

Å spille en rolle -
Det norske arbeidslivet sett fra et
utenlandsk perspektiv



Universitetet
i Stavanger

Bacheloroppgave i sosiologi 2024

Alina-Maria Ratoiu

Kandidatnr: 266445

Antall ord: 8513

Sammendrag

Denne teksten har undersøkt hvordan innvandrere opplever det norske samfunnet og arbeidslivet. Hensikten har vært å finne ut i hvilken grad de opplever at de må opprettholde et visst «ansikt» blant sine kollegaer eller sjefer, samt hvilke faktorer påvirker dette. I tillegg har det også blitt undersøkt hvilken betydning klasse og kapitalformene har for innvandrere når de bosetter seg i Norge. Det ble foretatt intervjuer med innvandrere som har bodd og jobbet i Norge i flere år. Resultatene fra intervjuene viser at språkkunnskaper, kulturelle forskjeller, samt et støttende arbeidsmiljø og sosialt nettverk, er faktorer som påvirker hvordan innvandrere tilpasser seg til det norske samfunnet og arbeidslivet, og i hvilken grad de opprettholder et «ansikt» i sine interaksjoner. Avslutningsvis blir det analysert hvordan tilbudene som flyktninger får skiller seg fra de som gis til arbeidsinnvandrere med hensyn til Pierre Bourdieus kapitalformer, og hvilken betydning kapital har for innvandrernes klassereise.

Forord

Jeg vil først og fremst takke familien min for å inspirere meg til å skrive og utforske dette temaet, ettersom de er innvandrere som har også opplevd det samme som informantene i denne studien. Ut ifra deres erfaringer, var jeg nysgjerrig til å finne mer konkrete faktorer som kan påvirke innvandrere i møte med det norske samfunnet og arbeidslivet. Jeg vil også takke mine venner som har støttet meg gjennom hele skrivingsperioden og som har gitt meg gode råd knyttet til korrektur av teksten og de ulike temaene i teksten. Til sist vil jeg takke Universitetet i Stavanger som har gitt meg sjansen til å gjennomføre denne studien som inneholder et viktig tema for meg, familien min og andre innvandrere i Norge. Jeg er takknemlig for at jeg fikk tildelt en veldig engasjert veileder som har støttet meg og mine ideer, i tillegg til å gi meg gode råd om hvordan jeg kan videre utvikle min kunnskap innenfor sosiologi og skrivning av akademiske tekster.

Alina-Maria Ratoiu, 15.05.2024

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	4
2.0 Teori	6
2.1 «Facework» og opprettholdelse av positivt «ansikt»	6
2.1.1 «Å tape ansikt»	7
2.1.2 «Avoidance ritual»	7
2.1.3 «Frontstage» og «backstage»	8
2.2 Klasse og kapitalformer	8
2.2.1 Bourdieus relevans for problemstillingen	9
3.0 Metode	10
3.1 Valg av metode	10
3.2 Artikler og forskningstekster	10
3.3 Rekruttering	10
3.4 Gjennomføring av intervjuene	11
3.5 Endringer	12
3.6 Pålitelighet	12
4.0 Empiri og analyse	14
4.1 Språkkunnskaper og aksept fra nordmenn	14
4.2 Kulturelle forskjeller på arbeidsplassen	16
4.2.1 «Avoidance ritual» på arbeidsplassen	18
4.3 Klasse	20
4.3.1 Støttende arbeidsmiljø og et sosialt nettverk	21
4.3.2 Flyktninger vs. arbeidsinnvandrere – kapitalformer	22
5.0 Konklusjon	24
Litteraturliste	25
Vedlegg 1	27
Vedlegg 2	28

1.0 Innledning

I denne bacheloroppgaven vil jeg utforske i hvilken grad innvandrere opplever at de må opptre på en bestemt måte på arbeidsplassen sin i Norge. Norge er et lite mangfoldig land som består av mange ulike kulturer fra hele verden (Statistisk sentralbyrå, 2013b). Ifølge statistikk fra SSB er det i dag registrert at omtrent 16 prosent av befolkningen i Norge er innvandrere. Norskfødte med innvandrerforeldre utgjør 4 prosent av hele befolkningen (Statistisk sentralbyrå, 2024). Det er ulike grunner for hvorfor innvandrere flytter til Norge, men de vanligste inkluderer flukt, ønske om familiegjeningforening eller søken etter bedre arbeidsmuligheter (Statistisk sentralbyrå, 2023). I denne oppgaven har jeg fokusert mest på de individene som tilhører den første generasjonen av innvandrere, det vil si de som innvandret først til Norge som voksne.

Hvert land har sine egne kulturelle normer og vaner som styrer hva som betraktes som akseptabel atferd og hvilke forventinger individene har til hverandre. Derfor kan vi anta at alle som har innvandret til Norge har en tendens til å opptre på den måten de har lært fra hjemlandet sitt. Men hvordan vil dette påvirke de når de flytter til et helt nytt land med andre verdier og regler? Hvor mye må innvandrere jobbe og lære for å kunne tilpasse seg og integrere seg både i den kulturelle konteksten og arbeidskulturen som har utviklet seg i Norge gjennom årene? Hvor lang tid tar det for at innvandrerne skal bli akseptert i det norske samfunnet? Disse spørsmålene har blitt stilt for å danne en hypotese om hvilke svar og opplevelser det kan forventes å avdekke gjennom den følgende analysen.

Problemstillingen som skal svares på i denne oppgaven er «**I hvilken grad opplever innvandrere at de må «opprettholde et ansikt» («maintaining a face») på arbeidsplassen sin i henhold til Erving Goffman sin teori, og hvilke faktorer påvirker denne opplevelsen?»**». For å besvare på denne problemstillingen, skal jeg gjennomføre dybdeintervjuer med ulike innvandrere som har jobbet i Norge i flere år og har opparbeidet seg en betydelig innsikt og forståelse av arbeidslivet og arbeidskulturen her. Det som inspirerte denne problemstillingen og hele oppgaven er Julia Orupabo sin studie «En klassereise nedover», hvor hun undersøker hvordan innvandrere med høy utdanning opplever og håndterer klassereisen nedover i Norge (Orupabo, 2010, s. 71). Hennes informanter bruker ulike strategier for å opprettholde sitt syn på seg selv som middelklasse og for å bevege seg oppover i hierarkiet, selv om de nå tilhører arbeiderklassen. Basert på hennes studie og funn, forsøkte jeg å lage en problemstilling som handler om hvordan slike innvandrere forsøker å

opprettholde et positivt selvbilde på arbeidsplassen for å bli integrert og akseptert, til tross for at de ikke alltid er fornøyde med jobben de har.

Problemstillingen som skal besvares på fokuserer mye på Erving Goffman sin teori om å opprettholde et «ansikt» og hvordan dette påvirker innvandrere når de befinner seg på arbeidsplassen sin. For å kunne svare på dette har jeg også utviklet to **forskningsspørsmål**. Det første forskningsspørsmålet «Hvordan opplever innvandrere arbeidsmiljøet i Norge?» har som fokus å plukke ut erfaringene og holdningene innvandrerne har hatt og opplevd i det norske arbeidslivet. Det er nødvendig å finne ut av det for å få innsikt i informantenes tanker angående jobbene de har hatt, systemene de har vært en del av og deres interaksjoner med kollegaer i Norge. Det andre forskningsspørsmålet «Hvordan spiller klasse og kapital (jf. Bourdieu) inn på deres opplevelse av arbeidsmiljøet?» dreier seg om teorien til Pierre Bourdieu som analyserer hvilken betydning klasse og kapital har i hvordan aktører handler og opptrer i dagliglivet.

Bacheloroppgaven begynner med teoridelen, der to sosiologiske teorier blir presentert. Den første teorien er hovedteorien som tilhører sosiologen Erving Goffman hvor han presenterer hvordan aktører opprettholder et bestemt «ansikt» i ansikt-til-ansikt møter med andre aktører. Den andre teorien tilhører Pierre Bourdieu, der han beskriver betydningen av sosial klasse i samfunnet og hvordan de ulike kapitalformene kan påvirke enkeltpersoners liv, atferd og tankemåte. Deretter skal teksten vise til hvilke metoder som har blitt brukt for å samle inn data til oppgaven, samt å gi en mer grundig beskrivelse av hvordan intervjuene ble gjennomført, detaljene om informantene og påliteligheten av selvet forskningsoppgaven. Til slutt gir hoveddelen av teksten en omfattende presentasjon av resultatene, i tillegg til en analyse av hva disse betyr og hvordan vi kan forstå de med utgangspunkt i de to teoriene nevnt ovenfor.

2.0 Teori

2.1 «Facework» og opprettholdelse av positivt «ansikt»

Erving Goffman var en kanadisk teoretiker og sosiolog, som var opptatt av mikroprosesser og samhandlingsorden, som innebærer hvordan mennesker kommuniserer i ansikt-til-ansikt møter, i tillegg til hvilke ritualer de gjør bruk for når de samhandler med hverandre (Turner, 1991, s. 447). Han mente at «...interaction order constitutes a distinctive realm of reality...», altså en unik sosial verden som vi mennesker danner i våre ansikt-til-ansikt møter med hverandre (Turner, 1991, s. 447). Når vi snakker om orden, mener vi «...the constraints imposed by need of a presentational self...» (Rawls, 1987, s. 136). Dette innebærer at i alle samfunn er det forventet at individer skal handle og presentere seg selv i samsvar med ulike kulturelle og sosiale normer for å bli akseptert. Dette kan tolkes som at mennesker har utviklet uskrevne regler og ritualer som vi følger for å lette våre interaksjoner med hverandre, og dermed unngå å krenke noen av partene involvert.

I boken «On Face-Work» av Erving Goffman blir begrepet «ansikt» beskrevet som en positiv sosial verdi som en person har basert på hvilke forventinger andre har fra personen (Goffman, 1967, s. 5). Et «ansikt» kan også bli forstått som individets selvoppfatning, formet og utviklet av hva som oppfattes som akseptable sosiale normer og egenskaper. Dette ansiktet som man bruker når man er med andre folk er noe som individet må stadig prøve å opprettholde (Goffman, 1967, s. 6). Å ha et bestemt «ansikt» innebærer individets handlemåte, kommunikasjon, kroppsspråk og ansiktsuttrykk. Denne prosessen av opprettholdelse av «ansikt» kalles «facework» og vi «bruker» den for å forsikre oss at våre og andre sine «ansikt» ikke blir truet (Goffman, 1967, s. 12). I hver interaksjon med andre aktører må individer være forsiktig med å «ta på seg» det samme «ansiktet» som man alltid har gjort, i tillegg til å tilpasse seg til situasjonen og aktiviteten man befinner seg i (Goffman, 1967, s.7). Ut ifra denne teorien kan vi tolke at individet kan utvikle ulike «ansikt» for hver gruppe som man samhandler med. I hverdagslivet sosialiseringer vi med mange ulike aktører som har ulike forventninger til oss, og vi prøver stadig å tilpasse oss til hver situasjon vi befinner oss i.

2.1.1 «Å tape ansikt»

Selv om man opprettholder et bestemt «ansikt» i hverdagen, er det mange situasjoner som kan true ens «ansikt». Det kalles for «å være i feil ansikt» og dette kan skje når man handler eller oppfører seg på en annen måte enn man gjør til vanlig. I boken «On face-work» bruker forfatteren eksempelet «pranks» som er en situasjon som kan i mange tilfeller fornærme eller krenke en person (Goffman, 1967, s. 8). Når man reagerer på en negativ måte vil dette telles som at man er i feil «ansikt». Dette vil si at man ikke er konsekvent med å opprettholde det samme positive «ansiktet». I etterkant kan man føle seg flau over hvordan man reagerte. spesielt fordi dette kan bety at ens rykte er ødelagt (Goffman, 1967, s. 8). «Å være i feil ansikt» gir en følelse av usikkerhet og flauhet, fordi man føler seg oppfattet av andre individer på en måte som man ikke ønsker. I en slik situasjon hvor en «taper ansikt» vil man prøve å gjøre alt for «å redde ansiktet sitt». En kan «redde ansiktet sitt» ved å korrigere oppførselen som førte til at man «tapte ansiktet», men samtidig må de andre rundt individet akseptere eller ignorere at personen har handlet på en uvanlig måte (Turner, 1991, s. 463). Dette betyr at det er ikke bare vår oppgave å komme med unnskyldninger og finne andre måter å «redde ansiktet» vårt på, men også at andre må godta at vi er i prosessen med å «reparere» det vi har ødelagt.

2.1.2 «Avoidance ritual»

For å unngå å «tape ansiktet» sitt og så måtte «redde» det, kan individer også velge «the avoidance process» eller «avoidance ritual» (Goffman, 1967, s. 15). Denne er den tryggeste måten man kan bruke for å unngå («avoid») situasjoner med folk som kan true deres eller andres positive selvbilde. Dette kan bli gjort på en mer defensiv måte hvor man unngår å snakke om visse temaer eller unngår å delta i aktiviteter som kan true individets «ansikt», altså sitt eget «ansikt» (Goffman, 1967, s. 16). Et eksempel på dette er når folk ikke tar opp politiske saker ettersom det kan ofte skape uenighet mellom mennesker. Et annet eksempel kan være hvis man unngår å møte visse folk som man ikke har en god kjemi med, som kan da påvirke hvordan individet oppfører seg, snakker eller til og med hvilke ansiktsuttrykk de kan bruke blant slike folk. I tilfeller hvor andre sine «ansikt» er truet kan individet - på en mer beskyttende måte - forsøke å vise respekt og høflighet, samtidig som de kommuniserer på en måte som forhindrer at «ansiktet» til den andre personen blir krenket (Goffman, 1967, s. 17). Dersom en situasjon oppleves som pinlig, kan individet velge å benekte hendelsen, og

dermed unngå å true sitt «ansikt». Et eksempel på det er når vi går på gaten og ser at noen har snublet, men vi later som om det ikke har skjedd for at personen ikke skal føle seg flau (Goffman, 1967, s. 18).

2.1.3 «Frontstage» og «backstage»

I Goffman sin teori møter vi på begrepene «frontstage» og «backstage» ettersom han sammenligner våre sosiale situasjoner med teateret hvor individer opptrer og «spiller en rolle» for hverandre på en scene (Aakvaag, 2008, s. 75). Det er i «frontstage», altså scenen, at individet tar på seg et «ansikt» og fremstiller seg på en bestemt måte ved bruk av klær, kroppsspråk, ansiktsuttrykk, hårfrisyre osv. I motsetning til dette er «backstage» stedet hvor vi forbereder oss til vår fremstilling i «frontstage» (Aakvaag, 2008, s. 75). Ifølge denne teorien er det viktig å holde «frontstage» og «backstage» atskilte for å ikke miste troverdigheten til forestillingen. Dette kan tolkes som at vi som mennesker oppfører oss på en bestemt måte når vi er alene eller med personer som er en del av våre «backstage». Derfor må vi være forsiktige med å ikke la «publikum» - de andre aktørene som vi samhandler med – se hvordan vi er i våre «backstage», da de er vant til å kun se hvordan vi er i «frontstage» når vi tar på oss et bestemt «ansikt».

2.2 Klasse og kapitalformer

Pierre Bourdieu var en fransk sosiolog og konfliktteoretiker som var opptatt av «å avdekke ikke-erkjente og miserkjente former for makt og dominans i samfunnslivet» (Aakvaag, 2008, s. 148). Han ble kjent for sine teorier om det sosiale rommet og de ulike formene for kapital. I hans teori viser det sosiale rommet til hvor individene befinner seg i samfunnet basert på hvor mye kapital og ressurser de besitter, altså hvilken klasse de tilhører (Aakvaag, 2008, s. 151). Dette rommet er egentlig samfunnet som vi lever i, og det er en hierarkisk struktur hvor man har en objektiv posisjon. Det vil si at man er plassert i dette rommet i henhold til de ulike kriteriene som man må oppfylle for å tilhøre en bestemt klasse, og ikke basert på ens personlige oppfatning av tilhørighet.

Det er tre kapitalformer som Bourdieu skriver om i sine tekster, nemlig den økonomiske, den kulturelle og den sosiale kapitalen. Den første kapital formen er økonomisk kapital som innebærer alle de økonomiske ressursene som individene kan være i besittelse av, for

eksempel penger, formue, aksjer eller eiendommer, og kan da bruke disse for å oppnå noe annet (Aakvaag, 2008, s. 152). Den andre kapital formen er den kulturelle kapitalen, som er de ulike vanene og evnene som man er i besittelse av og «samler» på gjennom hele livet. Dermed kan vi si at disse er kroppsliggjort og internalisert i hvert eneste individ (Faber et al., 2012, s. 51). Det finnes «en dominerende og høy smak i samfunnet som man kan beherske i større eller i mindre grad» (Aakvaag, 2008, s. 152). De som mestrer denne «høye» smaken tilhører ofte en høyere klasse. Individer som har mye kunnskap og utdanning betraktes som å ha betydelig kulturell kapital. Den siste kapitalformen er den sosiale kapitalen som handler om at man har et sosialt nettverk, altså at man har venner, familie, bekjente eller deltar i ulike organisasjoner eller grupper (Aakvaag, 2008, s. 153). Å ha et sosialt nettverk gir individer større muligheter når de ønsker å oppnå noe annet. Et eksempel på dette er når en enkeltperson søker etter jobb. I et slikt tilfelle er det viktig å ha et nettverk av bekjente som kan informere om ledige stillinger eller som kan anbefale deg til potensielle arbeidsgivere.

2.2.1 Bourdieus relevans for problemstillingen

Alle kapitalformene som Bourdieu skriver om påvirker hvilken status og klasse et individ tilhører til. «Bourdieu definerer klasse basert på mengden kapital og sammensetningen av kapital» (Hansen & Wiborg, 2010, s. 200). Begrepet klasse dreier seg om plasseringen en har i det hierarkiske samfunnet som vi lever i. Det er mulig å tilhøre en bestemt klasse i begynnelsen av ens liv, men med tiden kan mange av oss oppleve klassereiser, hvor man går enten oppover eller nedover i samfunnhierarkiet. Det vil si at klassereiser handler om å bevege seg på tvers av klasser (Hansen & Wiborg, 2010, s. 199). I Norge pleier de fleste innvandrere å tilhøre en lavere klasse ettersom mange kommer til Norge med lite til ingen ressurser. Vanligvis er det slik at innvandrere både med og uten utdanning havner i stillinger med lavere inntekt, og som nordmenn vanligvis unngår å ha. Mange opplever at til tross for å ha oppnådd høyere utdanning fra hjemlandet sitt, blir de likevel hindret i å benytte seg av den (Orupabo, 2010). Det finnes selvfølgelig mange innvandrere som får jobber med høyere inntekt hvor de får bruke utdanningen fra hjemlandet sitt, men de fleste innvandrere tilhører ikke denne gruppen. Mange må jobbe lenge før de får drømme jobben sin. Dette avsnittet presenterer hypotesen om at innvandrere med betydelig kulturell kapital vil oppleve frustrasjon over å ikke kunne realisere det potensialet de har arbeidet for gjennom livet. Dette kan føles som en form for degradering å bli plassert i stillinger med lavere inntekt. Det er

antatt at i slike situasjoner kan enkeltpersoner velge å opprettholde et “ansikt”, hvor de later som om de aksepterer sin plass i samfunnet.

3.0 Metode

3.1 Valg av metode

I denne oppgaven har jeg brukt en kvalitativ metode. Å gjennomføre intervjuer har vært den sentrale metoden for å samle inn data. Ettersom jeg har undersøkt hvordan innvandrere opplever arbeidskulturen og arbeidsmiljøet i Norge, har jeg brukt semi-strukturerte dybdeintervjuer for å få et omfattende svar på problemstillingen. Disse har gitt meg en bedre og dypere forståelse av informantene sine erfaringer, personligheter og holdninger (Halvorsen, 2008, s. 138). Før intervjuene har jeg forberedt en intervjuguide med relevante spørsmål, men det har også vært mulig å stille oppfølgingsspørsmål under intervjuene dersom det fremkom et interessant og relevant tema (Se vedlegg 1). Hvert intervju har blitt tatt opp ved å bruke appen Nettskjema. Jeg brukte en diktafon-app, hvor opptaket ligger kryptert av sikkerhetshensyn slik at den ikke blir lagret på privat telefon. Etter opptaket ble tatt, ble det overført til nettskjema på pc-en, som er den eneste plassen hvor jeg har muligheten til å avspille opptaket. Under intervjuet har jeg også forsøkt å notere ned eventuelle relevante observasjoner knyttet til mimikk og kroppsspråk.

3.2 Artikler og forskningstekster

I tillegg til å bruke semi-strukturerte intervjuer for å svare på problemstillingen min, har jeg også brukt relevante tekster, artikler og forskningsoppgaver som handler om de ulike teoriene og argumentene som skal bli presentert i denne teksten. Disse har blitt hentet fra pensumet som jeg har hatt i løpet av bacheloren min, i tillegg til utforskning av andre relevante artikler og forskningsoppgaver som omhandler temaene jeg har undersøkt.

3.3 Rekruttering

For dette prosjektet har jeg intervjuet fem informanter. Alle informantene i prosjektet er arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa. Fire av intervjuene ble tatt på norsk, mens en av de måtte

tas på engelsk dersom informanten gav beskjed om at de ikke klarer å gi omfattende svar på norsk, selv om de kan forstå og snakke norsk til en viss grad. Alderen til informantene varierer mellom 30 og 60 år.

Det eneste jeg så etter når jeg skulle finne informanter var deres status som innvandrere som har bodd i hjemlandet sitt eller i et annet land enn Norge lenge nok til å ha opplevd arbeidskulturen der. Jeg intervjuet kun første generasjon innvandrere som har kommet til Norge. Tiden informantene har bodd i Norge varierer fra 2 til 27 år. Informantene ble bedt om å oppgi varigheten av deres opphold i Norge, med det formål å skaffe detaljer om hvor lenge de har vært og jobbet i Norge og i hvilken grad de har fått erfare den norske kulturen.

To av informantene som jeg intervjuet hadde jeg kjennskap til fra før. To andre informanter ble anbefalt til meg av en felles bekjent. Til slutt ble jeg satt i kontakt med en av informantene ved hjelp av veilederen min. Alderen og stillingsnivået til informantene varierer, men det er kun skjevhet med hensyn til kjønn, ettersom det er kun én av dem som er mann og resten er kvinner.

3.4 Gjennomføring av intervjuene

Før jeg kom i gang med intervjuene, tok jeg kontakt med alle informantene mine via meldinger eller andre sosiale medier. I meldingen forklarte jeg hvilken problemstilling jeg skal undersøke og at jeg ønsker å snakke med dem, ettersom de er innvandrere som jobber i Norge. Det ble også nevnt at informasjonen om dem skal bli anonymisert, i tillegg til at hele intervjuet skal bli tatt opp på en kryptert diktafonapp. Når vi møtet opp for å ta intervjuet, fikk informantene begynne først med å lese informasjonsskrivet og signere samtykkeerklæringen (Se vedlegg 2). For å kunne intervju informantene og behandle personopplysningene fra dette prosjektet, har Universitetet i Stavanger også meldt dette prosjektet til Sikt som er Kunnskapssektorens tjenesteleverandør. Videre oppmuntret jeg dem til å stille eventuelle spørsmål de måtte ha om informasjonsskrivet eller andre usikkerheter knyttet til intervjuet.

Intervjuenes varighet varierte fra 26 minutter til 90 minutter. Det var stor variasjon i hvor mye informasjon deltakerne ønsket å dele, i tillegg til hvor åpne de følte at de kunne være under intervjuet. Til tross for variasjon i lengden av intervjuene, fikk jeg veldig tilstrekkelige og omfattende svar fra alle informantene. Ifølge Erving Goffman sin teori, kan vi anta at

informantene har muligens opprettholdt et «ansikt» i deres «frontstage» under hele intervjuet. Dette er noe jeg må også ta hensyn til når jeg analyserer deres svar.

Alle intervjuene ble gjennomført enten hjemme hos meg eller hjemme hos informantene. Jeg prøvde å unngå å ta intervjuene på offentlige steder, ettersom jeg ønsket at det ikke skulle være noen distraksjoner for verken meg eller informanten. Det var også avgjørende at det ikke forekom noen bakgrunnslyder som kunne forstyrre lydopptaket. Under intervjuene prøvde jeg å ha mest mulig oppmerksomhet på informanten for å høre på hva de sa og for å gi dem mest mulig trygghet på deres besvarelser. Kroppsspråket varierte fra informant til informant, hvor noen av de snakket veldig høyt og åpent og brukte hele kroppen, mens andre var mer reserverte, snakket litt lavere og hadde ofte en tendens til å dekke over munnen. Alt dette er relevant for å kunne analysere og forstå hvilken type person jeg intervjuet, samt hvordan deres kroppsspråk kan fungere som en indikator for deres respons på spørsmålene.

3.5 Endringer

Når det kommer til gjennomføringen av intervjuene, var det også noen små endringer som måtte bli gjort. Et av spørsmålene i intervjuguiden handlet om hvordan informantene håndterer konflikter/vanskelige situasjoner på arbeidsplassen sin i Norge (Se vedlegg 1). Etter jeg stilte dette spørsmålet til den første informanten min, merker jeg at de reagerte på ordet «konflikt». Dette ordet er sterkt ladet med negativ følelse, da det ofte assosieres med en stor krangel, noe som jeg ikke var på leit etter. Derfor fjernet jeg dette ordet og i resten av intervjuene brukte jeg kun ordene «vanskelige situasjoner», i tillegg til å forklare til informantene at jeg ikke mente det som en krangel, men kun at det var en situasjon som de selv kunne ha oppfattet som vanskelig.

3.6 Pålitelighet

Jeg intervjuet innvandrere som bor på Vestlandet og i mindre byer og bygder i Norge. I tillegg var alle informantene fra land i Øst-Europa hvor kulturene er relativt like. Dette har gjort det lettere for meg å kunne generalisere opplevelsene og erfaringene til innvandrere fra Øst-Europa som bor på Vestlandet. Hvis jeg hadde få informanter fra veldig forskjellige kulturer, hadde det blitt vanskelig å generalisere funnene basert på kun en informant fra en kultur.

Studiet har blitt gjennomført med tanke på hvordan innvandrere opplever arbeidsmiljøet i Norge, men denne situasjonen kan også være relevant for innvandrere i resten av Skandinavia, ettersom landene har ganske like arbeidsmodeller og verdier. I tillegg til at mange av disse situasjonene kan også skje i andre land i Europa eller resten av verden. Det å opprettholde et "ansikt" er noe alle mennesker gjør ubevisst og kan derfor bli funnet i flere scenarioer og kulturer rundt hele verden.

Som nevnt tidligere i metoddelen, har jeg kun intervjuet én mann og resten kvinner. Selv om det er en skjevhet med hensyn til kjønn, har ikke dette hatt noe betydning for informantene i dette prosjektet. Samtidig er det vanskelig å reflektere over dette når jeg har kun intervjuet én mann.

Ettersom jeg er selv innvandrer er det oftere lettere å forstå hvordan en annen innvandrer opplever arbeidsmiljøet. Når en av informantene forteller meg om sine erfaringer er det enklere for meg å forstå hvilken type scenario eller situasjon de forsøker å beskrive. Jeg kan også legge merke til flere ting som innvandrere opplever i arbeidsmiljøet og kan derfor oppdage visse mønstre i hvordan de opptrer på arbeidsplassen sin. Det kan være lettere og mer komfortabel for informantene å snakke med meg ettersom jeg er selv innvandrer. Likevel kan det at jeg er innvandrer påvirke mitt syn på det jeg forsker og hvordan jeg oppfatter og analyserer informasjonen. Dette kan skje ved at jeg lar følelsene og opplevelsene mine påvirke hvordan jeg takler og analyserer bestemte tema. Til tross for det har jeg prøvd å være så objektivt som mulig og ikke la meg selv bli påvirket av mine subjektive opplevelser.

4.0 Empiri og analyse

Denne delen av oppgaven skal bestå av både empiri og analyse. Her skal resultatene bli presentert, i tillegg til å diskutere dem med hensyn til teoriene som ble presentert tidligere i teksten. Jeg har funnet tre hovedfaktorer, som kapitlet organiseres utfra. Først skal oppgaven analysere hvordan **språkkunnskaper** påvirker hvordan innvandrere opplever det norske arbeidslivet. Deretter skal det bli diskutert hvilken rolle **kulturelle forskjeller** spiller i hvordan innvandrere opptrer på arbeidsplassen sin. Til slutt skal teksten også drøfte viktigheten av **et godt arbeidsmiljø og sosialt nettverk** for innvandrerne som kommer til Norge. Dette inngår delvis i en diskusjon av betydningen av klasse og kapitalformer. Her skal jeg også se på forskjellene av hvilke tilbud flyktninger og arbeidsinnvandrere får når de kommer til Norge.

4.1 Språkkunnskaper og aksept fra nordmenn

Å kunne språket i det landet man bor i er det første skrittet man kan ta for å bli integrert i den nye kulturen. Ifølge SSB sin forskning og statistikk, er det tydelig at det finnes en korrelasjon mellom språkkunnskapene til innvandrere som bor i Norge og deres muligheter i det norske samfunnet (Statistisk sentralbyrå, 2013a). Det å ha gode norskkunnskaper kan hjelpe innvandrere med å komme seg ut i arbeidslivet eller hjelpe de med å ha tilgang til flere muligheter dersom de ønsker å utdanne seg. Det mest verdifulle aspektet ved å kunne norsk er muligheten til å integrere seg i et miljø som man kan delta i på fritiden. For de som har barn, er det også viktig å kunne hjelpe dem med skolearbeid eller delta i deres fritidsaktiviteter (Statistisk sentralbyrå, 2013a). Når man først har et godt og trivelig miljø og nettverk på fritiden, kan det gradvis bli lettere å ha tilgang til flere muligheter innenfor det norske samfunnet. Tidligere arbeids- og integreringsminister Marte Mjøs Persen sa også at «Å kome inn i det norske samfunnet så raskt som mogleg, lære seg språket og delta på lik linje med alle andre er avgjerande for å lukkast med integrering» (Regjeringa.no, 2022).

Under intervjuene som ble gjennomført har alle informantene påpekt viktigheten av å lære seg det norske språket. Dette var for å kunne kommunisere med folk fra Norge, forbedre jobbmulighetene fra deres opprinnelige stilling, eller for å kunne ta en ny utdanning. De fleste deltakerne i denne studien har i dag svært gode ferdigheter i norsk, og selv de som ikke har bodd her så lenge, streber etter å lære språket så godt de kan. To av informantene begynte å

fortelle at første tingen de gjorde når de kom til Norge var å ta norskkurs og jobbe intensivt med norske lekser til og med på fritiden. Det var deres største fokus i begynnelsen, da de innså at det var nødvendig for å åpne flere dører innen arbeid og utdanning, i tillegg til å kunne få et innpass i den norske kulturen:

Informant 1: «Jeg klarte å få innpass i det norske samfunnet. Også har jeg vært veldig flink hele veien å studere. Jeg husker jeg startet med språk...jeg var veldig nøye at jeg skal lære språk. Jeg husker det var i begynnelsen, så var det nesten en halv time jeg brukte for å uttale spesielle ord.»

Informant 2: «Jeg kunne ikke språket, så det var ikke så mange muligheter. Jeg jobbet veldig lite, fordi jeg gikk på skole, jeg studerte norsk. Jeg måtte lære språket. Ganske intensiv...3 eller 4 dager hver uke ... ja... og etterpå jobbet jeg ganske mye alene. Jeg gjorde lekser og leste.»

Ovenfor er det to sitater fra informantene, hvor den første svarer på hvordan hun ser på seg selv som person. Hun påstår at hun var veldig flink til å lære språket og brukte mye tid på det, fordi hun var bestemt på at hun skulle bli integrert i det norske samfunnet. Informant 1 fortalte at når hun flyttet til Norge, så skulle hun bo her permanent, og det var dermed ingen «enten eller» om hun skulle bli her for alltid eller om hun vil noen gang tilbake til hjemlandet sitt. Hun ville åpne opp for et bredere spekter av muligheter innen både jobb og utdanning i det nye landet.

Den andre informanten beskriver hvor intensivt hun måtte lære språket for å kunne ha tilgang til bedre jobber, ettersom hun ikke var fornøyd med jobben hun hadde på en kafe på den tiden. På grunn av sin begrensede kompetanse i norsk, måtte hun nøye seg med jobben på kafeen. Hun påstår at hun måtte bare akseptere at hennes norske språkferdigheter på det tidspunktet ikke var tilstrekkelige nok, og at det var da ikke så mange jobbmuligheter for henne. Hun forventet ikke å få en kontorjobb uten noen språkkunnskaper eller erfaring i det norske arbeidslivet.

Ifølge Erving Goffman sin teori, kan det å lære språket i landet man flytter til tolkes som en del av innvandrernes strategi til å opprettholde et positivt «ansikt» foran de andre, spesielt når man befinner seg i en profesjonell situasjon på arbeidsplassen sin (Goffman, 1967). Det kan også forstås som at informantene strebet med å lære språket i deres «backstage» for å fremstille seg selv på en bestemt måte i «fronstage» (Aakvaag, 2008, s. 75). Som nevnt tidligere kan gode norskkunnskaper lette integreringen for innvandrere og øke deres

muligheter når det kommer til jobb. Jo mer integrert man blir i det norske samfunnet, jo mer kan innvandrerne føle på at de må opprettholde et bestemt «ansikt». Man ønsker å vise seg fram på en positiv måte, og innvandrere vil ofte lete etter å bli akseptert og få en form for validering fra sine norske kollegaer. De gjør dette ved å lære språket og på den måten kan de vise kollegaene og sjefene sine at de er engasjerte og forpliktet til å legge inn mye arbeid for å lære deres språk, tradisjoner og normer. Informant 4 i denne studien har bodd i Norge i omtrent to år og hun er fortsatt i prosessen av å lære språket. Hun forteller at når hun er på jobb, har hun en tendens til å beklage seg ofte i situasjoner der hun gjør feil mens hun snakker norsk. Hun får alltid veldig positive responser fra nordmenn, som uttrykker takknemlighet for hennes innsats med å lære og snakke språket, uavhengig av hennes ferdighetsnivå. Hun mener at det å lære språket er et tegn på respekt man har for den kulturen hvor man blir godt tatt imot. Å snakke norsk i dette tilfelle påvirker hvordan innvandrerne fremstiller seg for nordmenn, men det påvirker også hvordan nordmenn oppfatter innvandrere og deres integrering i både samfunnet generelt og i arbeidslivet.

4.2 Kulturelle forskjeller på arbeidsplassen

I denne globaliserte verden som vi lever i, blir kulturelle forskjeller noe som vi møter på overalt, både i samfunnet generelt og på arbeidsplassen. Kulturelle forskjeller er noe som kan bidra positivt til organisasjoner og bedrifter, ettersom alle kan ta med seg ulike perspektiver, ferdigheter og verdier som alle kan lære noe fra (Glion, 2023). Likevel kan det oppstå ulike misforståelser ettersom hver kultur har dannet ulike måter på hvordan man skal oppføre seg og kommunisere på arbeidsplassen. Kulturelle forskjeller på arbeidsplassen kan innebære forskjeller i holdninger til tidsfrister, samarbeid, individuelt arbeid, men også hvilke arbeidsmoraler det er forventet at en har på arbeidsplassen, hvilken kommunikasjonsstil man er vant med å ha på jobben eller til og med om man kommer fra en kultur som har enten et åpenbart hierarki eller som er mer fokusert på samarbeid (Glion, 2023). Disse forskjellene kan, i noen tilfeller, også forstås bedre hvis man snakker det samme språk, ettersom det kan oppstå mange misforståelser og feil hvis kollegaene ikke forstår hverandre.

For å bedre forstå de kulturelle forskjellene som informantene i denne studien har opplevd, har de blitt spurt om jobbene og arbeidskulturen fra både hjemlandet sitt og Norge (Se vedlegg 1). Alle informantene har hatt ulike opplevelser av de kulturelle forskjellene, ettersom de kommer fra ulike kulturer og at de har hatt ulike jobber. Noen av de har jobbet i

store bedrifter i hjemlandet sitt, der de har opplevd et mer tydelig hierarki, mens andre har hatt jobber som ikke hadde noen form for hierarki. Likevel har det blitt funnet et mønster og en tydelig forskjell på disse kulturelle ulikhetene, som har gjort det mulig å sammenligne arbeidskulturen mellom deres land og Norge. Arbeidskulturen fra hjemlandet til informantene og arbeidskulturen fra Norge kan sies å ligge på to motsatte ender (på en skala). Kulturelle forskjeller er viktige i denne studien fordi de kan hjelpe med å bedre forstå i hvor stor grad innvandrere måtte tilpasse seg til den nye kulturen på arbeidsplassen sin. I møte med nye forventinger og normer, må individet finne ut hvordan han kan orientere seg og tilpasse seg til den nye kulturen og mange kan gjøre det ved å «sette på et nytt ansikt» (Goffman, 1967, s. 5). Man opprettholder ikke alltid et «ansikt» bevisst, men man gjør det noen ganger ubevisst for å kunne passe inn og bli akseptert av medarbeiderne sine.

Tre av informantene i denne studien kommer fra samme land i Øst-Europa. Når de ble spurt om hvordan arbeidsforholdene var i hjemlandet sitt og hvordan hierarkiet var, svarte alle tre på nesten samme måte. Hierarkiet i deres hjemland var veldig tydelig. På arbeidsplassen var det åpenbart hvem som var sjefen og at det var vedkommende som hadde full makt til å ta alle beslutninger. Meningen til de som lå under han i hierarkiet betydde ikke veldig mye. Det var kun han som hadde rett i alt. Ordene som informantene brukte for å beskrive arbeidsforholdene der var «totalitært regime», «veldig strengt» og «du jobbet som en slave». Der var det ingen snakk om feriepenger, sykepenger eller maks arbeidstid per uke. Det var forventet at man måtte jobbe og være takknemlig for jobben man hadde. Når det kommer til mer praktiske arbeidsforhold som tidsfrister og regler, var alle veldig strenge. Informant 2 som har jobbet på kontor innenfor markedsføring forklarer hvordan alt måtte være perfekt. De måtte finne hver eneste feil i e-poster og dokumenter, i tillegg til at de hadde kun to timers frist på å svare på e-poster. Det var også mye konkurranse mellom medarbeiderne, ettersom alle ville ha gode relasjoner med sjefen. For å oppnå det, måtte de ha nyttig og relevant informasjon som kunne være til hjelp for sjefen.

Når de samme informantene skulle svare på hvordan jobbene og arbeidsforholdene var i Norge, hadde hele humøret endret seg til noe mye mer positivt. Forholdene mellom folk på jobb og mellom medarbeiderne og sjefen i Norge var basert mye mer på tillitt og samarbeid. Det var betydelig mer frihet på arbeidsplassen i Norge og det var ingen som presset de med strenge regler og tidsfrister. Sjefen stoler mye mer på sine ansatte, og slike forhold gjør at informantene ikke føler på like mye stress mens de er på jobb. Informant 1, tidligere ansatt i barnehagen, delte sin erfaring med å motta betydelig veiledning fra kollegaene på

arbeidsplassen og oppnådde en rekke vennskap med både medarbeidere og sjefer. Istedenfor å konkurrere med dem, var hun heldig nok til at hun fikk mye hjelp og innsats fra de, spesielt når hun var en innvandrere i de første årene i Norge, som prøvde å orientere seg i samfunnet.

Her er det tydelig at informantene har hatt veldig forskjellige opplevelser når vi sammenligner de kulturelle forskjellene fra de to landene. De tre informantene påstår at de falt mye mer på plass når de fikk være en del av arbeidslivet her i Norge. Selv om man møter på en mye mer komfortabel og stressfri arbeidsplass og arbeidskultur, er det fortsatt noe nytt man må tilpasse seg til. I hjemlandet følte informantene at alt de sa var meningsløs, ettersom det var bare sjefen som kunne snakke og hadde rett i alt. Dette kan gi individene en følelse av usikkerhet og tvil om sine meninger, samt bygge en barriere i hvordan de opptrer på arbeidsplassen sin. Informant 1 var veldig skeptisk til spørsmål og slet med å åpne seg til andre mennesker i starten, da hun begynte å jobbe i Norge. Hun måtte bruke visse strategier og tiltak for å snu på dette og for å tilpasse seg til menneskene her, ettersom hun innså at alle ville hennes beste og ingen hadde dårlige intensjoner. I Norge er alle ansett som likeverdige, og hver enkelt har rett til å uttrykke sine meninger. Ingen spørsmål eller meninger betraktes som uriktige. Her måtte mange av informantene jobbe med å innse at deres mening er viktig og sjefen setter alltid pris på innsatsen fra sine ansatte.

4.2.1 «Avoidance ritual» på arbeidsplassen

I møtet med konflikter eller vanskelige situasjoner vil individer prøve å gjøre sitt beste for å opprettholde det positive «ansiktet» som de har vært konsistent med hele veien. Man er redd for å «tape ansiktet» sitt og for å ødelegge relasjonen de har med andre personer (Goffman, 1967, s. 8). I ansikt-til-ansikt situasjoner vil individet, eller i denne situasjonen innvandrere, gjøre bruk for «avoidance ritual» hvor de velger å ignorere situasjonen (Goffman, 1967, s. 15). En slik tilfelle er også noe som innvandrere kan ofte møte på i situasjoner hvor de blir forskjellsbehandlet eller diskriminert. Dette var tilfellet for en av informantene i studiet som fortalte hvordan hun ble dårlig behandlet på jobb av en annen medarbeider. Informant 5 beskrev seg selv som en vennlig person som sjelden føler frustrasjon. Hun uttrykker seg med hele kroppen og ansiktet og påpeker at hennes måte å kommunisere på ikke alltid samsvarer med den norske normen, og at hun klarer ikke alltid å reagere «like fint» som dem. Til tross for det så prøver hun å tilpasse seg til den norske kulturen og til det som forventes av henne som innvandrere i et nytt land. Hun forventer på ingen måte at andre skal tilpasse seg til

hvordan hun er. Likevel hevder hun at i noen situasjoner kan hun bli sint og reagere på en negativ måte:

Informant 5: «Jeg jobbet som renholder. Jeg var vikar på en skole ... Og det var en lærer fra første til fjerde trinn. Og hver gang jeg møtte ham, sa jeg «god morgen». Han bare snudde på hoved. Ja. Slik (Hun viser hvordan han snur hode). Etter tre dager kokte jeg. Og jeg ville virkelig krangle med ham. Jeg tror jeg ikke gjorde det, for jeg var redd for at de ikke skulle ringe meg tilbake, og bruke meg som vikar. Ja. Det var hovedgrunnen til at jeg holdt det tilbake. Ja.»

I denne situasjonen valgte informanten å prioritere å opprettholde et positivt «ansikt» istedenfor å reagere negativt på hvordan hun ble behandlet av sin kollega (Goffman, 1967, s. 6). Hun gjorde det ved å bruke «avoidance ritual» hvor hun unngikk å reagere på en måte som kunne true ansiktet hennes. Som hun uttrykte det, valgte hun «å puste dyp, ta seg noen minutt og komme tilbake med en positiv holdning» (Goffman, 1967, s. 15). Til tross for at hennes kollega ikke hilste på henne, fortsatt hun å hilse på han hver eneste gang de møttes. Det var kun etter 6 måneder at hun fikk et svar tilbake. I denne perioden valgte informanten å fortsette å opprettholde det samme positive «ansiktet». Hun påstår at hun lærte denne tålmodigheten i Norge, hvor hun måtte tilpasse seg til hvordan arbeidsmiljøet er. I Norge ble hun til en bedre person og hun lærte at hvis hun ikke kan kontrollere en situasjon, så kan hun heller gå vekk ifra den. Kulturelle forskjeller og forventinger tvinger individet til å lære nye måter å opptre på og til å tilpasse seg til det nye miljøet. Informantene innser at de befinner seg i et nytt miljø hvor de kan ikke oppføre seg på samme måte som de gjorde i hjemlandet. I slike situasjoner som vist ovenfor betydde ikke tilpasningen noe negativt. Ut ifra hvordan informanten fortalte historien, så var hun glad for at hun lærte å kontrollere sine følelser istedenfor å måtte krangle og ødelegge relasjonene hun hadde med de andre medarbeiderne. Hun har lært at her i Norge er meningen hennes viktig og hvis noe plager henne så kan hun si ifra til den andre personen og hvis hun ikke kan si noe, så kan hun finne en annen løsning som ikke krenker noen av partene.

4.3 Klasse

I denne studien kan vi også finne spor av en form for «klassereise nedover» som noen av informantene har tatt når de flyttet til Norge. Flere av informantene i denne studien har kommet til Norge med høyere utdanning fra hjemlandet eller et annet land enn Norge. Der hadde mange av de jobber som var knyttet til studiene som de hadde tatt der, men når de kom til Norge hadde alt endret seg. Etersom de kunne ikke snakke norsk, var det vanskelig for dem å finne seg en jobb innenfor deres felt. De måtte nøye seg med jobbene som var tilgjengelige og som krevde kun å snakke engelsk. Både informant 2 og 5 i denne studien har høyere utdanning innenfor økonomi. I hjemlandet hadde begge to jobber som var relevant til bachelorgraden som de hadde. Når de kom til Norge, måtte begge informantene akseptere den første jobben de fikk tilgang til, ettersom de kunne ikke språket.

Informant 2 hadde kun kontorjobber i hjemlandet sitt. Når hun kom til Norge, måtte hun jobbe på en kafe. Etterpå jobbet hun på en kombinert jobb som innebåret ansvar innenfor både service og økonomi feltet, der stillingen innenfor service tok mye tid og energi som gjorde det vanskelig for henne å utføre den økonomiske delen av jobben. Hun har også jobbet i en administrasjon. Hun var ikke fornøyd med jobbene ettersom alle tok henne et steg tilbake i forhold til jobben hun hadde i hjemlandet sitt innenfor økonomi. I hennes situasjonen var alle jobbene en «klassereise nedover» (Orupabo, 2010). Selv om hun hadde mye kulturell kapital innenfor hennes felt, manglet hun i begynnelsen den kulturelle kapitalen altså det norske språket, den økonomiske og den sosiale kapitalen som kunne ha hjulpet hun med å få flere muligheter (Aakvaag, 2008, s. 152-153). Det tok flere år for hun å lære språket og få seg et relativt godt sosialt nettverk og stabilitet for å oppnå den jobben som hun ønsket deg.

Informant 5 opplevde det samme når hun fikk den første jobben som renholder etter hun jobbet kun på kontoret i hjemlandet sitt. I dag jobber hun fortsatt i denne bransjen, men hun fikk gå et steg videre til å bli avdelingsleder for renholdere. Til tross for at hun har mye utdanning fra hjemlandet sitt, så klarte hun ikke å få en jobb som var innenfor hennes felt og hun mener at det eneste som hadde hjulpet hun hadde vært å ta et nytt utdanning her i Norge. Hun tok en «klassereise nedover» og måtte strebe mye for å klatre oppover, selv om hun har ikke oppnådd drømmejobben sin.

4.3.1 Støttende arbeidsmiljø og et sosialt nettverk

Å ha et sosialt nettverk som man kan støtte seg på er noe alle vi trenger. For innvandrere som har kommet til Norge er dette et ekstra viktig ting, ettersom mange av dem mangler det nettverket som de hadde i hjemlandet sitt. Sosiale relasjoner med andre individer et viktig ledd som kan hjelpe innvandrere med å integrere seg i det norske samfunnet ved å skape mer tillit til samfunnet de lever i, i tillegg til å gi dem en følelse av tilhørighet (IMDi, 2023). Hvis man mangler disse sosiale relasjonene og blir møtt med negative holdninger vil dette gjøre det vanskeligere for innvandrere å «føle seg hjemme» noe som kan føre til at de trekker seg mot sine egne folk fra hjemlandet eller til mye ensomhet.

Alle 5 informantene i denne studien har også nevnt viktigheten av å få støtte og veiledning fra andre kollegaer, sjefer eller familie. På spørsmålet om hvordan innvandrere kan bli mer integrert i det norske samfunnet og arbeidslivet har alle informantene enten nevnt «veiledning fra venner og kollegaer», at man «må ha de rette folk rundt seg», «viktig å jobbe blant norske, ikke bare sine egne», «ikke ignorere kulturen man lever i» og «nødvendig med et støtteapparat enten i samfunnet eller familien».

Informant 1 fortalte hvordan hun måtte være tolk for en innvandrer familie i en barnehage hvor hun måtte oversette hvordan barnehagen i Norge fungerer. Når hun prøvde å oversette alt mens den andre norske barnehagelæreren snakket, måtte hun forenkle oversettelsen i tillegg til å måtte forklare alt på nytt etter møtet: «...Jeg måtte stå etter min tolkeperiode sammen med disse foreldrene for å kunne fortelle egentlig hva dette dreide seg om.»

Hun måtte forklare på nytt hva de ulike pedagogiske verktøyene i barnehagen handlet om og hvorfor barn sover ute i babyvogn mens det regner ute. Hun mener at hvis innvandrere får mer veiledning og støtte når de kommer til Norge, så blir de mindre skeptiske og redde for det nye samfunnet som de havnet i, ettersom kulturelle forskjeller kan være litt skremmende for noen. Hun ser på seg selv som heldig, fordi ho har fått gratis veiledning fra sine sjefer og kollegaer fra alle jobbene hun har hatt og dette har hjulpet henne med å få mer tillit til samfunnet, i tillegg til å få et innpass blant de nordmenn. All støtten og veiledningen har «pushet» henne til å prøve seg på ulike jobber og utdanninger.

Informant 2 og 4 forteller om hvor viktig det er for innvandrere å komme ut av komfortsonen sin og prøve å lete etter et miljø som kan hjelpe dem med å flytte lettere inn i det norske samfunnet og arbeidslivet:

Informant 2: «Hvis du bare er sammen med folk du kjenner og du føler deg trygg med, er det ikke så lett å komme seg ut, tror jeg. Du må være villig til å komme deg ut av komfortsonen og være blant folk som snakker norsk.»

Informant 4: «...når vi konstant driver og på en måte ignorerer kulturen i et land vi er i, gjør det bare tilpasningsprosessen mye lengre.»

Ved å bli integrert i det norske kulturen og arbeidslivet kan innvandrere føle at de må opprettholde et positivt «ansikt» (Goffman, 1967, s. 6). De prøver stadig å vise seg fram på en positiv måte, de prøver å vise evnene de har og vise hvor motiverte de er for å komme seg videre og for å få en god jobb og integrere seg i samfunnet. Dette er noe som norske setter pris på. Å se så mye engasjement og interesse fra innvandrere kan gi norske et mye positivt inntrykk av innvandrere. Alle informantene som har blitt nevnt ovenfor har gjort en ekstra innsats til å lære språket og bli integrert, ettersom de hadde sjefer, kollegaer og familie bak seg som støttet de hele veien. Selv om prosessen av å tilpasse seg er lang og strebende, hadde alle disse informantene en grunn til å ta på seg et positivt «ansikt» og kjempe videre, fordi de hadde et helt nettverk bak seg som «pushet» de. Ifølge Bourdieu, er den sosiale kapitalen en viktig kapitalform for å føle seg som et medlem av «the community» man lever i, i tillegg til å utvide mulighetene man har når det kommer til å få en jobb eller tilgang til andre ressurser. Det at man har en bekjent som «kan legge inn et godt ord for en» er et eksempel på hvordan å ha et nettverk kan gi individet «makt» til å kunne oppnå noe annet (Aakvaag, 2008, s. 153).

4.3.2 Flyktninger vs. arbeidsinnvandrere – kapitalformer

Ut ifra intervjuene, ser vi at det finnes betydelige faktorer som påvirker hvordan innvandrere opptrer i det norske samfunnet. Språkkunnskaper, kulturelle forskjeller og et støttende arbeidsmiljø/nettverk har vært nyttige «verktøy» som informantene måtte mestre eller få tilgang til for å klare å kommunisere, tilpasse seg og integrere seg. Når det kommer til tilbudene som nyankomne får i Norge finnes det forskjeller mellom arbeidsinnvandrere og flyktninger. Det finnes forskjeller når det kommer til tilbudene de får når de kommer til Norge og under hele integreringsperioden. Informantene som jeg har intervjuet måtte betale for å gå på norskkurs, i tillegg til å måtte ha en jobb samtidig. De fleste av de har også måtte lært hvordan det norske systemet fungerer av å prøve og feile. Tilbudene for integrering og tilpasning i det norske samfunnet og arbeidslivet er mye bedre organisert for flyktninger. De får rett til å delta i et introduksjonsprogram som er et opplæringsprogram som skal forberede

dem til arbeid eller utdanning i Norge (IMDi, 2024). Her får de opplæring i norsk og engelsk, foreldreveiledning, mulighet til å jobbe på ulike arbeidsplasser og en introduksjon til det norske samfunnet. Under hele programmet, har alle flyktninger rett på å få økonomisk støtte (IMDi, 2024).

Informant 5 var alenemor med dagpenger og hun hadde en periode hvor hun hadde en usikker og useriøs jobb som ikke betalte når de skulle. Hun ønsket å videreutvikle seg og ta en kurs for å kunne få seg en jobb innenfor hennes felt, ettersom hun hadde to bachelorgrader fra hjemlandet sitt. Når hun spurte NAV om det, fikk hun avslag fordi de mente at hun hadde nok penger i sparekontoen. Likevel kostet kurset mye mer enn hva hun hadde råd til og hun prøvde å forklare at hun har mange utgifter og kan ikke bruke alle sparepengene sine. Hun ble frustrert, fordi hun sa at hennes kollegaer som var flykninger fikk mye økonomisk støtte for å kunne betale utgifter og gå på ferie, mens ho fikk nesten ingenting.

Flykninger får ofte tilgang til økonomisk, kulturell og sosial kapital når de kommer til Norge (Aakvaag, 2008, s. 152-153). De får penger til å kunne betale sine utgifter i tillegg til å få tilgang til utdanning og jobber for å kunne integrere seg blant nordmenn og for å kunne tjene penger. De får også muligheten til å gå på skolen eller ta norskkurs og samfunnsfag kurs med en gang de kommer til landet. Ved å ha tilgang til alt dette kan noen av de få en lettere innpass i det norske samfunnet og arbeidslivet hvor de kan danne seg et sosialt nettverk, nemlig den sosiale kapitalen. På den andre siden har vi arbeidsinnvandrere som mangler det meste av denne kapitalen og må jobbe mange år for å få tilgang til det, og derfor kan deres integreringsperiode ta lengre tid. Informant 3 forteller at måten han klarte å lære norsk på var å jobbe blant andre nordmenn. Han mener at innvandrere pleier ofte å bli ansatt i firmaer som ansetter folk fra kun ei gruppe av innvandrere eller kun fra andre land utenfor Norge. Han synes at det er vanskelig for innvandrere å lære norsk og integrere seg hvis de lever og jobber kun blant sine egne folk og blir ikke «tvunget» til å snakke norsk.

5.0 Konklusjon

I dette prosjektet ønsket jeg å finne ut hvordan innvandrere opplever arbeidsmiljøet i Norge og i hvilken grad de opprettholder et bestemt «ansikt», i henhold til Erving Goffman sin teori. Med hjelp av semi-strukturerte dybdeintervjuer fant jeg ut at informantene opprettholder et bestemt «ansikt» på arbeidsplassen sin, men de er ikke alltid bevisst på det. De påsto at de verken forandret seg eller oppførselen sin etter de flyttet til Norge, men basert på deres svar, kunne jeg forstå at det var flere aspekter de måtte justere for å tilpasse seg. De måtte utvide språkkunnskapene sine for å integrere seg og tilpasse seg, og dette er et tydelig tegn på hvordan enkeltpersoner forbereder seg i «backstage» - ved å lære språket - for å fremstille seg på en bestemt måte i «frontstage». Mange av de måtte også ta hensyn til de kulturelle forskjellene – tidsfrister, samarbeid og hierarkiformer - som finnes mellom deres kultur og den nye kulturen, og til og med forskjeller når det kommer til individets eget oppførsel. På grunn av mangel av nødvendige kapitalformer har noen informanter også tatt en «klassereise nedover». En viktig kapitalform var det sosiale nettverket, som er et nødvendig «verktøy» som hjelper individet med å ha tilgang til flere muligheter. Her har det blitt undersøkt forskjellene knyttet til tilbudene som flyktninger og arbeidsinnvandrere får, og hvilken rolle kapitalformene spiller inn i deres integrering. I fremtidige og større studier, kan det å intervju informantene fra flere kulturer gi en bedre oversikt over hvordan ulike typer innvandrere opplever arbeidsmiljøet i Norge. Innvandrere fra kontinenter utenfor Europa kan muligens oppleve mer drastiske kulturelle forskjeller når de ankommer Norge, enten de er positive eller negative forskjeller.

Litteraturliste

Faber, S. T., Prieur, A., Rosenlund, L., & Skjøtt-Larsen, J. (2012). Teoretiske perspektiver på klasse. I *Det skjulte klassesamfund*. Aarhus

universitetsforlag.

Glion. (2023, juni 6). *Cultural diversity in the workplace*.

<https://www.glion.edu/magazine/cultural-diversity-workplace/>

Goffman, E. (1967). On Face-Work. I *Interaction Ritual: Essays in Face-to-Face Behavior*. Routledge.

Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet: En innføring i*

samfunnsvitenskapelig metode (5. utg). Cappelen akademisk forl.

Hansen, M. N., & Wiborg, Ø. N. (2010). Klassereisen—Mer vanlig i dag. I

Klassebilder: Ulikhet og sosial mobilitet i Norge. Universitetsforlaget.

IMDi. (2023, 11). *Sosial integrering*. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

<https://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/indikatorer-for-integrering-2023/sosial-integrering/>

IMDi. (2024). *Introduksjonsprogrammet*. Integrerings- og

mangfoldsdirektoratet.

<https://www.nyinorge.no/no/introduksjonsprogram/>

Orupabo, J. (2010). En klassereise nedover. I *Klassebilder: Ulikhet og sosial mobilitet i Norge*. Universitetsforlaget.

Rawls, A. W. (1987). *The Interaction Order Sui Generis: Goffman's*

Contribution to Social Theory. 5.

Regjeringa.no. (2022, desember 13). *Arbeids- og integreringsministeren mottar*

NOU om integreringspolitikk for arbeidsinnvandrere [Pressemelding].

<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/arbeids-og-integreringsminister-mottar-nou-om-integreringspolitikk-for-arbeidsinnvandrere/id2951019/>

Statistisk sentralbyrå. (2013a, desember 10). *Språket – første skritt mot*

integrering. <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/spraaket-forste-skritt-mot-integrering>

Statistisk sentralbyrå. (2013b, desember 10). *Stort mangfold i lille Norge*.

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stort-mangfold-i-lille-norge>

Statistisk sentralbyrå. (2023, juli 5). *Innvandrere etter innvandringsgrunn*.

<https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/statistikk/innvandrere-etter-innvandringsgrunn>

Statistisk sentralbyrå. (2024). *Fakta om innvandring*.

<https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/faktaside/innvandring>

Turner, J. H. (1991). Dramaturgical Theory Erving Goffman. I *The structure of*

sociological theory (5. utg.). Wadsworth publ co.

Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne Sosiologiske Teori*. Abstrakt forlag AS.

Vedlegg 1

Intervjuguide 2024 – Bacheloroppgave i sosiologi

<p>1. Fortell meg litt om deg selv – hvilken type person er du? Hvilken type personlighet har du?</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvor lenge har du bodd i Norge?
<p>2. Fortell meg om jobben/jobbene dine og arbeidslivet/arbeidskulturen fra hjemlandet ditt (arbeidsforhold, hierarki, status)</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvilken utdanning har du fra hjemlandet ditt?
<p>3. Fortell meg mer om jobbene du har hatt i Norge, hvordan du fikk de og hvilke inntrykk du hadde av arbeidslivet og miljøet her? (Nettverk, miljø)</p> <ul style="list-style-type: none">• Fikk du bruke utdanningen fra hjemlandet ditt?• Måtte du ta et nytt utdanning i Norge?<ul style="list-style-type: none">○ Nei: Burde du ha gjort det
<p>4. Er du integrert i kollektivet på arbeidsplassen din?</p>
<p>5. Hvordan opplever du arbeidskulturen i Norge? (Samarbeid, verdsatt, trygg)</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvordan forholder du deg til arbeidskulturen i Norge? Opptrer du på andre måter enn du hadde gjort i hjemlandet ditt?
<p>6. Hvilke strategier bruker du for å håndtere vanskelige situasjoner på arbeidsplassen din? (Muntlig eksempel)</p>
<p>7. Hva kan lette integreringen og mulighetene for innvandrere i det norske arbeidslivet?</p>
<p>8. Hvordan har kulturelle forskjeller påvirket måten du har tilpasset deg innenfor arbeidsmiljøet i Norge? (Vaner, skikk, tradisjoner)</p>

Vedlegg 2

Vil du delta i forskningsprosjektet «Det norske arbeidslivet sett fra et utenlandsk perspektiv»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er en bacheloroppgave i sosiologi ved Universitetet i Stavanger. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet er en bacheloroppgave som skal undersøke:

I hvilken grad opplever innvandrere at de må opprettholde et «ansikt» på arbeidsplassen sin, i henhold til Erving Goffman sin teori og hvilke faktorer påvirker denne opplevelsen?

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Institutt for medie- og samfunnsfag er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Informantene som ble valgt til denne studien er alle innvandrere. Formålet med studien er å finne ut hvordan innvandrere opplever arbeidslivet i Norge og hvordan de opptrer på arbeidsplassen sin. Det er derfor viktig og nyttig for meg å få en bedre forståelse av denne opplevelsen ved å intervjuer innvandrere i Norge. Jeg skal til sammen intervjuer 6 informanter.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metoden jeg skal bruke for å samle inn informasjon er dybde intervjuer. Disse skal gi meg en bedre og dypere forståelse av holdningene og erfaringene som innvandrere har hatt i møte med det norske arbeidslivet og arbeidsmiljøet. Intervjuene vil ta mellom 30 minutt til 1 time eller mer hvis det er nødvendig. Alle intervjuene skal være ansikt-til-ansikt, hvor jeg og informanten skal bli enige om hvor vi skal møte. Intervjuet vil bli tatt opp med en diktafon app på telefonen min og hele samtalen skal ligge trygt i et sikker og lukket mappe. Lydfilen skal bli direkte lagret på appen Nettskjema som er en lukket app hvor man kan trygt lagre dokumenter og lydfiler. Lydfilen skal på ingen måte bli lagret på den private telefonen.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Ved Universitetet i Stavanger er det kun meg og min veileder og eventuelt prosjektansvarlig ved instituttet som vil ha tilgang til informasjonen.
- Ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene dine. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Alle data blir lagret innelåst eller kryptert.
- Ingen opplysninger eller informasjon om informantene vil være gjenkjennelig for dem som leser bacheloroppgaven min. Jeg skal ikke nevne navnet til informantene, jobben de har eller hvor de kommer fra. Alt skal bli erstattet med koder og hvis jeg skal nevne hvilken jobb man har så vil det bli erstattet med bransjen.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 31.07.24. Etter prosjektslutt vil dine personopplysninger, inkludert lydopptak, bli slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

Universitetet i Stavanger, ved

- Student: Alina-Maria Ratoiu, a.ratoiu@stud.uis.no, tlf: 90245614
- Prosjektets veileder: Kari Kjestveit, kakj@norceresearch.no, tlf: 51875123
- Prosjektansvarlig ved instituttet: Ragnhild Sjurseike, ragnhild.sjurseike@uis.no, tlf: 51831680
- Vårt personvernombud ved: Rolf Jegervatn, rolf.jegervatn@uis.no, tlf: 5183308

Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:

Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen,

Prosjektansvarlig

(Forsker/veileder)

Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Det norske arbeidslivet sett fra et utenlandsk perspektiv*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervjuet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31.07.24

(Signert av prosjektdeltaker, dato)