremført som en åpenbar gest, legges også en forventning om at arbeidsinnvandrerens skal respondere på en høflig måte ved kanskje si: «Ja takk, det går bra». Det ville kanskje oppstått en pinlig situasjon, eller et ritualbrudd dersom arbeidsinnvandrerens hadde svart: «Det går egentlig ikke noe særlig bra» og fortsette med å fortelle om alle problemer han har. Jeg vil nevne at i noen kulturer er det helt normalt og akseptabelt å svare på denne måten, som for eksempel det landet jeg kommer fra, Russland. I Norge har jeg et inntrykk av at svaret som forventes på et slikt spørsmål er at man «har det bra».

For å oppnå ærbødighet er man imidlertid avhengig av andre mennesker. Goffman formulerer det på følgende måte: «individet kan ønske seg, skaffe seg og fortjene ærbødighet, men han er tvungen til å få den hos andre, for i det store og det hele har han ikke lov til å vise den ovenfor seg selv» (Goffman 2004: 85-86, min oversettelse). Videre sier Goffman at dette gir mennesker nok en grunn til å oppsøke andre personer hvor man forventer å få ærbødighet, og dermed er det nok et bevis for at samfunnets medlemmer «ønsker å inngå i samhandling og relasjoner til hverandre» (ibid.).

Som jeg nevnte innledningsvis bygger Goffman sin teori om ærbødighet og oppførsel på Durkheims ritualteorier (Gneriussen 2003: 154). I følge Gneriussen mener Durkheim blant annet at «ritualer bidrar til sosial integrasjon innen det gitte felleskapet» (ibid.: 154). Dette synet deler ikke Goffman uten videre: «Rituelle praksiser *kan* være integrerende på en avgrenset gruppe og desintegrerende på et større felleskap, og de kan være eksplisitt konfliktgenererende» (ibid.). Denne reservasjonen mener jeg er verdt å være oppmerksom på når det er snakk om samhandling mellom individer fra forskjellige kulturer. Ritualer er forskjellige, de kan både utøves og forstås ulikt, og dermed kan misforståelser skje.

Til slutt vil jeg nevne at vi gjennom Goffmans teori om ærbødighet og oppførsel, treffer en litt annen versjon av aktører enn vi gjorde i teatermetaforen. Gneriussen sier at i skuespillermetaforen er aktørene kyniske og kalkulerende uten særlig tillit til hverandre, men det «blir nå mulig å anta at det også kan eksistere en dyp, gjensidig tillit mellom aktørene» (Gneriussen 2003: 155).

Jeg vil i denne oppgaven forsøke å avdekke om ærbødighet og oppførsel kan være elementer i integreringen, og i så tilfelle – på hvilken måte. I analysedelen vil jeg forsøke å finne ut om mine informanter bevisst eller ubevisst benytter seg av slike symbolske handlinger i integreringsprosesser på arbeidsplassen og i samfunnet for øvrig.

3.2.7 Stigma

«Stigma» hos Goffman er omtalt som en «stemplingsteori». Goffman starter sin bok *Stigma* (1963) med en beretning om hvordan de antikke grekerne skar eller brente synlige merker inn i kroppen for å vise om man hadde med en slave, kriminell eller en forræder å gjøre (Goffman 2010: 43).

I moderne tid beskriver Goffman at det finnes tre typer stigma. Den første dreier seg om kroppslige skavanker eller misdannelser på kroppen. Den andre handler om karaktermessige feil, viljessvakhet, unaturlige lidenskaper og så videre. Det er gjennom at andre får kjennskap til den stigmatisertes historie eller bakgrunn at dette stigmaet aktiviseres. Den tredje varianten er de «tribale» egenskaper, ved medlemskap i grupper, rase, religion og nasjonalitet.

Mennesker som besitter en eller annen form for stigma avviker fra våre forventninger, og den stigmatiserte vil være uønsket eller hvert fall ”merket”. Individuer som ikke avviker negativt, benevner Goffman som de «normale» (Goffman 2010: 46). En egenskap kan innenfor et område eller lag virke stigmatiserende, men på en annen arena bekrefte normalitet, og verken være positiv eller negativ (ibid.: 45). Å være arbeidsinnvandrere og snekker fra Polen kan for eksempel virke stigmatiserende i en norsk setting, særlig i arbeidsmiljøer der man er den eneste utenlandske arbeidstakeren. Å være polsk snekker i Polen bekrefter selvsagt en normaltilstand, og er verken positivt eller negativt.

Selv om det å få hengt et stigma ved sin personlighet fører med seg svært negative ting poengterer Goffman at de samme prosessene nærmest er et «samfunnstrekk»: «Stigmastyring er et generelt træk i samfundet, en proces, som forekommer overalt, hvor der findes identitetsnormer. Processen inneholder de samme træk, hvad enten tale om en stor avvigelse, eller om en ren bagatel af en skavank, som den skamfulde skammer seg over å skamme seg over» (Goffman 2010: 171).

Slik jeg tolker Goffman ligger det i dette at «stigmatisering» er en normal aktivitet som utføres av mennesker på alle plan, i alle samfunnslag og i alle kulturer – slik at opplevd stigmatisering kanskje ikke nødvendigvis må tas så personlig, nettopp fordi det er et «samfunnstrekk» at «alle stigmatiserer alle»: «Alle russere drikker vodka», «nordmenn er kalde og avvisende», «samer kommer alltid for sent til avtaler», «alle fra Romania er tiggere» og så videre.

Goffman påpeker at i sosiale sammenhenger der «de normale» merker at en person bærer et eller annet form for stigma, og der man med stor sannsynlighet bruker kategoriseringer som ikke passer, så medfører dette ubehag både for «oss» og den stigmatiserte. Den stigmatiserte vil føle seg avskjermet både fra samfunnet og seg selv, men i slike tilfeller vil det likevel finnes andre mennesker som er sympatisk innstilt ovenfor den stigmatiserte (Goffman 2010: 61). Blant «de normale» vil det ofte finnes representanter som er sympatisk innstilt til den stigmatiserte, og behandler han som normal. Disse typer mennesker kaller Goffman for «de

kloke». «De kloke» er empatiske og forsøker å sette seg inn i den stigmatisertes situasjon (ibid.: 60-61).

En annen gruppering som den stigmatiserte oppsøker er andre mennesker som bærer det samme stigma eller liknende stigma som han selv: Disse kaller Goffman for «de egne». «De egne» har samme stigma som den stigmatiserte, men de har i tillegg både erfaring og forståelse, og kan følgelig gi råd, veiledning og moralsk støtte. Fremfor alt vil de akseptere den stigmatiserte slik som han er (Goffman 2010: 61).

Noen stigmatiserte velger ikke å ha kontakt med andre stigmatiserte i samme kategori fordi «lidelseshistoriene begynner å kjede han» (Goffman 2010: 62, min oversettelse). Fra min empiri fortalte en arbeidsinnvandrer at han mistrikket å jobbe i lag med andre arbeidsinnvandrere. Samtalene gikk kun ut på hvor trasig alt var i Norge, hvor dum ledelsen var osv. Han var glad den dagen da han kunne forlate denne gruppen.

Å få et stigma eller et stempel beskrives som ganske dramatisk for de det gjelder. I forordet «De ødelagte identitetens sosiologi» til boka *Stigma*, har Michael Hviid Jacobsen og Søren Kristiansen gjengitt en teoretisk grunnmodell for hvor og hvordan stigmabegrepet kan brukes til å forstå sentrale sosiale prosesser. Stigmaproessen foregår på følgende måte:

- (1) Mennesker differensierer mellom og stempler i alminnelighet menneskelig variasjon.
- (2) Fremtredende kulturelle forestillinger knytter de som stemples til negative eller ugunstige karaktertrekk eller egenskaper.
- (3) Stemplede individer plasseres inn i identifiserbare grupper som både skaper og opprettholder en adskillelse - fysisk eller mentalt – mellom «oss» og «dem».
- (4) Mennesker som er blitt stemplet vil oppleve diskriminering og statustap, og som en slags selvpåfylgende profeti, fører til ulikhet i sosiale vilkår (Jacobsen og Kristiansen i Goffman 2010: 32, min oversettelse).

I analysen skal jeg være oppmerksom på om stigmatiseringer kan være et hinder for integrering. Når innvandrere kommer til Norge er de allerede i en gruppe som er avvikene fra majoriteten på ulike måter. Jeg vurderer derfor faren for ikke å bli betraktet som «normal» å være til stede og videre kan dette føre til grader av stigmatiseringer. På den annen side, kan de stigmatiserte også generalisere nordmenn på ulike måter og stemple dem.

3.2.8 Oppsummering

I kapitlets første del drøftet jeg Pierre Bourdieu sine begreper økonomisk, sosial, kulturelle og symbolske kapital som alle representerer et potensial for å skaffe seg, oppnå og vedlikeholde makt. Nært knyttet til disse begrepene er begrepet habitus, som er menneskers «rygggradkunnskap», skapt under de ulike rammebetingelser som kapitalformene nevnt over

representerer. Deretter beskrev jeg begrepene symbolsk makt som representerer de «skjulte strukturene» for makt som er usynlig eller vanskelig å oppdage i et samfunn.

I henhold til Bourdieu reproduseres samfunnets strukturer, og menneskets «habitus» er i liten grad foranderlig. Endring av habitus kan skje, men dette forutsetter også en aksept både fra individet selv og miljøet det skal inn i.

For å beskrive interaksjonen mellom mennesker som foregår på relativt fysisk begrensede områder, eksempelvis arbeidsplasser, benyttes Goffmans dramaturgiske tilnærming. Goffman viser hvordan mennesker interagerer og spiller roller med ønske om å oppnå anerkjennelse.

Goffman gir oss et verktøy for å betrakte organisasjoner, og hvordan dramaturgi kan være et redskap både i forhold til å utøve makt.

Jeg har beskrevet flere av hans begreper hentet fra teaterverdenen, blant annet «frontstage», «backstage» og «outside». Andre begreper dreier seg om roller som aktørene spiller: de kyniske og de oppriktige rollene. Dramaturgi på arbeidsplassene i form av rollespill, kulisser, fysiske plasseringer av aktører kan være med på å påvirke integreringen både på arbeidsplassen og i samfunnet for øvrig. Definisjonen av situasjonen er sentral i forhold til å klargjøre situasjonen for aktørene, slik at de kan velge «rett» rollespill.

I sitt senere forfatterskap beskriver Goffman ritualer. Goffman bygger eksplisitt på Durkheims ritualteori, men anvendt på mikronivå. Goffman viser hvordan «mikroritualene» i et samfunn er en vesentlig del i interaksjonen. Ærbødighet og oppførsel gjør det mulig å vise respekt ovenfor hverandre. Videre beskriver Goffman prosessen med stigmatiseringer, og hvordan mennesker plasserer hverandre i kategorier. Slike prosesser er negative og kan føre til at den stigmatiserte vil føle seg uønsket. Innvandrere kan i utgangspunktet være «avvikende» på en eller annen måte, og faren for å bli stigmatisert kan være til stede.

I min videre analyse av data vil jeg benytte meg av Bourdieu og Goffman sine teorier og begreper for å ha et teoretisk begrepsapparat som kan beskrive informantenes empiri.

3.3 Et kritisk blikk på Bourdieu og Goffmans perspektiver i forhold til integrering

En av Pierre Bourdieus styrker er hvordan han gjennom sine begreper økonomisk, sosial, kulturell og symbolsk kapital samt symbolsk makt og habitus viser hvordan ofte skjulte samfunnsmessige maktstrukturer spiller inn i og influerer menneskers liv og sosialisering.

Man blir også samtidig oppmerksom på hvordan habitus kan virke begrensende for det enkelte individs handlefrihet. Bourdieu står nært strukturalismen (Wilken (2008): 34), og har dermed et høyt fokus på hvordan habitus blir påvirket og begrenset av maktstrukturene i samfunnet man befinner seg i. Men hvor fleksibel og foranderlig er habitus for arbeidsinnvandrere med høy kompetanse? Når innvandrere flytter fra ett samfunn til et annet kan man si at de samtidig forlater maktstrukturene i landet de kommer fra. Med dette perspektivet som utgangspunkt vil et videre resonnement kunne være at innvandrere gjennom å emigrere frigjøres fra hjemlandets maktstrukturer slik at habitus etter hvert blir mindre begrenset.

Videre er arbeidsinnvandrere med høy kompetanse gjerne mobile, og de har ikke nødvendigvis noen sterk tilknytning til Norge. Med en mangel på spesialisert arbeidskraft i for eksempel Tromsøregionen, kan det oppstå en situasjon der maktforholdet mellom arbeidsinnvandreren med høy kompetanse og majoritetssamfunnet til en viss grad «snus på hodet» - altså at maktstrukturenes innflytelse på habitus som Bourdieu skisserte svekkes. To av mine informanter fant seg for eksempel ikke til rette i Tromsø, og valgte å flytte. Man kan hevde at de bidro til å «oppeve maktstrukturene» over sine habituser ved å «ta med seg kompetansen» og flytte til et annet land. Tromsø mistet dermed en dyktig lektor fra USA og en høyt kvalifisert bygningsingeniør fra Baltikum. Fordi at arbeidsinnvandrere med høy kompetanse ofte er svært attraktive også andre steder i verden kan man si at det norske samfunnet har liten reell makt over denne gruppen.

Hva angår Erving Goffmans perspektiver, er for eksempel det å betrakte en arbeidsplass som et teater kun en metafor gjort med «retorisk hensikt» (Goffman 1992: 2010). Goffman beskriver et skuespill som foregår i «sosiale organisasjoner som forholdsvis lukkede systemer (ibid.: 198). Elementer fra samfunnet og verden utenfor vil imidlertid alltid finne veien inn på arbeidsplassene og påvirke «skuespillet» der. Anthony Giddens (1988) kritiserer Goffman for hans manglende makroperspektiv på følgende måte: Goffman unngikk «meget bevidst ethvert engagement med anliggender, der vedrørte det store perspektivet eller det langvarige» (Giddens 1988: 251 i forord til Goffman 2010: 15). Goffmans fokus var de korte møtene mellom individer på et mikronivå, og ikke på de langsiktige relasjonene som kan oppstå mellom arbeidsinnvandrere og majoriteten.

I teatermetaforen beskrives rolleinnhaverne som «kalkulerende aktører uten egentlig tillit til hverandre» (Guneriusen 1999: 155). Goffman beskriver mennesker som ensomme, kyniske

og med sin «sjel og personlighet... skjult under de mange maskene» (ibid. 152). Utleidet fra dette er aktørene hos Goffman nærmest å betrakte som uten personlighet. Slik jeg ser det har dette ståstedet en svakhet i forhold til temaet integrering ettersom integrering er en individuell prosess der personlige egenskaper kan være en viktig faktor for hvordan individet lykkes i integreringsprosessen.

Min vurdering er at teatermetaforen, tross i dens svakheter, likevel åpner for en bedrifts muligheter til å se litt bort fra verden og maktstrukturene utenfor. Bedrifter kan velge sin egen integreringsmodell eller «definisjon av situasjonen» som fungerer for denne arbeidsplassen, selv om ikke de får drahjelp fra eksempelvis kommune, fylkeskommune eller den norske stat.

4 METODE

4.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for metodevalg, beskrive utvalg, intervjuprosessen samt diskutere begrepene reliabilitet, validitet og drøfte etiske aspekter.

Datainnsamlingen baserer seg på kvalitativ forskningsmetode, og jeg valgte å bruke semistrukturerte forskningsintervju som kilde til kunnskap. Innenfor kvalitative forskningsintervju finnes det to ytterpunkter: det strukturerte- og det ustrukturerte intervjuet.

Det strukturerte intervjuet kan oppfattes som «den muntlige variant av spørreskjema» (Kleven 2002: 73-74). I forkant av selve intervjuet struktureres intervjuene nøye. Både rekkefølgen og hvilke spørsmål som skal stilles er avgjort i forkant. Å bruke på forhånd et strukturert intervju setter ikke nødvendigvis store krav til fagkunnskaper hos den som samler inn data. Derimot setter det større krav til selve spørsmålsutformingen i forkant og dataanalysen i etterkant av intervjuene (ibid.: 23).

Det andre ytterpunktet er det «ustrukturerte intervjuet». I denne formen har forskeren klart for seg hva intervjuet skal handle om, og «resten blir mer eller mindre til underveis» (Kleven 2002: 74). Ustrukturerte intervju setter større krav til forskeren under selve datainnsamlingen (ibid.: 23).

Det semistrukturerte intervju er «verken en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale. Det utføres i overensstemmelse med en intervjuguide som sirkler inn bestemte temaer, og som kan inneholde forslag til tema og spørsmål » (Kvale og Brinkmann 2009: 47).

Jeg har valgt å benytte semistrukturerte intervju som metode fordi jeg mener denne tilnærmingen er mest hensiktsmessig når tematikken dreier seg om arbeidsinnvandreres erfaringer og opplevelser som nye arbeidstakere i Norge. Dette er også i tråd med hva Kvale og Brinkmann sier om anvendelsesområdet for semistrukturerte intervju, når «tema fra dagliglivet skal forstås ut fra intervjupersonenes egne perspektiv» (ibid.).

4.2 Avgrensning av arenaer og aktører

Informantene kan deles i tre ulike kategorier:

1) Arbeidsinnvandrere med høy kompetanse, 2) Norske kollegaer og 3) Ledere som jobber sammen med en eller flere arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.

Jeg valgte å intervjuer både kollegaer og ledelse fordi jeg vurderte det slik at de kan utfylle hverandre i forhold til kunnskaper og erfaringer som de besitter. En leder kan ha et mer distansert forhold til sine underordnede sammenliknet med kollegaer som befinner seg på samme hierarkiske nivå på en arbeidsplass. Utfordringer og problemer som en arbeidsinnvandrer sliter med kan derfor være mer kjent blant kollegaer sammenliknet med hva lederen kjenner til om den enkelte arbeidstaker. Samtidig kan lederen også sitte med erfaringer og opplevelser som en kollega nødvendigvis ikke er kjent med. I tillegg har lederen styrings- og ledelsesoppgaver, og dermed bedre oversikt over policy på arbeidsplassen hva angår blant annet personalpolitikk og integrering.

Når det gjelder gruppen «arbeidsinnvandrere med høy kompetanse» har jeg avgrenset min forskning til å omfatte ikke-nordiske arbeidsinnvandrere som flyttet til Tromsø fordi de hadde fått tilbud om en stilling tilvarende det de kunne fått i hjemlandet. Når jeg bruker definisjon «høy kompetanse» eller «high skills» om informanten, innebærer dette både universitetsutdanning eller høyt utdanningsnivå (Iredale, 2001: :8 i Aure 2013:2) men «inkluderer også generell og spesialisert kunnskap» (jfr. Csedö, 2008 i Fosslund og Aure 2011: 134).

Grunnen til at jeg valgte å fokusere på denne gruppen er fordi den kan antas å bestå av ressurssterke og selvgående personer som har oppnådd et visst profesjonelt nivå som har gjort dem attraktive på det internasjonale arbeidsmarkedet. Jeg ønsket å finne ut hva nettopp denne gruppen av innvandrere opplever av utfordringer og problemer, etter de har flyttet til Norge og startet i nytt arbeid, hva de legger i integrering og hvilken rolle arbeidsplassen har hatt i forhold til deres integrering.

Informantene i min empiri skiller seg fra andre grupper av innvandrere fordi de har fått seg jobb i Norge *før* de emigrerte. Mange andre innvandrergupper må gjerne lære seg norsk språk og tilegne seg kunnskap om samfunnet og arbeidslivet, få godkjent sin utdanning fra utlandet, utdanne seg og kanskje bygge nettverk *før* de får seg sin første jobb (se for eksempel Fosslund og Aure 2011).

Jeg valgte også å intervjuer norske kollegaer eller ledelse for å belyse temaet fra et norsk ståsted. Jeg hadde ingen spesielle begrensinger på kollegaer/ledelsesgruppen ut over at de

måtte være norske og jobbe i et miljø som har utenlandske arbeidstakere med høy kompetanse i staben. I tillegg måtte de selv ha erfaring fra å jobbe sammen med disse.

Informanter fra ledelse, kollegaer og arbeidsinnvandrere var med et unntak ikke fra samme arbeidsplass. Dette valget var bevisst for å få så mange ulike perspektiver som mulig på mitt forskningstema. I situasjoner hvor informantene er usikre på om en forsker er «alliert med motparten» så kan dette påvirke datainnsamlingen (Ryen 2006: 91). Mitt metodiske mål var å samle ulike meninger og erfaringer, ikke å sjekke data opp mot hverandre internt på de enkelte arbeidsplassene. Det var allikevel interessant å se om det fantes et mønster for ulike holdninger mellom gruppene som sådan.

Arenaen for min forskning var arbeidsplasser i Tromsø innenfor en rekke ulike bransjer: helse, fiskeri, idrett, forskning og utdanning og bygg- og anlegg. Jeg valgte å rekruttere informanter fra et bredt spekter av bransjer fordi jeg ønsket informasjon om menneskers erfaringer og fortellinger fra forskjellige land og kulturelle bakgrunner som ikke kunne knyttes til en spesiell bransje. På denne måten ville mine funn kunne ses på som mer generelle og ikke bransjespesifikke.

4.3 Valg av metode

Jeg har valgt en fenomenologisk tilnærming hvor jeg søker å forstå sosiale fenomener ut i fra mine informanternes virkelighetsoppfatning, sett i fra deres ståsted og livssituasjon (Kvale og Brinkman 2009: 45-46). I fenomenologien er «erfaringsvirkeligheten konstituert gjennom aktørenes oppfattelse og intensjonalitet, og den eksisterer ikke uavhengig av subjektets oppfattelse» (Gunderiussen 1999: 160). I tillegg søker man ikke i størst mulig grad å gå bak hva informantene «opplever», men heller fokusere på det som ligger til grunn for at en har en slik opplevelse (ibid.). Opplevelsen som informantene beskriver baserer seg på hans eller hennes fortolkning av en situasjon eller erfaring. Derfor er det også viktig å forsøke å danne seg et bilde og reflektere over informantens ståsted.

Det semistrukturerte intervju styres av forskeren slik at man holder seg innenfor rammen av skisserte tema. Dette åpner opp for fleksibilitet ettersom informanten gis anledning til å beskrive områder som forskeren ikke nødvendigvis hadde tenkt på i forkant. Det må samtidig poengteres at en viss struktur er en styrke fordi intervjuet på den måten holdes innenfor rammene av forskningstemaet: intervjuet fokuserer på bestemt temaer; det er verken stramt

strukturert med standardiserte spørsmål, eller fullstendig «ikke-styrende» (Kvale og Brinkmann 2009: 46)

En ytterligere styrke med semistrukturerte intervju er at informasjon om kroppsspråk, stemmeleie, bruk av ironi, latter og så videre samt tolkning av disse faktorene, kan inngå i analyseprosessen. Fordelen med dette er at man kan få større utbytte av intervjuet ved også å ta hensyn til den ikke-verbale informasjonen. En kan stille oppfølgingsspørsmål og spørre om man har oppfattet utsagn korrekt – at informanten er tolket på en måte hun eller han er fortrolig med.

Utfordringen er at dette dreier seg om forskerens fortolkning av situasjonen, og jeg som forsker kan tolke slik kommunikasjon feil. Jeg har en annen livserfaring og kulturell bakgrunn, i tillegg er det også slik at vi mennesker ikke alltid skjønner hverandre. Om dette sier Kvale og Brinkmann (2009): «Forskeren har som regel monopol på å fortolke intervjupersonenes utsagn. Forskeren har som den «store fortolker» det privilegium å fortolke og rapportere hva den intervjuede virkelig mente» (ibid.: 53). Dette betyr at jeg måtte være forsiktig med å overfortolke og i intervjuprosessen søke å dobbeltsjekke både verbale og ikke verbale signaler gjennom oppfølgingsspørsmål. I analysefasen søkte jeg å finne sammenhenger samt underbygge disse med annen forskning.

4.4 Tema for intervjuene

Målet med intervjuene var å belyse temaet integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse i det norske samfunnet og å få frem meninger og oppfatninger som skulle hjelpe meg å besvare min problemstilling.

Jeg organiserte intervjuene på følgende måte: Informantene i kategorien arbeidsinnvandrerne ble bedt om å beskrive sitt opphold og sitt arbeid i Norge. De norske informantene ble bedt om å fortelle om sine erfaringer fra å jobbe sammen med utenlandske kollegaer.

I begge kategoriene innledet jeg intervjuene uten å nevne ordet integrering. Jeg ønsket å få belyst informantenes opplevelser og erfaringer i Norge uten at begrepet «integrering» ble bragt på bane fra min side. Det var flere grunner til jeg innledningsvis ønsket å lytte til informantenes erfaringer: For det første for å få samtalen i gang, og for det andre fordi det skulle bli en naturlig overgang til mitt forskningstema. Jeg var ikke nødvendigvis ute etter å få direkte svar fra informantene på hva de mener integrering er og arbeidsplassens rolle i

dette. Hva jeg ønsket å oppnå var at jeg gjennom deres kunnskaper og historier skulle komme nærmere en forståelse av mitt forskningstema: Integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse. Etter denne innledende delen ønsket jeg å bringe samtalen mer konkret over på integrering, deres oppfatninger om hva begrepet innebærer, og hva de selv forbinder med det å være integrert.

Det andre temaet jeg ønsket å belyse i intervjuene var utfordringer og behov som arbeidsinnvandrere møter når de jobber, lever og bor i Norge. Jeg ønsket å finne ut mer om hvordan disse behovene blir ivaretatt, og arbeidsplassenes rolle i dette. Jeg ba derfor informantene beskrive vanskelige situasjoner som de hadde opplevd og hvordan de hadde taklet disse. Jeg rettet deretter fokuset mot arbeidsplassens rolle i arbeidsinnvandrernes integreringsprosess. Her ønsket jeg å kartlegge om arbeidsplassen kunne ha bidratt mer i forhold til arbeidsinnvandrers integrering i samfunnet. Jeg søkte å få frem konkrete tiltak i den enkelte bedrift ved å spørre om de hadde kollegaer som kunne bistå, om bedriften hadde særskilte tiltak i arbeidstiden, om bedriftene hadde aktiviteter på fritiden, osv.

En slik fremgangsmåte som skissert ovenfor er godt forenelig med en fenomenologisk tilnærming der forskeren lærer av informantene ut fra deres ståsted: «Jeg ønsker å forstå verden ut fra ditt synspunkt. Jeg ønsker å vite hva du vet, på den måten du vet det. Jeg ønsker å forstå betydningen av dine opplevelser, være i dine sko, føle ting slik du føler dem, forklare ting slik du forklarer dem» (Spradley 1979: 34 i Kvale, 2009).

4.5 Rekruttering av informantene

I rekrutteringsfasen brukte jeg mitt nettverk for å finne potensielle informanter blant arbeidsinnvandrere med høy kompetanse og kollegaer/ledere fra ulike arbeidsplasser i Tromsø. Jeg er selv innvandrere med høy utdanning og kjenner mange innvandrere som er ansatt innenfor forskning- og utdanning. Jeg har vært styreleder i Norsk-russisk forening, og har derfor et stort nettverk også utenfor forskning og utdanning. Jeg benyttet mitt nettverk for å rekruttere informanter til forskningsprosjektet ved at jeg utarbeidet en kontaktliste over potensielle informanter⁸ som ble kontaktet per e-post eller telefon. Jeg informerte om prosjektet og stilte spørsmål om de kunne tenke seg å delta i prosjektet som informant. Noen av de forespurte takket nei og begrunnet det med at de ikke hadde tid. Til slutt satt jeg igjen

⁸ Prosjektet er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD). Dette drøftes i kapittel 4.10.

med ti informanter som takket ja til å delta i prosjektet, der fem var arbeidsinnvandrere, tre var norske ledere og to var norske kollegaer⁹.

Ryen (2006) mener at studentarbeid bør ha i underkant av ti respondenter og advarer mot «å tro at store utvalg, og mange notater er en garanti for kvalitet» (Ryen 2006: 93). Etter at datainnsamlingen i mitt prosjekt var ferdig, og de ti intervjuene var gjennomført og transkribert, møtte jeg to personer som kunne tenke seg å bidra i mitt forskningsprosjekt. Begge hadde lang erfaring fra å jobbe i internasjonale bedrifter. Den ene var en norsk leder, den andre var arbeidsinnvandrer med høy kompetanse. Jeg vurderte det slik at disse to kunne bidra til å skape et mer komplett bilde av problemstillingen. Ettersom jeg hadde jobbet mye med både teori og analyse, følte jeg dessuten at jeg nå også var bedre i stand til å fange opp og forfølge interessante problemstillinger som de to siste informantene brakte på bane under intervjuene. Jeg følte at jeg i større grad behersket å følge opp og utdype informantenes svar, dette av to grunner: For det første fordi jeg følte meg faglig sterkere etter å ha jobbet mye og intenst med teori og metode. For det andre hadde jeg etter ti gjennomførte intervju tilegnet meg solid erfaring med å gjennomføre intervju i praksis. Jeg hadde fått mer selvtillit, hadde fått mange gjennomkjøringer på hvordan man skal innlede, gjennomføre og avslutte et intervju. Etter at de to siste informantene var intervjuet, hadde jeg til sammen tolv intervju.

4.6 Informantene

Seks av de tolv informantene var arbeidsinnvandrere med høy kompetanse, fire norske ledere og to norske kollegaer.

Gruppen med arbeidsinnvandrere besto av tre informanter fra Russland, en fra Baltikum, en fra USA og en fra Canada. Samtlige oppgav jobbtilbud som årsak til at de hadde flyttet til Tromsø. Alle informantene valgte å flytte til Tromsø fordi stillingene de ble tilbudt var tilsvarende deres kompetansenivå i hjemlandet. Grunnene de oppgav for å flytte til Norge var en interessant jobb, bedre lønn, utvikling av karriere og et ønske om og utforske verden.

En av informantene opplevde en situasjon som han mener var veldig urettferdig. Selv om han ble invitert til Norge på grunn av sine kvalifikasjoner, viste det seg at hans diplomer ikke ble godkjent i Norge. Han måtte gå ned til posisjon som «lærling» med lærlingelønn, og måtte også ta deler av utdannelsen på nytt i Norge for å oppnå den posisjonen som han opprinnelig

⁹ Liste av informantene se appendix 5

var tilbudt. I dag besitter han en stilling i henhold til hans opprinnelige høye kvalifikasjonsnivå. Hans historie er imidlertid avvikende i forhold til de andre informantene fra arbeidsinnvandrergruppen, men dette var likevel en veldig interessant og sterk historie fordi informanten hadde en vanskelig start, men nå klarer seg svært bra.

Aldersmessig spredning blant informantene var på intervju tidspunktet mellom 30 og 46 år, og de hadde bodd mellom 1,5 og 11 år i Norge. Bransjer de jobbet i var bygg- og anlegg, fiskeri, helse, utdanning og forskning. Kjønnfordelingen i arbeidsinnvandrergruppen var fem menn og en kvinne.

Også i kategorien norske kollegaer og ledere tilhørte informantene ulike bransjer: Utdanning, forskning og idrett. Blant disse var to daglige ledere, to fra ledergrupper og to kollegaer hadde erfaring fra å jobbe sammen med arbeidsinnvandrere med høy kompetanse. Aldersspredningen i denne gruppen var mellom 35 og 45 år. Fire menn og to kvinner var inkludert i denne gruppen. Informantene hadde jobbet mellom 2 – 11 år i bedriftene de var ansatt i.

I utgangspunktet var det ikke et mål å ha lik kjønnfordeling i gruppene. Målet var primært å rekruttere tilstrekkelig antall innvandrere med høy kompetanse som ønsket å bidra i prosjektet. Det var flere kvinner enn menn som takket nei. Jeg fikk avslag fra tre kvinner og en mann i arbeidsinnvandrergruppen. I gruppen norske informanter var det kun en mann av de forespurte som ikke ønsket å stille opp.

Hva som var årsaken til at kvinnene i større grad enn mennene takket nei, har jeg ikke noen god forklaring på. Dette kan selvsagt bero på tilfeldigheter, eller at kvinnene i større grad enn mennene ikke følte at de hadde ledig tid og kapasitet å sette av til å delta i mitt forskningsprosjekt. Intervjuene ble gjennomført med den sammensetningen jeg hadde klart å etablere: Fem menn og en kvinne i arbeidsinnvandrergruppen og fire menn og to kvinner i den norske gruppen.

Hva angår arbeidsinnvandrergruppen viser forskning at kjønnfordeling blant ikke-nordiske arbeidsinnvandrere som kommer til Norge er skjev: «Arbeidsinnvandring er et mannsdominert fenomen blant ikke-nordiske innvandrere. Her står mennene for hele 74 %», sier Bjørn Olsen i artikkelen «Manns- og EU-dominert arbeidsinnvandring» (IMDI 9-2007: 34). På den måten gjenspeiler kjønnfordelingen blant arbeidsinnvandrere i utvalget mitt kjønnfordelingen av arbeidsinnvandrere som kommer til Norge.

4.7 Forberedning og gjennomføring av intervjuene

Jeg var klar over at kvaliteten på min forskning i veldig stor grad var avhengig av hvorvidt intervjuene ble vellykket i den forstand at informantene ønsket å dele sine historier med meg, og at jeg fikk tilstrekkelig informasjon til å kunne besvare min problemstilling. Som en intervjuer med begrenset erfaring hadde jeg mange bekymringer rundt dette. Kvale og Brinkmann sier at «jo bedre man har forberedt intervjuet, desto høyere kvalitet får den kunnskapen som produseres i intervjusamspill og desto lettere vil etterbehandlingen av intervjuene være» (2009: 115). Av disse grunner brukte jeg mye tid på forberedelser. Jeg leste mye litteratur om integrering samtidig som at jeg også leste meg opp på litteratur om kvalitativ metode med særlig fokus på det semistrukturerte intervjuet. Jeg valgte å gjøre dette parallelt for å etablere en teoretisk ballast som kunne være til hjelp for å få gjennomført intervjuene på en god måte.

Ettersom det semistrukturerte intervjuet til en viss grad er styrt fra forskerens side, var det nødvendig å skrive en intervjuguide som kunne være til strukturell hjelp i intervjuprosessen. Intervjuguiden ble skrevet og omskrevet flere ganger før jeg til slutt ba en samfunnsforsker som jeg kjenner om å være en «prøvekanin». I tillegg til å være forsker var hun også arbeidsinnvandrer. Hun var til stor hjelp, ikke bare besvarte hun mine spørsmål, hun hjalp meg også med praktiske råd og småjusteringer i forhold til formuleringer i intervjuguiden.

Etter gode råd fra «prøvekaninen» følte jeg meg tryggere på at intervjuguiden var et godt verktøy for å få gjennomført intervjuene på en god måte. Jeg hadde i tillegg fått testet bruk av diktafon, og følte at jeg også behersket dette. Jeg var nå kommet til et punkt hvor jeg mente jeg var godt nok forberedt til å gå i gang med intervjuene.

4.8 Lokalitet og språkvalg

For at informantene skulle føle seg så trygge og komfortable som mulig i intervjusituasjonen lot jeg det være opp til den enkelte informant å avgjøre hvor intervjuene skulle gjennomføres. Noen av intervjuene foregikk på mine informanters arbeidsplass, mens andre foregikk hjemme hos dem eller på kafé.

Jeg gjennomførte intervjuene på russisk med deltakere fra Russland og Baltikum, på engelsk med deltakeren fra USA og på norsk med den fransktalende fra Canada og de norske deltakerne. For de norske, de russiske og den amerikanske informanten ble det naturlig å

kommunisere på informantenes morsmål. To av informantene hadde ikke et morsmål som jeg behersker, de fikk da velge mellom de språkene som vi begge behersket.

4.9 Intervjuenes varighet

Intervjuene varte mellom 1 - 2 timer. Jeg forsøkte å holde strukturen på intervjuene etter rekkefølgen i intervjuguiden, men jeg var primært opptatt av at informantene skulle få anledning til å snakke i den rekkefølgen de selv ønsket, slik en semistrukturert intervjuguide legger opp til. Jeg var forberedt på å styre samtalen og å velge hvilke svar jeg ville følge opp eller gå dypere inn i (Kvale og Brinkmann 2009: 52). Den semistrukturerte intervjuguiden gjorde det mulig for både informantene og meg å bevege oss friere, men likevel innenfor rammen av intervjuets formål. Denne frie tilnærmingen medførte at jeg kunne ta med flere aspekter og perspektiver fra informantene. Noen informanter ønsket å fokusere mer på detaljer om forhold de selv hadde opplevd, mens andre snakket om et større samfunnsmessig perspektiv. Til sammen bidro den semistrukturerte intervjuguiden til å skape en helhet og en dybde i empirien, hvilket jeg opplevde som svært vellykket.

4.10 Forskningsetikk

Universitetet i Tromsø har valgt Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) som sitt personvernombud for forskning. NSD kvalitetssikrer at forskningsprosjekter er innenfor bestemmelsene i personopplysningsloven og helseregisterloven med tilhørende forskrifter før de godkjenner innsamling av data. Mitt forskningsprosjekt ble godkjent av NSD før jeg gikk i gang med intervjuene. Etter at jeg hadde gjennomført samtlige intervju ble alle lydfiler slettet og informantene ble gitt fiktive navn. Så snart dette var på plass ble NSD orientert om at datamaterialet var anonymisert iht. gjeldende retningslinjer. (NSD- personvernombud for forskning. http://www.nsd.uib.no/personvern/om/om_oss.html)

”Forskningsintervjuet er gjennomsyret av etiske problemer», sier Kvale og Brinkmann (2009: 35). I løpet av intervjuene kom vi ved noen anledninger inn på temaer som omhandler intervjupersonens livsverden og livshistorie. Noe av informasjonen som mine informanter valgte å dele med meg kunne være av svært privat karakter. Av disse grunner måtte jeg ta hensyn til etiske aspekter knyttet til forskerrollen. Under selve intervjuene var det viktig å få informanten til å føle seg trygg slik at han eller hun kunne stole på meg og tørre å åpne seg.

Før intervjuene startet presenterte jeg meg selv og tema for min masteroppgave. Jeg takket dem for at de ville delta i mitt forskningsprosjekt, og understreket samtidig at alle opplysninger og informasjon som de valgte å dele med meg ville bli behandlet konfidensielt. I tillegg opplyste jeg om at de ville få anledning til å lese intervjuet/transkriberingen i etterkant dersom de ønsket dette. Til sist informerte jeg om at de på hvilket som helst tidspunkt kunne trekke seg fra prosjektet eller avbryte intervjuet.

Videre spurte jeg også mine informanter om de kunne akseptere at jeg tapet intervjuet. Grunnen til at jeg ville bruke lydopptak var fordi man i slike intervjuer kan få mye informasjon fra informantens stemmeleie, latter, stønn eller kroppsspråk. I tillegg er det lettere å konsentrere seg fullt og helt om samtalen når man vet at man får med seg alt som blir sagt i intervjuet under gjennomlytting og transkribering i etterkant.

I tillegg til lydopptak tok jeg også notater underveis i selve intervjusituasjonen. Noen ganger når jeg ba informantene om å vente et øyeblikk slik at jeg fikk notert, virket det som at informantene reagerte positivt på dette. De virket tilfredse, og mange ble enda mer engasjert i samtalen når de oppfattet at jeg skrev ned det de sa. Jeg tolker dette dit hen at de opplevde å ha sagt noe viktig og relevant, at deres utsagn ble tatt alvorlig, og at de i tillegg kanskje hadde opplevelsen av å delta i et viktig prosjekt.

Det er viktig å redusere faren for å tolke feil eller eventuelt å overfortolke. For å redusere denne faren måtte jeg i løpet av intervjuene følge opp informanter med oppfølgingsspørsmål, som: ”Forstår jeg deg rett når du sier..?”, ”Du mener altså at...?”, ”Er det riktig å si at du føler at...?” Dette for å sjekke om at jeg hadde forstått informantene rett.

Etter at jeg var ferdig med intervjurundene transkriberte jeg intervjuene. Deretter ble empirien analysert i forhold til min problemstilling. I denne sammenheng vil jeg poengtere at jeg opplevde det som en fordel å transkribere samtalene raskt etter at intervjuene var gjennomført. På denne måten ble det enklere for meg å bevare inntrykkene under selve intervjusituasjonen.

4.11 Forskerens rolle under intervjuene

I dette prosjektet har jeg hatt en forskerrolle. Samtidig er det et faktum at jeg er innvandrerselv. Dette måtte jeg være konstant bevisst på ettersom dette både ville og kunne påvirke mine tolkninger. Temaet jeg har valgt er også nært knyttet til mange av mine egne erfaringer etter at jeg flyttet til Tromsø. På den annen side er jeg ikke arbeidsinnvandrerselv. Dette har

bidratt til at jeg også har hatt en viss avstand til problemstillingen. Min posisjon, der jeg befinner meg i nærheten, men samtidig har distanse til informantene, er forbundet med både fordeler og ulemper. Potensielt kunne det at jeg selv er innvandrere være til hindrer for at informanten åpnet seg, og kanskje heller justerte sine ytringer i frykt for «å si noe galt». På den annen side kunne min bakgrunn fungere som et positiv moment. Dette ved at informantene kunne sitte med et inntrykk av å kommunisere med en forsker, som gjennom sine egne erfaringer faktisk forsto hva de snakket om.

Gjennom hele forskningsprosjektet har jeg forsøkt å frikople meg fra egne erfaringer som innvandrere og arbeidstaker med et mål om å opptre mest mulig objektivt. Jeg har hatt et ønske om å forstå fenomenene gjennom intervjupersonenes perspektiver, og gjennom dette, kunne komme nærmere «fenomenets vesen» som er allmenngyldig (Kvale og Brinkmann 2009: 46-47). Dette betyr at jeg har søkt å kunne si noe generelt om integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse og arbeidsplassenes rolle i dette.

Et interessant metodisk perspektiv jeg ønsker å fremheve i denne delen er de erfaringer jeg tilegnet meg i forhold til kjønnsrelasjoner under intervjuprosessen. Jeg opplevde det som mer utfordrende å komme i gang med intervjuene med de mannlige informantene enn med de kvinnelige. Underveis i intervjuene opplevde jeg derimot at det ble lettere å kommunisere med mennene enn med kvinnene. Mennene fremstod etterhvert som både åpne og engasjerte, og intervjuene varte som oftest lengre enn avtalt på forhånd. Jeg fikk inntrykk av at mennenes interesse under intervjuene økte i takt med at de oppfattet at jeg var genuint interessert i deres meninger, i tillegg til at jeg tror de oppfattet at jeg framstod som en seriøs forsker. Med de kvinnelige informantene følte jeg at jeg måtte jobbe mer for å holde samtalen i gang fordi noen av kvinnene virket tilbakeholdne og forsiktige.

Ryen (2006) poengterer at kjønn er relevant på flere måter ved kvalitative intervju, og at man ikke kan se «isolert og rent teknisk på forholdet mellom partene i et intervju» (2006: 139). Det faktum at jeg er kvinne kan altså ha spilt en rolle i intervjusituasjonen. I et så lite utvalg som dette kan forklaringen på mine opplevelser selvsagt dreie seg om personkjemi og ikke systematiske forskjeller.

4.12 Reliabilitet, validitet, og generaliserbarhet

Gjennom arbeidet med denne oppgaven har jeg hele veien vært oppmerksom på å unngå subjektivitet i forskningsprosessen. Som forsker har jeg forkunnskaper og erfaringer som kan bidra til kunnskapsproduksjon gjennom hele fasen. Hvordan kan kunnskap bli gyldig dersom den produseres ved hjelp av semistrukturerte intervju med et begrenset antall informanter? Kvale og Brinkmann (2009) mener at kunnskap produsert gjennom et begrenset antall intervju kan være objektiv og gyldig dersom forskeren er sitt ansvar bevisst ved å fokusere på å oppnå reliabilitet, validitet og generaliserbarhet gjennom hele forskningsprosessen.

Reliabilitet handler om «hvordan et resultat kan reproduseres på andre tidspunkter av andre forskere» (Kvale og Brinkmann 2009: 250). Når det benyttes et kvalitativt intervju kan spørsmålene rundt reliabilitet være utfordrende. Intervjuet er et samspill mellom informantene og forskeren. Det er disse to partene som sammen produserer kunnskap i en samtale, og begge to spiller en rolle under hele intervjusituasjonen.

Intervjuet blir til gjennom et samarbeid mellom en konkret informant og en konkret forsker. Det er ofte slik at forskeren og intervjupersonen påvirker hverandre, og «intervjuerens egne verbale og kroppslige responser på et svar kan også fungere som positive eller negative forsterkere på svaret som er gitt, og dermed påvirke svarene på andre spørsmål» (ibid.: 183). Svarene kan også bli påvirket av ledende spørsmål, i tillegg til at forskjellige forskere kan fortolke informantenes svar på ulike måter. Kvale og Brinkmann (2009) påpeker at mange tror at ledende spørsmål kan redusere intervjuenes reliabilitet, men at «de snarere kan styrke dem» (Kvale og Brinkmann 2009: 183). Et eksempel på et ledende spørsmål som jeg stilte var: «Hvordan kan arbeidsplassen bidra til integrering?». I dette tilfellet legger jeg føringer ved å antyde at arbeidsplassen kan ha fokus og bruke ressurser til å bidra til integrering av arbeidsinnvandrere, dermed kommer informantene raskere inn på å tenke i den retning som er tema for intervjuet.

Validitet «gjennom syrer hele prosessen», sier Kvale og Brinkmann (2009: 253). I forhold til validitet kan kvalitativ forskning gi vitenskapelige svar, dersom valget av metode undersøker det som var ment å skulle undersøkes, eller som Pervin (1984) formulerer det: «våre observasjoner faktisk reflekterer de fenomenene eller variablene som vi ønsker å vite noe om» (Pervin 1984: 48 i Kvale og Brinkmann 2009: 251). I følge Kvale og Brinkmann (2009), tilhører validering ikke en spesiell del av undersøkelsesfasen, men «fungerer som kvalitetskontroll gjennom alle stadier av kunnskapsproduksjonen» (2009: 253, 254).

I mitt prosjekt benyttet jeg eksempelvis i startfasen begrepet «arbeidsinnvandrere med høy utdanning og gode kvalifikasjoner». I teorigjennomgangen avdekket jeg imidlertid at min oppfatning av begrepet kunne gi rom for andre tolkninger. Jeg kom derfor etterhvert frem til en mer presis definisjon av gruppen arbeidsinnvandrere. Jeg valgte å beskrive gruppen som «arbeidsinnvandrere med høy kompetanse». Etter denne justeringen åpnet det også muligheten til å intervjuer idrettsorganisasjoner som importerer arbeidskraft som ikke nødvendigvis har mye utdanning. Min egen forståelse endret seg altså noe under selve prosessen. På denne måten ble premissene for det jeg forsket på bedre og mer presist definert, og resultatene som følge av dette ble både mer valide og reliable.

Intervjuenes validitet ble kontrollert gjennom oppfølgingsspørsmål til intervjupersonene. Dette både for å sjekke at jeg som forsker forstod ham eller henne riktig, men også for å få bekreftet at informanten sa det samme dersom jeg stilte spørsmålet litt annerledes.

En faktor som kunne være med å forsterke validiteten er min bakgrunn. For det første har jeg gjennom masterstudiet tilegnet meg mye teoretisk kompetanse innenfor kulturforståelse. I tillegg har jeg vært involvert i flere internasjonale prosjekter og jobbet sammen med representanter fra forskjellige nasjoner. Ved å ha både teoretisk og praktisk erfaring i forhold til kulturforståelse mener jeg at sjansen for at jeg feiltolker, underfortolker eller overfortolker er redusert, dermed er sjansen til at jeg kommer frem til valide resultater større.

Jeg opplevde ikke språklige utfordringer i samhandlingen med mine informanter. Intervjuene foregikk på språk som både informantene og jeg hadde som morsmål eller behersket godt. Språkene vi kommuniserte på var norsk, engelsk eller russisk. På denne måten mener jeg å ha minimalisert mulige kulturelle og språklige misforståelser (Ryen 2002) språklige og sosiale problemer (Kvale og Brinkmann 2009). Dette bidro også til å forsterke validiteten.

Generaliserbarhet dreier som om at et resultat i en gitt situasjon kan overføres til andre situasjoner (Kvale og Brinkmann 2009: 323). Hvordan kan så kunnskapen som jeg produserte i min kvalitative forskning være gyldig i forhold til andre personer fra samme gruppe og i samme situasjon? Hvis resultatene fra min forskning hevdes å være vitenskapelig, kan de da være generaliserbare? Kvale og Brinkmann (2009) påpeker at en vanlig kritikk rettet mot kvalitative forskningsintervjuer er at man ikke kan generalisere resultater med så få informanter (2009: 265). Målsettingen med kvalitative intervju er derimot ikke «å frembringe statistisk generaliserbar kunnskap som i kvantitative analyser, men å oppnå tilgang til

handlinger og hendelser som ses som relevante for undersøkelsens problemstilling» (Ryen 2002: 84, 85).

Ved at jeg har rekruttert informanter med ulik bakgrunn og fra arbeidsplasser innenfor en rekke ulike bransjer, har jeg redusert risikoen for å ha kommet frem til kunnskap som er for personlig eller bransjespesifikk. Jeg har ikke gjennomført en komparativ studie, men har vært opptatt av å få frem mangfold og ulike erfaringer, uten at jeg har grunn til å tro at det kan forklares med bransje. I tillegg har jeg brukt annen forskning som jeg har sammenholdt med kunnskap som jeg selv mener å ha frembrakt. Jeg har også hatt muligheten å sammenholde informasjon gitt fra tre perspektiver: Arbeidsinnvandrerne, kollegaene og lederne. Videre har jeg forsøkt å forstå hvordan verden ser ut fra informantenes ståsted, og har derfor fokusert på å tilegne meg en forståelse for hvorfor informantene sier hva de sier og mener som de gjør.

På denne måten kan det kvalitative intervjuet gjennom tilgangen til noen få individers erfaringer og tanker være med på å etablere helt ny kunnskap som er vanskelig å bringe frem, uten å ha satt seg inn i perspektivet som informanten selv har.

Kvale og Brinkman (2009) sier at «en begrunnet vurdering av i hvilken grad funnene fra en studie kan brukes som rettleiding for hva som kan komme til å skje i en annen situasjon» (2009: 266). Det vil si at resultatene kan være gyldige og kan muligens også overføres til en annen situasjon med andre arbeidsinnvandrere med høy kompetanse, arbeidsinnvandrere generelt og til andre grupper av innvandrere. Ved å ha redegjort for mine valg mht. teoritilfang, metode og forskingsprosess vil det være mulig for andre forskere å vurdere fremgangsmåten, fortolkninger og å bruke resultatene i en litt annen kontekst (ibid.: 267).

Mitt forskningsprosjekt fokuserer på integreringen av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse og arbeidsplassens rolle i forhold til det. Man kan velge å anta at mine funn kan være gyldige for andre grupper av innvandrere, men her må det utvises forsiktighet. Dersom for eksempel konklusjoner fra mitt skal anvendes i forhold til integrering av flyktninger, må man ta i betraktning at flyktninger har vært igjennom «introduksjonsordningen» i kommunen de har bosatt seg i. De har gjennomgått norskkurs, fått samfunnsopplæring og kanskje opparbeidet seg et nettverk. Disse faktorene kan være såpass vesentlige, og vil minske muligheten for generalisering i forhold til min forskning rundt arbeidsinnvandrerne med høy kompetanse. Ved å ha beskrevet forskingsprosessen og de valg som er tatt, kan «leseren» som på grunnlag av detaljerte kontekstuelle beskrivelser av en intervjuundersøkelse vurderer om resultatene kan generaliseres til en ny situasjon» (Kvale og Brinkman 2009: 267).

Ut fra dette var det viktig for meg som forsker å klargjøre min forskningsprosess samt vise hvordan jeg kom frem til resultatene. Dette slik at det skal være mulig for andre forskere å vurdere objektiviteten og reliabiliteten i mitt prosjekt.

5 ANALYSE

5.1 Innledning

I dette kapittelet skal jeg analysere empiri innsamlet gjennom intervju med 12 informanter.

Informantene jobber i følgende bransjer: Bygg- og anlegg, fiskeri, helse, idrett, utdanning og forskning. De kan inndeles i tre kategorier: Arbeidsinnvandrere med høy kompetanse fra USA, Canada, Russland og Baltikum, norske kollegaer som jobber sammen med arbeidsinnvandrere med høy kompetanse samt ledere for arbeidsinnvandrere med høy kompetanse. Blant de norske informantene var det to daglige ledere, to representanter fra ledelsen og to kollegaer som ikke hadde lederposisjoner. Navnene og alderen på informantene er fiktive, men landene eller områdene de kommer fra er reelle.¹⁰

Først i dette kapittelet beskrives arbeidsinnvandrerenes første tid i Norge. Så følger en beskrivelse av hvordan arbeidsinnvandrerne får løst de praktiske tingene som må falle på plass for å kunne bo og arbeide i Norge. Deretter beskriver jeg hvordan integreringen foregår på ulike arenaer på og rundt arbeidsplassene og hvilke faktorer som spiller inn i forhold til integreringen. Videre beskrives faktorer hos arbeidsinnvandreren selv som kan ha betydning for integreringen. Til slutt presenterer jeg eksempler på hvordan stigmatiseringer og generaliseringer kan skape negative prosesser og være til hinder for integrering. Jeg viser også til et eksempel på hvordan slike negative prosesser kan brytes.

Gjennom analysen skal jeg besvare problemstillingen: *: Hvilke faktorer på arbeidsplassen og hos innvandreren selv spiller inn i forhold til integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse?*

5.2 Møtet med Norge

Jeg tar analytisk utgangspunkt i empirien som beskriver arbeidsinnvandrernes møte med Norge. Dette fordi denne fasen er viktig i forhold til integrering.

¹⁰ Liste over informanter: se appendix 5

5.2.1 Den vanskelige første tiden

George, en ung og energisk amerikaner fra San Fransisco forteller at han ønsket å oppleve verden sammen med sin kone. Han søkte jobber i forskjellige land og fikk til slutt tilbud om stilling to steder: I Sydney og i Tromsø. Etter å ha diskutert saken grundig med kona, ble de enige om at de fant Tromsø mer eksotisk og spennende enn Sydney. Fulle av forventning landet de en vinterdag i Tromsø, der han skulle starte i utdanningsjobb dagen etter. Nå, ett og et halvt år etter at de kom, husker han enda veldig godt hvor vanskelig han og kona syntes den første tiden var. Han forteller:

Vi kom til Norge i midten av desember. Det var mørkt og kaldt. Alt var veldig annerledes. Folk var mye mer tilbaketrukkne enn vi hadde trodd. Folk tenkte mest på seg selv, og ønsket ikke å snakke, eller ikke engang å si hei. Og når de krysset foran deg på fortauet sa de ikke engang «sorry». De eneste hyggelige menneskene jeg traff var på jobben. Kulturen var veldig forskjellig. På nyttårsaften var jeg og kona i byen. Plutselig forsvant alle folkene og vi satt igjen og lurte på hva som skjedde. Ingen hadde fortalt oss om disse rakettene eller at i Norge feires jula den 24. desember. Men så, etter nyttår traff vi noen folk fra USA. Da ble det litt lettere å være her (George 33 år, lektor).

George og kona hadde en forventning om å møte et eventyrlig vinterland. De hadde lest om mørketid og nordlys, men de hadde ikke forestilt seg hvor vanskelig hverdagen skulle bli i kulden og mørket i Tromsø. Mangel på kunnskap om norske tradisjoner førte også til at de bommet på både jul- og nyttårsaften, slik disse dagene feires i Norge. Dette førte til at møtet med Norge ikke ble så hyggelig som forventet, tvert om.

Til tross for at George fortalte meg at han fikk hjelp fra arbeidsplassen til å finne bolig og at mange kollegaer var hyggelige mot han, hadde han større forventninger i forhold til hjelp og støtte den første tiden. Han følte seg veldig overlatt til seg selv:

Vi fikk ikke hjelp til å løse praktiske ting. Det eneste var at de fortalte oss om hvor vi kunne kjøpe mat og så kjørte de oss rundt for å vise oss byen. Vi ønsket å vite mer, men fikk kun informasjon på et veldig overfladisk nivå. Vi trodde at møtet skulle være mer personlig... (George 33 år, lektor)

Og så tilføyde han ironisk og oppgitt:

Ja, og så fikk vi en bok om Tromsø...

Vladimir kom til Norge fra Russland for 10 år siden. Det var vanskelige tider i Russland. Vladimir var ung, godt utdannet og hadde allerede flere års arbeidserfaring som ingeniør. Han ble gjennom sitt arbeidssted i Russland invitert til å søke jobb i et firma i Tromsø. Han kom først til Tromsø alene, mens familien ble værende igjen i Russland. Han kom for å jobbe og tjene penger, og hadde i begynnelsen ingen planer om å bosette seg fast i Tromsø. Den første

tiden minnes han som veldig vanskelig. Han kunne verken norsk eller engelsk, og kommuniserte ved å tegne på papir. Han husker at han konstant lengtet hjem og så derfor hele tiden frem til høytider og ferier, for da kunne dra til Russland å besøke sin familie. Det som hjalp Vladimir i denne første vanskelige tiden var hans nærmeste overordnede. Vladimir forteller:

Han tok oss, utlendinger, med på kafe og pizzeriaer. Han inviterte oss mange ganger hjem på besøk. Han kjørte oss rundt omkring med sin bil, forklarte oss regler, og tok vare på oss slik at vi gjorde de rette tingene i forhold til det praktiske ved å bo i Norge. En gang oppsto en situasjon hvor noen norske lærlinger begynte å tøyse og flire av oss, de utenlandske arbeiderne. Da han så at «de så ned på oss», kom han inn og korrigererte dem på en slik måte, at de aldri gjorde det igjen (Vladimir 40 år, ingeniør).

Den nærmeste overordnede ble flere ganger i løpet av intervjuet trukket frem for å ha spilt en betydelig rolle for Vladimir den første tiden i Tromsø. Jeg tolker det slik at han ble en slags «fadder», som ikke bare forklarte norske regler, men også tok menneskelige hensyn. Han forsøkte å gjøre den første tiden lettere for Vladimir ved å tilbringe tid med han og de andre arbeidsinnvandrerne og i tillegg beskytte deres interesser.

Laura, en ung forsker fra Canada, ble invitert til Tromsø etter å ha jobbet i et prosjekt med forskere fra Tromsø:

Den første tiden var vanskelig, men det er bedre nå. Jeg traff en jente fra hjemlandet som hadde et rom jeg kunne leie. Dermed ble jeg venner med henne og var ikke lengre helt alene. Folk fra andre land hjalp meg, men ikke nordmenn. De har familie og sitt liv etter jobb, noe jeg ikke har. Utlendinger er lettere å spørre om hjelp. Jeg føler at jeg ikke forstyrrer dem siden de har vært i samme situasjon som meg (Laura, 30 år, forsker).

Laura følte seg ensom i den første tiden. Jeg tolker det slik at hun følte en «distanse» som nordmenn hadde til henne. Mennesker fra andre land og en jente fra hjemlandet hjalp henne i den første tiden i Norge, siden de hadde vært i samme situasjon og husket hvor vanskelig dette var for dem. De hadde altså kunnskaper og erfaringer slik at de kunne hjelpe Laura i den situasjonen hun befant seg i.

5.2.2 Habitus i utakt med omgivelsene

Bourdieu's kapitalbegreper (kulturell og sosial kapital) samt Bourdieu's begrep «habitus» finner jeg verdifulle som analyseverktøy av mine informanternes beskrivelser av den første tiden i Tromsø. Som gjennomgangen i kapittel 3.1.1 viser beskrives habitus som «tillærte tanker- adferds- eller smaksmønstre» (Holm 2011: 73). I begynnelsen av arbeidsinnvandrernes opphold i Norge er deres primære erfaringer og deler av deres kulturelle kapital lite

anvendelig i de nye omgivelsene. Arbeidsinnvandrene nettværk (sosial kapital) er også begrenset den første tiden i et nytt land før nye relasjoner er etablert. Arbeidsinnvandrene må av disse grunner skaffe seg sekundære erfaringer for å kunne fungere i det nye samfunnet.

I kapittel 3.1.2 er sekundære erfaringer definert som de erfaringer man får etter at en dramatisk omveltning i livet oppstår (Bourdieu 1980 i Wilken 2008). Cora Alexa Døving (2009) beskriver også denne «utakten».. Hun poengterer at det å flytte fra et land til et annet ikke bare handler om en geografisk, men også en mental forflytning, hvor «språket, adferdsskoler, yrkeskompetanse som man har ervervet seg gjennom et liv, plutselig blir til liten hjelp» (2009: 21). I de nye omgivelsene kan arbeidsinnvandrene feiltolke en del ritualer eller signaler. Samtidig kan de også risikere å sende ut signaler som blir feiltolket av nordmenn.

I min empiri beskriver informantene den første tiden i Norge som preget av følelser som forvirring, misforståelser, hjemlengsel, ensomhet og frustrasjon. Både George, Vladimir og Laura formidlet dette i samtalene jeg hadde med dem. Faktorer som kan bidra til å hindre slike følelser og erfaringer er å iverksette tiltak for at arbeidsinnvandrene skal føle seg velkommen i de nye omgivelsene. Slike følelser kan komme gjennom ritualer der man blir møtt med respekt, eller det som Goffman (2004) kaller «ærbødighet». Han beskriver to typer ritualer for «ærbødighet»: Presentasjonsritualer og unngåelsesritualer. Slike adferdsregler er forbundet med både en forpliktelse og forventninger i en gitt interaksjon mellom to individer. (Goffman 2004: 78). For eksempel kan det å bli møtt med en vennlig hilsen eller et spørsmål om hvordan man har det fra en kollega være nok til at man som ny på arbeidsplassen føler seg sett og respektert.

Vladimir og Laura opplevde at mennesker rundt dem viste dem ærbødighet gjennom ulike presentasjonsritualer. For Vladimir viste den overordnede ærbødighet når han inviterte Vladimir og de andre arbeidsinnvandrene på kafeer og hjem til seg selv. Fordi Laura ikke «kom inn på» nordmennene den første tiden, var det i hennes krets av andre innvandrere som viste henne ærbødighet ved å forklare henne de nye omgivelsene og tilbringe sin fritid sammen med henne.

Unngåelsesritualer kan også i følge Goffman være en måte å vise ærbødighet på ved for eksempel å unngå å krenke mottakers rett til å holde avstand i en gitt situasjon (Goffman 2004: 99). George reagerte negativt på oppførselen til folk på gata i Tromsø. For det første hilste de ikke på han (brudd på presentasjonsritualer som han forventet), for det andre sa ikke

folk i Tromsø «unnskyld» når de dultet bort i han på gata (brudd på hans kulturs unngåelsesritualer). Her kan det tenkes at hans habitus muligens kunne være i «utakt med omgivelsene» fordi han tolket nordmenns oppførsel som brudd på ulike ærbødighetsritualer som han hadde internalisert fra sin sosialisering i USA. I tillegg fremhevet George at han ikke ble vist nok ærbødighet av kollegaer eller arbeidsgiver. Han begrunnet dette med at mennesker han ble kjent med på jobb virket lite interessert i å bli kjent med han, og han tolket dette dit hen at de signaliserte distanse til han og kona. Fordi George kom til Tromsø få dager før jul kan noe av forklaringen på den opplevde distansen være at kolleger og arbeidsgiver var opptatt med juleforberedelser, og at det var grunnen til at George og konas forventninger om adferdsnormer for en velkomst ble ikke oppfylt.

5.2.3 Tilgjengelighet og tilbud om sosialt nettverk fra arbeidsplassen

I den vanskelig første tiden etter ankomst til Norge kan arbeidsplassen spille en viktig rolle i forhold til å hjelpe arbeidsinnvandrerne. Jan Erik har jobbet mange år med å rekruttere, ansette og følge opp arbeidsinnvandrere - utenlandske idrettsutøvere på et høyt nivå. Han har derfor lang erfaring med utfordringer knyttet til integrering både for nyankomne idrettsutøvere og for organisasjonen. I løpet av intervjuet understreket Jan Erik mange ganger at den første tiden er svært viktig og kan også være avgjørende for om innvandrerens på sikt kommer til å finne seg til rette og ønske å bosette seg i Tromsø. De som ikke trives begynner ofte å lete etter muligheter for å flytte bort etter kort tid, sier Jan Erik.

Idrettslagets integreringstiltak iverksettes allerede før idrettsutøveren kommer til Norge. Organisasjonen forbereder ankomsten ved for eksempel å skaffe opplysninger om spillerens familieforhold og bakgrunn, dette for at man skal kunne følge både den nyankomne og hans familie opp på best mulig måte etter ankomst. Så snart nye spillere ankommer blir det satt inn store ressurser der hele organisasjonen er involvert. Jan Erik forteller:

Det handler for arbeidsgiver om å tilrettelegge og involvere seg i det som skjer, både på og utenfor jobb. Man må bruke tid og krefter til personen selv er klar til å stå på egne ben, og er komfortabel med å gjøre de oppgavene de skal gjøre i hverdagen. Inntil da må man være «på tå hev», og være behjelpelig nærmest 24 timer i døgnet. Våre ansatte som er oppvokst i Norge er blitt oppdradd gjennom vårt arbeid til å ta vare på de som kommer. De norske ansatte er blitt veldig flinke på dette. Lederne prøver å fordele tidsbruken på den enkelte ansatte. Vi har også de utenlandske arbeidstakerne som har bodd lenge i Norge, og har blitt en del av den norske kulturen som hjelper mye til og bidrar. De husker kanskje at det betydde mye hvordan de selv ble tatt imot. De nyankomne tas med på trening, middag, kino, kafé og sosiale ting som ikke har noe med jobben å gjøre. Det er kanskje noen som har hobbyer utenfor arbeidstid. Da oppfordrer vi dem til i alle fall å spørre om de vil være med. Og de som benytter seg av tilbudene blir raskere integrert i det norske samfunnet enn de som ikke ønsker å være med. For det er

hyggelig å kunne snakke med noen som kjenner den norske kulturen, da sitter de ikke og grubler på dette hjemme. (Jan Erik, 39 år, ledelse)

Idrettslaget rekrutterer idrettsutøvere fra flere verdensdeler. Når de kommer til et nytt samfunn kan man si at deres habituser ofte vil være i utakt med de nye omgivelsene. Idrettsklubben gjør seg tilgjengelig for arbeidsinnvandrerne blant annet ved at dedikerte personer er beredt til å hjelpe de nyankomne med praktiske ting eller svare på telefon på kveldstid. Jan Erik forteller at han selv har måttet «rykke ut» når for eksempel når brannalarmen i huset der en av spillerne er bosatt ble utløst, og vedkommende ikke klarte å slå den av.

Den sosiale kapitalen (Bourdieu 1986/2011: 86) arbeidsinnvandrerne har i hjemlandet kan være til liten nytte i Tromsø. Arbeidsinnvandrerne kan ha et svært begrenset nettverk i Norge derfor mener Jan Erik at det er viktig å ha tilgjengelig ressurspersoner som de kan henvende seg til når utfordringer må løses. Min fortolkning av denne delen av empirien er at idrettsklubben har stort fokus på å fremstå med ydmykhet og respekt overfor de nye spillerne. Klubben gjør dette blant annet ved å vise spillerne ulike former for ærbødighet slik at overgangen til det nye samfunnet skal bli mykere, og integreringen bedre og raskere. Eksempler på ærbødighet er å være tilgjengelig, vise spillerne oppmerksomhet ved å invitere dem på middag eller fritidsaktiviteter og så videre. På denne måten blir de nyankomne klar over at de ikke er alene, og at det finnes noen mennesker i deres nære omgivelser som ønsker å bli kjent med dem. Døving (2009) påpeker at «opplevelsen av å være integrert i stor grad handler om å etablere personlige relasjoner» (2009: 41). Dette bekreftes i mine samtaler med Jan Erik og måten han ivaretar og følger opp nye spillere.

Jan Erik er videre opptatt av at det ikke skal ligge noe press bak de sosiale initiativene fra organisasjonens side. Han poengterer at det er viktig å respektere de nyankomnes rett til å takke nei til tilbudet om å bruke fritiden til sosialt samvær med kollegaer. Dette er i tråd med Goffmans poeng om å utvise respekt for individets privatliv (Goffman 2004). Jan Erik poengterer imidlertid at en av de største bekymringene klubben har er at noen av spillerne skal bli sittende for mye alene og føle seg ensom. Medlemmene i klubben fordeler derfor ansvaret for å ta vare på nye idrettsutøvere slik at de nyankomne får muligheten til å etablere personlige relasjoner til andre spillere gjennom samvær på fritiden. Dette er i tråd med Valentas poeng om at tilgang til sosiale relasjoner ofte er en forutsetning for aktiv deltakelse i samfunnet (Valenta 2008: 335).

5.2.4 Oppsummering

Den første tiden i Norge beskrives av de fleste informantene som svært vanskelig. Innvanderne føler seg ofte ensomme og er gjerne usikre på hvordan ting fungerer i dette, for dem, det «nye samfunnet». Det kan være viktig for arbeidsinnvandrere å ha en kontaktperson, også utenfor ordinær arbeidstid.

Min empiri viser at innvanderens habitus kan være i utakt med omgivelsene, jf. Bourdieu (i Wilken 2008) og Døving (2009). Både den sosiale og den kulturelle kapitalen de bringer med seg er i varierende grad anvendelig i det nye miljøet. Misforståelser og skuffelser kan oppstå blant annet fordi ærbødighetsritualer kan være forskjellige i ulike samfunn.

En positiv faktor i tidlig fase av et arbeidsopphold i Norge kan være å få etablert nære personlige relasjoner relativt raskt. Ettersom arbeidsplassen ofte er den første sosiale arenaen som arbeidsinnvandrerne møter kan det være naturlig å tenke seg arbeidsplassen som en primær integreringsarena. Idrettslaget i min empiri har vist at det er mulig å bistå nyankomne innvandrere med å skaffe slike personlige relasjoner. I stor grad handler relasjonsbygging om å vise ærbødighet i forhold til for eksempel å invitere innvandrere med hjem eller på aktiviteter som kollegaer deltar i på fritiden. En slik form for ærbødighet kan medføre at innvandrerne unngår å føle seg ensomme og overlatt til seg selv. Både nordmenn og innvandrere som har bodd ei stund i Norge, kan påta seg rollen som vertskap for nyankomne innvandrere.

5.3 utfordringer med å komme i gang

Som poengtert i kapittel 5.2, opplever mange arbeidsinnvandrere den første tiden i et nytt land som ensom og forvirrende. De mange praktiske tingene som må på plass for at livet skal kunne fungere tilfredsstillende i Norge kan gjøre situasjonen enda vanskeligere. I det følgende vil jeg drøfte utfordringene som informantene beskrev i mine samtaler med dem.

5.3.1 Byråkratiet

De fleste informantene beskrev frustrasjoner de hadde opplevd i møtet med det norske byråkratiet. Mange fortalte om problemer som oppsto fordi at systemene var uforståelige for dem, eller svært forskjellig fra det de var vant med fra hjemlandet. I tillegg opplevde noen av informantene at saksbehandlere var uhøflige og lite hjelpelige. Arbeidsinnvandrene jeg

intervjuet hadde i tillegg ofte erfart at det var vanskelig å finne frem til nødvendig informasjon om viktige forhold. Dette poengteres også i annen forskning om innvandring (f. eks.: Friberg (2006), Nadim og Tveit (2009)).

For George fra USA ble den første tiden i Norge strevsom fordi han i tillegg til å sette seg inn i nye faglige forhold på jobb også måtte bruke mye tid på å oppsøke en rekke ulike instanser for å ordne nødvendige dokumenter. Han forteller:

Det var mange situasjoner hvor det var veldig vanskelig å få informasjon. Det gjaldt skattekontor, politi, bank, doktor, osv. Det var veldig frustrerende og aldri få klare svar. Jeg har lært nå: Dersom man skal ha noe gjort, så møt opp personlig, ikke ring dem! De legger ofte på når man snakker til dem på engelsk. Nå vet jeg, at man selv må dobbeltsjekke alt og spørre: «Er det da noe mer jeg må tenke på nå? Har vi husket på alt nå? Er det noen flere papirer du trenger?» For å være ærlig med deg: Vi ble rett og slett dårlig behandlet av systemet. Dersom jeg på forhånd visste om alle problemene og alle detaljene jeg måtte løse, er det ikke sikkert at jeg ville kommet hit i det hele tatt (George, 33 år, lektor).

George beskriver at han ble behandlet uanstendig av det offentlige systemet, og at det var frustrerende å få upresise svar. Han opplevde kommunikasjonen med det offentlige som mangelfull, noe som skapte mange misforståelser og dobbeltarbeid for han. Det førte igjen til frustrasjon og en del konflikter med arbeidsgiver, som George mente hjalp til i altfor liten grad.

Det offentlige byråkratiet oppleves som vanskelig ikke bare av arbeidsinnvandrerne, men også av norske kollegaer og ledere som tar ansvar med å forsøke hjelpe sine utenlandske kollegaer gjennom den første fasen i Norge. Agnes har i et år jobbet som daglig leder i en hurtigvoksende bedrift der de er avhengige av en del internasjonal arbeidskraft. Agnes ble svært overrasket over hvor mye arbeid det er både for arbeidsgiver og arbeidsinnvandrer i forhold til det norske offentlige systemet. Hun forteller:

For eksempel norsk personnummer, er for nordmenn helt uproblematisk, man tenker ikke på det. Utlendinger som må ha dette må gå fra kontor til kontor og vente lenge på at saksbehandlingen skal bli ferdig. Jeg ser også at mine utenlandske kollegaer har problemer med å skjønne språket det offentlige bruker. Derfor må jeg bruke tid for selv å skjønne det for å kunne hjelpe dem. Dette viser seg å være veldig slitsomt og tar mye tid. Vi vurderer derfor å ansette en person som blant annet skal ha ansvar for å ta seg av papirarbeid for bedriften og arbeidsinnvandrerne (Agnes, 35 år, daglig leder).

Problemer med et tregt byråkratisk system kan også føre til ubehagelige situasjoner for arbeidsinnvandrerne. Kari som er kollega til en arbeidsinnvandrer, fortalte at hun ved en anledning måtte låne penger til sin utenlandske kollega. Grunnen til at hun måtte låne kollegaen penger var fordi saksbehandlingen med personnummer ble forsinket. Dette resulterte i at kollegaen ikke fikk ordnet skattekort og bankforbindelse. Dermed ble ikke

lønna utbetalt de to første månedene Karis kollega jobbet i Norge. Kari fortalte at å låne penger nok opplevdes som en nedverdiggende situasjon for den utenlandske kollegaen som var ny i Norge.

Marius fra Baltikum er daglig leder i et byggefirma og forteller at han kjenner alle de byråkratiske dokumentene som må på plass når nye arbeidere kommer fra Baltikum. Han har gjennom flere år tatt ansvaret for å bistå nyankomne i denne prosessen. Marius beskriver det norske offentlige systemet i svært negativt ordelag:

Ingen vet noe. Her er folk vant med at alt må være lett og profesjonalisme er ikke tillatt. De kaller latskap for frihet. De sier at de skal ringe, men gjør ikke det. De sier de skal gjøre noe, men gjør det ikke. Hvorfor? Fordi jeg ikke er norsk, og sånn er det bare. Her i Norge, trenger man ikke gjøre noe for å bli bedre. Nordmennene har ingen lidenskap eller ild, som gjør at de brenner for noe. Siden det er så vanskelig å få svar fra de offentlige tjenestene, har jeg funnet en del informasjon på nett som jeg bruker. Det finns til og med sider på mitt eget morsmål. Jeg vet mer enn mange nordmenn om lover og regler i Norge (Marius, Baltikum, daglig leder).

Marius har satt seg grundig inn i hva det offentlige byråkratiet krever av en arbeidsinnvandrer som kommer til Norge fra Baltikum. Han forteller også at han har funnet frem til informasjon på nett som dekker mye av hans behov for informasjon.

For Marius er det blitt en rutine å kommunisere med det offentlige. Jeg tolker hans utsagn i retning av at han nærmest forventer å bli dårlig behandlet av byråkratiet, dette som følge av flere dårlige erfaringer med det norske offentlige systemet. For arbeidsinnvandrerne som må gå gjennom denne «mølla» alene kan nok opplevelsene føles ubehagelige. Marius bruker «bred pensel» i sine beskrivelser, og transformerer sin misnøye med norske byråkrater til nordmenn generelt. Generaliseringer av denne typen vil bli behandlet senere i kapittel 5.6.

5.3.2 Er byråkratiet til hinder for integrering?

Man kan spørre om disse sekundære erfaringer som en nyankommet innvandrer tilegner seg ved å bli kjent med det norske byråkratiet gjennom negative opplevelser er riktige tiltak i forhold til en samlet integreringsprosess, som i så stor grad som mulig bør være tuftet på positive erfaringer og konstruktive tiltak. For det første må arbeidsinnvandrerne ved å måtte forholde seg til det offentlige systemet som referert i sitatene ovenfor, tilegne seg en form for kulturell kapital som de aller fleste nordmenn verken har kunnskap om eller erfaring med. For det andre innebærer slike negative erfaringer at arbeidsinnvandrerne får negative opplevelser i møtet med det norske byråkratiet, som igjen kan føre til at nordmenn blir generalisert som uprofesjonelle og uvennlige. Summen av de negative erfaringer som arbeidsinnvandrerne ofte

får på sin vandring mellom de offentlige kontorene, kan bidra til å hindre og ikke fremme integrering. Den verdifulle første tiden i et nytt land kunne med fordel heller vært brukt til å sette seg inn i en ny jobb, tilpasse sine faglige kvalifikasjoner til et norsk system, etablere sosiale relasjoner, og ellers få gode opplevelser ved å bo i Norge. Samtlige informanter i min empiri hadde den oppfatning at arbeidsplassene i større grad bør ta ansvar med å bistå arbeidsinnvandrerne i prosessen med å få på plass byråkratiske formaliteter.

5.3.3 De praktiske tingene

Det er naturlig at mange praktiske ting må på plass når man flytter fra et sted til et annet. For arbeidsinnvandrere uten kunnskap om det norske systemet kan det være utfordrende å vite hvor og hvordan man får ordnet det. Hvis det ikke er en ansvarlig for dette på arbeidsplassen som arbeidsinnvandreren kan søke hjelp hos, er de ofte nødt til å søke hjelp hos sine arbeidskollegaer. For mange arbeidsinnvandrere er dette det eneste sosiale nettverk de har i starten (Valenta 2008). Norske kollegaer kan være villig til å hjelpe, men de kan de oppfatte det som en ekstra belastning som kommer i tillegg til daglige rutiner.

Kari deler kontor med en arbeidsinnvandrer. Det virket som om Kari var veldig glad for å kunne dele sine opplevelser knyttet til å jobbe sammen med innvandrere med meg. Blant annet forteller hun at hun aldri tidligere har tenkt igjennom hvor mye som egentlig skal på plass når man som utenlandsk arbeidstaker starter i ny jobb i Norge:

Jeg deler kontor med en utenlandsk kollega. Jeg har sett hvor mange problemer man møter i hverdagslivet som innvandrer. Det gjelder alt. Bank, strøm, telefon, bankkonto, personnummer, bussruter, hva ting heter i butikken, osv. Jeg vet at mine utenlandske kollegaer hadde masse styr med å ordne alt dette. De var for eksempel ikke forberedt at matvarebutikker var stengt på helligdager (Kari, 40 år, kollega).

Kari uttrykte oppgitthet over hvor mye tid hun har brukt på å forsøke å finne ut forskjellige ting for sin utenlandske kollega. Hun forteller at arbeidsplassen hun jobber på ikke har et system eller faste personer i staben som bistår nyansatte utenlandske arbeidstakere. Kari sier at det ble naturlig for henne å forsøke å hjelpe, men hun var litt sliten av det hele.

Noen arbeidsinnvandrere forteller at de også føler ubehag ved å måtte plage sine kollegaer med de mange praktiske spørsmålene som de har. Laura fra Canada søkte hjelp av sine kollegaer, men hun ble etter hvert redd for å forstyrre dem altfor mye og unnlot å plage dem med noen av spørsmålene sine. Det fikk konsekvenser:

Jeg fikk et brev om fastlege. Alt var på norsk. Det var et langt brev husker jeg. Jeg kunne ikke fatte noen ting, men trodde ikke brevet var så viktig. Jeg hørte at folk snakket om at jeg måtte

ha en fastlege, men det forsto jeg ingenting av. Dermed visste jeg ingenting før jeg ble syk... og det var litt dumt. Det finnes ingen systemer eller struktur som hjelper oss. Om det var noen som jeg kunne spørre hele tiden uten at jeg følte jeg plaget dem, så ville det ikke ha skjedd (Laura, 30 år, forsker).

Å løse de praktiske tingene kan være mindre frustrerende for dem som allerede har skaffet seg et nettverk. I det følgende presenteres et eksempel på hvordan arbeidsinnvandrerne kan løse problemer ved å bruke sitt private nettverk: Mikhail (46) er en erfaren russisk forsker med to doktorgrader. Da han kom til Tromsø kjente han allerede mange russere som jobbet her. Han brukte dette nettverket aktivt for å få mest mulig informasjon og hjelp i forhold til å løse praktiske ting knyttet til bank, barnehageplass, bolig, osv. Han forteller at han ikke husker at det var vanskelig eller at han hadde negative opplevelser fordi han fikk informasjon og tips fra sine landsmenn som hadde vært i hans situasjon tidligere. Det kan likevel være en fare forbundet med å bruke nettverk til å løse alle praktiske ting. Det finnes både fordeler og ulemper med slik erfarings-basert kunnskap man kan få fra sitt nettverk. Fordelen er at man gjennom denne typen informasjon får «kunnskap det er vanskelig eller umulig å finne på nettsteder». Ulempen er «at slik informasjon noen ganger kan være mangelfull eller- i verste fall-feilaktig» (St.meld.nr 18 (2007-2008): 91).

Flere informanter nevnte problemer i tilknytning til det å finne seg et sted å bo. Andrey fra Russland som har bodd i Norge i over ti år, forteller:

Da jeg kom til Norge, måtte jeg finne meg et sted å bo. Det var veldig vanskelig for en russer å få et sted på den tiden. Men til slutt hjalp jobben meg, ved å leie en leilighet på vegne av meg. (Andrey, 35 år, jobber i fiskeri).

Marius fra Baltikum som er daglig leder i et byggefirma som utelukkende har arbeidere fra baltiske land, forteller også om hvor problematisk det kan være å skaffe bolig til sine nyankomne kollegaer:

Det er vanskelig for oss å få leid en bolig. Sier man at man er fra Baltikum, får man nesten alltid avslag. Hvorfor er det slik? Vi jobber, vi betaler og det er ingen problemer med oss (Marius, 34 år, daglig leder).

Å finne en bolig i Tromsø kan være vanskelig også for en nordmann da leiemarkedet er ganske sprenget. For arbeidsinnvandrerne kan det være ekstra utfordrende å finne bolig da de eksempelvis ikke kan vise til referanser. Informantene tror at nordmenn er skeptiske til å leie ut til folk fra utlandet. Empirien viser at dersom arbeidsplassene stiller som garantist eller leietaker, er det lettere for arbeidsinnvandrerne å finne seg et sted å bo.

5.3.4 Arbeidsplassen tar ansvar

Jeg vil i det følgende presentere eksempel på hvordan arbeidsplassen kan hjelpe arbeidsinnvandrerne med å løse en del av utfordringene ovenfor.

I intervjuet med Jan Erik kom det frem at organisasjonen han jobber for både har erfaring og ressurser til å løse praktiske utfordringer for arbeidsinnvandrerne som ansettes i klubben. Organisasjonen tar hovedansvaret med å ordne praktiske forhold som bolig, barnehageplass, personnummer, bankforbindelser, SIM-kort, fastlege, forsikringer osv.

Organisasjonens hovedfokus er at de nye spillerne fort skal komme i en posisjon der de kan levere på banen. Bedriftsøkonomisk tankegang er en av grunnene til at organisasjonen påtar seg ansvaret med å løse de praktiske tingene. Jeg tolker Jan Erik slik at det også ligger en menneskelig begrunnelse bak integreringstiltakene i bedriften. Han sier:

Hvis vi skulle reise til et annet land langt borte, hvor vi ikke skjønner språket og må begynne fra null, er vi helt avhengige av at noen hjelper oss. Vi kan ikke reise dit å begynne å fungere helt av oss selv, det går ikke. Det blir altfor stor frustrasjon. Så vi prøver å sette oss inn i deres tanker, og da sier det seg selv at vi må hjelpe dem på best mulig måte (Jan Erik, ledelse).

Organisasjonen Jan Erik jobber i har egne sjekklister for praktiske forhold som må løses og dedikerte personer som følger med på at alt går bra. Sjekklister de har utarbeidet er i tillegg tilpasset det landet eller regionen utøveren kommer fra. De som ønsker kan for eksempel få opplæring i norsk kosthold slik det anbefales fra helsemyndighetene i Norge. Dette tilbys spesielt til innvandrere fra ikke-vestlige land. Andre har behov for opplæring i tekniske innretninger som vaskemaskin og tørketrommel i hjemmet. Det er også viktig at spillerne blir satt inn i regler rundt det å bo i et borettslag, for eksempel regler om snømåking. For idrettsutøvere fra enkelte nasjoner er det nødvendig å forklare regler rundt det å komme presis på jobb.

Jan Erik mener at hjelp med å løse praktiske ting alt fra formaliteter til forklaring på uskrevne norske regler, som er aktuelt for utenlandske spesialister som ansettes i norske bedrifter er en oppgave arbeidsplassen må ta:

Dersom du skal bruke mange kroner på å skaffe spesialister til Norge må du også bruke noen kroner for å ha slike ressurser på plass, ellers er det helt bortkastet slik jeg ser det (Jan Erik, ledelse).

Jan Erik understreker også at bedrifter må lage sine egne systemer eller ha dedikerte personer som jobber for å hjelpe arbeidsinnvandrerne siden det offentlige i praksis ikke tilrettelegger nok. Han sier:

Det må være gull verdt, for bedrifter som har et større behov for å rekruttere utenlandsk arbeidskraft å ha et eget system eller ansatte til å løse slike utfordringer i egen bedrift. Det er ingen i kommune eller stat som bidrar til at dette skjer av seg selv. Her må vi ta ansvaret selv, ellers kommer vi ingen vei.

Her vil jeg nevne at det offentlige har kommet med nyttig informasjon på flere språk de siste årene. Dette er tilgjengelig på nett og i papirutgaver: «Ny i Norge» er et eksempel på dette. Da jeg gjennomførte intervjuene i 2011-2012 var allerede mye av denne informasjonen på plass. Til tross for dette sa de fleste av informantene at de likevel hadde opplevd store utfordringer med å for eksempel forholde seg til byråkratiet.

5.3.5 Oppsummering

Den første tiden i Norge beskriver de fleste av informantene som utfordrende, da mange praktiske forhold må på plass samtidig. For nordmenn som ikke har erfaring med immigrasjon selv, kan det være vanskelig å forestille seg hvor omfattende denne prosessen egentlig er. Flere av informantene sliter med å kommunisere med byråkratene og føler seg litt hjelpeløse over alle tingene de krever av dem. Byråkratiet innvandrerne møter blir av flere informanter beskrevet som lite profesjonelt, uvennlig og tungrodd.

Hvordan de nyankomne løser praktiske ting i forhold til bolig og det å bo i borettslag, papirer, bank, fastlege, barnehage, personnummer og så videre, varierer. Noen får hjelp av andre innvandrere til å forstå og orientere seg i systemene og byråkratiet mens andre får hjelp fra sine norske kollegaer. Noen bedrifter har dedikerte personer som løser de praktiske utfordringene for de nyankomne arbeidsinnvandrerne. Selv om det offentlige har utarbeidet en del informasjon som for eksempel startpakken «Ny i Norge», viser min empiri at både arbeidsplassene og innvandrerne brukte mye tid på å fremskaffe dokumentasjon.

Selv om prosessen fører til at den sekundære kulturelle kapitalen øker, kan dette vise seg å bli dyrekjøpt kunnskap da frustrasjonene kan bli store. Dersom arbeidsinnvandrerene alene må løse et stort omfang av praktiske og byråkratiske utfordringer, kan det føre til mange dårlige opplevelser som i verste fall fører til at de får et generelt negativt bilde av Norge eller nordmenn. Når arbeidsplassene selv etablerer systemer eller har tilgjengelig kompetanse på alt som må løses den første tiden, vil det lette etableringsfasen og integreringen for nye arbeidstakere med høy kompetanse.

Informantene fra alle gruppene mener at det burde være et tilrettelagt system eller dedikerte personer på arbeidsplassen som kan bistå med å løse praktiske utfordringer for

arbeidsinnvandrerne eller forklare hvordan systemene fungerer. Jeg vil til slutt nevne at det eksisterer firma i Norge som tar ansvaret for å løse en del av både praktiske og byråkratiske problemstillinger for innvandrere og arbeidsplasser. Dersom man ikke ønsker å tilegne seg all denne kompetansen selv, er det altså en mulighet å kjøpe slike tjenester av andre som kjenner omfanget.

I neste avsnitt skal vi se på hvordan de ulike arenaene kan hjelpe oss med å forstå samhandling og integreringsprosessen på arbeidsplassene.

5.4 Dramaturgi på arbeidsplassen

I Goffmans «teatermetafor» betrakter han analytisk «sosiale organisasjoner som forholdsvis lukkede systemer» (Goffman 1992: 198). Analysen min av arbeidsplassen vil derfor dreie seg om integreringen som foregår mellom arbeidsinnvandreren med høy kompetanse og deres kollegaer. Jeg vil se på hvordan integreringen foregår på arbeidsplassen, men også hvordan arbeidsplassen kan fungere som en sosial bro mot lokalsamfunnet. Valenta (2008) understreker i sin artikkel at arbeidsplassen og kollegaene er «den eneste stabile linken til det norske samfunnet» og at «arbeidsplassen kan være den viktigste inkluderingsarenaen der innvandreren får nye bekjentskaper og får reproduisert sin følelse av tilhørighet til det norske samfunnet» (Valenta 2008: 355).

I kapittel 3, forklarte jeg hvordan Goffman bruker ulike områder og begreper for å beskrive en organisasjon og dens aktiviteter og rollespill. Jeg vil benytte meg av Goffmans teori om rollespill for videre analyse om faktorer som kan spille inn på arbeidsplassen for integrering av arbeidsinnvandrere.

Jeg vil kort forklare begrepene etter hvert som jeg introduserer dem i den videre analysen.

5.4.1 Definisjonen av situasjonen

Utgangspunktet til Goffman er at mennesker spiller sine roller og tilpasser sitt rollespill til de situasjoner de befinner seg i. Dette betyr at «viktigst er selve ideen om situasjonsdefinisjonen: at vi når vi samhandler trenger vi å etablere en forståelse av hva slags anledning det er og hvilken sektor av vår person vi, og de andre deltakerne skal spille ut» (Barth, i forord til Goffman 1992: 8). I dramaturgien til Goffman er rollespillet som foregår mellom aktører i

organisasjonen styrt av deres forståelse og tolkning av situasjonen. For å oppnå respekt og anerkjennelse benyttes manipulasjon og inntrykkskontroll (Guneriusen 1999: 151).

Rollespillet foregår blant alle og noen vil ha større mulighet til å være med på å «definere situasjonen» enn andre. En gruppe jeg anser som viktig for å kunne definere situasjonen er lederne. Ledere går foran og deres oppgaver er blant annet å styre, inspirere, sette krav og skape økonomiske resultater. Lederne har ofte makt til å bestemme hvordan den daglige driften skal foregå og til å få gjennomført endringer. Goffman sier at alle typer makt må være «kledt i effektive uttrykksmidler og virkningen vil være forskjellig, alt etter hvordan de dramatiseres» (ibid.: 199).

Jeg vil i det følgende beskrive min tolkning av situasjonsdefinisjonen i en av bedriftene basert på intervjuet til en av lederne, Per.

Per (45), er et av medlemmene i toppledergruppen i en bedrift som driver med forskning. Bedriften har rundt 50 ansatte med arbeidsinnvandrere med høy kompetanse fra i alt 14 forskjellige land. Han forteller at bedriften bruker store ressurser på ulike integreringstiltak.

På ulike måter gjennom intervjuet forteller Per at det er veldig viktig for arbeidsplassen hans å skape lagfølelse og at alle skal trives. Bedriften evaluerer ulike integreringstiltak systematisk ved å få tilbakemeldinger fra de ansatte og diskutere dette i lederforum. Per understreker at integreringstiltak gjelder samtlige ansatte, men at tiltakene er tilpasset behovene arbeidsinnvandrerne har. Per forteller:

Når det gjelder arbeidsinnvandrerne, bruker vi store ressurser på å integrere dem. Vi har mange som kommer fra ulike land, med ulike kulturer. Ved lunsjbordet diskuteres ofte ulike tradisjoner og kulturer. Vi behandler alle på samme måte, og prøver å gjøre alt vi kan, slik at alle skal føle seg bra i lag. Vi har en dedikert person som tar seg av alt som har med papirer og bolig og sånt. Alle kollegaer må være delaktige å hjelpe til. Vi dekker norskkurs som foregår i arbeidstiden, og da er det også obligatorisk (Per, ledelse).

Per virket på meg veldig stolt over alt bedriften gjør for sine ansatte og arbeidsinnvandrerne, og det engasjementet han beskriver som finnes blant de ansatte. Han sier at det er veldig hektisk på jobb, og de har svært mange utfordringer med forskning og prosjekter. Derfor er det i følge han veldig viktig å skape god kontakt kollegaene i mellom.

Pers overbevisning er at de ansatte må trives «både på arbeid og i Norge», slik at de forhåpentligvis blir værende ei stund. Han sier:

Vi er klar over at arbeidsinnvandrerne vi har er veldig høyt kvalifisert, og de kan få seg gode jobber i andre deler av verden. Vi er også klar over at geografisk sett, er kanskje ikke Tromsø

den beste plassen i verden, med lang og kald vinter og mørketid. Derfor må vi gjøre alt vi kan for at våre ansatte blir både i Norge og i bedriften vår (Per, ledelse).

Jeg tolker situasjonsdefinisjonen slik Per beskriver den ovenfor meg, at integrering og trivsel ses på som en viktig faktor for å oppnå resultater i bedriften og skal derfor være prioritert. Bedriften bruker store ressurser på det, og trivsel og samhold vurderes å føre til mer stabil arbeidskraft. Per understreker:

Vi føler at de fleste gleder seg å komme på jobben- og det er vårt mål. (Per, ledelse).

Dette er en bedrift med stort overskudd og god økonomi. Bedriftens økonomiske kapital gjør det med andre ord mulig å prioritere ressurser på integrering og trivsel. Dette illustrerer Bourdieus poeng om akkumulering av kapital. Høyere økonomisk kapital gjør det mulig å investere i trivsel og samhold og dermed økt kulturell- og sosial kapital. Større bedrifter vil kunne ha mer økonomisk handlefrihet for å prioritere integrering sammenliknet med de mindre.

5.4.2 Sammensetning av lag

På arbeidsplassen hvor Per er en av topplederne er nesten halvparten av arbeidstakerne fra utlandet. For at bedriften skal fungere godt er det i følge Per viktig å skape lagfølelse. Dette gjør ledelsen ved å sette sammen folk fra forskjellige land i team som gjennomfører prosjekter eller organiserer sosiale aktiviteter. Per sier:

I prosjekter passer vi på å sette sammen team som er en «blanding». Når vi skal lage sosiale arrangementer, setter vi også sammen «blandingsteam» (Per, ledelse).

Å sette sammen team på den måten Per beskriver det, tolker jeg som at det finnes en klar strategi bak. Ledelsen setter lagene sammen slik at de består av både nordmenn og ansatte fra andre land. Lagets medlemmer blir gjennom dette mer integrerte og kjente med hverandre som følge av gjensidig avhengighet og «face to face» kommunikasjon.

Goffmans (1992) definerer lag eller opptredenslag som «personer som samarbeider om å fremføre en enkelt rutine» (1992: 72). Lagets medlemmer blir gjensidige avhengig av hverandre og det skapes et slags «bånd» mellom dem som binder dem sammen (ibid.: 74). Når «laget» har et felles mål, som for eksempel å delta i et forskningsprosjekt eller arrangere en sommerfest, vil de ansatte samarbeide. «Laget» blir nødt til å finne en måte å kommunisere på og suksessen avhenger av hvert enkelt individs innsats.

Felles innsats mot et definert mål, kan føre til integrering mellom individene. Medlemmene blir bedre kjent og får anledning til å vise frem sider av seg selv som de kanskje ikke får anledning til å gjøre i det daglige arbeidet. I slike små grupper forestiller jeg meg at sannsynligheten for å oppnå anerkjennelse både innad i gruppen og fra medlemmene utenfor er til stede. Bedriften til Per konstruerer altså situasjoner som egner seg til å oppnå integrering og anerkjennelse for lagets medlemmer. Integrering mellom individene i «lag» foregår gjennom jobben mot et felles mål som kan føre til gjensidig avhengighet, anerkjennelse og sterkere bånd mellom medlemmene og trivsel. Dette kan kobles opp mot gruppemekanismer som Durkheim beskriver. I seg selv fører samhold i grupper til at mennesker blir integrerte og at «denne integrasjonen, dette samholdet, er en kilde til livskraft» (Østerberg i forord til Durkheim 2008:9).

5.4.3 «Frontstage»

Goffman (1992) deler opp organisasjons områder i «frontstage», «backstage» og «outside» (1992: 92-118). Jeg vil i det følgende bruke disse begrepene for å belyse områdene på og i tilknytning til arbeidsplassen hvor integrering foregår.

«Frontstage» er det fysiske stedet hvor opptredenene fremføres og opptreden foregår. I området «frontstage» er det fokus på samarbeid for å få gjennomført daglige rutiner. Her er arbeiderne synlige, og hver og en er opptatt av å spille sine roller. Når man skal utføre de daglige arbeidsoppgavene er det ofte tidspress, og fokuset er rettet mot å utføre arbeidet og å oppnå resultater.

Kari deler kontor i med en arbeidsinnvandrer med høy kompetanse. Jeg tolker Kari dithen at bedriften hun jobber i har veldig begrenset fokus på integrering. Hun har forsøkt så langt hun klarer å hjelpe sin kollega med å finne ut detaljer om det offentlige, oversette brev, ringe rundt og skrevet mange eposter med spørsmål til ulike instanser. Kari sier:

Vi har veldig mye arbeid, og det er vanskelig å jobbe så mye som vi gjør og samtidig få tid til integrering. (Kari, kollega).

Kari forsøker å hjelpe sin utenlandske kollega så mye hun har tid til. Dette gjøres i følge henne fordi arbeidsplassen selv ikke har fokus på eller systemer for dette. Hennes rolle som «hjelper» er en konsekvens av at hun synes synd på sin utenlandske kollega. Jeg tolker ikke hjelpen som en «frontstage»-aktivitet for Kari. Hun yter hjelpen innimellom når hun har en ledig stund. Kari sier at hun blir «en slags fadder» for sin kollega.

Kari forteller rett ut at bedriften «gjør ingenting» i forhold til integrering av arbeidsinnvandrerne. Hun har ikke fått noen offisiell fadderrolle, det ble bare slik siden hun satt nærmest sier Kari. Ut av det hun forteller, kan vi si at integrering ikke inngår i «situasjonsdefinisjonen» til bedriften Kari jobber i.

Per som er daglig leder i en institusjon som driver med forskning forteller:

Å beherske norsk er en fordel, både i forhold til integrasjon og forhold til jobben. Det er også et poeng at karrieremulighetene til innvandrerne blir mer begrenset når de ikke behersker norsk. (Per 46 år, ledelse).

På Pers arbeidsplass arrangeres norskkurs hvor den enkelte arbeidstaker kan få undervisning i arbeidstiden. Alle arbeidsinnvandrere oppfordres til å skrive e-poster og rapportere på norsk. De norske kollegaene oppfordres også til å hjelpe til med å lese korrektur, for så å sende det tilbake til arbeidsinnvandreren. Disse rutinene beskriver Per som å være «en del av jobben», der arbeidsinnvandrerne må lære seg norsk ved å formulere seg skriftlig og de norske kollegaene må bistå med korrektur. På denne måten er norskopplæring blitt en del av de daglige rutinene for samtlige arbeidstakere og oppgavene foregår på «frontstage».

Et annet eksempel på hvordan integrering kan foregå på «frontstage» er hentet fra idrettsklubben til Jan Erik. I organisasjonen er det høyt fokus på å ta vare på nyankomne arbeidsinnvandrere. Jeg beskrev tidligere hvordan idrettsklubben tok ansvaret for å skaffe bolig, barnehageplass, ordne med dokumenter til det offentlige osv. Ved å ha en egen ressurs til å gjøre dette, ble disse arbeidsoppgavene en naturlig del av «frontstage». Videre er idrettsklubben veldig oppmerksom på å få avsjekket at arbeidsinnvandreren har det bra.

Jan Erik forteller:

Å ha gode oppfølgingssamtaler i hverdagen er nødvendig. Hver dag! Hver dag! Dette er ressurskrevende, men det får både spiller og bedrift igjen på sikt (Jan Erik, ledelse).

Jan Erik forteller at det å gi arbeidsinnvandrerne slik oppmerksomhet er en del av jobben til den enkelte ansatte, det er en del av forventningene som hviler på alle ansatte. Å ta vare på de nyankomne, vise sin interesse for deres hverdag, og på ulike måter vise dem respekt eller ærbødighet, tolker jeg å være en del av «frontstage» hos idrettslaget.

5.4.4 «Backstage»

Aktivitetene som foregår på «backstage» er gjerne innenfor bedriftens «fire vegger», men ligger skjult for «frontstage». Her råder gjerne en mer avslappet atmosfære der arbeidstakerne

kan «gi slipp på fasaden, la være å si sine replikker og falle ut av rollen» (Goffman 1992: 97). Det er også tillatt å vise sine «private sider», og aktørene samler på sine krefter som en forberedelse til det som skal skje på «frontstage» (ibid.). Hos Goffman er «backstage» ikke synlig for publikum eller utenforstående.

Eksempler på et «backstage» kan være felleslunsj på jobb eller «fredagskake» på lunsjrommet. Jeg har i min analyse også valgt å inkludere møter med et uformelt eller sosialt tilsnitt som en «backstage»-aktivitet. Grensegangen mellom «frontstage» og «backstage» kan være flytende, noe jeg i det følgende skal eksemplifisere.

Flere norske informanter trekker frem at det å ha felles lunsj er et integreringstiltak ettersom praten sitter løst, det fortelles historier og vitser og det utveksles nyheter og meninger om det som skjer i samfunnet. Samtidig forteller flere av arbeidsinnvandrerne i mitt materiale at de ikke liker å spise felleslunsj. Begrunnelsene de oppgir er at samtale går litt for fort på norsk, de klarer ikke å følge med og de forstår heller ikke alle vitsene. Innvandrerne føler ofte at de faller litt utenfor i lunsjsettingen. Både Mikhail, George og Laura velger derfor ofte å ta med seg matpakken å spise den i fred og ro på kontoret.

Områder de norske kollegaene oppfatter som et «backstage» kan oppleves som «frontstage» av arbeidsinnvandrerne. Det kan være slik fordi det å delta på «backstage» området kan kreve både språk- og samfunnskunnskap. Å føle seg ukomfortabel på grunn av at man ikke behersker språket eller har mangel på samfunnskunnskap er også en kjent problematikk i annen forskning. I IMDi rapporten «Godt no(rs)k?» (2011), om språkopplæring på arbeidsplassen, påpeker Ellen Andenæs utfordringer knyttet til uformell kommunikasjon på arbeidsplassene. Andenæs sier at det å kunne delta i uformelle samtaler med kollegaer for eksempel i pauser, anses som en viktig faktor for å skape trivsel og tilhørighet. Men mange innvandrere blir «tause» i slike sosiale situasjoner, siden kommunikasjonen ikke bare krever språklige ferdigheter men også en rekke fortolkninger. Dette kan være fortolkninger av typen: var det en spøk, eller mente avsender virkelig alvor? Problemet er at en samtale «ikke bare dreier som om å snakke og lytte, men om kontinuerlig og koordinere sin oppførsel med andres, og fortolke de intensjonene andre har med sine ytringer» (IMDi-rapport 2011: 51-53).

Fossland og Aure (2011) drøfter kommunikasjon på arbeidsplasser hvor de viser eksempler på hvor viktig det er å være oppdatert på det som skjer i det norske samfunnet i kombinasjon med lokalkunnskaper. De sier at for at høyt utdannede utenlandske arbeidstakere skal kunne

integreres på arbeidsplassene er altså ikke fagkunnskaper nok. Det kreves «utstrakte relasjonelle ferdigheter, men også betydelig lokalkunnskap» (Fossland og Aure 2011: 145).

At arbeidsinnvandrene føler seg litt utenfor på enkelte «backstage»-områder finner vi igjen i Goffman som sier: «Her kan de fattige medlemmene av laget som har få uttrykksmidler, få sin opplæring eller settes utenfor» (1992: 97). Ut av dette kan utledes at «backstage» ikke i seg selv sikrer gode integreringskår, området egner seg også til å sette medlemmer «utenfor».

Et annet «backstage» som jeg har kartlagt, er fysisk adskilte kontor hvor få kollegaer sitter og jobber sammen. Mikhail deler kontor med en eldre norsk kollega. Inne på kontoret beskriver Mikhail at det råder en trygg og rolig atmosfære. Mikhail snakker med kollegaen om alt mellom himmel og jord, og han får også forklaringer på situasjoner og forhold som han undrer seg over i det norske samfunnet. Her inne prøver også Mikhail ut norsken sin, og den norske kollegaen tar seg tid til å justere språket hans og forklare hvordan ord og uttrykk uttales på nordnorsk.

Kari var litt sliten av å bistå sin kollega med stadig hjelp. Dette mente hun arbeidsplassen burde ha et system for å gjøre. På grunn av alle disse problemstillingene som Kari følte hun måtte hjelpe til å finne ei løsning på, ble ikke hennes «backstage» et rolig og avslappende område. Kari beskriver på den annen side en mer positiv side av å dele kontor med en arbeidsinnvandrer:

Jeg prøver å fortelle om det som skjer i byen. Julemarked, konsert eller hvor man kan gå i byen. For eksempel er min utenlandske kollega avhengig av meg dersom hun vil høre om norske nyheter. Men da er det også min forståelse av det som er skjedd. Og siden vi sitter så nært hverandre, er det naturlig å snakke. Det er ingen system på jobben som hjelper innvandrere å bli integrert, så den som sitter nærmest blir en slags fadder (Kari, kollega).

Situasjonen Kari beskriver forstår jeg som at hun fungerer som en slags «tolk» for å forklare det som skjer i samfunnet på en forståelig måte til sin utenlandske kollega. Jeg forsto også på Kari at hun bruker veldig god tid på å forklare slik at det ikke skulle oppstå misforståelser. Kollegaen til Kari får dermed anledning til å få forklaringer «backstage» på ting hun lurer på, har hørt i media, har observert på arbeidsplassen osv. Slikt nært en-til-en forhold hvor samværet og nærheten fører til at Kari og den utenlandske kollegaen samarbeider tett kan knyttes opp mot Goffmans teori om «ærbødighet og oppførsel». Ved å sitte så tett som de gjør, er det vanskelig å ikke vise aktelse og respekt for hverandre (Goffman 2004: 85-86). Dette kan føre til at den utenlandske kollegaen føler seg satt pris på og ivaretatt.

Et viktig analytisk poeng som utkrystalliserte seg under intervjuene er at uformelle møter på arbeidsplassene, der arbeidsinnvandrerne får anledning til å opptre uanstrengt og uformelt ble oppfattet som positivt i forhold til integrering. Ved å måtte fortelle om sin forskning og ha alles øyne rettet mot seg, minner det om det Goffman kaller for «frontstage». Like fullt beskrev to av mine informanter at de tvert om følte seg avslappet og selvsikker når de får lov å snakke om ting de føler seg veldig trygg på. Jeg har valgt å inkludere slike uformelle og uforpliktende møter til å være en form for «backstage».

Laura pleier å delta i en ukentlig «forskningdiskusjonsgruppe». Hver fredag møtes forskere, og målet med møtene er å presentere og diskutere hverandres forskningsprosjekter i en uformell setting. Mikhail deltar i et lignende fora. Han forteller at han trives veldig bra de gangene han får anledning til å holde foredrag for sine norske kollegaer om sin egen forskning. Under disse seansene føler de seg svært «avslappet» og «tilpass». Hva jeg analytisk trekker ut av dette er at arbeidsinnvandrere kan ha lettere for å føle at de er «mer på hjemmebane» i en slik setting enn for eksempel i lunsjrommet. Dette fordi de faglige temaene som drøftes i disse møtene er områder innvandrerne behersker svært godt. I slike faglige settinger får de anledning til å presentere et fag de behersker, man kan si at de blir gitt en mulighet til å vise frem noe av sin kulturelle kapital og samtidig få anerkjennelse fra majoritetsbefolkningen.

Oppsummert vil jeg fremheve at hva som oppleves som et «backstage» eller et «frontstage» kan variere. Hvis arbeidsinnvandrerne opplever at de er usynlig, ignorert eller ikke klarer å hevde seg, blir «backstage» det området hvor de kan føle seg ekskludert og dermed være til hinder for integrering. Områder jeg fra empirien har kartlagt som en «backstage» er: adskilte kontorer hvor arbeidsinnvandrerne deler kontor med en norsk kollega og møtevirksomhet med et sosialt eller uformelt tilsnitt hvor arbeidsinnvandrerne får anledning til å stå i sentrum.

Flere bedrifter i min empiri har gjort det mulig å skape «backstagesituasjoner» på arbeidsplassen der arbeidsinnvandrere får anledning til å vise frem sin kompetanse, få oppmerksomhet og i tillegg få «anerkjennelse».

5.4.5 «Outside»

Et siste område som Goffman kaller for «outside», er det området som verken er «backstage» eller «frontstage» i forhold til en bestemt opptreden. Goffman sier at opptreden som foregår i «outside» «stemmer overens med våre vanlige forestillinger om sosiale

etablissementer» (Goffman 1992: 114). I motsetning til «backstage» er «outside» synlig for andre- også utenforstående. «Outside» beskriver jeg i denne masteroppgaven å være et område som ligger ett sted midt i mellom arbeidsplassen og samfunnet. Både kollegaer og utenforstående kan delta eller ha innsyn i aktivitetene som foregår på «outside» som jeg i det følgende beskriver.

Mikhail forteller at arbeidsplassen er flink til å arrangere ulike sosiale arrangementer der man hygges sammen med god mat og drikke som arbeidsplassen finansierer:

Når vi sitter og spiser middag og drikker litt alkohol, faller veggene mellom oss sammen. Da er det lettere å kommunisere med hverandre mandag morgen (Mikhail, forsker).

Jeg tolker det slik at når kollegaer kommuniserer etter jobb, på «outside», viser de mer av sine «private sider» som er mer skjult under opptreden på «frontstage». På den måten blir Mikhail bedre kjent med sine kollegaer og kommer tettere inn på dem i en uformell setting.

Idrettslaget arrangerer mange sosiale tilstelninger som inkluderer både de ansatte og deres familier. Aktivitetene foregår av og til i arbeidstiden også. Blant annet arrangeres aktiviteter utendørs og det har idrettslaget god erfaring med. Jan Erik forteller:

Vi har ganske ofte aktiviteter som går på sosiale ting. Det kan være å ta med familie og unger og dra på utfarter. Grilling, båtturer, skiturer med ulike konkurranser for barna. Man møtes med kone og barn, noe som fører til at de blir lettere integrert. Da finner kanskje konene ut at de driver på med de samme tingene, selv om de kommer fra forskjellige nasjoner. Så begynner de kanskje å møtes uten at det har noe med arbeidsplassen å gjøre (Jan Erik, ledelse).

Idrettslagets arrangementer inkluderer «utenforstående» som ektefeller og barn. Jan Erik mener det er svært viktig at man ikke glemmer at også den ansattes familie har behov for en positiv integreringsprosess. Han poengterer at hans oppfatning er at prestasjoner på jobb henger nøye sammen med hvordan spillerne har det hjemme. Dersom familien hjemme mistrives og føler seg glemt, vil det kunne gå utover prestasjonene den ansatte har på banen.

At familiens situasjon også er en viktig faktor i forholdt til egen integrering bekrefter Mikhail:

Familiemedlemmer har opplevd situasjoner hvor de har følt seg ekskludert. Dette rammer selvfølgelig meg også (Mikhail, forsker)

Andre lignende aktiviteter som ble nevnt som gode integreringstiltak i empirien er avdelingsfester, julebord, fredagspils, kafékvelder, fellestrening med kollegaer og bowlingkvelder.

En annen type aktivitet som foregår på «outside» er når kollegaer inviterer arbeidsinnvandrere med seg hjem på middag eller på ulike fritidsaktiviteter. Laura fra Canada forteller:

Den første påska ville jeg jobbe, men de sa til meg at du må være i sammen oss på skitur, du er jo i Norge. Alt jeg gjør med norske folk, gir meg følelsen av å være integrert. Gjennom å dele tid med nordmenn, lærer man deres kultur, hva de liker, og du deler dette med dem (Laura, forsker).

George fra USA har tilsvarende gode minner:

Jeg følte meg integrert når en norsk kollega spurte om jeg ville bli med på fisketur sammen med andre nordmenn. Når nordmenn inviterer meg på middag, med andre nordmenn, utenfor jobb. Altså når nordmenn trekker meg inn i deres krets, da føler jeg meg integrert (George, lektor)

Jeg har valgt å definere aktiviteter som kollegaer gjør sammen på fritiden som en «outside»-aktivitet. Valenta (2008) påpeker at for arbeidsinnvandrere er samværet med norske arbeidskollegaer i seg selv en viktig faktor for sosial integrasjon. Han skriver: «Kontakten med arbeidskollegaene fremstår som bevis på at de er akseptert av nordmenn, og de norske kollegaene fungerer som en viktig symbolsk link til det norske samfunnet, også i tilfeller hvor de omgås på fritiden» (2008: 363).

Å få innblikk i norsk kultur gjennom å delta i sosiale arrangementer på fritiden eller å bli trukket med i nordmenns sosiale omgangskrets kan knyttes opp mot Pierre Bourdieus teori om «kulturell og sosial kapital» (Bourdieu 1986/2011). Samværet i seg selv kan bidra til å øke innvanderens sosiale kapital, og det å få innblikk i det som oppfattes som «norsk kultur», øker arbeidsinnvanderens kulturelle kapital. Gjennom sosial omgang med etniske nordmenn i «outside», gjerne knyttet til «norske tradisjoner», gis arbeidsinnvanderne anledning til å tilegne seg både sosial og kulturell kompetanse slik den anvendes i Norge. De har i tillegg muligheten til å tilegne seg kunnskap om norsk kultur og kulturelle uttrykk, og kan dermed opparbeide seg en «pool» av kulturell kapital som blant annet kan benyttes i prosessen med å etablere nettverk i Norge. Sosiale aktiviteter utenfor arbeidsplassen i form av sosiale arrangementer eller personlige invitasjoner ble av samtlige informanter trukket frem som en positiv faktor i forhold til integrering. Både nordmenn og innvandrere beskriver slike arrangementer som en svært god måte å bli bedre kjent med sine kollegaer.

5.4.6 Kulissene

Til slutt vil jeg vise et eksempel fra empirien på hvordan kulisser på arbeidsplassen kan spille inn i forhold til inntegningen av arbeidsinnvanderne. Med kulissene mener Goffman møbler, utsmykning, innredning og bakgrunn som omgir «frontstage» (1992: 27). Laura forteller hvordan hennes rent fysiske plassering på arbeidsplassen ble et «symbol» på at hun tilhører gruppen «dem»:

I begynnelsen var jeg «gjest». Jeg satt på et «gjestekontor». Dette var rart for meg. Det var som om folk tenkte at jeg ikke blir her så lenge. Hver gang jeg måtte bruke kopimaskinen, måtte jeg spørre noen andre om å skrive ut for meg, siden jeg ikke hadde tilgang til printeren fra mitt «gjestekontor». (Laura, forsker).

Etterhvert fikk Laura egen plass på et kontor sammen med andre kollegaer. Årsaken til at Laura i begynnelsen ble plassert på «gjestekontoret» kunne kanskje skyldes at dette var det eneste kontoret som sto ledig. Laura tolket uansett denne avgjørelsen som om hun måtte «bevise» at hun kom til å bli værende før hun fikk anledning til å sitte sammen med de andre. Eksemplet kan vise at noen arbeidsinnvandrere er «på vakt» for å få bekreftet eller avkreftet at de er ekskludert. Ved å bli plassert på denne måten, tolker jeg Laura dithen at hun opplevde at det ble synlig for alle at hun var «gjest» og ikke hørte til her.

5.4.7 Oppsummering

Vi har sett eksempler på hvordan en arbeidsplass gjennom dramaturgi kan skape uttrykk som kan få betydning for arbeidsinnvandrernes integreringsprosess. Ledere i bedriften kan være en viktig aktør i forhold til å tydeliggjøre at integrering skal være en del av de daglige rutinene, eller «definere situasjonen». Det å sette sammen lag bestående av arbeidsinnvandrere og norske kollegaer med klart definerte mål, kan det føre til at lagets medlemmer blir integrerte til hverandre og det oppnås gjensidige avhengighet mellom medlemmene og skapes sterkere bånd. Når bedrifter setter av ressurser til integrering blir det også en måte som tydeliggjør «definisjonen av situasjonene». Det økonomiske handlingsrommet og tilgangen på økonomisk kapital vil variere med størrelse på bedrift og generell økonomisk situasjon til bedriften.

Ved å flytte integreringsaktiviteter mot «frontstage», vil slike aktiviteter kunne gli inn i daglige rutiner uten at norske kollegaer opplever at dette er et ekstraarbeid eller belastning. Dersom bedriftene ikke har personer eller systemer som arbeidsinnvandrerne kan henvende seg til når de trenger hjelp, kan «backstage» bli brukt slik at norske kollegaer bruker sin tid til å forsøke å hjelpe sine utenlandske kollegaer med å finne ut av eksempelvis hvordan man skaffer seg strømleverandør, fremskaffer dokumentasjon, hvordan få personnummer osv. Dette kan oppleves som en belastning ved siden av de daglige rutinene.

«Backstage» er godt egnet til å etablere settinger som virker positivt inn på integrering av arbeidsinnvandrere. Området egner seg til å etablere personlige kontakter, skaffe seg kunnskap om samfunnet, kulturen og det norske språket, få vise frem sine sterke sider og

oppnå anerkjennelse. Å få lov å vise frem sin kulturelle kapital med tilhørere tilstede, trekkes frem som en trygg og god situasjon for integrering. «Backstage» egner seg også til å «sette noen utenfor», avhengig av om arbeidsinnvandrerne føler at de er i stand til å delta i samtalene.

«Outside» beskrives i denne masteroppgaven som å være et sted mellom arbeidsplassen og samfunnet utenfor. «Outside» anses som et område med stort potensial for å få til integrering, ved at arbeidsinnvandrerene blir introdusert for ulike aktiviteter som gjenspeiler et vanlig samfunnsliv. I «outside» knyttes det tettere bånd mellom kollegaer og arbeidsinnvandrerene. Arbeidsinnvandrere kan også ha med seg familier til Norge. Å trekke med seg familie på «outside» i tilfeller der det lar seg gjøre anses også som viktig. Familiens integrering kan også være en faktor i forhold til hvordan arbeidsinnvandrerene føler seg. Mistrives familien, kan det skape bekymringer for arbeidsinnvandrerene, som igjen kan føre til lavere trivsel for arbeidsinnvandrerene.

Hvor arbeidsinnvandrerene sitter rent fysisk, kan være med på å gi han eller henne en indikasjon eller følelse av hvor de hører til i forhold til sine kollegaer. Fra empirien beskriver en av informantene hvordan hun fikk en følelse av å være «gjest», ved å bli plassert i utkanten av kontorlandskapet på det som var kjent som «gjestekontoret».

Samvær med norske kollegaer i «lag» på alle bedriftens ulike arenaer, samvær med norske kollegaer på jobb og deltakelse i sosiale arrangementer eller aktiviteter på fritiden, er en viktig faktor i forhold til integrering. Gjennom samvær med nordmenn får arbeidsinnvandrerene anledning til å bygge på sin sosiale og kulturelle kapital, vist seg frem og føle seg anerkjent og satt pris på. Dette samværet fungerer som en link eller bro inn til det norske samfunnet.

5.5 Arbeidsinnvandrerens rolle

Jeg har i foregående avsnitt fokusert mye på faktorer i regi av arbeidsplassene som kan hjelpe arbeidsinnvandrerene med høy kompetanse å bli raskere integrert i det norske samfunnet. Integreringen foregår i et samspill mellom individet, arbeidsplassen og samfunnet - i en toveis eller faktisk treveis prosess der arbeidsinnvandrerene selv er en viktig aktør og må spille en aktiv rolle.

Integrasjonen er avhengig av mange sammensatte faktorer og individets habitus er ett av dem. Selv om integreringen er en individuell prosess finnes det ulike faktorer som oftest nevnes å

være viktige for integrasjonen (se f.eks. IMDi-rapport 9 2008). Fra empirien har jeg valgt å trekke frem tre ting som ble ansette som viktige i forhold til integrering. Det første er det å lære seg norsk, det andre er å bli klar over sine rettigheter i Norge og det tredje er selv å være aktiv i sin integrering.

I min empiri kom det frem at informantene fra alle gruppene var enige om at et viktig ansvar for integreringen ligger hos innvandreren selv. Uten dette initiativet kommer man ingen vei.

5.5.1 Integrering som en individuell prosess

Integrering handler om det som skjer med enkeltmennesker når de skal tilpasse seg til et nytt samfunn på praktisk, strukturelt eller kulturelt nivå (Døving 2009: 20-42). Alle mennesker har sin helt spesielle kulturbakgrunn, familiebakgrunn, profesjonelle bakgrunn, osv. Wilken (2008) beskriver hvordan habitus er individuell, kollektiv og samfunnsmessig på samme tid og habitus er «ikke nødvendigvis velordnet eller uproblematisk» (2008:37-38).

Marius er daglig leder i et baltisk byggefirma. Han beskriver på følgende måte hvorfor han mener at integrering er en individuell prosess:

Mennesker er ingen enkel ting. Alle har i seg sine komplekse sammenhenger av tradisjoner, religion og symboler. Og alt dette henger sammen. Man forstår ikke hvorfor man gjør som man gjør og tenker som man gjør. Derfor blir det umulig å si til folk: «Bli integrert!» (Marius, ingeniør).

Jeg tolker Marius slik at det å tilpasse seg til nye tradisjoner, systemer, arbeidsmetoder, måter å være eller tenke på tar tid og skjer ikke over natten. Dette kan bekreftes gjennom Bourdieus teori om habitus, som er individuell, kollektiv og samfunnsmessig på samme tid (Wilken 2008: 37). I tillegg er habitus «treg, men foranderlig» (Bourdieu&Wacquant 1992:133 i Wilken 2008: 38).

Under intervjuet med Jan Erik kom han stadig tilbake til at integrering er en individuell prosess som tar ulik tid for den enkelte, og enkelte arbeidsinnvandrere ønsker sågar ikke å delta i integreringstiltak som organisasjonen tilbyr:

Noen går det fort med, andre går det lengre tid med. Man kan ikke bare si at «sånn og sånn og sånn gjør vi det i Norge, så begynn å levere». Det går bare ikke, fordi man ikke klarer å absorbere alt. Man må ta individuelle hensyn, og behandle folk ulikt. Du har også de som ikke ønsker å delta og som bare ønsker å levere på jobb, og etterpå gå hjem å gjøre sine ting. Det må man ha respekt for. Men de blir ikke en del av det norske samfunnet, i alle fall tar det mye lengre tid (Jan Erik, ledelse).

Jan Erik har lang erfaring. Han har sett utøvere komme og gå. Slik jeg tolker han mener han at det ikke er nok og bare gi informasjon om hvordan ting fungerer i samfunnet eller på arbeidsplassen. Man trenger tid for å forstå og absorbere informasjonen. Og hvor fort arbeidsinnvandreren klarer å tilpasse seg er helt individuelt. Ikke alle klarer å gjøre det heller. En endring i habitus er vanskelig, men den kan skje. Endring av habitus skjer under forutsetning av en individuell aksept av nytt sosialt miljø og en aksept fra det nye miljøet. (Wilken 2008: 38).

5.5.2 Å lære seg norsk

En faktor som samtlige informanter trakk frem som helt sentralt i forhold til egen integrering er å lære norsk.

Vladimir fra Russland sier:

Man må huske på at man er i Norge og at alt foregår på norsk her. Derfor må man først og fremst bruke sin energi på å lære norsk. Å kunne engelsk er ikke nok dersom man ønsker å bli integrert (Vladimir, ingeniør).

Laura fra Canada forteller at det å lære seg norsk var veldig viktig for integreringen hennes:

Å lære seg norsk språk er veldig, veldig, veldig viktig. Man kan ikke bli integrert til det norske samfunnet, før man kan snakke godt og forstå norsk. Jeg følte stor forskjell etter at jeg begynte å snakke og å forstå norsk. Folk ser at man lærer norsk, og dermed tenker de at man blir og at man er interessert i norsk språk og kultur. Da er man inne i en positiv spiral. Folk vil hjelpe deg, støtte deg, forklare deg og så videre. Jeg ville forstå det som skjer rundt meg, og visste at dette ville gi meg tilgang til kultur, nyheter og folk (Laura, forsker).

Andrey fra Russland minnes hvordan han oppnådde bedre kontakt med sine kollegaer ved at han startet å lære seg norsk:

Jeg følte meg ikke helt komfortabel, eller jeg «hadde ikke funnet min plass» uten det norske språket. Det var litt vanskelig å flytte til et fremmed land, med andre tradisjoner og vaner. Men nordmenn så veldig positivt på at jeg forsøkte å lære meg språket, og de prøvde å hjelpe meg med dette ved å lære meg forskjellige dialektord (Andrey, fiskeri).

Informantenes fortellinger viser at norskkunnskaper ikke bare handler om å kunne kommunisere på norsk. Kompetanse i norsk språk gir også tilgang til informasjon, kultur og mennesker. Ved at man viser interesse for å lære norsk fremstår man som en engasjert og interessert arbeidsinnvandrer som ønsker og har planer om å bli værende i Norge. Fokus på det norske språket kan videre føre til at nordmenn også får større interesse for å innlede mer personlige relasjoner til arbeidsinnvandreren. Dette kan skape, som Laura formulerer det, «en positiv spiral» i forholdet mellom nordmenn og arbeidsinnvandreren.

Arbeidsinnvandrerne som kunne gå på norskkurs i regi av arbeidsplassen verdsatte dette høyt. Noen arbeidsplasser hadde egne norskkurs i sine lokaler mens andre dekket helt eller delvis norskkursutgifter. Arbeidsinnvandrere som selv måtte organisere og betale norskkurs utenfor arbeidsplass og arbeidstid beskrev det som svært krevende både tidsmessig og økonomisk.

Hvorvidt arbeidsinnvandrerne og arbeidsgiverne vurderer kompetanse i norsk som et nyttig tiltak kan være avhengig av hvor langvarig arbeidsoppholdet er planlagt. Dersom oppholdet skal være kortvarig beskriver to av informantene at fokus på norsk kan være et «forstyrrende element»:

Vi ønsker selvfølgelig at de skal snakke norsk. Det ville vært lettere for dem, men vi presser dem ikke. For oss er det ikke viktig at de lærer seg norsk. Disse arbeidstakerne er her kanskje 1-2-3 år, og da vil de ikke bruke masse energi på å lære seg norsk. Det er bedre for deres karriere at de lærer seg engelsk godt. Vi tilrettelegger slik at de får lov å ta norsk eller engelskkurs, og vi dekker også et visst beløp. (Jan Erik, ledelse)

Laura forteller at en del innvandrere som hun har gått på norskkurs sammen med mislykkes på grunn av motivasjonsproblemer. Dette fordi de ikke visste om de skulle bli værende i Norge eller ikke.

Om man betrakter opplæring i norsk fra et Goffmans perspektiv kan innsatsen arbeidsinnvandrerens gjør i forhold til å lære seg norsk være en måte å vise ærbødighet ovenfor nordmenn. Gjennom fokuset på det norske språket i arbeid og pauser blir nordmenn og innvandrerne bedre kjent med hverandre, og de kan også komme nærmere hverandre sosialt.

Å lære seg norsk anses som svært viktig dersom arbeidsinnvandrerne ønsker å bli integrerte. Dette kan bekreftes i IMDi-undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika hvor 80 % av utvalget sa at en viktig del av integreringen er gode kunnskaper i norsk språk (IMDi-rapport 9 2008: 15).

5.5.3 Å vite om sine rettigheter i Norge

Hans Kristian jobber sammen med mange arbeidsinnvandrere med høy kompetanse. Han beskriver hva han har observert på sin arbeidsplass som driver med forskning:

Utlendinger jobber mye mer enn nordmenn. De fra Asia er veldig mye på jobb. Sjefen sier kanskje: «Jeg skal ikke tvinge deg til å jobbe, det er opp til deg, men jeg tenker bare på at vi har bare ett år å gjøre prosjektet ferdig på». Og så jobber de, og godtar det. Jeg vet at noen av dem jobber 16 timer i døgnet. Kanskje de ikke vet om rettighetene sine? Kanskje de har en veldig stor respekt for sjefen? Kanskje de er redd for å gjøre noe galt? Jeg ville i alle fall ikke godtatt det, det er helt klart (Hans Kristian, kollega).

Hans Kristian forteller at han har observert at enkelte arbeidsinnvandrere jobber ekstremt mye. Ut fra sitt perspektiv som nordmann leter han etter en forklaring på situasjonen. Han åpner opp for at forklaringen kan ligge på et kulturelt plan (for stor respekt for ledelse) eller at arbeidsinnvandrerne ikke er klar over sine rettigheter.

Så godt som alle informantene fra «arbeidsinnvandrerguppen» fortalte om hendelser der de følte seg ekskludert, glemt, forskjellsbehandlet eller diskriminert. Informantene beskriver enkle situasjoner som isolert kan betraktes som «uskyldige», men som innvandrerne likevel har tenkt mye på.

Vladimir forteller at han kom til Norge fordi han ble tilbudt en god jobb med bra lønn i Tromsø. Han sluttet derfor i jobben hjemme i Russland, forlot familien og flyttet til Norge. Etter en tid i arbeid fikk han vite at utdannelsen hans dessverre ikke kunne godkjennes i Norge. Han måtte ta kurs og gå på kveldsskole for å få utdannelsen sin godkjent. Samtidig som dette pågikk måtte han ned på lærlingelønn.

Det startet med at jeg ikke fikk godkjent utdannelsen. Jeg måtte starte helt på nytt. Arbeidet jeg gjorde var faglært, men læringslønnen som jeg fikk var som ufaglært.(Vladimir, ingeniør).

Vladimir forteller videre om forskjellsbehandling i forhold til hvem som måtte jobbe overtid:

Når det «brant» og noe måtte skje med en gang, sendte de oss utlendinger, eller det måtte jobbes om kveldene og i helgene. Det er veldig sjeldent at utlendinger nekter på dette, siden de er redde for å miste jobbene sine (Vladimir).

Situasjonen som skjedde for over ti år siden opprører Vladimir den dag i dag. Han beskriver det slik at han opplevde at han rett og slett ble lurt. På denne tiden var det dårlige tider i Russland, og Vladimir hadde ikke noe annet valg enn å gjøre det han følte var forventet av han.

En forklaring på at arbeidsinnvandrere ofte jobber mye og godtar mer enn det nordmenn vanligvis gjør, kan være at nordmenn oftest har bedre kunnskaper om rettigheter, de snakker norsk, er fagorganisert. På den annen side kan det tenkes at arbeidsgivere i noen tilfeller utnytter arbeidsinnvandrernes sårbare situasjon. En tredje mulighet er at arbeidsinnvandrere rett og slett ønsker å jobbe mye for å tjene mest mulig penger. Med bakgrunn i disse mulige forklaringene på hvorfor arbeidsinnvandrere ofte jobber mye kan det være vanskelig for arbeidsgiver å vurdere om noen føler seg utnyttet og diskriminert, eller er veldig fornøyd med situasjonen.

Hans Kristian mener at det å bli klar over sine rettigheter er viktig for integreringen. Han sier:

Det kan for eksempel være vanskelig for en utlending som blir syk. De kommer kanskje på jobb selv om de skulle ha blitt hjemme, fordi de er redde for å miste jobben. Det er viktig at de først får vite om rettigheter som de har (Hans Kristian, kollega).

En form for makt arbeidsplassen kan inneha, kan relateres til Bourdieus «symbolske makt». Bourdieu påpeker at «bevisstgjøring» er en måte å endre et symbolsk maktforhold, «det vil si at den objektive sannheten avsløres og troen tilintetgjøres». (1996:47). Brukt i denne sammenhengen kan kunnskap om rettigheter i arbeidslivet være et redskap for å styrke innvandrernes posisjon, slik at de ikke blir utnyttet, eller føler at de må godta mer enn nordmenn.

5.5.4 Å spille en aktiv rolle i sin egen integrering

I dramaturgien som forgår på en arbeidsplass er arbeidsinnvandrerne aktører på lik linje med sine medspillere, kollegaene. Arbeidsinnvandrerne kan for eksempel gjennom sin opptreden og innsats på arbeidsplassen overbevise ledelsen om at de planlegger å bli i Norge. Det som da videre kan skje er at ledelsen prioriterer ressurser på dem. Eksempler på slike tegn på at «vi blir» kan være at man lærer seg norsk, er interessert i å lære om norsk kultur, jobber godt eller at familien flytter til Norge. Vladimir forteller:

Jeg lærte meg språket, har økt min kompetanse og etter hvert fikk jeg også en bedre posisjon. Da familien flyttet til meg, forandret ting seg enda mer. Arbeidsplassen begynte å investere enda mer i meg, siden de så at jeg ikke hadde tenkt å flytte tilbake. De sendte meg på mange forskjellige kurs, og dekket dette (Vladimir, ingeniør).

Flere informanter snakket om den positive følelsen når arbeidsplassen «satset på dem», ved for eksempel å finansiere kurs. Disse eksemplene kan relateres til Bourdieus begrep «kulturell kapital». Da Vladimir mottok vitnemål som dokumenterte hans norskkompetanse ble det for han et «objektivt bevis» på et nivå som indikerer norske kvalifikasjoner. Det ga ham en positiv følelse.

Samtlige informanter mener at engasjement og vilje fra arbeidsinnvandreren selv står sentralt i forhold til deres mulighet for å bli godt integrert i det norske samfunnet:

Man må ikke sitte og vente på å bli integrert. Mye av ansvaret ligger på arbeidsinnvandreren selv. Man må ikke sitte på kontoret eller hjemme. Man må gå ut, bli kjent med folk, vise interesse og selv være aktiv. (Kari, norsk kollega).

Man må være forberedt på å jobbe selv med å bli integrert. Man må være åpen og vise interesse og sine gode sider. Hvis man er innadventd og sitter hjemme og ikke snakker eller spør, så vil ingen hjelpe deg. (Andrey, fiskeri)

Personlige egenskaper hos arbeidsinnvandrerne som de fremhevet som positive for integrering var å ha et åpent sinn, en positiv holdning, respekt for norske regler og tradisjoner, interesse for norsk kultur og aktiv deltakelse i lokalt samfunnsliv. Å verdsette og respektere norske regler og kultur samt å vise interesse ved å tilegne seg kompetanse om dette, kan ses på som en måte arbeidsinnvandrerne kan vise ærbødighet ovenfor nordmenn, samt en anerkjennelse av «det norske».

Videre kan habitus spille en betydelig rolle i integreringsprosessen. Bourdieu sier om habitus at det er et produkt av sosialisering som særlig skjer i den tidlige sosialiseringen som foregår i barndommen (Wilken 2008: 37-38). Informantene har stor spredning og variasjon i forhold til deres bakgrunn, fremtoning, innstilling og motivasjon. Noen beskriver integreringsprosessen som uproblematisk, de fikk eller fant frem til den hjelpen de hadde behov for. For andre var veien tyngre og lengre.

Mikhail forteller at han var svært aktiv i forhold til sin egen integrering. Han startet norskopplæringen to måneder før han kom til Norge. Han klistret gule lapper på norsk, både på jobben og hjemme for å huske ord og uttrykk. Han stilte ofte og mange spørsmål til kollegaene sine. Blant annet spurte han så mange ganger en kollega om hva lutefisk er at det endte med at kollegaen inviterte han med seg hjem på en lutefiskmiddag.

Jeg har et veldig optimistisk syn på livet, og jeg likte veldig godt det jeg fant her i Norge. Det finnes ikke problemer, bare utfordringer».(Mikhail, 46 år)

Laura fra Canada var også aktiv og pågående i forhold til sin egen integrering:

Nordmenn er ikke så kalde som mange sier om dem, og dersom du går til dem og snakker, er de snille og greie.(Laura, forsker)

Laura forteller at hun alltid har vært vant til å klare seg selv i livet. Siden hun selv ikke ble invitert på middag av sine norske kollegaer, inviterte hun heller med seg nordmenn hjem på middag til seg slik at de kunne få kontakt og bli bedre kjent.

5.5.5 Oppsummering

Det er mange faktorer som spiller inn i forhold til integrering av arbeidsinnvandrere. For det første er det viktig å poengtere at integreringen er en individuell prosess og handler om hvordan det enkelte mennesket, med sin individuelle bakgrunn skal tilpasse seg til de nye omgivelsene. Informantene fortalte at det for noen tar kort tid å bli integrert, mens det for

andre går lengre tid. Noen klarer det aldri. Forutsetning for integrering er at individet aksepterer det nye sosiale miljøet og selv får aksept fra det.

Det andre som kan hjelpe i integreringsprosessen, er å lære seg norsk. Norske språkferdigheter handler ikke bare om kommunikasjon. Det gir tilgang til informasjon, kultur og mennesker. Interessen for det norske språket kan signalisere ærbødighet ovenfor det norske, og være med å skape en positiv spiral mellom arbeidsinnvandreren og nordmenn.

Kjennskap til rettigheter i Norge, kan være med å sikre likebehandling på linje med nordmenn, og på den måten hindre at arbeidsinnvandrerne på ulike måter blir utnyttet eller diskriminert.

Sist, men ikke minst kan arbeidsinnvandrerenes åpne syn og aktive posisjon være avgjørende i forhold til i hans eller hennes integrering. De av informantene som beskrev at de selv tok en aktiv rolle, beskrev at nordmenn så på dette som positivt. Interesse for regler, kultur og tradisjoner er igjen en måte å vise ærbødighet og skape en positiv spiral, hvor nordmenn også blir stolte og inspirerte for å delta i integreringen og satse på dem.

5.6 Vi og dem

Integrering handler på ett eller annet nivå om at «minoriteten» og «majoriteten» skal finne en måte å tilpasse seg til hverandre på. I dette avsnittet skal jeg gi eksempler fra min empiri hvor en del prosesser og krefter kan føre til det motsatte, at avstanden kan bli større mellom minoritet og majoritet i negative spiraler. Jeg skal til slutt gi et eksempel hvor en informant som var i en slik negativ spiral klarte å bryte den.

5.6.1 Negative spiraler

Marius kommer fra Baltikum og har bodd tre år i Norge. Han er daglig leder i et firma som utelukkende rekrutterer arbeidstakere fra hjemlandet. Marius har ikke noen «nære relasjoner» som er norske verken på jobb eller på fritiden, men han forteller at han har noen bekjente som er norsk.

Marius er veldig kritisk til hvordan han og hans landsmenn opplever ulike måter å bli diskriminert og sett ned på i Norge. Han gir eksempler på opplevd diskriminering i jobbsammenheng, fra det offentlige, fra boligmarkedet, i media og fra nordmenn som han treffer på jobb eller fritid. Tidligere i dette kapitlet ble Marius sitt syn på det norske byråkrati

og diskrimineringen som han mente finnes på boligmarkedet i Tromsø beskrevet. Jeg vil i det følgende beskrive noen av de andre eksemplene han kom inn på under intervjuet og som han mente var ubehagelig eller følte diskriminerende. Marius snakker med bred pensel, men jeg tolker likevel at en del av det han beskriver kan være ganske reelle. Marius forteller:

Det er «vi» som er fleksible, men nordmenn er ikke det. Dette er den mest ubehagelige siden av Norge. Nordmenn tenker veldig høyt om seg selv, at de gjør rett hele tiden. Når man jobber i lag med dem, er de fornøyd når ting går bra, men dersom ting går dårlig så er det plutselig «dem fra Baltikum» sin feil. (Marius, baltisk bygningsingeniør)

Marius sier at firmaet hans er veldig fleksibelt, for eksempel ved å jobbe ekstra for å få prosjekter ferdigstilt tidligere. Marius opplever det urettferdig at så lenge det går bra, får de anerkjennelse for jobben de gjør, men når et prosjekt av ulike grunner går dårlig (som i følge han ofte er uavhengig av den jobben firmaet hans gjør), blir arbeiderne utpekt som syndebukker, «dem fra Baltikum».

Det Marius beskriver kan tolkes som at når majoriteten ikke ønsker å identifisere seg med minoriteten av ulike grunner, kan de ty til det retoriske og symbolske grepet: omtale innvandrerne som «dem» eller sette et navn som signaliserer en distanse («dem fra Baltikum»). Marius forteller:

Når vi jobber og leverer presise resultater, knuser vi myten om «kriminelle folk fra Baltikum».

Marius sier at han ofte blir konfrontert av majoriteten om kriminalitet som hans landsmenn har gjort i Norge. Nordmenn han treffer har lest eller hørt om hvordan noen av hans landsmenn ett eller annet sted i Norge, er innblandet i for eksempel narkotikakriminalitet, svart arbeid og så videre. Marius ønsker å være oppdatert og på fritiden og leser norske nettaviser med «Google Translator» for å få et innblikk i sakene som han blir konfrontert med. Det at media gir ofte gir et skjevt bilde av innvandrere, har Marius et poeng i. I boka *Med utenlandsk opprinnelse* beskriver Lindstad og Fjeldstad (2005) hvordan innvandrere blir omtalt i media. Når innvandrere gjør noe positivt (for eksempel sport) omtales de som norske (vi). Når innvandrerne er innblandet i kriminalitet omtales de som «dem» og videre «understrekes deres utenlandske bakgrunn» (2005: 19).

Marius forteller at det er vanskelig å vinne i anbudssituasjoner i konkurranse med norske firmaer. Han forklarer det med at nordmenn generelt «ser ned» på bygningsarbeidere fra Baltikum. For å kunne vinne anbud, har firmaet valgt å legge prisene sine i det nedre sjiktet:

I Baltikum kan vi konkurrere på pris og kvalitet, og når vi leverer et produkt som er bedre, ja så er det bedre. Men her i Norge, bare på grunn av at nordmenn er født «i et bedre sort land», og

det gjør dem, i deres øyne bedre, på grunn av deres egen kultur og språk (Marius, bygningsingeniør).

Slik jeg forstår Marius mener han at problemet ligger i det Døving (2009) beskriver som hierarkiske forestillinger om kulturer, hvor den vest-europeiske kulturen står på toppen, og andre kulturer tilhører ett eller annet stadium under i forhold til dette (2009: 67-72). Denne holdningen opplever Marius. Han sier også at nordmenn ser på mennesker fra Baltikum som «undermennesker».

Summen av all generalisering og urettferdighet som Marius opplever, ser ut til å påvirke hans oppførsel ovenfor nordmennene:

Vi satt der på utekafeen og drakk øl. Så kom vi i prat med en nordmann. Han (nordmannen) sier: Hva gjør dere her? - Jeg (Marius) svarer: Vi drikker øl. - Men generelt, hva gjør dere her? - Vi jobber her. -Men har dere virkelig råd å kjøpe øl på utekafe? -Da ble jeg irritert og spurte han: Hva vet du om oss?

Jeg vet hva nordmennene tenker når jeg sier jeg er fra Baltikum. Derfor sier jeg nesten alltid at jeg er fra Moskva i slike situasjoner (Marius, bygningsingeniør).

Jeg leser ut av denne historien at Marius velger å holde sin bakgrunn og yrke skjult ovenfor nordmenn som han treffer på byen, og på den måten unngår å bli forbundet med gruppen «baltiske bygningsarbeidere». Han velger kanskje å si at han kommer fra Moskva fordi han mener sjansen da er mindre for å bli «avslørt» som en «bygningsarbeidere fra Baltikum». En mulighet i fortellingen fra Marius, er at nordmannen som henvendte seg prøvde å være hyggelig og å komme i kontakt med Marius. Men siden Marius forventer fordomsfulle holdninger, kan det se ut som at han svarer kort og avvisende på spørsmålene fra nordmannen.

Det Marius beskriver gjennom sine historier om opplevd diskriminering fra byråkratiet og boligmarkedet samt sine møter med nordmenn, kan tyde på at han opplever at majoriteten utøver ulike former for «symbolsk makt» (Bourdieu 1996) ovenfor han og hans kollegaer. Det ligger i «majoritetens makt» en mulighet til å gruppere, definere og navngi sosiale grupper, slik Gullestad (2010) beskriver det. Hun sier at «vi», flertallet er i en privilegert posisjon og at «flertallets makt ligger derfor fremfor alt i det selvfølgelige og det «naturlige»» (2010: 16-17).

Slik makt kan det være vanskelig å stå opp mot og gripe fatt siden den er «usynlig» (Bourdieu 1996: 39) og «nesten magisk» (ibid. 45). Den er usynlig fordi den er «uttalt og et langt stykke på vei udiskuterbar» (Wilken 2008: 43) og den er «magisk» fordi man ved hjelp av den kan oppnå det samme som med for eksempel fysisk styrke (Bourdieu 1996: 45).

Marius sin måte å forsvare seg mot majoritetens symbolske makt, er å male frem et bilde av det norske samfunnet som «veldig primitivt» og å generalisere bredt:

Se på det norske samfunnet. Det er veldig primitivt. Man må «leve i midten» og være som alle, og dersom du ikke gjør det, så ser de ikke på deg å være integrert. Veldig primitivt. Og hvorfor må det være slik? Lærer de det i skolen? Se for eksempel på norske hjem, de har panel, panel og panel. Det finnes ingen kreativitet eller fantasi (Marius, bygningsingeniør).

Måten Marius generaliserer på og det han forteller om, kan tyde på en dannelselse av «skisma», eller selvforsterkende splittelsesprosesser mellom majoritet og minoritet, slik som det er beskrevet av Kjeldstadli (2008). Han sier at etter skisma er etablert, danner det seg et negativt bilde av hverandre både hos majoriteten og minoriteten (vi er ikke som dem), og det «oppstår et trykk for å slutte seg til sin egen side» (Kjeldstadli 2008: 90).

For «å beskytte» sine ansatte mot majoritetens holdninger har Marius etablert «rutiner» ved å lære opp nyankomne ansatte om hvordan de skal oppføre seg, eller «spille sine roller» ovenfor nordmenn. Han forteller:

Ikke vær ydmyk for da blir du ikke tatt på alvor. Dersom vi oppfører oss som sultne og fattige, vil dem behandle deg som en katt. Gi deg mat når de vil og trenger deg, og kaste deg ut når de er trøtt av deg (Marius, bygningsingeniør).

Oppsummert kan vi si at Marius er sint, frustrert, skamfull og oppgitt, tilstander som kan knyttes mot det å være stigmatisert som Goffman (2010) beskriver i sin bok *Stigma*. Goffman beskriver hvordan stigmatiseringer eller stemplinger av individer gjøres av de «normale» på basis av ett eller annet avvik som den stigmatiserte har. De «normale» defineres hos Goffman som «de af os, som ikke avviger negativt» (2010: 46).

Goffman beskriver i sin kjente retoriske stil at den stigmatiserte bærer avvik «som den skamfulle skammer seg over å skamme seg over» (2010: 171). Skammen kan finnes igjen i Marius sin usannhet om at han «kommer fra Moskva». Avviket som bygningsarbeiderne har i forhold til «de normale» dreier seg om «tribale» egenskaper (ibid.: 46). Tribale egenskaper er i følge Goffman knyttet til rase, religion og nasjonalitet. I Marius og hans kollegaers tilfelle kommer de fra Baltikum.

Marius beskriver mange «overgrep» fra majoriteten. Slik jeg tolker Marius sine utsagn er majoriteten for han blitt en definert motstander eller en slags fiende som hans ansatte fra Baltikum må beskytte seg mot. Marius forteller:

Når nye arbeidere fra Baltikum kommer til oss, er de forberedt på at nordmenn ser på dem som «undermennesker». Vi lærer derfor våre ansatte at de for all del ikke må oppføre seg som undermennesker

Ut av dette tolker jeg at forberedelsene til en tilstand av å ville bli stigmatisert, starter allerede før nye bygningsarbeiderne kommer til Norge. Rollen som «stigmatisert» kan vi si står og venter på de baltiske bygningsarbeiderne. Definisjonen av situasjonen er allerede gjort av Marius, rollen er bare for bygningsarbeiderne å bekle.

Både skisma- og stigmaproessen fører til at Marius foretrekker å tilbringe fritiden sammen med sine landsmenn, «de egne» som er i samme situasjon som han selv (Goffman 2010: 61-62). Situasjonen til Marius kan knyttes opp mot «segregering». Situasjonen virker ganske fastlåst for Marius under intervjuet. En stund etter intervjuet fikk jeg vite at Marius har flyttet fra Norge.

5.6.2 Positiv spiraler

Vladimir jobber i likhet med Marius innenfor byggebransjen. Han forteller at han i de første tre årene av sitt opphold i Norge ble plassert i det han kaller for «utlendingsteamet». I denne fasen tilbrakte han arbeidsdagene sammen med «utlendinger» og kveldene tilbrakte han i lag med noen russiske venner.

Den eneste nordmannen han sporadisk hadde kontakt med på fritiden var hans nærmeste overordnede som av og til tok med seg «utlendingsteamet» på kafe eller inviterte dem hjem til seg. Jeg vil i denne sammenheng beskrive den nærmeste overordnede som «den kloke». Goffman (2010) sier at blant «de normale» finnes det ofte sympatisk innstilte mennesker som i hovedsak behandler den stigmatiserte som normal (2010.: 60-61).

Vladimir beskriver «den kloke» som veldig viktig i den første fasen fordi han tok seg tid til å forklare hvordan ting hang sammen i samfunnet og på jobb, snakket med han, og beskyttet «utlendingene» mot eksempelvis mobbing av lærlinger.

Vladimir tilbrakte mesteparten av tiden både på jobb og på fritid sammen med «de egne». Vladimir forteller at denne fasen var veldig vanskelig for han. Han talte dager til han kunne dra hjem til familien når det var høytider.

Vladimir kjempet for å lære seg norsk. Da det hadde gått ei stund, turte han å begynne å snakke norsk og etter 3 år i Norge ble han litt etter litt flyttet over til arbeidslagene som besto av nordmenn. Vladimir forteller at det var nå, den virkelige integreringen startet for han:

Jeg var glad for å forlate «utlendingsteamet». Det var så mye syting der. En av utlendingene kranglet hele tiden med ledelsen og hadde et utgangspunkt om at "jeg vet alt" (Vladimir, ingeniør).

Goffman (2010) beskriver i *Stigma* at de «egne» støtter og har sympati med hverandre (2010: 62). Dette gjøres blant annet ved å dele sine «lidelseshistorier». Vladimir begynte etter hvert å bli lei av å være i «utlendingsteamet» som fokuserte på hvor urettferdig alt var. Goffman sier at enkelte stigmatiserte ofte velger å forlate gruppen «de egne», når han innser at lidelseshistoriene, «kredsen om «problemet», i seg selv er en af de værste straffe man utsættes for» (ibid:62).

Vladimir ble bedre kjent med sine «nye» norske kolleger og begynte å trene sammen på helsestudio flere ganger i uka. Han dro med de samme treningskompisene på byen i helgene for å drikke øl og ha det gøy. Vladimir hadde fra begynnelsen ønsket å flytte tilbake til Russland, men nå begynte han smått å se en fremtid her. Han ble etter hvert enig med kona at Norge var et godt sted for familien og de flyttet til han. Jobben hans begynte å satse mer på Vladimir ved å sende han på kurs. Vladimir var nå kommet inn i en veldig positiv spiral. Han forteller:

Men nå er det mye bedre. Om jeg går på julebord, eller noe liknende? JA selvfølgelig!! Jeg er med norske kollegaer på fisketurer, idrettsaktiviteter og fester (Vladimir).

Sett i et Goffmansk perspektiv var både «den kloke» og «de egne» viktige for at Vladimir skulle holde motet oppe i de tre første årene av sitt opphold. De få russerne, «de egne», som han tilbrakte tid med på fritiden var de eneste vennene han hadde. Alternativet var å sitte alene på hybelen sin. Forholdet til hans nærmeste overordnede, «den kloke», var slik jeg tolker det, basert på sympati. Det ble en helt annen integrering da Vladimir fikk egne venner blant norske kollegaer på jobb som han delte de samme interessene med.

Døving (2009) sier i sin analyse av Durkheim: «Durkheim la faktisk en helt spesiell vekt på følelser. Han mente at samfunnsmedlemmer følte seg bundet til hverandre gjennom tro på det samme. Det holdt ikke å dele verdier på et intellektuelt og abstrakt nivå. For å virke integrerende må verdien følelsesmessig *erfares som felles*» (Døving 2009:73).

Dette stemmer med det Vladimir beskriver om sine nye venner som han ble kjent med på jobb. Det hele startet med at Vladimir og noen norske kollegaer ble satt sammen i «blandingsteam». De oppdaget da at de hadde felles interesser og møttes for å trene på helsestudio på kveldstid. Da de ble bedre kjent oppdaget kollegaene og Vladimir at de gjensidig likte hverandre. Det utviklet seg nære relasjoner basert på trivsel og solidaritet til gruppen. Vladimir forteller at han fremdeles treffer sine venner av og til, mer enn syv år etter at de ble kjent på jobben.

Vladimir fortalte at hans to andre russiske kollegaer verken ønsket å tilnærme seg den norske kulturen eller lære det norske språket. De ble værende i «utlendingslaget» og Vladimir forteller at han har hørt av flere av dem har reist hjem.

Vladimir trives i dag veldig godt i Norge. Han har skiftet jobb og har fått en lederposisjon. Han og hans kone har kjøpt en stor leilighet og barna trives på skolen. Man kan si at han har funnet sin plass blant de Goffman (2010) kaller for «de normale». Vladimir forteller stolt om hvordan han nå, 10 år etter at han flyttet til Norge, får «integreringsfølelsen» når han drar rundt og viser russere som flytter til Tromsø butikker, kafeer og uteliv.

For de nyankomne fremstår han som en ekspert på «det norske». Vladimir har på denne måten selv blitt «den kloke». Vladimir fremstår han for meg som en veldig sympatisk og empatisk person, egenskaper som kan kjennes igjen hos den Goffmanske, «den kloke».

5.6.3 Oppsummering

Arbeidsinnvandrere kan oppleve av ulike typer for «symbolsk makt» utført mot dem i Norge. Det kan være i media, på arbeidsplassen og i samtaler med majoriteten. Videre kan de føle at majoriteten plasserer dem i ufordelaktige grupperinger basert på deres nasjonalitet, kultur eller andre egenskaper som får dem til å avvike fra «normaliteten». Dersom en del av disse negative opplevelsene av symbolsk makt utført av majoriteten kommer samtidig, og det ikke finnes noen nære relasjoner blant nordmenn som kan forklare og justere inntrykkene arbeidsinnvandreren har, kan det føre til en negativ og selvforsterkende spiral (skisma) som ender med full splittelse hvor arbeidsinnvandrerne trekker seg tilbake til sine «egne». Her blant de egne, kan de «dele sine lidelseshistorier», generalisere nordmenn og forsterke spiralen ytterligere.

Relasjoner med sympatiske og empatiske mennesker blant majoriteten som skjønner de vanskelighetene arbeidsinnvandreren kan stå ovenfor kan bidra til å bremse slike negative spiraler og være med på å holde motet oppe.

Ved å sette arbeidere sammen i «blandede team» kan arbeidsinnvandreren med høy kompetanse få positive opplevelser. Vennskap og nære relasjoner kan utvikle seg mellom kollegaene. Når kollegaer møtes på fritiden rundt felles interesser viser empirien at dette oppleves som svært integrerende. Slike nære relasjoner kan komme som en følge av at

kollegaer blir bedre kjente med hverandre på jobb og oppdager at de liker hverandre og deler like interesser.

5.7 Analyseoppsummering

Den første tiden er ofte svært vanskelig for arbeidsinnvandrerne med høy kompetanse. De kan være forvirret, ensomme og usikre på hvordan det nye samfunnet fungerer. Følelsen av å være «i utakt» kan være dekkende for den tilstanden de befinner seg i. For at arbeidsinnvandrerne skal føle seg velkomne, trygge og ivaretatt kan arbeidsplassen ha dedikerte personer som er tilgjengelig for dem, også på fritiden. Tilgjengelighet, ærbødighet eller omsorg fra kollegaer (sympatiske nordmenn eller arbeidsinnvandrere som har bodd i Norge en stund) er faktorer jeg ønsker å trekke frem fra empirien som hjelper arbeidsinnvandrerens i denne tidlige og viktige fasen av deres integrering. Hvordan denne tidlige fasen er for arbeidsinnvandrerens, kan bety mye for integreringen deres på sikt.

Når arbeidsinnvandrere kommer til Norge er det mye som skal ordnes på samme tid. Mange nordmenn er ikke klar over omfanget av denne prosessen da de aldri har måttet forholde seg til mye av dette. Empirien viser at både arbeidsinnvandrere, nordmenn og bedriftsledere har problemer med å orientere seg i de byråkratiske systemene. For de av arbeidsinnvandrerne som gjør dette selv, opplever de at denne prosessen er svært slitsom og frustrerende. I tillegg opplever de ofte at de offentlige kontorene behandler dem dårlig.

Arbeidsinnvandrerne har begrenset nettverk, og kollegaer som sitter nært blir derfor spurt om å forsøke å hjelpe til. Dette kan føre til at kollegaer også blir slitne. Faktorer som kan hindre at arbeidsinnvandrerens får mange negative opplevelser knyttet til byråkratiet, skaffe seg bolig osv. er at arbeidsplassen selv har personer eller systemer. Alternativt finnes firma i Norge som selger slike tjenester.

På arbeidsplassen kan det være vanskelig å få tid til integreringsaktiviteter ved siden av de daglige rutinene. Derfor kan det være nyttig å definere og synliggjøre at integrering er en del av situasjonsdefinisjonen. Det vil si at integrering er satt på dagsorden og skal være *en del av* de daglige rutinene. Den motsatte situasjonen hvor bedriften ikke har et aktivt forhold til å hjelpe til eksempelvis med byråkrati, bolig og bank, kan føre til at kollegaer bruker masse tid og krefter på å forsøke å løse slikt. Å sette av penger og være villig til å bruke ressurser på integrering kan være en måte å tydeliggjøre «definisjonen av situasjonen».

Å dele kontor med en norsk arbeidskollega er en svært positiv faktor i forhold til integreringen. Settinger hvor arbeidsinnvandreren får vist seg og sin kompetanse frem for sine kollegaer er trukket frem som positivt for integreringen. Hvis det derimot på bedriftens ulike arenaer kommuniseres for fort eller for komplisert, føler arbeidsinnvandrerne seg satt på sidelinjen og velger å trekke bort fra slike situasjoner. Sosiale aktiviteter som arbeidsplassen eller kollegaer arrangerer utenfor arbeidsplassen i eller etter arbeidstid er en svært positiv faktor i forhold til integrering. Å inkludere familie på slike aktiviteter kan føre til at en hjemmeværende ektefelle og barn også kan få etablert personlige relasjoner. Dersom familien mistrives, går det utover integreringen til arbeidsinnvandreren også. Personlige invitasjoner fra kollegaer på fritiden, oppleves som en svært positiv faktor i forhold til integreringen til arbeidsinnvandreren. Rent fysiske plasseringer på arbeidsplassen til den enkelte ansatte kan også være med å kommunisere hvor integrert arbeidsinnvandrerne er til sine kollegaer.

Ved å sette sammen «lag» som består av en «blanding» og som samarbeider mot en felles målsetting kan være en viktig faktor for å oppnå gjensidig avhengighet blant gruppens medlemmer og skape trivsel og samhold. «Lagene» kan jobbe sammen om større eller mindre prosjekter med ulik varighet. Generelt kan samvær mellom kollegaer og arbeidsinnvandrere på jobb og i fritiden være en svært viktig bro inn til det norske samfunnet.

Integrering er en individuell prosess som tar tid. For noen går det fort og for andre skjer det aldri. En viss tilpasning er nødvendig og for at dette skal være mulig forutsetter det aksept fra det nye miljøet, men også aksept til det nye miljøet arbeidsinnvandreren skal integreres inn i. Det at arbeidsinnvandreren lærer seg norsk er en svært viktig faktor for å kunne bli integrert. Det norske språket gir tilgang til informasjon, kultur og mennesker og fungerer som et symbol på at arbeidsinnvandreren ønsker å integrere seg og å bli boende i Norge, noe som ofte tolkes positivt av nordmenn.

Å vite om sine rettigheter i Norge er også en viktig faktor i forhold til integrering. Kunnskap om arbeidsmiljø, arbeidstid og sykdom kan hindre at arbeidsinnvandrere føler seg presset til å jobbe eller bli utnyttet av arbeidsgivere. Det gir også arbeidsinnvandreren trygghet for slik at de vet i hvilke situasjoner de kan eller bør «stå på kravene». Flere informanter i empirien sier de har observert arbeidsinnvandrere som jobber uforholdsmessige lange dager, ikke tør å være syk og utkallinger på overtid uten å tørre å ta til motmæle.

Å være aktiv i sin egen integrering er en forutsetning for å lykkes. Uten engasjement fra arbeidsinnvandrerne selv vil de ikke skje noen integrasjon. Å lære norsk, interessere seg for

den norske kulturen, selv oppsøke mennesker, spørre om hjelp osv. er eksempler på et slikt engasjement. Empirien viser at slike «vi blir» symboler oppfattes positivt av nordmenn.

Ulike uheldige omstendigheter i samfunnet kan føre til at innvandrerne føler seg diskriminert, forskjellsbehandlet eller stemplet. Eksempler på situasjoner som kan få arbeidsinnvandrerne dårlig behandlet er: Sure eller usympatiske saksbehandlere i det offentlige, avvisninger på boligmarkedet, bli plassert i arbeidsgrupper bestående av kun andre innvandrere, fokus fra majoriteten på kriminalitet utført av landsmenn. Når en eller flere av slike faktorer kommer opp kan dette føre til en prosess som ender med at både majoriteten og minoriteten trekker seg tilbake til sine egne. Når bevisene synes såpass klare for arbeidsinnvandrerens, vil et mottrekk være å se på nordmenn som «kalde eller umoralske», og bruke sin tid og energi til å dokumentere dette og prosessen blir selvforsterkende. Maktforholdet mellom majoriteten og minoriteten er skjevfordelt. Majoriteten er i en privilegert posisjon blant annet ved deres numeriske flertall.

Å bryte negative prosesser kan være vanskelig, men empirien viser et eksempel på at det er mulig. Ved å få anledning til å jobbe i team sammen med nordmenn, kom en av informantene seg ut av en dårlig spiral. Tidligere hadde informant jobbet i blant «de egne» bestående av bare arbeidsinnvandrere fra utlandet. Etter tre år og etter å ha lært seg norsk, fikk han anledning til å jobbe i et «blandingsteam» med nordmenn. Det utviklet seg et samhold mellom teammedlemmene og de startet å dele aktiviteter på fritiden sammen. Den positive spiralen var da igangsatt. Analytisk trekker jeg ut av dette at det foreligger en risiko ved å sette sammen lag bestående av kun arbeidsinnvandrere.

6 KONKLUSJON

Temaet for masteroppgaven er: Arbeidsplassen som arena for integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse i det norske samfunnet.

Problemstillingen jeg har søkt å besvare er hvilke faktorer på arbeidsplassen og hos innvandreren selv spiller inn i forhold til integrering av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse?

Jeg har vært opptatt av å fokusere på både muligheter og begrensninger på arbeidsplassen i forhold til integrering. Hva som må til for å etablere et godt klima for integrering, er et sentralt spørsmål utledet av problemstillingen. Det har samtidig vært viktig å avdekke faktorer hos arbeidsinnvandreren selv som bidrar eller hindrer integrering.

For å svare på oppgavens problemstilling valgte jeg i første omgang å etablere en forståelse av begrepene integrering og integrasjon. Jeg har presentert ulike tolkninger av begrepene og vist at de både er omfattende, foranderlige og komplekse, i tillegg til at de gjerne brukes om hverandre. Det foreligger med andre ord ingen entydig og presis definisjon av hva det vil si å være integrert. Personer eller grupper kan for eksempel være integrert i én sfære av samfunnslivet, men ikke (eller lite) integrert i en annen. Forskning viser imidlertid at arbeid og norskerferdigheter anses som de to viktigste faktorene for integrering (IMDi-rapport 9 2008, IMDi-Integreringsbarometer 2012). Empirien bekrefter at ferdigheter i norsk språk anses som svært viktig for å kunne bli integrert.

Videre har jeg vist hvordan begrepet integrering har endret innhold i stortingsmeldinger fra 1973 og frem til i dag. Selv om stortingsmeldingene gjennom flere tiår inneholder mange gode intensjoner slår forskning fast at integreringsprosessen fremdeles kan oppfattes som en ensidig prosess som i det vesentlige er rettet mot innvandrerne. Det forventes at minoriteten skal være den aktive part i integreringsprosessen, mens majoritetens rolle i større grad er å akseptere mangfoldet i det norske samfunnet (Kjeldstadli 2008, Brochmann 2012).

Både teori så vel som prosjektets empiri har vist at integrering er en prosess som kontinuerlig foregår mellom majoriteten og minoriteten, men at det mellom majoriteten og minoriteten kan se ut til å være en ujevn maktfordeling. Majoriteten har ofte makt til å kategorisere og definere grupper, og denne retten blir gjerne ansett som selvfølgelig og naturlig (Gullestad 2010, Brochmann 2012, Kramvig og Flemmen 2010). Det hierarkiske forholdet som da oppstår mellom majoritet og minoritet kan spores tilbake til det sosialdarwinistiske tankesettet

med referanse til evolusjonismen (Døving 2009). Hierarkiske forestillinger skaper og opprettholder et skille mellom «oss» og «dem», og kan føre til negative og stigmatiserende prosesser. I tillegg bidrar gjerne media med å underbygge negative forestillinger om innvandrere (Lindstad og Fjeldstad 2005). I min empiri har jeg eksempler på arbeidsinnvandrere med høy kompetanse som grunnet slike stigmatiserende prosesser satt med et inntrykk av at «de» (nordmennene) hadde negative holdninger til «dem» (innvandrerne) som gruppe altså at nordmenn som gruppe så ned på innvandrere som gruppe.

Eksempler på slike negative opplevelser beskrevet av informantene var knyttet til problemer med å finne bolig, utfordringer, i forhold til byråkratiet, oppleve fordomsfulle eller nedlatende kommentarer fra nordmenn i tillegg til generaliseringer og negativt fokus i media.

Den første tiden kan være svært vanskelig og forvirrende for arbeidsinnvandrer med høy kompetanse. Hvordan denne fasen erfares er ofte avgjørende for den videre integreringsprosessen. Dersom den første fasen oppleves svært negativt, kan dette medføre at innvandrerens sitter igjen med et dårlig bilde av Norge eller nordmenn, som igjen fører til generalisering av majoriteten fra innvandrerens side. I verste fall velger arbeidsinnvandrerens å flytte fra Norge og tilby sin kompetanse et annet sted. Dette bør arbeidsgivere ta hensyn til når de vurderer å igangsetter integreringstiltak med arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.

Et vesentlig funn fra min empiri er at samtlige informanter poengterte at arbeidsplassen burde bistå nyansatte arbeidsinnvandrere med å få på plass formaliteter som bankkonto, personnummer, bolig, skattekort, strøm osv. Grunnen til at informantene signaliserte dette så sterkt har sannsynligvis sammenheng med at både nordmenn som har bistått innvandrere i denne prosessen og arbeidsinnvandrere selv, erkjenner at det norske byråkratiet er så komplisert at en nyinnflyttet arbeidsinnvandrer burde slippe for å gå gjennom det byråkratiske systemet på egenhånd. Nordmenn i empirien som har forsøkt å bistå arbeidsinnvandrere i denne prosessen er svært overrasket over hvor omfattende den er.¹¹

Empirien viser videre at noen arbeidsplasser har dedikerte personer og egne systemer som er opprettet for på en systematisk måte å bistå arbeidsinnvandrere med byråkratiske formaliteter, svare på spørsmål, yte praktisk bistand og være tilgjengelig dersom vanskelige situasjoner

¹¹ Her vil jeg nevne at det finnes såkalt Servicesenter for utenlandske arbeidstakere (SUA) i tre norske byer: Stavanger, Oslo og Kirkenes. SUA er et samarbeid mellom Politiet, Arbeidstilsynet, Skatteetaten og UDI som hjelper arbeidsinnvandrere og bedrifter å få informasjon og nødvendig hjelp til både formaliteter og praktiske spørsmål hvor man kan få løst mange formaliteter på ett sted. I tillegg finnes det også norske firma som bidrar arbeidsplasser og innvandrere med slike spørsmål. SUA- senter finnes ikke i Tromsø.

oppstår på jobb eller hjemme. Det synes som en god strategi, i følge mine informanter både på arbeidsgiveren og ansatte siden.

Et ytterligere sentralt funn empirien er at den første fasen i Norge følelsesmessig oppleves som utfordrende for mange arbeidsinnvandrere. Flere informanter rapporterte at de hadde følt seg ensomme den første tiden eller «i utakt med omgivelsene» (Wilken 2008, Døving 2009). Arbeidsinnvanderernes tilværelse preges i tillegg gjerne av forvirring, misforståelser, hjemlengsel og frustrasjon. Flere av mine informanter poengterte dessuten at de ikke hadde opplevd at de fikk den hjelpen de forventet. For flere resulterte dette i skuffelser og/eller konflikt med arbeidsgiver.

Min empiri dokumenterer at rask etablering av personlige relasjoner er til stor hjelp den første tiden i et nytt land. Dette bekreftes også av Døving (2009). Mine funn dokumenterer at den første tiden kan være utfordrende, men at den første integreringsfasen kan gjøres lettere dersom arbeidsplassen bistår praktisk og sosialt.

Empirien viser også at det finnes andre faktorer på arbeidsplassen som kan påvirke integreringen. Å etablere en klar og tydelig politikk om at integrering prioriteres er en viktig faktor. Å sette av ressurser til integrering i bedriftens budsjetter er en måte å «tydeliggjøre» at integrering er en prioritert oppgave og ikke «ekstrakostnad». Bedriftens tilgang på økonomisk kapital vil variere med økonomisk situasjon og størrelse på bedriften. Dette kan være med å påvirke hvor mye penger bedriften har mulighet til å bruke på integrering.

Å sette sammen lag bestående av arbeidsinnvandrere med høy kompetanse i kombinasjon med norske kollegaer anses i flere bedrifter som et effektivt tiltak for å oppnå god integrering. Dette i tillegg til at «blandede lag» også bidrar til å knytte tettere bånd mellom kollegiet. Et funn som forsterket dette er informanter som rapporterer at lag bestående kun av arbeidsinnvandrere lett kan føre til at det relativt raskt etableres et skille mellom «oss» og «dem». Et viktig funn i denne sammenheng er at «blandede lag» kan ha en positiv integreringseffekt for både arbeidsinnvanderne og de norske ansatte.

På arenaer på arbeidsplassen der arbeidsinnvanderne ikke klarer å følge med i samtalene som foregår på norsk, viser min empiri at de i slike situasjoner føler seg utenfor fordi de ikke klarer å hevde seg i samtalen. Felles lunsj er et eksempel på dette. Dette bekreftes også av tidligere forskning (IMDi-rapport 2011, Fosslund og Aure 2011). De norske kollegaene oppfatter gjerne i større grad en avslappet lunsjarena som en høyere komfortsone.

På arenaer på arbeidsplassen der arbeidsinnvandrerne gis anledning til å presentere seg selv og sin kompetanse på områder de behersker godt, er resultatet ofte at de føler seg anerkjent og verdsatt. I seminarer der fag drøftes på høyt nivå, rapporterer for eksempel mange av mine informanter at de føler seg komfortabel og tilfreds, for der får de vist sin kompetanse og sine faglige evner.

Hva angår å lære seg norsk språk rapporterer flere informanter fra arbeidsinnvandrerkategorien at å dele kontor med en norsk kollega er positivt for deres utvikling i norsk. Kontordeling innebærer at man kommer tettere innpå hverandre, og det åpner seg da gjerne også muligheter for at arbeidsinnvandrerne kan «teste ut» norsken sin på en nærstående kollega uten at andre overhører dialogen. Flere arbeidsinnvandrere opplever denne settingen som en slags uformell arena for opplæring i norsk språk og samfunnsliv.

Empirien viser videre at både organiserte og ikke-organiserte aktiviteter i regi av arbeidsplassen er positive tiltak i forhold til integrering. På arenaer utenfor arbeidsplassen får kollegaer anledning til å vise frem «andre sider» av seg selv, og man blir bedre kjent. I tillegg foregår ofte slike arrangementer utenfor arbeidsplassen, hvilket er positivt. Samværet blir på denne måten en arena der innvandrerne får innsyn i norsk kultur (skiturer, naturopplevelser, fredagspils, bowling osv.) i tillegg til det sosiale møtet med kolleger. Arbeidsgiver kan være oppmerksom på at arbeidsinnvandrernes familier bør inviteres med på slike sosiale aktiviteter, dette begrunnet i at flere informanter fortalte at dersom de har bekymringer for at ektefellenes og barnas integrering ikke går så bra, så vil dette også ramme dem selv som arbeidstakere.

Et siste funn er at personlige invitasjoner på fritiden oppleves svært positivt for arbeidsinnvandrernes integreringsprosess. Gjennom slike invitasjoner får innvandrerne anledning til å etablere personlige relasjoner i tillegg til at de føler seg sett og verdsatt når de blir invitert hjem til en kollega.

Egenskaper hos innvandrerne selv som trekkes frem som viktige integreringsfaktorer i min empiri er kunnskaper i norsk språk. Gjennom å beherske norsk får innvandreren tilgang til kultur, mennesker og informasjon, og det kan også fungere som et «vi blir»-symbol, hvilket ofte oppfattes positivt av nordmenn. Å ha kunnskaper om rettigheter som arbeidsinnvandrerne har i Norge trekkes også frem som et viktig poeng i empirien. Slike kunnskaper kan hindre utnytting av norske arbeidsgivere og samtidig bidra til å minske usikkerhet rundt forventninger til arbeidsinnvandrerne knyttet til eksempelvis arbeidstid. At innvandrerne selv er aktive i sin egen integrering anses i empirien som en forutsetning for god integrering. Uten

personlig engasjement hos arbeidsinnvandreren selv vurderes det som vanskelig å bli integrert i det norske samfunnet.

Avslutningsvis ønsker jeg å poengtere at integrering både er en kompleks men også en individuell prosess. Dersom en arbeidsplass er interessert i å beholde en arbeidsinnvandrer med høy kompetanse er det viktig å bistå i den ansattes integreringsprosess. Det er ikke bare én enkeltstående, men flere faktorer som må oppfylles for at arbeidsinnvandreren på en god måte skal bli integrert både på arbeidsplassen og i det norske samfunnet for øvrig. Ovenfor har jeg presentert viktige faktorer i forhold til integrering som kort oppsummeres i det følgende:

Fra arbeidsgiversiden:

- Bistå nyansatte arbeidsinnvandrere med å få på plass formaliteter
- Ha på plass et system/ dedikerte personer som kan bistå nytilsatte arbeidsinnvandrere den første tiden både i arbeidstid og fritid
- Bidra til rask etablering av personlige relasjoner mellom nytilsatte arbeidsinnvandrere og norske kollegaer/integrerte innvandrere
- Etablere en klar og tydelig integreringspolitikk på arbeidsplassen og gjøre integrering til en del av de daglige gjøremål
- Å tydeliggjøre et fokus på integrering ved å legge ulike tiltak inn i bedriftens budsjetter
- Å sette sammen lag bestående av både arbeidsinnvandrere med høy kompetanse og norske kollegaer, samt kontordeling mellom dem
- Etablere fora der arbeidsinnvandrere med høy kompetanse kan føle at de blir sett og verdsatt som kvalifiserte kollegaer
- Organisere både formelle og uformelle sosiale møteplasser utenfor arbeidstiden der man også kan invitere familiemedlemmer til ansatte med

Fra ansattensiden – arbeidsinnvandrere med høy kompetanse:

- Så raskt som mulig å etablere kompetanse i norsk språk
- Etablere kunnskaper om egne rettigheter og plikter
- Å være engasjert og aktiv i egen integrering

Begge sider:

- Både generelt og naturlig vise ærbødighet gjennom ulike presentasjons- og unngåelsesritualer

Til det siste punktet om ærbødighet som en relevant integreringsfaktor for både norske kollegaer, ledere og arbeidsinnvandrere med høy kompetanse velger jeg å avslutte med et sitat fra Erving Goffmans om nettopp ærbødighet:

Individet kan ønske seg, skaffe seg og fortjene ærbødighet, men han er tvungen til å søke den hos andre, for i det store og det hele har han ikke lov til å vise den ovenfor seg selv. Når han skal søke den hos andre, gir det han en ytterligere grunn til å oppsøke dem, og samfunnet får dermed en ytterligere forsikring om at dets medlemmer vil inngå i samhandling og relasjoner til hverandre» (Goffman 2004: 85-86, min oversettelse).

7 EPILOG OG FREMTIDIG FORSKNING

Å skrive denne masteroppgaven har vært en lærerik, spennende, givende men også en krevende prosess. Både teorigjennomgang, intervju, analyse og selve skriveprosessen har bestått av faser preget av stadig tilegnelse av ny kunnskap. Jo dypere jeg har gått inn i teori og metode, og jo mer jeg har snakket med mine informanter – dess flere mulige forskningstema har reist seg. I løpet av arbeidet med masteroppgaven har jeg sett for meg en rekke interessante og relevante tema innenfor feltet innvandring og integrering som jeg har ønsket å studere nærmere. En masteroppgave må imidlertid skrives innenfor gitte rammer, dermed ser jeg for meg følgende mulige temaer for fremtidig forskning:

- 1: En kvalitativ studie som ser på hvorfor arbeidsinnvandrere med høy kompetanse velger å flytte fra Tromsø eller Norge.
- 2: En komparativ studie om hvordan integreringstiltak i andre land, for eksempel Danmark, fungerer sammenliknet med det vi gjør i Norge når det gjelder arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.
- 3: En kvalitativ dybdestudie som har som mål å avdekke årsaker til hvorfor bedrifter som har langvarig stabil arbeidskraft blant arbeidsinnvandrerne med høy kompetanse klarer å beholde sine ansatte over lang tid.

Litteraturliste

Arbeidsinnvandring - Konsekvenser for det kommunale apparatet. IMDi-rapport 1-2009

Aure, M. "Highly skilled dependent migrants entering the labor market: Gender and place in skill transfer", *Geoforum* (2013) Tilgjengelig fra:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0016718512002618> hentet 24.11. 2013

Berg, B. og Lauritsen, K. 2009. *Eksil og livsløp*. Oslo: Universitetsforlaget

Bourdieu, P 1986. i "The Forms of Capital". Szeman, I., Kaposy T. (red.) 2011. *Cultural Theory*. Wiley-Blackwell

Bourdieu, P. 1995. *Centrale tekster inden for sociologi og kulturteori*. Denmark: Akademisk Forlag.

Bourdieu, P. 1996. *Symbolisk makt*. Oslo: Pax Forlag A/S

Brochmann, G. 2012. *Hva er innvandring*. Oslo: Universitetsforlaget.

Brochmann, G.; Borchgrevink, T., Rogstad, J. 2002. *Sand i maskineriet*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Brox, O. 2005. *Arbeidskraftimport. Velferdsstatens redning – eller undergang?* Oslo: Pax Forlag A/S

Callewaert, S. 1996. *Kultur, pædagogikk og videnskap*. Denmark: Akademisk Forlag.

Chaffey, P., Kristoffersen, G., Fasting, M. og Omholt, K. Kompetanse-innvandring i nord *Nordlys* (05.06. 2013) <http://www.nordlys.no/kronikk/article6694528.ece>

Clemmet, K. 2012. Innvandring: NHO og SU vs. Civita, Venstre og Virke. Tilgjengelig fra: http://clemet.blogg.no/1352892675_innvandring_nho_og_so.html. Hentet 02.04.2013.

Durkheim, E. 2012. *Selv mordet*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Døving, C.A. 2009. *Integrering. Teori og empiri*. Oslo: Pax Forlag A/S

Fasting, M. 2012. Sosial Jumping. Civita-rapport. Oslo: Civita AS

Fosland, T., Aure, M. (2011) "Når høyere utdanning ikke er nok: integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet", *Sosiologisk tidsskrift*: Årgang 19, 131-152.

Friberg, J.H. 2006. Integrering av arbeidsinnvandrere. Fafo-notat 2006:29

Goffman, E. 1959. *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Anchor Books

Goffman, E. 1992. *Vårt rollespill til daglig*. Oslo: Pax Forlag A/S

Goffman, E. 2004. *Sosial samhandling og mikrosociologi*. København: Hans Reitzels forlag.

- Goffman, E. 2010. *Stigma*. Gylling: Narayana Press
- Gullestad, M. 2010. *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget
- Guneriussen, W. 1996. *Aktør, handling og struktur*. TANO Aschehoug
- Holm, I.M. 2011. *Somaliere og norsk skole*. Avhandling for graden philosophiae doctor. Universitetet i Tromsø
- IMDi-rapport 2011. Godt no(rs)k? – om språk og integrering.
- IMDi-rapport 2012. Integreringsbarometer 2012. Holdning til innvandring, integrering og mangfold.
- IMDi-rapport 9-2007. Integreringskart. Arbeidsinnvandring – en kunnskapsstatus.
- Kjeldstadli K. 2008. *Sammensatte samfunn*. Oslo: Pax Forlag A/S
- Kleven, T.A. (red.) 2002. *Innføring i pedagogisk forskningsmetode*. Oslo: Unipub AS
- Kramvig, B. og Flemmen, A.B. 2010. «Mangfold, likhet og likestilling i Sapmi». Berg, A.-J., Flemming, A.b. og Gullikstad, B. (red.) *Likestilte norskheter*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Kvale, S., Brinkman, S. 2009. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Linstad, M., Fjeldstad, Ø. 2005. *Av utenlandsk opprinnelse*. Kristiansand: IJ-forlaget.
- Mikkelsen, F. 2008. *Indvandring og integration*. København: Akademisk Forlag.
- Nadim, M og Tveit, M: En fot innenfor: Integrering og samfunnsdeltakelse blant kvinner som har innvandret til Norge gjennom ekteskap med en norsk mann. Fafo-rapport 2009:19
- NOU 1995: 12 Opplæring i et flerkulturelt Norge. Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/nouer/1995/nou-1995-12/5/1.html?id=336344> Hentet 26.04.13.
- NOU 2011:14 Bedre integrering. Mål, strategi, tiltak. Oslo: Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning
- Ny i Norge*. Praktiske opplysninger fra offentlige etater. 2013. Wittusen & Jensen
- Oslo Handelskammer rapport. 2013. Kompetanseinnvandring - hvordan gjør Norge til et foretrukket land? Tilgjengelig fra: <http://abelia.no/getfile.php/Bilder/Rapport%20kompetanseinnvandring%281%29.pdf> Hentet: 29.10. 2013
- Rodvik, V. 2010. *Flerkulturelle arbeidsplasser*. Bergen: Fagbokforlaget
- Rogstad, J. 2007. Arbeidsinnvandring: Hva skal til for at politikken lykkes? Utenriksdepartementet. Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/kampanjer/refleks/innsjill/oekonomi/rogstad.html?id=493195> Hentet 31.01. 2013

- Ryen, A. 2006. *Det kvalitative intervjuet*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Røed, M., Schøne, P. 2007. Virkninger av arbeidsinnvandring – en kunnskapsoversikt. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning. Rapport 2007:12.
- Sandal, G. M. (red.) 2009. *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Seeberg, M.L. 2007. *Velferdsstaten møter verden*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Silverman, D. 2008. *Interpreting qualitative data*. SAGE Publication Ltd
- SSB. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. 1. januar 2010. Innvandrere fra 216 land. Tilgjengelig fra: <http://www.ssb.no/innvbef/>. Hentet: 29.04.10.
- SSB. Innvandrere, etter innvandringsgrunn, 1. januar 2009. Rekordhøy arbeids- og familieinnvandring. Tilgjengelig fra: <http://www.ssb.no/vis/emner/02/01/10/innvgrunn/main.html> Hentet: 29.04.10.
- St.meld. nr. 18 (2007-2008) Arbeidsinnvandring. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/pages/2067197/PDFS/STM200720080018000DDDPDFS.pdf> Hentet 04.09.12.
- St.meld. nr. 49 (2003-2004) Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/regpubl/stmeld/2003-2004/stmeld-nr-49-2003-2004-5.html?id=4051969>. Hentet: 01.05.10.
- St.meld. nr. 6 (2012-2013) En helhetlig integreringspolitikk. Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-6-20122013.html?id=705945> Hentet 28.01.13.
- Valenta, M. “De perfekte gjestearbeidere? Arbeidsinnvandrere i økonomiske nedgangstider”, *Søkelys på arbeidslivet* 3/2009, årgang 26, 353-365.
- Valenta, M. 2009. «Hindringer for sosial integrering av innvandrere i arbeidslivet», *Søkelys på arbeidslivet* 3/2008, årgang 25, 355-365.
- Wilken L. 2008. *Pierre Bourdieu*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Årsrapport 2012. Servicesenter for utenlandske arbeidstakere. Tilgjengelig fra: <http://www.sua.no/upload/taxnorway/SUA/sua%20-%20c3%a5rsrapport%202012.pdf> Hentet: 29.10.

Appendix

Appendix 1 - Klarering Ruth Fjeld

Date: Wed, 6 Mar 2013 12:28:01 +0100

> From: [REDACTED]

> To: [REDACTED]

> Subject: Re: SV: : fremmedkulturell

>

> Takk for hyggelig tilbud. Skal se om jeg får tatt en kopi av den lille

> pamfletten, så slipper vi att- og framsending. Det er sikkert mest praktisk.

> Min tittel er professor i nordisk språkvitenskap (prof holder i de

> fleste tilfeller) og så var [REDACTED]

[REDACTED] Du må selvsagt bare

> referere så mye du vil.

> Hilsen Ruth

>

> On 06.03.2013 11:35, Elena Bjørgve wrote:

> >

> > Hei Ruth. Jeg setter veldig pris på ditt tilbud, og ønsker gjerne å takke ja til det. Jeg skriver en oppgave om «integrasjon av arbeidsinnvandrere». [REDACTED] I tillegg til «innvandrere» er «integrasjon» et annet begrep som er svært komplisert og stort. Integrasjonsbegrepet er jeg i ferd med å diskutere fra ulike innfallvinklinger. (men ikke fra språkling- ennå). Dersom jeg, finner noen interessante ting i det som jeg evt. får fra deg for kopiering og tilbakesending, er det okay for deg at jeg refererer det med ditt navn i selve masteroppgava? Hvilken referanse/tittel osv skal jeg da evt. bruke? Ordene som er spesielt interessant er for meg altså: Innvandrere og Integrasjon. Ser frem til å høre fra deg! Du skal få et ferdig eksemplar av oppgaven, hvis du vil, når den blir ferdig J Elena Bjørgve

Appendix 2 - Liste over begreper

GREIE BEGREPER

- Asylsøker
- Etnisk gruppe
 - Etnisk minoritet
 - Etnisk opprinnelse
 - Flerkulturell
 - Flyktning
 - Minoritetsbakgrunn.
- Muslimer
- Nasjonalitet
 - Norske muslimer
 - Norsk-pakistansk/-chilensk/-vietnamesisk c
- (bindestreksbarn) ISV.
- Tokulturell
- Tverrkulturell

VÆR VARSOM

- Eksotisk-/Etnisk mat
 - Fremmedspråk
- Innvandrere
 - Mørkhudet
 - Norsk statsborger
 - Svart/Sort
 - Tidligere Jugoslavia
 - Utenlandsk opprinnelse
- Utlending

BØR IKKE BRUKES

- 1./2. generasjons innvandrere
 - Farget
 - Fjernkulturell
 - Fremmedarbeider
 - Fremmedfrykt/ Fremmedfiendtlig
 - Fremmedkulturell
 - Fremmedspråklig
- Mulatt
- Muslimske utseende
- Neger
 - Utenlandsk utseende
 - Våre Nye Landsmenn

Appendix 3 - Forespørsel til informantene

Dette brevet er en forespørsel om du er villig til å delta som informant knyttet til min masteroppgave som handler om arbeidsinnvandrere med høy kompetanse.

Oppgaven jeg skriver har som mål å finne frem til faktorer på arbeidsplassen og hos innvandreren selv som spiller inn i forhold til integreringen av arbeidsinnvandrerne som har høy kompetanse.

Jeg ønsker for eksempel å se nærmere på om det er noen forskjell mellom hva arbeidsgivere mener er viktig i forhold til integrering, sammenliknet med hva arbeidsinnvandreren mener selv.

Intervjuene med informanter inngår som en del av datainnsamlingen til min masteroppgave.

Det er helt frivillig å delta og informantene kan på hvilket som helst tidspunkt trekke seg uten nærmere begrunnelse. Informanten kan også si ja til å delta i noe, og nei til å delta i noe annet.

Alle data vil bli anonymisert på den måten at navn og alder vil bli endret, slik at det ikke kan knyttes tilbake til informant. Sitater som fører til at utsagnet kan «knyttes tilbake» til informanten vil heller ikke bli brukt, med mindre det blir gitt eksplisitt tillatelse til det.

All bruk av båndopptaker vil først bli klarert av informantene i forkant av intervju.

Prosjektet er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Jeg setter veldig stor pris på om du vil delta.

Med vennlig hilsen

Elena Bjørgve

Appendix 4 – Intervjuguide

Introduksjon

- Info om meg selv og masteroppgaven, og takke for at informanten vil møte meg.
- Fortelle om at problemstillingen knyttet til Integrasjon og arbeidsplassens rolle i forhold til integrasjon
- Spørre om det er okey med diktafon, og hvorfor diktafon er viktig for meg.
- Presisere anonymitet – hva skjer med båndopptaket etterpå
- Understreke taushetsplikten og garantien for anonymitet. Mulighet for gjennomlesing av nedskrevet intervju, hvor du kan ”trekke tilbake” ting som har vært sagt.

Spørsmål:

Personlig informasjon:

Navn?

Kjønn?

Sivil status?

Hvor lenge har jobbet i bedriften?

Type arbeid/stilling?

(SPØRSMÅL TIL ARBEIDINVANDRERE/ SPØRSMÅL TIL NORSKE KOLLEGAER OG LEDELSE)

Spørsmål 1:

Hvorfor valgte du å ta arbeid i Norge? / Hvilke nasjonaliteter har dere blant kollegene deres (På din avdeling). Kan du fortelle litt om den første tiden i Norge? / Kan du fortelle litt om hvordan det er å jobbe i lag med utlendinger, sammenliknet med nordmenn?

Spørsmål 2:

Har du noen blant kollegaene dine, som du kan spørre om ting på jobben/samfunnet/regler? (gi eksempler). / Bruker du å tilbringe tid til å forklare dine utenlandske kollegaer om jobben/samfunnet/regler osv?

Hvis nei, har innvandreren andre som han spør slike ting om?

Spørsmål 3:

Hadde du vanskelige situasjoner hvor du trengte hjelp eller råd fra dine kollegaer eller ledelse? / Ved du om vanskelig situasjoner når dine utenlandske kolleger trengte råd eller hjelp fra sine kollegaer eller ledelse? Kan du gi eksempler?

Kan du gi eksempler på hjelp du fikk? / Spør dine utenlandske kollegaer deg om hjelp eller råd fra deg i forhold til praktiske ting rundt det å bo i Norge, eller i forhold til sitt arbeid? Gi eksempler på hjelp du har gitt dem?

(praktiske ting, private ting, fadderordning, utfordringer, møte med offisielle institusjoner, bank)

Spørsmål 4:

Trives du på jobb? Gi eksempler. / Tror du at dine utenlandske kollegaer trives på jobb? (småprat, pauser, møter, fritid, julebord deltar/ikke deltar, hvorfor?)

Spørsmål 5:

På jobben, hvem tilbringer du mest tid i lag med (utlendinger/landsmenn/nordmenn) Hvorfor?/ På jobben, hvem tilbringer du mest tid i lag med (utlendinger/landsmenn/nordmenn) Hvorfor?

Og på fritiden, hvem tilbringer du mest tid med da? Hvorfor? / På fritiden, hvor ofte tilbringer du tid i lag med dine norske kollegaer? Enn dine utenlandske kollegaer?

Spørsmål 6:

Er det noe som gjøres på arbeidsplassen for å hjelpe utenlandske arbeidskollegaer til å bli integrert? / Bruk samme spørsmål.

Spørsmål 7:

Har bedriften aktiviteter som man kan delta på i fritiden? (treningsaktiviteter, bedriftsfotball, julebord, annet). Deltar du på dette?/ Har bedriften aktiviteter som man kan delta på i fritiden? (treningsaktiviteter, bedriftsfotball, julebord, annet). Vet du om innvandrere kollegaene dine deltar på dette?

Spørsmål 8:

Ordet integrasjon: Hva forbinder du med det? Hva tenker du det betyr når man sier ”å bli integrert til det norske samfunnet”? /Samme spørsmål.

Spørsmål 9:

Kan du nevne noen situasjoner / hendelser, hvor du følte deg integrert her i Norge? / Hvilke situasjoner/ hendelser tror du er viktige for at en innvandrere skal føle seg integrert i Norge?

Spørsmål 10:

Kan du nevne noen situasjoner / hendelser, hvor du følte deg ekskludert? / I hvilke situasjoner/hendelser føler innvandreren seg ekskludert til det norske samfunnet? (forskjellsbehandlet /krav/manglende muligheter)

Spørsmål 11:

Hadde du situasjoner hvor du manglet informasjon om norske lover, rettigheter og regler som gjelder for dem som bor i Norge? Fortell! / Hvordan mener du at innvandreren kan finne frem til informasjon om norske lover, rettigheter og regler som gjelder for dem som bor i Norge?

Spørsmål 12:

Er det noen kunnskaper og erfaringer som du får på din arbeidsplass som hjelper deg i integrasjonsprosessen til det norske samfunnet? / Er det noen kunnskaper og erfaringer som innvandreren får her på arbeidsplassen som hjelper ham/henne i integrasjonsprosessen til det norske samfunnet?

Spørsmål 13:

Er det noe som kunne vært gjort bedre på din arbeidsplass i forhold til å hjelpe deg og dine utenlandske kollegaer i integrasjonsprosessen? /Samme spørsmål.

Spørsmål 14:

Har du noen forslag til noen tiltak som kunne vært nyttige? / Samme spørsmål.

Spørsmål 15:

Tror du arbeidsgiveren din ville vært villig til å gjennomføre noen av disse tiltakene, eller gjort mer av det som du har foreslått? (hvorfor?) / Tror du at din arbeidsplass kunne vært villig til å gjennomføre noen av disse tiltakene, eller gjort mer av det du har foreslått? (Hvordan kunne dette vært gjort i praksis?).

Spørsmål 16:

Hva tror du som står i veien for at slike tiltak kunne vært gjennomført /Samme spørsmål.

Spørsmål 17:

Hvilke faktorer, etter din mening, hjelper / hindrer at man lykkes eller mislykkes i integrasjonen til det norske samfunnet? (også utenfor arbeidsplassen) Gi eksempler. /Samme spørsmål.

Spørsmål 18:

Føler du deg integrert til det norske samfunnet nå? Hvorfor / Hvorfor ikke: kan du gi noen eksempler? (aktiviteter i fritiden, Tv-program, aviser, blader, norske venner). / Kan du si om noen av dine utenlandske kolleger at han eller henne er integrert? Hvorfor? (Spørsmål utgår.)

Spørsmål 19:

Hvor viktig tror du at norsk språk er i forhold til å bli bedre og raskere integrert til det norske samfunnet? /Samme spørsmål.

Hva gjøres på din arbeidsplass i forhold til å hjelpe utenlandske kollegaene å lære norsk? (tilbud og muligheter på jobb)

Spørsmål 20:

Er arbeidsgiveren tjent med at en arbeidstaker er integrert til det norske samfunnet? På hvilken måte? (økonomisk, lojale arbeidere, bedre arbeidsmiljø osv.). /Samme spørsmål.

Spørsmål 21:

Vil du bli boende i Norge, eller tenker du å flytte hjem igjen? Hvorfor? / Tror du at dine utenlandske kollegaer ønsker å bli boende i Norge (hvorfor/hvorfor ikke).

Spørsmål 22:

Er det noe du har lyst til å føye til, i forhold til hvordan arbeidsplasser kan bli bedre for å hjelpe innvandrere å bli fortere og bedre integrert til det norske samfunnet? /Samme Spørsmål.

Appendix 5 - Liste over informanter

Gruppe 1: Arbeidsinnvandrerne med høy kompetanse

Canadisk forsker Laura, 30 år, enslig. Grunnen til at hun kom til Tromsø var at hun fikk tilbud om jobb ved en stor forskerinstitusjon. Hun har bodd i Tromsø i over 3 år. Leier leilighet.

Russisk ingeniør Vladimir, 40 år, gift og har to barn. Familien flyttet til Tromsø flere år etter han. Grunnen til at han kom var at han fikk tilbud om jobb med bedre betingelser enn hjemme. Han har jobbet i Tromsø i over 10 år i et byggefirma med under 50 ansatte. Familien leide bolig når intervjuet ble tatt.

Russisk lege/forsker Mikhail, 46 år, gift har 2 barn i Norge. Eldste datter (24) bor i Russland. Familien flyttet til Tromsø kort tid etter at han startet i jobb. Han sier at grunnen til at han kom var: «bedre betingelser, store muligheter for forskning, sosiale ordninger». Han har jobbet her i 5 år på en avdeling som tilhører en stor utdannings- og forskningsinstitusjon. Har fått fast jobb. Familien eier en leilighet.

Amerikansk lektor George, 33 år, gift, ett barn. Familien flyttet til Tromsø samtidig med han. Han oppgir at grunnen til at han kom var: «å oppleve verden». Han har jobbet her i 1,5 år i en utdanningsinstitusjon / avdeling med mindre enn 20 ansatte. Familien leier leilighet.

Russisk økonom, Andrey, 36 år fiskeri: Er gift og har to barn. Familien kom flyttet til Tromsø 2 år etter at han startet i jobb. Han oppgir grunnen til at han kom var at han «ble tilbudt en god jobb med gode betingelser». Han har bodd i Tromsø i 9 år i administrasjonen i et firma med mer enn 30 ansatte som driver blant annet salg. Han har fast jobb og egen bolig.

Baltisk ingeniør, Marius, 34 år, byggebransjen. Er gift og har to barn som bor i hjemlandet. Grunnen til at han kom til Tromsø var: «å tjene penger, eventyrlyst». Han har jobbet i Norge i 3 år som daglig leder i et baltiskdrevet byggefirma med omtrent 10 ansatte. Han bor i bokollektiv med noen andre kollegaer fra Baltikum.

Gruppe 2: Norske kollegaer

Kollega Kari, økonom, 40 år, ugift og har 2 barn. Har kollegaer fra flere verdensdeler. Det er omtrent 15 ansatte i organisasjonen hun jobber. Hun har jobbet i bedriften i 2 år.

Kollega Hans-Kristian, forsker, 45 år, gift, 3 barn. Jobber ved en stor forsker og utdanningsorganisasjon. På avdelingen finnes kollegaer fra flere verdensdeler. Han har jobbet i organisasjonen i 10 år.

Gruppe 3: Ledelse

Daglig leder, Agnes, forskning, 35 år, gift, 2 barn. Det er under 25 ansatte i organisasjonen fra 6 forskjellige land. Hun har jobbet i bedriften i 2 år. Har kollegaer fra flere verdensdeler.

Daglig leder, Kai, forskning, 45 år, gift, 2 barn. Har flere kollegaer fra forskjellige vest- og østeuropeiske land. Det er under 20 ansatte i bedriften. Han har jobbet i 9 år i organisasjonen.

Medlem av ledergruppen, Jan-Eirik, idrett, 39 år, gift 2 barn. Jobber med ansvar for blant annet rekruttering og arbeidsmiljø (HMS). Bedriften har kollegaer/spillere fra mange verdensdeler. Han har jobbet i bedriften i over 10 år.

Medlem av ledergruppen, Per 45 år, forskning, gift 2 barn. Har kollegaer fra 16 land i en organisasjon med omtrent 50 ansatte. Jobber i en stor forskningsinstitusjon. Er involvert i bedriftens HMS arbeid. Han har jobbet i organisasjonen i over 10 år.

