

# Lik eller unik arbeidstaker?

*Synlige minoriteters erfaringer med å søke jobb*

Ida Kvittingen



Masteroppgave ved Institutt for sosiologi og  
samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

Våren 2011

© Ida Kvittingen

2011

Lik eller unik arbeidstaker? Synlige minoriteters erfaringer med å søke jobb

Forfatter: Ida Kvittingen

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

Denne studien tar for seg jobbsøkestrategier blant unge voksne med høyere utdanning og etnisk minoritetsbakgrunn. Gjennom kvalitative intervjuer med ti jobbsøkere som er synlige minoriteter, søkes kunnskap om subjektive erfaringer i møte med arbeidsmarkedet. Selv om de er vokst opp i Norge, kan jobbsøkerne oppfattes som annerledes arbeidssøkere på grunn av tilskrevne egenskaper som navn, utseende og religiøs tilhørighet. På hvilke måter forholder de seg til sin minoritetsstatus når de søker jobb? Hvordan presenterer de seg overfor arbeidsgivere? Strategier for inntrykkskontroll undersøkes, og valg av strategier sees i sammenheng med tidligere erfaringer med inkludering og ekskludering, sosiale ressurser og arbeidsmarkedskontekst.

Jobbsøkerne forsøker å skape et bilde av seg selv overfor arbeidsgivere gjennom både jobbsøknad og personlig kontakt. Hvordan informantene presenterer seg, avhenger av hvilket syn de har på minoriteters muligheter på arbeidsmarkedet. Noen av informantene er opptatt av at de har like muligheter som etnisk norske arbeidssøkere, mens andre tror de skiller seg ut enten positivt eller negativt. For å forstå hvordan de har utviklet dette synet, undersøker jeg hvilke erfaringer informantene har hatt med inkludering og ekskludering som minoriteter tidligere i livet. Informantene har tatt i bruk ulike mestringsstrategier og fått ulik grad av sosial støtte for å håndtere motgang. Måten episodene har blitt løst på, ser ut til å ha betydning for hvilken tilnærming de har til arbeidsmarkedet. Gjennom opplevelser av mestring har noen av informantene blitt trygge på at deres etnisitet ikke vil stå i veien for dem i jobbsøkeprosessen – det å være synlig minoritet kan til og med være noe som skiller dem positivt ut. Andre har negative erfaringer med å skille seg ut, og er derfor opptatt av å markere likhet til majoriteten.

Med utgangspunkt i om de søker likhet eller å framstå som unike arbeidssøkere, velger jobbsøkerne ulike søkestrategier. Analysen av søkestrategier baserer seg på en kombinasjon av signaliseringsteori og teorier om inntrykkskontroll. Signaliseringsteori illustrerer usikkerheten i møtet mellom arbeidssøker og arbeidsgiver, der arbeidssøkeren forsøker å formidle sin kompetanse overfor arbeidsgiver ved hjelp av signaler. Utdanning er et typisk signal, men mine funn viser at de synlige minoritetene også kommuniserer rundt egenskaper som navn og religiøs tilhørighet. Ved hjelp av Goffmans teoretiske apparat knyttet til inntrykkskontroll, ser jeg nærmere på hvordan jobbsøkerne forsøker å styre hvilke inntrykk

arbeidsgiver får av dem. Jeg finner fire ulike søkestrategier. Blant dem som søker likhet med majoriteten, er det en gruppe som forsøker å nedtone eller skjule egenskaper knyttet til etnisitet, ettersom de tror egenskapene kan oppfattes som stigmatiserende. Dette kan for eksempel være navn eller religiøs tilhørighet. Andre informerer mest mulig om de samme egenskapene for å minske arbeidsgivers usikkerhet knyttet til synlige minoriteter. Jeg finner også to tendenser hos dem som er trygge på at annerledeshet er noe positivt. Noen bruker sin etnisitet som et signal på en flerkulturell kompetanse. Deres språk- og kulturkunnskaper er en ressurs for arbeidsgiver, mener de. Andre ønsker også å bli sett som unike arbeidstakere, men ikke å bli vurdert etter etnisitet.

Valg av strategier kan endres underveis etter hvert som jobbsøkerne gjør nye erfaringer. I møte med mangfoldorienterte eller diskriminerende arbeidsgivere får informantene nye syn på minoriteters muligheter. Undersøkelsen av kontekstuelle faktorer viser at informantene også har ulike handlingsrom når de skal velge sin tilnærming til arbeidsmarkedet. En del av informantene opplever at de kan få direkte tilgang til stillinger gjennom sosiale nettverk. Bruk av nettverk kan slik fungere som en alternativ strategi for å unngå å bli eksponert for mulig diskriminering fra arbeidsgivere. Lovverk legger også føringer for jobbsøkernes valg. Diskrimineringsloven forbyr arbeidsgiver å spørre om etnisitet. Informantene tolker loven ulikt, som muliggjørende eller begrensende, i lys av egne erfaringer. For noen gir Diskrimineringsloven en etterlengtet beskyttelse mot stadige spørsmål om etnisitet. For andre legger den hindringer i veien for strategien om å informere aktivt om minoritetsbakgrunnen. Avslutningsvis diskuterer jeg funnene i lys av begrepet mangfold. Hvilke muligheter informantene har til å lykkes med sine strategier, sees i forhold til ulike forståelser av mangfold i arbeidslivet.

# Forord

I den lange prosessen fram mot en ferdig masteroppgave er det flere som fortjener en takk for sine bidrag.

Først og fremst vil jeg takke informantene som ga av sin tid og delte sine erfaringer med meg. Jeg satte stor pris på å bli møtt med så mye åpenhet og tillit. Denne oppgaven kunne ikke blitt til uten dere!

Jeg er takknemlig overfor veilederne mine for deres tålmodighet og oppmuntring. Takk til hovedveileder Katrine Fangen for gode ideer, grundige tilbakemeldinger og ekspertise innen kvalitativ metode. En takk også til biveileder Jon Rogstad, som bidro med kunnskap om jobbsøking og hjalp meg med å løfte blikket.

Gjennom tilknytningen til EU-prosjektet EUMARGINS har jeg fått tilbakemeldinger på egne intervjuer og tilgang til materiale fra andre prosjektdeltakere. Jobben som vitenskapelig assistent på diskrimineringsprosjektet ved Institutt for samfunnsforskning ga perspektiver på temaet synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Arbeidet i MiFA – Mangfold i Fokus i Akademia – ved UiO har gitt meg erfaring med praktisk inkluderingsarbeid. Jeg er glad for at jeg fikk muligheten til å være med på disse prosjektene.

Til mine medstudenter ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi: Det har vært fint å ha noen å dele både engasjement og frustrasjon med. Til slutt en takk til de samfunnsvitenskapelige korrekturleserne; sosiolog Rikke Tokle, antropolog Mari-Kristine Morberg og psykolog Knut Terje Kvittingen ga tips til både språk og struktur.

Ida Kvittingen

Juni 2011



# Innhold

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	INNVANDRERE OG ETTERKOMMERE PÅ ARBEIDSMARKEDET .....	2
1.2	HVEM ER SYNLIGE MINORITETER? .....	6
1.3	ET AKTØRPERSPEKTIV.....	8
1.4	PROBLEMSTILLING .....	9
<b>2</b>	<b>METODE.....</b>	<b>11</b>
2.1	UTVALG.....	11
2.2	PRESENTASJON AV INFORMANTENE .....	13
2.3	MØTET MELLOM INFORMANT OG FORSKER .....	16
2.4	SPØRSMÅL OG ANALYSE – HVA FÅR MAN SVAR PÅ?.....	18
2.5	FLERE FORSKNINGSETISKE PROBLEMSTILLINGER .....	20
2.5.1	<i>Informert samtykke</i> .....	20
2.5.2	<i>Konfidensialitet</i> .....	21
2.5.3	<i>Konsekvenser for informantene</i> .....	21
<b>3</b>	<b>TEORI .....</b>	<b>23</b>
3.1	SIGNALISERING PÅ ARBEIDSMARKEDET .....	23
3.2	GOFFMAN: INNTRYKSKONTROLL.....	25
3.3	OPPLEVD INKLUDERING OG EKSKLUDERING .....	28
3.3.1	<i>Hva er ekskludering?</i> .....	29
3.3.2	<i>Mestringsstrategier</i> .....	30
3.4	SOSIAL KAPITAL .....	31
3.4.1	<i>Støtte fra foreldre</i> .....	32
3.4.2	<i>Nettverk i arbeidslivet</i> .....	33
3.5	BRUK AV TEORIEN .....	34
<b>4</b>	<b>FORVENTNINGER TIL ARBEIDSMARKEDET .....</b>	<b>35</b>
4.1	FRYKTEN FOR DISKRIMINERING .....	36
	<i>“Jeg vet jo ikke hva de tenker”</i> .....	36
	<i>“Det er fordommer. Man blir bare skeptisk”</i> .....	37
4.2	TROEN PÅ MERITOKRATIET.....	39
	<i>“Det eneste som teller, er hvor flink du er”</i> .....	39
	<i>“Hvis man viser at man er bestemt, så forstår de jo det”</i> .....	41
4.3	MESTRINGSSTRATEGIER I MØTE MED EKSKLUDERING.....	43
4.4	BETYDNINGEN AV SOSIAL STØTTE .....	47
4.5	LIK ELLER FORSKJELLIG?.....	50

<b>5</b>	<b>JOBBSØKESTRATEGIER .....</b>	<b>53</b>
5.1	INNTRYKSKONTROLL .....	53
5.2	FIRE TYPER STRATEGIER.....	55
5.2.1	<i>Ufarliggjøre det fremmede: "Sånn at de vet hva som møter dem"</i> .....	56
5.2.2	<i>Understreke likhet: "Jeg er ikke muslim!"</i> .....	58
5.2.3	<i>Promotere etnisitet som ressurs: "Du har et internasjonalt perspektiv"</i> .....	60
5.2.4	<i>Anse etnisitet som irrelevant: "Hvorfor må du alltid forklare hvor du er fra?"</i> ...	64
5.3	PERSONLIG KONTAKT MED ARBEIDSGIVER .....	67
	<i>"Jeg tror det hjelper å pushe på litt"</i> .....	68
	<i>"Hvis de møter meg, ser de at jeg er ganske norsk"</i> .....	69
5.4	ENDRING I STRATEGIER OVER TID.....	71
	<i>"Jeg gikk så langt som til å bytte navn"</i> .....	71
	<i>"Nå synes jeg det er flere fordeler enn ulemper ved å ha utenlandsk bakgrunn"</i> .....	76
5.5	ETNISITET SOM SIGNAL.....	78
<b>6</b>	<b>RAMMER RUNDT HANDLING .....</b>	<b>81</b>
6.1	NETTVERK SOM ALTERNATIV VEI INN .....	81
6.2	DISKRIMINERINGSLOVEN .....	85
6.3	MULIGHETER OG BEGRENSNINGER .....	89
<b>7</b>	<b>ET MANGFOLDIG ARBEIDSLIV? .....</b>	<b>91</b>
7.1	HOVEDFUNN .....	91
7.2	MANGFOLDSPERSPEKTIVET .....	92
7.3	VEIEN VIDERE.....	96
	<b>LITTERATUR.....</b>	<b>97</b>
	<b>VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE.....</b>	<b>105</b>
	<b>VEDLEGG 2: HENVENDELSE TIL INFORMANTER PÅ TELEFON .....</b>	<b>109</b>
	<b>VEDLEGG 3: EUMARGINS-BROSJYRE.....</b>	<b>111</b>



# 1 Innledning

Denne studien undersøker høyt utdannede, synlige minoriteters møte med arbeidsmarkedet. Studien er del av EU-prosjektet EUMARGINS, og målet er økt kunnskap om minoriteters opplevelse av inkluderings- og ekskluderingsprosesser. Prosjektet har et erfaringsnært fokus. Jeg vil se på hvordan unge med innvandrerbakgrunn opplever overgangen fra høyere utdanning til arbeidsliv: Hvordan reflekterer de rundt sine muligheter som synlige minoriteter på arbeidsmarkedet? Hvordan går de fram for å søke jobb? Hvilke utfordringer møter de i prosessen, og hva kan bidra til å forklare valgene de tar som jobbsøkere?

Et inkluderende arbeidsliv er et uttalt politisk mål, og utdanning blir ofte sagt å være veien inn på arbeidsmarkedet (Arbeidsdepartementet, 2009). Innvandrere oppvokst i Norge og etterkommere av innvandrere tar i økende grad høyere utdanning, men vi vet ennå ikke fullt ut hvordan det vil gå med dem i arbeidslivet. Deres erfaringer gir derfor et viktig mål på hvordan det går med den langsiktige integreringen. Mye av innvandringsforskningen fokuserer på marginaliserte grupper. Etter min mening er det viktig også å studere grupper som objektivt sett er inkluderte, for eksempel gjennom høyere utdanning, både for å nyansere bildet av dagens innvandrerbefolkning og for å undersøke hvilke mekanismer som virker når noen faktisk opplever inkludering.

Inkludering på arbeidsmarkedet handler ikke bare om å få en jobb. For å forstå det som skjer i jobbsøkeprosessen bør vi derfor ikke bare undersøke objektive mål på inkludering, som tiden det tar å komme i arbeid, stillingstype og søkekanaler, men også arbeidstakernes subjektive erfaringer. For det første er deltakelse på arbeidsmarkedet ikke synonymt med opplevelsen av å bli inkludert. Også velintegrerte unge kan ha erfaringer med ekskludering. Jeg velger en dynamisk forståelse av inkluderingsbegrepet, som tar utgangspunkt i at et individ kan ha varierende opplevelse av inkludering og ekskludering på ulike sosiale arenaer gjennom livet (Fangen & Mohn, 2010: 6). For det andre kan kunnskap om hvordan arbeidssøkerne håndterer utfordringer underveis gi eksempler på tilpasning og kartlegge behov for tilrettelegging. En fordel med en slik kvalitativ tilnærming er muligheten for å gripe et bredere bilde av jobbsøkernes erfaringer, motiver og reaksjoner. En annen fordel ved å anlegge et subjektivt perspektiv, er at det gir kunnskap om hvordan folk opplever sine levekår. Det å få brukt sin kompetanse på arbeidsmarkedet er viktig både for selvfølelse og identitet.

Det subjektive perspektivet innebærer at jeg tar høyde for at ulike personer kan tolke lignende hendelser forskjellig. Det er altså arbeidssøkernes fortolkning av søkeprosessen jeg er interessert i. Jeg tar likevel høyde for at ansettelser avhenger av både individuelle valg og rammebetingelsene individene velger innenfor. Arbeidsgiver og arbeidssøker, samt eksterne faktorer som lovverk og arbeidsmarkedskonjunkturer, er av betydning. Individuer går inn på arbeidsmarkedet med visse preferanser og forventninger, men deres valg blir påvirket av de mulighetene og begrensningene de møter underveis.

## 1.1 Innvandrere og etterkommere på arbeidsmarkedet

Det norske arbeidslivet rommer i dag mer enn 250 000 innvandrere, mange med ikke-europeisk landbakgrunn (Tronstad, 2010: 5). Tross politiske mål om like muligheter i arbeidslivet, møter ikke-vestlige<sup>1</sup> innvandrere og etterkommere<sup>2</sup> med høyere utdanning likevel fortsatt større vanskeligheter på arbeidsmarkedet enn etniske nordmenn. En rekke undersøkelser (se f.eks. Brekke, 2006; Hansen, 2000; Støren, 2004; Villund, 2008, 2010) viser at selv med samme utdanning fra Norge og samme karakterer, har høyt utdannede ikke-vestlige innvandrere og etterkommere samlet sett større sannsynlighet for å være arbeidsledige, ha lavere inntekt eller være i en stilling de er overkvalifisert for. Ser vi nærmere på statistikken, finner vi imidlertid at det er store forskjeller innad i denne mangfoldige gruppa, avhengig av blant annet landbakgrunn. Arbeidsledigheten rammer særlig innvandrere fra Afrika (Brekke, 2007). Ansatte med bakgrunn fra Bosnia-Hercegovina og Sri Lanka har høyest inntekt, mens somaliere og irakere ligger nederst i inntektshierarkiet (Blom & Henriksen, 2008). Overkvalifisering rammer særlig dem med tekniske utdanninger, mens helsepersonell oftere har en stilling som tilsvarer utdanningsnivået (Villund, 2008). Det er også ulikheter mellom sektorer på arbeidsmarkedet. Det er flere innvandrere i privat sektor enn i offentlig, til tross for flere tiltak for å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i staten. I 2007 var andelen med ikke-vestlig bakgrunn 3,5 prosent i statlig sektor, 4,8 i

---

<sup>1</sup> Opphav i Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, eller Europa utenom EU/EØS. Statistisk sentralbyrå (SSB) bruker ikke lenger begrepene vestlig og ikke-vestlig om innvandrere fordi de regnes som ladete og viser til et utdatert verdensbilde (Høydahl, 2008). Det er likevel fremdeles vanlig å skille mellom de to delene av verden i innvandringsforskningen. For enkelhets skyld bruker jeg begrepene vestlig og ikke-vestlig når jeg henviser til slik forskning.

<sup>2</sup> Født i Norge av to utenlandskfødte foreldre. SSB skiller mellom innvandrere og ”norskfødte med innvandrerforeldre” (Dzamarija, 2008), men bruker også begrepet ”etterkommere” om dem som er født i Norge (Daugstad, 2007). Selv om ”etterkommere” er et mindre presist begrep enn det førstnevnte, velger jeg å bruke det ettersom det er kortere og som oftest viser til den samme gruppa.

kommunal/fylkeskommunal sektor og 5,4 prosent i privat sektor (Olsen, 2009). Forskjellene i andel innvandrere kan ha sammenheng med ulike utdanningskrav; nesten 70 prosent av yrkene i statlig sektor er klassifisert som akademiske yrker eller høyskoleyrker, mot 25 prosent i privat sektor (Olsen, 2009).

Det er fremmet ulike forklaringer på hvorfor innvandrere kommer dårligere ut på arbeidsmarkedet. Betydningen av språkkunnskaper understrekes i noen studier (Blom & Ritland, 1997), mens andre finner at norskkunnskaper har liten effekt på arbeidsledighetsrisikoen blant ikke-vestlige innvandrere (Støren, 2004). En innvending mot disse studiene er at de er basert på egenvurdering av språkkunnskaper. Botid ser ut til å redusere ulikheten noe (Daugstad, 2007; Olsen, 2008). Ifølge Støren (2006) gir botid fordeler uavhengig av språkkunnskaper. Hun mener et godt utbygd sosialt nettverk, som mange har etter lang tid i Norge, kan gi innpass på arbeidsmarkedet uavhengig av språkferdigheter. Nettverksproblemer er en mye brukt forklaring på den observerte ulikheten. Minoriteter mangler kontakter som kan gi dem tips om stillinger eller anbefale dem overfor arbeidsgivere, eller de har et nettverk som ikke er relevant for de type jobbene de søker, og de havner dermed i ufaglærte stillinger. Noen peker på at nettverk som består av mennesker med samme etnisitet begrenser hvilke typer jobber man får tilgang til, og kan resultere i dårligere betalte jobber (Fernandez & Fernandez-Mateo, 2006; Segendorf, 2005).

En annen mulig forklaring på den observerte ulikheten er diskriminering. Eksperimenter fra flere land, blant annet Sverige, viser at arbeidsgivere systematisk velger bort etniske minoriteter når de blir presentert for identiske søknader med henholdsvis majoritets- og minoritetsnavn (se bl.a. Bertrand & Mullainathan, 2004; Carlsson & Rooth, 2007). Det er grunn til å tro at situasjonen er lignende i Norge<sup>3</sup> (Midtbøen, 2010). Ifølge Rogstad (2001: 27) er ikke-vestlige minoriteter oftere enn vestlige minoriteter utsatt for det som kalles statistisk diskriminering. Statistisk diskriminering oppstår når arbeidsgiver lar antakelser om en gruppe bli avgjørende for vurderingen av den enkelte arbeidssøker, og tilskriver arbeidssøkeren egenskaper ut fra ytre kjennetegn som navn, hudfarge og kulturelle symboler – for eksempel det muslimske skautet *hijab* (Rogstad, 2001: 237-238). Statistisk diskriminering er dermed nært knyttet til signalisering (Kirschenman & Neckerman, 1991: 204), som jeg skal se nærmere på i kapittel tre. Undersøkelser viser også at ansettelse avhenger av den økonomiske

---

<sup>3</sup> Et pågående forskningsprosjekt om diskriminering på arbeidsmarkedet i regi av Institutt for samfunnsforskning undersøker betydningen av minoritets- og majoritetsnavn på jobbsøknader for å bli innkalt til intervju. For en beskrivelse av prosjektet, se Rogstad og Midtbøen (2009a).

situasjonen; innvandrere er mer følsomme for konjunkturer på arbeidsmarkedet, og er ofte de første til å bli ekskludert når etterspørselen er lav. Dette gjelder særlig menn fra ikke-vestlige land (E. Barth, Bratsberg, & Raaum, 2004).

Det er grunn til å tro at forskjellene mellom minoritet og majoritet jevnes ut med etterkommerne. En sammenlignende undersøkelse viser at mange etterkommere i Europa har høye utdanningsambisjoner og får høyere stillinger enn sine foreldre (Heath, Rotheron, & Kilpi, 2008). Norge har en ung innvandrerbefolkning – blant de ikke-vestlige etterkommerne er 87 prosent under 20 år (Henriksen & Østby, 2007: 32). Disse tar i økende grad høyere utdanning; blant etterkommere er deltakelsen faktisk høyere enn for befolkningen sett under ett, selv om det også her er forskjeller mellom landgrupper (Daugstad, 2008). De fleste er fortsatt under utdanning, men så langt viser studier at etterkommerne også klarer seg generelt sett bedre på arbeidsmarkedet enn innvandrerne. For unge mellom 20 og 24 år ligger andelen sysselsatte etterkommere nærmere tallene for etniske nordmenn enn tallene for innvandrere (Henriksen & Østby, 2007: 36). For høyt utdannede er det noen forskjeller i forhold til inntekt og overkvalifisering (Evensen, 2008), men hovedproblemet ser ut til å ligge i selve overgangen fra utdanning til arbeid. Når etterkommerne først er etablert på arbeidsmarkedet, viskes forskjellene i stor grad ut (Hermansen, 2009). Den første jobben er med andre ord viktig.

Jeg har hittil referert mye kvantitativ forskning på jobbsøking blant minoriteter. Denne typen studier gir et godt bilde av situasjonen på arbeidsmarkedet når det gjelder for eksempel deltakelse og bruk av søkekanaler, men forteller oss lite om hvordan arbeidssøkerne opplever søkeprosessen. For å gi en bredere beskrivelse av de komplekse ansettelsesprosessene, er det behov for kvalitative undersøkelser. Innen sosialpsykologien finnes det mange slike studier, som blant annet peker på at en minoritetsstatus kan ha betydning for hvordan jobbsøkerne forsøker å presentere seg overfor arbeidsgivere (Davis & Muir, 2003). Kaplan og Fisher (2009) viser hvordan minoritetssøkere tar andre hensyn enn majoritetssøkere når de skriver jobbsøknader, fordi de som minoriteter skiller seg ut i søknadsbunken. Arbeidsgiver kan knytte spesielle positive eller negative assosiasjoner til søkerens navn og annen personlig informasjon. Andre studier viser kulturelle forskjeller i hvilke egenskaper arbeidssøkerne framhever på jobbintervjuet, noe som kan få følger for hvordan de oppfattes av arbeidsgivere og i ytterste konsekvens om de blir ansatt (Bye et al., 2010; Sandal, Brunborg, & Sam, 2008).

Flere studier finner at synlige minoriteter har større utfordringer i forhold til å formidle sin kompetanse overfor arbeidsgiver enn etniske nordmenn, fordi arbeidsgivere ofte legger vekt

på en noe diffus, uformell kompetanse der antakelser om en felles kulturell plattform veier tyngre enn mer målbare ferdigheter (Rogstad, 2001: 93). En undersøkelse gjennomført i 16 europeiske land konkluderer med at arbeidsgivere i stor grad bruker subjektive kriterier i rekrutteringen av ny arbeidskraft. Vektleggingen av det ”å passe inn” i arbeidsmiljøet kan svekke synlige minoriteters sjanser på arbeidsmarkedet, fordi arbeidsgivere gjerne velger arbeidstakere som ligner dem de allerede har erfaring med (Wrench, 1996). En norsk kartlegging viser at en av fem arbeidsgivere mener ”personlig egnethet” er det viktigste kriteriet for å bli ansatt (Tronstad, 2010: 35). Og ”personlig egnethet” handler ofte egentlig om kjennskap til kulturelle koder (Hermelin, 2005: 232). Arbeidsgiverne tar også bedriftsøkonomiske hensyn; det er kostbart, tid- og ressurskrevende å finne ut om nye muligheter. Økonomisk trygghet vil lettere bli sikret om arbeidsgiverne i størst mulig grad vet hva de får, enn om de tar sjanser og satser på noe relativt ukjent (Rogstad, 2001: 111). Når en stilling krever høyere utdanning, er søkerens utdanning selvsagt essensiell. Men når utdanningskravet først er oppfylt, må arbeidsgiver bruke andre målestokker for å skille mellom kandidatene. Ofte er de knyttet til egenskaper som etnisitet, kjønn og alder (Peck 1996 i: Hermelin, 2005: 232).

Man kan stille spørsmål ved om en arbeidstaker med synlig minoritetsbakgrunn som er vokst opp i det norske samfunnet vil komme til å utføre arbeidet på en radikalt annerledes måte enn en etnisk norsk person. Men utryggheten og informasjonsproblemet ser altså ut til å være til stede hos arbeidsgivere når de ender opp med å rekruttere mennesker som ligner dem selv, i det Kanter (1993) kaller homososial reproduksjon. Det finnes selvsagt arbeidsgivere som like ofte ansetter synlige minoriteter som arbeidstakere fra majoritetsbefolkningen, uten å gjøre etnisitet til et poeng. Andre ønsker bevisst å rekruttere flere med minoritetsbakgrunn. Usikkerheten som ofte oppstår i møtet mellom en arbeidsgiver som tilhører majoriteten og en arbeidstaker som er synlig minoritet, er likevel sentral i studier av jobbsøkeres erfaringer. Et viktig spørsmål blir hvordan søkerne håndterer denne usikkerheten.

Jobbsøkernes sosiale kontekst kan også ha betydning for deres tilnærming til arbeidsmarkedet. Barn av innvandrere opplever ofte sterke forventninger fra foreldre knyttet til yrkesambisjoner. En viktig motivasjon for å ta høyere utdanning og å få en god jobb er å benytte seg av de mulighetene foreldrene aldri hadde i hjemlandet (Fekjær & Leirvik, 2011; Leirvik, 2010). En studie av minoriteters utdanningsvalg konkluderer med at også erfaringer med ekskludering kan ha betydning for forventninger til arbeidsmarkedet (Jensen, 2006). En

annen undersøkelse viser at synlige minoriteters fortolkning av det å ikke få brukt utdanningen sin henger sammen med opplevd inkludering i møte med arbeidsgivere (Orupabo, 2007). Arbeidstakere som oppga å bli utsatt for negative stereotypier om minoriteter tolket sin overkvalifisering som et resultat av diskriminering, mens de som opplevde seg verdsatt på lik linje med andre arbeidstakere forklarte den med språkproblemer eller andre individuelle årsaker. Det er med andre ord grunn til å se på både tidligere erfaringer og møtet med arbeidsgivere om vi vil forstå de valgene jobbsøkerne tar i søkeprosessen.

## 1.2 Hvem er synlige minoriteter?

I denne undersøkelsen intervjuer jeg både etterkommere og innvandrere som er vokst opp i Norge. De er ulike på flere områder; de har bakgrunn i forskjellige land og har foreldre med ulik utdanning og migrasjonshistorie. Men de har alle bodd så lenge i Norge at språkkunnskaper og kunnskap om det norske samfunnet er på plass. Med denne bakgrunnen og en mastergrad fra Norge, skulle man tro at de har det samme utgangspunktet i arbeidslivet som andre høyt utdannede nordmenn. Likevel kan de oppfattes som annerledes på grunn av ytre kjennetegn som navn, utseende og religiøs tilhørighet. Slike egenskaper kaller vi *tilskrevne* egenskaper (Hansen & Mastekaasa, 2003: 73). Som arbeidssøkere må de forholde seg til at arbeidsgivere kan ta utgangspunkt i slike kjennetegn når de skal vurdere deres egnethet for en stilling, noe som kan ha betydning for deres muligheter i arbeidslivet. Men arbeidsgiverne kan også legge mest vekt på *tilegnede* egenskaper, som utdanning og andre formelle kvalifikasjoner (Hansen & Mastekaasa, 2003: 73).

Internasjonalt har en del forskere brukt begrepet *visible minorities* (se bl.a. Wrench, 1996) for å framheve nettopp ulempen ved å være synlig annerledes, på norsk er begrepet oversatt til *synlige minoriteter* (Rogstad, 2001). Wrench (1996: 4) definerer synlige minoriteter som dem som skiller seg ut fra majoriteten på grunn av hudfarge eller etnisitet. Jeg sikter mot en bredere definisjon av begrepet synlige minoriteter; i likhet med Rogstad (2001: 27) velger jeg å inkludere også navn, religion, språk og andre synlige faktorer som gjør at arbeidssøkerne kan oppfattes som annerledes enn majoritetsbefolkningen. En kritikk mot begrepet er at det favner for bredt, jeg vil derfor presisere at min avgrensning gjelder det jeg tidligere har omtalt som ikke-vestlige innvandrere og etterkommere.

Hvorfor bruke *synlig minoritet* framfor mer etablerte begreper som *innvandrere* eller *etnisk minoritet*? Gruppeinndeling handler ofte vel så mye om den som karakteriserer, som egenskaper ved den som blir karakterisert. Ved å omtale noen som tilhørende en gruppe, stilles det samtidig et sett med forventninger til medlemmene av gruppa. Når jeg velger å bruke begrepet *synlige minoriteter*, er det fordi jeg mener det er bedre egnet til å understreke nettopp det relasjonelle ved slike kategoriseringer. Der begrepet *etnisk minoritet* kan gi inntrykk av at medlemmene selv definerer sin gruppetilhørighet, i tråd med Barths (1969) vektlegging av at etnisitet handler om å markere forskjellighet mellom egen og andres gruppe, understreker *synlig minoritet* at det først og fremst er majoriteten som kategoriserer. Begrepet *innvandrere* omfatter ikke de av informantene mine som er født i Norge. Det er dessuten et begrep som ofte gir normative konnotasjoner. For eksempel viste en undersøkelse på 1980-tallet at ni av ti nordmenn assosierte ordet *innvandrere* med en person med mørk hudfarge, til tross for at de fleste innvandrene i samme periode kom fra Vest-Europa (Hernes & Knudsen, 1990).

Det ligger alltid et maktaspekt i begreper som majoritet og minoritet; noen har makt til å definere seg selv som normen og de andre som annerledes fra den. Andersson (2000: 15-16) bruker begrepet kategoriseringer for å løfte fram at slike inndelinger handler om forventninger om at et individ som plasseres i en kategori basert på ytre kjennetegn har noe til felles med andre individer i samme kategori. Det de forventes å ha til felles er ofte uartikulert og tas som selvfølgelig. Andersson understreker at likheten mellom medlemmene er konstruert, og at medlemmene ikke selv trenger å definere seg som del av gruppa. Gjennom kategoriseringen konstrueres det en oppfatning av *de andre* – de er ulike oss, men like hverandre. Andersson kaller det kategoriske identiteter. Eksempler på slike kategorier kan være *muslim*, *innvandrere* eller *utlending*. Det å bli tilskrevet en sosial identitet, eksempelvis som *synlig minoritet*, begrenser individets muligheter til selv å velge sin identitet (Prieur, 2004: 111). Ifølge Dovidio, Major og Crocker (2000: 7) er nettopp det å bli ansett som *synlig* tilhørende en gruppe sentralt, fordi det gjør personen usikker på om tilbakemeldinger er individuelle eller skyldes stereotype oppfatninger av gruppa.

Det kan synes vanskelig å finne gode begreper som ikke også kan brukes til å gi et uriktig eller forenklet bilde av en sammensatt gruppe. Når samlekategorier benyttes, vil innholdet nødvendigvis bli upresist. I forskningen blir det derfor viktig å klargjøre hvorfor slike gruppeinndelinger er interessante. Forskere som ser en gruppe utenfra, kan anta at

menneskene som tilhører den har mer til felles enn den egentlig har (Rubin & Rubin, 1995: 22-23). Er det slik at jeg konstruerer et fellesskap som ikke finnes? Jeg velger å bruke betegnelsen synlige minoriteter for å fokusere på at det som eventuelt gjør informantene like hverandre, eller annerledes majoriteten av nordmenn, er nettopp den tilskrevne gruppeidentiteten de kan oppleve i møte med majoritetssamfunnet. Fordi de har minoritetsbakgrunn og -status, har de kanskje andre erfaringer i livet med å bli kategorisert enn etniske nordmenn. Et eksempel er en undersøkelse som viser at dobbelt så mange unge med minoritetsbakgrunn bekymrer seg for ikke å få jobb, sammenlignet med etnisk norske jevnaldrende (Øia & Vestel, 2007: 182). Det kan gjøre at de går inn på arbeidsmarkedet med andre forventninger og strategier enn unge jobbsøkere fra majoritetsbefolkningen.

### 1.3 Et aktørperspektiv

Innenfor forskning på minoriteter og jobbsøking er det to typer tilnærminger som dominerer (se kapittel 1.1). En del forskere ser synlige minoriteters utfordringer med å få innpass som et resultat av forskjellsbehandling, ofte diskriminering. Annen forskning forklarer motsatt vanskelighetene med egenskaper ved arbeidssøkerne, for eksempel manglende språkkunnskaper. Siktemålet med denne studien er ikke å forklare hva som fører til ansettelse, men å si noe om hvordan synlige minoriteter håndterer jobbsøkeprosessen. De to perspektivene er likevel nyttige for å plassere oppgaven innenfor forskningsfeltet. Mitt ståsted er mer aktørorientert enn strukturorientert – arbeidssøkernes handlinger og begrunnelser står sentralt. Det må ikke forstås som at jeg ønsker å legge alt ansvaret på jobbsøkerne for at de for eksempel ikke får en stilling som samsvarer med deres utdanningsnivå. Jeg håper å unngå et slikt ”blaming the victim”-perspektiv (Ryan, 1972) ved å undersøke konteksten de tar sine valg innenfor. Slik kan jobbsøkernes vurderinger også si noe om arbeidsgiveres praksis og rammevilkår i arbeidslivet, sett fra et minoritetsperspektiv.

Når jeg bruker begreper som *strategier* og *valg*, kan det konnotere instrumentell rasjonalitet i form av en aktør som er nyttemaksimerende, altså har informasjon om ulike handlingsalternativer og veier dem opp mot hverandre, og velger det mest lønnsomme middelet for å oppnå sitt mål – slik teorien om rasjonelle valg postulerer (Aakvaag, 2008: 101-102). Jeg vil derfor understreke at jeg ikke sikter mot en slik aktørforståelse. På mange måter er jobbsøking preget av målrettet aktivitet for å oppnå et resultat, en ansettelse. Man velger blant annet de søkekanalene man tror er mest lønnsomme (Segendorf, 2005). Men hvor



rasjonelle er egentlig aktørene når de gjør sine valg? Og hvilke valgmuligheter har de? Aktører gjør ofte uinformerte valg innenfor uoversiktlige og foranderlige kontekster, og bærer med seg opplevelser som gjør at de ikke alltid handler verken like bevisst eller like rasjonelt som definert innenfor rasjonelle valg-tradisjonen (Aakvaag, 2008: 120-121). ”Folk kan være lite bevisst drivkreftene bak sine egne handlinger”, påpeker Repstad (1998: 23). Også Elster, som regnes som en viktig bidragsyter til teorien om rasjonelle valg, er opptatt av å vise at det finnes en rekke begrensninger som virker på rasjonaliteten. Blant annet tilpasser vi ofte ønskene våre etter det vi kan oppnå (Elster, 1983).

Begrepet strategier har også blitt brukt innenfor forskningstradisjoner som ser på hvordan aktører mer eller mindre bevisst tilpasser sine handlinger til en sosial kontekst og andre aktører. Sosiologen Erving Goffman omtaler strategier i flere av sine verk. I *Asylums* (Goffman, 1968) beskriver han hvordan pasienter på et mentalsykehus skaper lommer av egenverd i stille opposisjon til en hverdag styrt av institusjonens regler, og i boka *Stigma* (Goffman, 1975) viser han at mennesker med særtrekk som det knytter seg særlige fordommer til forsøker å minske betydningen av dette særtrekket, eller stigmaet, i samhandling med andre. Strategier folk tar i bruk for å håndtere stigmatisering kalles gjerne *mestringsstrategier* (Miller & Major, 2000).

I denne studien ser jeg informantenes valg som tilpasninger til en kontekst. I omtalen av valgene de gjør i søkeprosessen, kaller jeg dem *jobbsøkestrategier*. Når jeg ser på hvordan informantene forholder seg til erfaringer med ekskludering, bruker jeg begrepet *mestringsstrategier*. Jeg skal komme nærmere inn på teorier knyttet til strategier i tredje kapittel.

## 1.4 Problemstilling

Jeg legger vekt på et erfaringsnært perspektiv, der informantenes opplevelse står i sentrum, samtidig som jeg ser på deres sosiale kontekst. Min problemstilling er todelt i et forsøk på å gripe både hvordan informantene begrunner sine valg av jobbsøkestrategier, og hvilke handlingsrammer de velger innenfor.

1) Hvordan opplever de unge arbeidssøkerne søkeprosessen sett i lys av deres status som synlige minoriteter? Hvilke jobbsøkestrategier velger de?

## 2) Hva påvirker valg av strategier?

Den første problemstillingen besvares hovedsaklig i kapittel fem, der jeg undersøker hvordan informantene tilpasser seg selve søkeprosessen. Den andre delen av problemstillingen belyses gjennom alle de tre analysekapitlene.

For å få innblikk i hva som fører til valg av ulike strategier, går jeg nærmere inn på informantenes fortolkninger av egne muligheter på arbeidsmarkedet. Jeg spør om tidligere erfaringer med det å bli tilskrevet en synlig minoritetsstatus og forventninger til arbeidsmarkedet. Jeg undersøker hvordan de opplever møtet med arbeidsmarkedet generelt og arbeidsgivere spesielt, og ser på mulighetene og begrensningene som ligger i deres sosiale kontekst. Andre del av problemstillingen utforskes gjennom tre underspørsmål:

- a) Hvordan påvirker tidligere erfaringer med inkludering og ekskludering valg av strategier?
- b) Hvilken rolle spiller sosial kapital for jobbsøkernes valgmuligheter?
- c) Endrer møtet med arbeidsgivere/arbeidsmarkedet valg av strategier?

I neste kapittel diskuterer jeg metodiske valg og utfordringer. I tredje kapittel presenteres teoretiske perspektiver og analytiske verktøy til bruk i fortolkningen av dataene. Kapittel fire undersøker hvilke erfaringer informantene har hatt med å bli kategorisert som synlige minoriteter tidligere, og om disse erfaringene har betydning for tilnærmingen til arbeidsmarkedet (forskningsspørsmål a). Her ser jeg også på betydningen av sosial støtte for forventninger til arbeidsmarkedet (forskningsspørsmål b). I kapittel fem diskuterer jeg tilpasningsstrategiene informantene tar i bruk under selve søkeprosessen, og undersøker om møtet med arbeidsmarkedet kan bidra til å endre deres syn på egne muligheter (forskningsspørsmål c). Sjette kapittel tar for seg noen av de sosiale (forskningsspørsmål b) og politiske rammene jobbsøkerne handler innenfor. Kapittel sju oppsummerer og diskuterer funnene i lys av mangfoldsbegrepet. Her kommer jeg også med forslag til videre studier.

## 2 Metode

Kvalitative intervjuer er godt egnet til å undersøke aktørenes tolkninger av situasjoner og begrunnelser for egne handlinger i jobbsøkeprosessen; ”hvordan informanten opplever og forstår seg selv og sine omgivelser” (Thagaard, 2009: 61). Men det nære samspillet mellom forsker og informant byr også på flere utfordringer, blant annet knyttet til hvilke data som genereres og konsekvensene for dem som deltar i studien. I dette kapittelet diskuterer jeg noen av de avveiningene jeg har gjort underveis i forskningsprosessen.

### 2.1 Utvalg

Synlige minoriteters utfordringer på arbeidsmarkedet er komplekse, og kan skyldes blant annet språkproblemer, ukjent utdanning fra andre land, manglende nettverk og diskriminering. I min studie ville jeg bevege meg vekk fra ”startproblemene” innvandrere kan ha i et nytt land, og først og fremst forsøke å gripe fortolkninger av selve det å være *synlig minoritet* i arbeidssøkeprosessen. Derfor ville jeg intervju dem som hadde vokst opp i Norge. Disse kan selvsagt også møte språklige utfordringer – alle snakker ikke et like flytende norsk, men jeg ønsket ikke å gjøre dette til noe hovedpoeng. Undersøkelser viser at det er ulikheter mellom majoritet og minoritet i overgangen mellom utdanning og arbeid, selv for etterkommere med høyere utdanning fra Norge (se kapittel 1.1). Det vekket min nysgjerrighet. Opplever informantene selv at de er ”annerledes” på arbeidsmarkedet?

#### **Fagbakgrunn**

Utvalget er strategisk; det vanlige innenfor kvalitative metoder er at man aktivt leter etter informanter som kan gi svar på problemstillingen på en god måte (Halvorsen, 2000: 104-105). Jeg ville intervju dem som hadde studert såkalte ”åpne” fag, ikke profesjonsstudier. Dette fordi jeg så for meg at søkeprosessen preges av mer usikkerhet for dem som selv må tilpasse sin utdanning til arbeidslivet, enn for dem som søker seg inn i en profesjon. Her har arbeidssøkeren en større utfordring i å signalisere sin kompetanse overfor arbeidsgiver. Jeg valgte informanter med mastergrad fordi yrkesrelevansen av en bachelorgrad innen ”åpne” fag er usikker (Arnesen & Waagene, 2009).

Jeg ønsket at informantene var i søkeprosessen, eller i hvert fall nylig hadde fått den første jobben etter studiene, for å gripe erfaringene mens de var ferske. Derfor begrenset jeg utvalget til kandidater som var ferdig utdannet det året jeg intervjuet dem. Jeg så det også som et poeng at de gikk inn på arbeidsmarkedet på omtrent samme tidspunkt. Selv om det er ulikheter mellom fagfelt og sektorer på arbeidsmarkedet, var i alle fall de økonomiske konjunktorene omtrent de samme. For ytterligere å minske spredningen i utvalget, valgte jeg informanter fra samme universitet og forsøkte å snevre inn på fagområde. Det siste skulle vise seg å være vanskeligere enn forutsett. En stor andel av minoritetsstudentene ved Universitet i Oslo velger nettopp profesjonsstudier (Eidsgård, 2010). Informantene har derfor ulike typer fagbakgrunner fra Samfunnsvitenskapelig fakultet og Matematisk-naturvitenskapelig fakultet. Fordi utvalgskriteriene var relativt snevre, ønsket jeg å sikre en viss variasjon innenfor gruppa. Ved å finne informanter gjennom universitetenes offentlig tilgjengelige lister over avlagte mastergrader, kunne jeg lettere få tilgang til ulike typer informanter enn om jeg hadde brukt snøballmetoden, der man tar utgangspunkt i noen kontakter som deretter henviser videre innenfor sitt nettverk (Thagaard, 2009: 56).

### ***Landbakgrunn***

Utvalget mitt består av både etterkommere og innvandrere. Det kan hevdes at mennesker som er født i Norge har andre erfaringer enn dem som selv har innvandret. Jeg mener likevel at utvalgskriteriene er fruktbare, ettersom det er møtet med arbeidsmarkedet som er i fokus. Her vil de som kom til landet som barn ha et lignende utgangspunkt som etterkommerne, ettersom også de har vært gjennom det norske skolesystemet, kjenner norsk språk og kultur, og har et kontaktnett her. Informantene har også ulik landbakgrunn. En innvending mot stor spredning i etnisitet i utvalget, er at det kan være mer hensiktsmessig å studere enkelte landgrupper fordi minoritetsbefolkningen er svært sammensatt (Djuve & Friberg, 2004: 6; Fekjær, 2006: 87). På den andre siden hevder Prieur (2004: 25-26) at variasjonen innad i de etniske gruppene ofte er vel så stor som på tvers av dem. Hun peker på at det ofte blir lagt for stor vekt på kulturforklaringer i forskning på etniske minoriteter, og at det nettopp kan være en styrke å ha spredning i utvalget med hensyn til landbakgrunn for å gripe de forutsetningene de er underlagt i en gitt situasjon. Slik kan man si noe om samfunnets rammer gjennom informantenes beretninger. For meg har det nettopp vært et poeng å få slik spredning i utvalget. Det er informantenes felles utfordringer som synlige minoriteter på det norske arbeidsmarkedet jeg er interessert i, skjønt utfordringene kan variere noe avhengig av for

eksempel landbakgrunn og fagbakgrunn. Jeg har tilstrebet et kjønnsbalansert utvalg. Kjønn er ikke gjort til noe sentralt poeng i studien, men vil diskuteres der det synes relevant.

### ***Livssituasjon***

Det bør nevnes at informantene mine nok utgjør en selektert gruppe; alle har en mastergrad. Ifølge Thagaard (2009: 57) er høyt utdannede generelt sett mer positive til å delta i kvalitative forskningsprosjekter enn lavt utdannede, og kanskje mer vant til å reflektere over sin egen livssituasjon. Det er illustrerende at alle jeg kontaktet takket ja til å være med i studien. Thagaard hevder at de som er fornøyd med livet sitt ofte har mindre imot å fortelle om det til en forsker enn dem som opplever å mislykkes. På den andre siden påpeker Fangen (2004) at vanskeligstilte grupper kan ha et større behov for å fortelle sin historie. De har ofte også mindre å tape, ettersom de allerede opplever å bli ufordelaktig framstilt i offentligheten. Mine informanter kan sies å tilhøre en generelt ”vellykket” gruppe. Men det er mennesker i sårbare livssituasjoner også blant dem. Selv om kategorien jeg trakk utvalget fra i utgangspunktet var gjort ganske smal, ble det ikke systematiske skjevheter i utvalget ved at noen typer informanter ikke ønsket å la seg intervjuet.

## **2.2 Presentasjon av informantene**

Datamaterialet består av elleve intervjuer med en varighet på mellom én og to timer. Det er gjort ett intervju med hver informant, i tillegg er Azadi intervjuet via telefon fem måneder etter det første intervjuet. Det kunne styrket prosjektet å følge utviklingen til flere av informantene, særlig dem som var jobbsøkere da intervjuet ble gjort. Det kunne gitt bedre innsikt i de dynamiske aspektene ved søkeprosessen. Tidsrammen for prosjektet tilsa imidlertid at jeg ikke kunne gjøre flere oppfølgingsintervjuer.

Informantene er fem kvinner og fem menn i 20-årene som har bakgrunn fra Bosnia, Iran, Kina, Marokko, Pakistan, Somalia og Sri Lanka. Informantene er intervjuet mellom tre og åtte måneder etter avsluttet utdanning. Selv om alle har tidligere erfaringer med arbeidsmarkedet, er det første gang de søker jobb med en mastergrad. For de fleste er det også første gang de søker en heltidsstilling. På intervjutidspunktet hadde alle informantene unntatt én fått heltidsjobb, men tre hadde midlertidige stillinger av varighet på et år eller mindre. To informanter var i arbeid som ikke var relevant for det de hadde studert. To var

overkvalifiserte for stillingen etter en vid definisjon, det vil si at stillingen krevde mindre utdanning enn de har, og én var overkvalifisert etter en smal definisjon, det vil si at han overhodet ikke hadde bruk for høyere utdanning i stillingen.<sup>4</sup> Det var først og fremst samfunnsviterne som opplevde tilpasningsproblemer, i tråd med tendensen for høyt utdannede generelt (Arnesen, 2010).

Halvparten av informantene har foreldre med høyere utdanning, mens den andre halvparten har foreldre med lite eller ingen utdanning. En del av foreldrene opplevde nedadgående mobilitet ved migrasjonen til Norge, det vil si at de gikk fra å ha en stilling som tilsvarte utdanningsnivået til en stilling som ikke gjorde det. Mange har jobbet i fysisk krevende stillinger innenfor blant annet rengjøring, fabrikk eller restaurant, og flere er i dag uføretrygdet eller sykmeldt. Også andre forskere beskriver dårlig helse hos foreldregenerasjonen etter hardt arbeid over lengre tid (Lien, 1997; Prieur, 2004: 54). De av informantene som har høyt utdannede foreldre, har opplevd det som selvfølgelig at de skal ta høyere utdanning. Men også informantene med foreldre med lite utdanning, har følt forventningene om å ta utdanning og slik benytte seg av de mulighetene foreldrene aldri fikk. Det gjelder i stor grad arbeidsinnvandrerne, som migrerte nettopp for å skape bedre livssjanser for sine barn, men også flyktningforeldrene. Forskning viser at barn av innvandrere ofte internaliserer foreldrenes forventninger om sosial mobilitet, og at utdanningsvalg og yrkesvalg blir en måte å vise takknemlighet overfor det foreldrene har ofret (Fekjær & Leirvik, 2011; Leirvik, 2010). Jeg finner også mye slik takknemlighet blant mine informanter. Det å se foreldrene slite med fysisk tungt arbeid, har også i seg selv vært en motivasjon for å søke seg til middelklasseyrker. Noen forskere hevder at minoritetsungdom ofte har et ekstra ”driv” til å gjøre det godt på skolen og ha høye yrkesambisjoner (Lauglo, 1996, 2000; Sletten, 2001). Flere av mine informanter har gode karakterer og har gjennomført mastergraden på kortere tid enn normert. De har jobbet hardt med studiene, og det kan se ut til at de har en forståelse av at de også må jobbe hardt for å få innpass i arbeidslivet.

Tabellen på neste side gir en oversikt over informantene. Av anonymitetshensyn har jeg valgt å unngå detaljerte opplysninger om foreldrebakgrunn eller arbeidsforhold, fordi slike sammenstillinger kan bidra til identifisering. Sosial bakgrunn defineres her som foreldrenes utdanning og yrkesposisjon. De av foreldrene som ikke opplevde nedadgående mobilitet ved migrasjonen, har en stilling som samsvarer med utdanningsnivået.

---

<sup>4</sup> Definisjonene av overkvalifisering er hentet fra Støren (2004).

Tabell 1. Presentasjon av informantene

	<b>Migrasjon</b>	<b>Sosial bakgrunn</b>	<b>Utdanning (fakultet)</b>	<b>Arbeidsforhold</b>	<b>Status jobbsøk</b>
<b>Azadi</b> <i>mann,</i> <i>Iran</i>	Kom til Norge 14 år gammel. Flyktning	Lav utdanning	Samf.vit.	Ikke- relevant, midlertidig, deltid. Overkvalifisert. Privat sektor.	Søker fortsatt
<b>Jasmina</b> <i>kvinne,</i> <i>Bosnia</i>	Kom til Norge ni år gammel. Flyktning	Høy utdanning Nedadgående mobilitet.	Samf.vit.	Relevant, midlertidig, heltid. Overkvalifisert. Offentlig sektor.	Søker fortsatt (har fått tilbud om fast hos arbeidsgiver)
<b>Ping</b> <i>kvinne,</i> <i>Kina</i>	Etterkommer Arbeidsinnv.	Lav utdanning	Samf.vit.	Ikke-relevant, midlertidig, heltid. Ansatt hos tidligere arbeidsgiver. Overkvalifisert. Offentlig sektor.	Søker fortsatt
<b>Najat</b> <i>kvinne,</i> <i>Marokko</i>	Etterkommer Arbeidsinnv.	Middels/lav utdanning.	Samf.vit.	Relevant, midlertidig, heltid. Offentlig sektor.	Søker fortsatt (har søkt fast hos arbeidsgiver)
<b>Arif</b> <i>mann,</i> <i>Bosnia</i>	Kom til Norge ni år gammel. Flyktning	Middels/høy utdanning. En av foreldrene nedadgående mobilitet.	Mat.nat.	Relevant, fast, heltid. Ansatt hos tidligere arbeidsgiver. Privat sektor.	Fast jobb
<b>Saravanan</b> <i>mann,</i> <i>Sri Lanka</i>	Kom til Norge 13 år gammel. Familie- gjenforening	Høy utdanning Nedadgående mobilitet.	Mat.nat.	Relevant, fast, heltid. Halvoffentlig sektor.	Fast jobb
<b>Bushra</b> <i>kvinne,</i> <i>Pakistan</i>	Etterkommer Arbeidsinnv.	Middels/lav utdanning. Nedadgående mobilitet.	Mat.nat.	Relevant, fast, heltid. Offentlig sektor.	Fast jobb
<b>Safet</b> <i>mann,</i> <i>Bosnia</i>	Kom til Norge ni år gammel. Flyktning	Høy utdanning En av foreldrene nedadgående mobilitet.	Mat.nat.	Relevant, fast, heltid. Privat sektor.	Fast jobb
<b>Fai</b> <i>mann,</i> <i>Kina</i>	Kom til Norge seks år gammel. Arbeidsinnv.	Lav utdanning	Mat.nat.	Relevant, midlertidig, heltid. Ansatt der han tok mastergraden. Offentlig sektor.	Har jobb de neste tre årene
<b>Hoda</b> <i>kvinne,</i> <i>Somalia</i>	Etterkommer Arbeidsinnv.	Høy utdanning	Mat.nat.	Relevant, midlertidig, heltid. Ansatt der hun tok mastergraden. Offentlig sektor.	Har jobb de neste tre årene

## 2.3 Møtet mellom informant og forsker

En viktig problemstilling ved kvalitative intervjuer, er hvordan relasjonen mellom forsker og informant påvirker informasjonen som kommer fram under intervjuene. Dette handler både om forskerens bakgrunn og dermed hvilke fortolkningsramme hun bringer inn i intervjuet, og hvordan intervjueren oppfattes av informantene (Rubin & Rubin, 1995: 12-13).

Intervjuene ble foretatt på kafé, på et grupperom på universitetet eller hjemme hos informantene, av hensyn til det som var mest praktisk for dem. Jeg opplevde at informantene kom med fyldige svar og snakket åpent i alle typer omgivelser, med ett unntak. Jeg opplevde informanten som høflig og interessert i å bidra, men svært tilbakeholden. Det er vanskelig å si hva dette skyldes, men informanten hadde på forhånd gitt inntrykk av at vedkommende ikke hadde mye tid å avse til intervjuet. Det at jeg følte tidspresset, kan ha gjort at jeg ikke prøvde ut nok teknikker for å åpne opp for andre typer svar. Et slikt intervju er selvsagt ikke et heldig utgangspunkt for analyse, men jeg vil understreke at også dette intervjuet ga verdifull informasjon.

Jeg hadde flere likhetstrekk med informantene, vi var omtrent like gamle og hadde felles erfaringer som masterstudenter. Dette bidro nok til lettere å oppnå god kontakt, og at jeg hadde forståelse for deres situasjon (Widerberg, 2005: 96). Likhet kan selvsagt også innebære ulemper, som at forskeren leser egne erfaringer inn i informantenes svar eller at det blir en for uformell tone under intervjuet (Thagaard, 2009: 108). Jeg forsøkte å motvirke dette ved hele tiden å være bevisst på å holde en viss distanse. Mine tilbakemeldinger begrenset seg stort sett til korte, oppmuntrende bekreftelser, også kalt *prober*, for å vise at jeg lyttet til det de sa og var interessert i mer informasjon (Rubin & Rubin, 1995: 148). Rubin og Rubin (1995: 10, 12) påpeker imidlertid at et intervju sjelden blir godt om forskeren blir for reservert og upersonlig, noe jeg slutter meg til. Jeg uttrykte medfølelse når informantene snakket om vanskelige temaer som mobbing eller sykdom i familien. Dette følte naturlig for meg, men det å gi uttrykk for forståelse for informantens situasjon i møte med temaer som oppleves som vanskelige er også viktig for å åpne opp for gode svar (Thagaard, 2009: 94).

Det var likevel en vesentlig forskjell mellom meg og informantene i det at jeg ikke delte deres erfaringer med å være synlige minoriteter. Dette kan ha skapt en distanse som en forsker med minoritetsbakgrunn ville ha unngått. Samtidig gjorde det at informantene i større grad måtte forsøke å sette ord på opplevelsene overfor meg som utenforstående. Har man lik bakgrunn,



kan mye bli implisitt fordi informanten tar for gitt at forskeren har lignende erfaringer (Thagaard, 2009: 108). For eksempel opplevde jeg at flere av informantene anså det som nærmest selvfølgelig at de hadde hatt negative erfaringer som synlige minoriteter. Som representant for majoriteten, tok jeg ikke følelsen av annerledeshet for gitt.

Det er viktig for majoritetsforskere som intervjuer minoriteter å være klar over at det kan oppstå en særlig asymmetrisk maktbalanse i intervjusituasjonen fordi minoriteter generelt sett er svakere stilte grupper enn majoriteten (Fyrand, 2005: 55; Prieur, 2004). Men om informantene skulle tilhøre en gruppe med mindre definisjonsmakt, var det flere forhold hos mine informanter som bidro til å rette opp en eventuelt skjev maktbalanse. For det første hadde de høyere utdanning enn meg. Selv om intervjusituasjonen var ny for de fleste av dem, visste de hva forskning og det å skrive en masteroppgave innebar. For det andre hadde de mer kunnskap om overgangen til arbeidslivet etter endt utdanning enn det jeg hadde. Informantene var gjennomgående svært interesserte i å bidra til forskningsprosjektet. Flere syntes temaet var viktig, og noen ga dessuten uttrykk for at de ønsket å hjelpe meg som forsker fordi de selv hadde skrevet masteroppgave og identifiserte seg med arbeidsoppgavene. Et problem knyttet til ønsket om å hjelpe, kan være at informantene prøver å gi forskeren den informasjonen de tror hun vil ha (Thagaard, 2009: 106). Jeg opplevde imidlertid informantene som både selvstendige og pågående – de tok selv opp temaer og ga beskjed når de opplevde seg misforstått – noe som ifølge Thagaard (2009: 106) tyder på at de følte seg langt fra underordnet i intervjusituasjonen.

Forskeren må også være bevisst at informantene kan ønske å framheve positive eller negative aspekter ved sin historie (Høigård & Finstad, 1993). De første informantene jeg snakket med uttrykte at jeg burde snakket med andre arbeidssøkere som hadde opplevd større vanskeligheter enn dem. De viste til saker fra media eller personer de kjente som hadde søkt en rekke stillinger uten å få jobb. Ved de neste intervjuene forsøkte jeg derfor å være tydeligere på at jeg også ønsket positive erfaringer. Jeg var imidlertid forsiktig med å fronte et for ”positivt” fokus, fordi det kunne styre intervjuene i retning av en overdreven vekt på det å være vellykket. Jeg opplevde likevel at flere av informantene la vekt på hvordan de hadde lyktes. Det var gjennomgående at de ikke ønsket å framstille seg som ofre. Vestel og Øia (2007: 88) hevder at det kan oppleves som stigmatiserende å bli utsatt for rasisme, noe som kan føre til at unge underrapporterer dette. Det at informantene hadde et inntrykk fra media, og kanskje fra innvandringsforskningen, av at presentasjoner av synlige minoriteter ofte har et

elendighetsfokus, kan ha påvirket hvilken informasjon som kom fram under intervjuene. I sin undersøkelse av en gruppe norskpakistanske menn, opplevde Walle (2011) at han ikke fikk tak i informantenes egen opplevelse av kjønn fordi de var opptatt av å avkrefte myter om muslimske menn i Norge. Jeg fikk også av og til inntrykk av at informantene søkte å bekrefte eller avkrefte typiske framstillinger av synlige minoriteter. Dette minnet meg på at den informasjonen som kommer fram gjennom kvalitative intervjuer også er påvirket av forhold utenfor forsker-informant-konteksten. Jeg vurderer imidlertid ikke dette til å utgjøre noe stort problem for undersøkelsen, ettersom samtlige informanter reflekterte rundt både positive og negative opplevelser.

## 2.4 Spørsmål og analyse – hva får man svar på?

Intervjuene var delvis strukturerte, noe som innebærer at de er planlagt tematisk men at rekkefølgen og ordlyden på spørsmålene varierer noe fra intervju til intervju (Widerberg, 2005: 88). Jeg så lite på intervjuguiden underveis, men forsøkte å la intervjuet forløpe som en samtale. Det ga meg muligheten til å forfølge informantenes resonnementer, og informantene kunne ta opp temaer som var viktige for dem. En ulempe ved et slik åpent opplegg er at intervjuet kan bli for lite fokusert rundt problemstillingen (Widerberg, 2005: 88-89). Her dro jeg fordel av mye intervjutrening som journalist – jeg hadde teknikker for å styre intervjuet over i riktig spor. Men jeg var bevisst at denne erfaringen også kunne by på utfordringer i forhold til å gjøre forskningsintervjuer. Jeg ønsket ikke å være like pågående i intervjusituasjonen som jeg vanligvis ville vært som journalist. Det førte til at jeg fikk mye informasjon som ikke var direkte relevant for analysen. Jeg synes imidlertid denne intervjuformen fungerte bra, både for å bygge tillit og i forhold til å få kunnskap om forhold som jeg kanskje ikke hadde tenkt på å spørre om selv. Bakgrunnsinformasjonen, om blant annet migrasjonen, opplever jeg som viktig for bedre å kunne forstå informantenes fortellinger.

I spørsmålsstillingen var jeg opptatt av at informantene selv skulle definere sine erfaringer. Jeg unngikk derfor å bruke ord som *diskriminering* og *rasisme* før informantene trakk dem fram. Både diskriminering og rasisme er begreper som er mye brukt, men vanskelige å definere – også innen forskningen (se f.eks. Prieur, 2004: 116). De gir dessuten sterke assosiasjoner. Ladete ord kan bidra til å lukke et intervju heller enn å åpne opp for utfyllende svar. Jeg ønsket en bredere tilnærming til ekskludering, og ville ikke snevre inn

informantenes opplevelser til utelukkende å gjelde erfaringer informantene kunne knytte til disse begrepene. I stedet spurte jeg om de hadde hatt negative opplevelser knyttet til det at de har innvandrerbakgrunn. Her kom det fram en rekke eksempler på at fortolkninger av ekskludering ikke nødvendigvis innebærer bruk av begreper som rasisme eller diskriminering. Det er interessant at noen av informantene uoppfordret tok initiativ til å diskutere begrepene, og stilte seg kritisk til dem. Et eksempel er informanten som skiller mellom rasisme og fordelen ved å være hvit. En annen sier: ”Jeg synes at rasisme er et veldig stygt ord, et veldig sterkt ord, som jeg *ikke* liker å bruke”. Rasisme ser ut til å være et begrep flere av informantene vil unngå. Det betyr ikke at opplevelsene ikke likevel kan klassifiseres som rasistiske. Prieur (2004: 116-117) peker på at samme type erfaringer kan karakteriseres på vidt forskjellige måter av ulike informanter, avhengig av livssituasjon. Dette gjøres også til et poeng i min analyse, der jeg ser på hvilke følger fortolkningene av erfaringene med ekskludering har for informantenes oppfatning av egne muligheter. I motsetning til Prieur, erfarte jeg imidlertid at det er mulig å få fram slike opplevelser uten selv å bruke begreper som rasisme og diskriminering.

Intervjuene er transkribert i sin helhet. Analysen er temasentrert, det vil si at jeg har sammenlignet informantene i forhold til ulike temaer, dels hentet fra mitt teoretiske utgangspunkt, og dels empirinært etter hvilke temaer jeg opplevde gikk igjen i intervjuene (Holter, 1996: 17). Jeg kodet intervjuutskriftene etter temaer som ”nettverk” og ”ekskludering” og skrev dem så inn i et skjema – noe jeg opplevde som svært nyttig for å få oversikt over materialet og lettere kunne sammenligne informantene. En fare ved en slik tilnærming er at tekst kan bli løsrevet fra konteksten den inngår i, og jeg har derfor forsøkt å se den enkeltes historie som en helhet ved å vurdere sitater i forhold til informantens bakgrunn (Thagaard, 2009: 171). En utfordring ved min analyse, er at den bygger på mine fortolkninger av informantenes fortolkninger. Rogstad påpeker at det å få innsikt i informantens motiver kan være vanskelig, ”ettersom aktørene selv ikke nødvendigvis er seg fullt bevisst sine valg og handlinger” (Rogstad, 2001: 68). Forskeren skal ikke blindt reproducere informantens forståelse av seg selv, men heller ikke fjerne seg for mye fra den (Fog, 1994). I denne typen tilnærminger er det derfor særlig viktig å belegge fortolkninger med sitater, slik at informantens stemme kommer tydelig fram.

## 2.5 Flere forskningsetiske problemstillinger

Det er en rekke etiske vurderinger som må gjøres i forbindelse med et forskningsprosjekt, og kanskje særlig mange der man er i direkte kontakt med menneskene man studerer. Jeg har valgt å løfte fram tre elementer.

### 2.5.1 Informert samtykke

Informert samtykke innebærer at forskeren gir informasjon om både hva datamaterialet skal brukes til og hvem som skal bruke det, slik at potensielle informanter har en reell mulighet til å ta stilling til om de ønsker å delta i prosjektet (Kvale & Brinkmann, 2009: 70). En åpen tilnærming til tema, lik den jeg hadde, gjør imidlertid at man ikke alltid på forhånd kan fortelle nøyaktig hvordan analysen skal gjøres (Fangen, 2004: 155).

Den første henvendelsen til informantene skjedde per telefon, der jeg ga informasjon om prosjektet og innhentet et første samtykke til intervju (se vedlegg 2). Slike direkte henvendelser kan gi et inntrykk av at deltakelse er mindre frivillig enn der informantene selv aktivt må ta kontakt med forskeren. Det var imidlertid mulig for meg å finne telefonnumrene til informantene, men ikke e-postadresser. På grunn av tidsrammen for prosjektet vurderte jeg det som lite hensiktsmessig å sende henvendelsen i posten. For å unngå at henvendelsen kunne føles påtrengende, understreket jeg at jeg kunne ta kontakt med dem på ny, eller at de kunne ta kontakt med meg. Noen av informantene stilte flere spørsmål om prosjektet før de bestemte seg i løpet av telefonsamtalen. Én av informantene ville tenke på saken, men sendte senere en sms med beskjed om at han ønsket å delta.

Informasjonen som ble gitt på telefon ble gjentatt ved før intervjuet. Der delte jeg også ut en brosjyre om forskningsprosjektet jeg er del av (se vedlegg 3). Jeg innhentet samtykke til å bruke båndopptaker fra alle informantene, og forklarte at jeg ville transkribere opptakene. I tillegg informerte jeg om at intervjuet ville inngå i en database, men at det bare var jeg og forskerne tilknyttet EUMARGINS-prosjektet som hadde tilgang. Det er viktig å huske på at informantene ikke har gitt sitt endelige samtykke ved prosjektets start (Kvale & Brinkmann, 2009: 70). Derfor presiserte jeg før intervjuet at informantene kunne trekke seg når som helst, også etter at intervjuet var gjort. Én av informantene ønsket å lese gjennom sitater før publisering. Flere var imidlertid interesserte i å lese oppgaven når den var ferdig, og jeg noterte ned e-postadresser for enklest mulig å sørge for tilbakeføring etter publisering.

## 2.5.2 Konfidensialitet

Det er vanlig i samfunnsforskning å endre personopplysninger for å sikre deltakernes anonymitet (Thagaard, 2009: 27). Prosjektet er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), og følger forskningsetiske retningslinjer knyttet til konfidensialitet. Informantene er gitt fiktive navn, og bosted, arbeidsplass og andre opplysninger som kan bidra til identifikasjon er utelatt. Det kan ses som en svakhet ved en arbeidslivsstudie at leseren ikke får innblikk i hvilke konkrete fag eller stillinger som omtales. Her har risikoen for gjenkjenning imidlertid veid tyngre enn kravet til nok informasjon for å sikre etterprøvnbarhet (Fangen, 2004: 230). Fordi det er relativt få masterstudenter med minoritetsbakgrunn innen enkelte fagområder ved UiO, ville en spesifisering av fag øke sannsynligheten for gjenkjenning. Jeg forsøker å formidle spesielle trekk ved arbeidssted eller stillingstype der det er relevant.

Jeg vurderte å presentere informantenes historier gjennom helhetlige portretter, der man samler én informants fortelling i en sammenhengende beskrivelse, men lot det være for å minske faren for identifisering. Om det er fare for gjenkjenning, kan man vurdere konstruerte idealtyper. Idealtyper henter typiske trekk fra flere informanter og rendyrker det karakteristiske ved handlingsmåter eller beretninger (Widerberg, 2005: 124-125). Selv om jeg har sammenfattet informantenes fortellinger etter typer jobbsøkestrategier, har jeg bevisst unngått å lage idealiserte typer jobbsøkere. Til det synes jeg informantenes fortellinger er for ulike. Når det gjelder presentasjonen av sitatene, har jeg i likhet med andre forskere redigert et utpreget muntlig språk ved å kutte vekk ord som "liksom", og ved å rette grammatikalske feil (Prieur, 2004: 14-15). Det har jeg gjort for at språket ikke skal forstyrre budskapet. De fleste formulerer seg annerledes muntlig enn skriftlig. Inngrepene er likevel minimale, og alle ord er informantenes egne.

## 2.5.3 Konsekvenser for informantene

Det å delta i et forskningsprosjekt skal ikke skade informantene på noen måte (Kvale & Brinkmann, 2009: 73). Selv om jeg opplever mine informanter som ressurssterke og sosialt kompetente, berører intervjuene sensitive temaer som mobbing og konflikter i familien. Noen har på forhånd tenkt mer over problemstillingene som tas opp enn andre. Flere uttrykte at de gjennom intervjuene ble mer bevisst spørsmål de ikke tidligere hadde reflektert over, og at de syntes dette var positivt. På den andre siden må man som forsker være klar over at det å

begynne å tenke nytt, kan skape nye bekymringer. Fog (1994: 220) peker på at det kvalitative intervjuet innebærer et krav om fortrolighet og åpenhet som kan være vanskelig å si nei til, og at det stiller forskeren overfor et særlig moralsk ansvar. Én av informantene hadde aldri tenkt over at vedkommende kunne være kvotert inn som synlig minoritet. Da vedkommende ble gjort oppmerksom på kvotering, likte vedkommende ikke tanken. Det å tenke på vonde opplevelser man har lagt bak seg, kan også være ubehagelig. En av informantene hevdet vedkommende nesten hadde glemt vanskelige episoder fra ungdomstida. Gjennom kroppsspråket fikk jeg likevel inntrykk av at vedkommende var ukomfortabel med å snakke om dette. Her valgte jeg ikke å utfordre informanten på motsetningene i budskapet. Selv om det kunne gitt interessante data, kunne det ført til at informanten fikk problemer med selvforståelsen i etterkant (Fog, 1994: 210). En annen informant sammenlignet intervjuet med en ”time hos psykologen”, fordi vedkommende hadde snakket svært åpent om personlige forhold. Når informantene åpner seg for en intervjuer som lytter oppmerksomt, kan det oppstå *kvasiterapeutiske* forhold, der informanten forføres til å fortelle mer enn han er komfortabel med (Kvale & Brinkmann, 2009: 73). I likhet med Fog (1994: 212), forsøkte jeg å være bevisst det ansvaret en stor grad av åpenhet medfører, og ikke å presse dem når jeg merket at vi kom inn på sensitive temaer.

## 3 Teori

I dette kapittelet presenterer jeg teori og analytiske verktøy til bruk i de neste tre kapitlene. Oppgavens hovedformål er å undersøke informantenes valg i arbeidssøkeprosessen. Til dette velger jeg en kombinasjon av signaliseringsteori og Goffmans teori om inntrykkskontroll. Jeg supplerer med sosialpsykologisk litteratur som ser spesielt på minoriteters jobbsøking. Jeg ønsker også å undersøke hva som kan bidra til å forklare informantenes valg i arbeidssøkeprosessen. Jeg ser på hvordan informantene tidligere har håndtert erfaringer med ekskludering, og om det kan ha noen sammenheng med hvordan de signaliserer overfor arbeidsgivere. Her bruker jeg mestringsstrategier som analytisk verktøy. For å undersøke hvilke sosiale ressurser informantene har tilgjengelig når de skal gjøre sine valg, anvender jeg sosial kapital-teori.

### 3.1 Signalisering på arbeidsmarkedet

Teorier om signalisering befinner seg i skjæringspunktet mellom økonomi og sosiologi. Klassisk, økonomisk teori hevder at aktørene på arbeidsmarkedet har full informasjon om alle forhold på markedet; arbeidsgiver har informasjon om arbeidskraftens produktivitet og arbeidssøker kjenner til arbeidsforhold og arbeidsgivers ønsker (Torp, Barth, & Magnussen, 1994: 36). Innen moderne økonomisk teori (se f.eks. Stigler, 1961) blir informasjon motsatt betraktet som et knapt gode. Både arbeidssøker og arbeidsgiver må søke etter informasjon om den andre parten for å gjøre sine valg, og det krever tid, innsats og penger.

I sosiologiske studier av møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, brukes ofte et begrep fra økonomisk teori; *signalisering* (Spence, 1973). Signalisering tar utgangspunkt nettopp i antakelsen om at informasjon ikke er lett tilgjengelig og ikke kan leses uten samtidig å gjøre en tolkning. Signalisering dreier seg om at arbeidssøker formidler informasjon om sin kompetanse overfor arbeidsgiver gjennom et signal. Ofte er selve signalet, for eksempel utdanning, ikke av direkte betydning for å gjøre en god jobb, men det er assosiert med høyere produktivitet. Hvordan arbeidssøker evner å signalisere rundt sin kompetanse, blir dermed vel så viktig som den faktiske kompetansen han innehar (Spence, 1973). Arbeidssøker vil tilpasse sin signalisering etter hvilke behov han oppfatter at en arbeidsgiver eller et arbeidsmarked har. Arbeidsgiver vil på sin side forsøke å sortere informasjonen om arbeidssøkere. Dette kalles *screening* (Stiglitz, 1975).

Rogstad (2001: 55) beskriver signalisering som ”det relasjonelle elementet mellom arbeidssøker og arbeidsgiver”, fordi det bryter med perspektiver som ensidig fokuserer på egenskaper ved arbeidstaker for å forklare ansettelser – eksempelvis human capital-teorien, som ser utdanning som det mest vesentlige. Om utdanning var den viktigste faktoren for å få jobb, ville synlige minoriteter med høyere utdanning fra Norge sannsynligvis hatt færre problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet. Granovetter påpeker at det ofte er så mange som fyller utdanningskravet til en stilling at det vanskelig kan bli brukt av arbeidsgiver til reelt å vurdere søkerne (Granovetter, 1994: 378). Bortsett fra formelle krav til utdanning og erfaring, kan det være uklart hva arbeidsgiver vektlegger ved en ansettelse. Rogstad konkluderer i sin studie av synlige minoriteter på arbeidsmarkedet med at det er en noe diffus uformell kompetanse det legges vekt på; antakelser rundt en felles kulturell plattform veier tyngre enn mer målbare ferdigheter (Rogstad, 2001: 93). Og slike uformelle ferdigheter er langt vanskeligere å signalisere rundt (Rogstad, 2001: 55).

Når synlige minoriteter skal signalisere sin egnethet for en stilling, må de ikke bare forholde seg til etablerte signaler, som utdanning, men også tilskrevne egenskaper som kan spille en rolle i ansettelsesprosessen. Spence (1973: 370) skiller mellom signaler og *indices*, som kan oversettes til indekser. Indekser er uforanderlige egenskaper som rase og kjønn, og dermed ingenting en arbeidssøker kan endre. Det søkeren derimot selv kan gjøre noe med, som utdanning, kaller Spence signaler. Han peker på at indekser likevel kan fungere som signaler. Et eksempel er om det knyttes andre forventninger til arbeidstakere med én indeks, for eksempel kjønn eller rase, enn en annen. Til tross for et tilsynelatende likt utgangspunkt, samme utdanning, kan mulighetene for to synlig ulike grupper dermed være forskjellige, og de får ulike utfordringer i forhold til signalisering.

Selv om signaliseringsteori tar mer høyde for relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker enn human capital-teorien, mener Granovetter (1994) at den likevel er for ensidig. Granovetter understreker at signalisering er en tosidig prosess. Også arbeidsgiver må signalisere – både hva han ønsker av arbeidssøkeren, og hva slags arbeidsforhold han kan tilby (Granovetter, 1994: 378). Arbeidssøkeren kan ha vanskeligheter med å lese arbeidsgivers signaler, noe som gjør det mer utfordrende å tilpasse sin egen signalisering. Det er heller ikke slik at informasjonssøk og signalisering er løsrevne prosesser; begge parter leser signaler underveis og tilpasser så søket sitt (Granovetter, 1994: 370).



Signaliseringsteori kan kritiseres for å ta utgangspunkt i en svært rasjonell aktør. I en slik forståelse av arbeidssøkerens strategier, tas det ikke hensyn til at arbeidssøkeprosessen er dynamisk, at motiver og valg kan endres, eller at aktørene gjør valg påvirket av både følelser og sosial kontekst (Granovetter, 2002: 36). Granovetter var blant dem som utviklet ny økonomisk sosiologi som en reaksjon på at studier av arbeidsmarkedet enten var for aktørorienterte eller for fokuserte på strukturelle forhold. For å undersøke hvordan arbeidssøker og arbeidstaker kobles sammen, må man se aktører i relasjon til hverandre, hevder Granovetter (1995). Han kaller aktørenes forankring i slike sosiale relasjoner *embeddedness* (Granovetter, 1985). I seinere arbeider understreker han at det fremdeles er aktørenes valg som står i sentrum; aktørene ikke er så bundet av strukturer at de ikke er i stand til å gjøre grep som kan endre deres situasjon (Granovetter, 2002: 36). Dette perspektivet er kanskje ikke særlig nytt innen sosiologen; som Rogstad påpeker var betydningen av sosial forankring for aktørers handlingsrom et tema allerede hos sosiologiske klassikere som Max Weber. Weber mener aktører orienterer seg i forhold til andre aktører, og at sosiologer best kan forklare sosial handling ved å fortolke meningen aktørene selv legger i sine handlinger (Rogstad, 2001: 51).

I min studie er ny økonomisk sosiologi nyttig fordi den utvider forståelsen av arbeidssøkernes valg. Valgene dannes i relasjon til arbeidsgiver og andre aktører, og den sosiale konteksten de befinner seg innenfor påvirker dermed deres handlinger. Jeg mener likevel at ny økonomisk sosiologi heller gir et teoretisk perspektiv enn å tilby de praktiske analyseverktøyene jeg trenger for å undersøke hvordan arbeidssøkerne resonnerer når de skal signalisere sin kompetanse overfor arbeidsgiver. Om man vil se nærmere på aktørenes søkestrategier, kan det derfor være fruktbart å supplere med noen av sosiologen Erving Goffmans teorier. Goffman går grundigere inn i nettopp det relasjonelle ved møtet mellom mennesker, og tydeliggjør at måten vi velger å forholde oss til hverandre på er situasjonsavhengig.

## 3.2 Goffman: Inntrykkskontroll

I boka *Vårt rollespill til daglig* (Goffman, 1992), beskriver Goffman hvordan aktører i samhandling forsøker å styre hvilken informasjon den andre parten får om dem. Dette kaller han *inntrykkskontroll*. Gjennom metaforer som ”scene” og ”rollespill”, viser Goffman hvordan vi hele tiden opptrer for hverandre som i et skuespill. Det finnes normer for alle typer situasjoner, og aktørene tilpasser seg situasjonen og ikler seg en rolle hvor bare utvalgte sider

av deres selv vises fram. Dette kaller han *selvpresentasjon*. Begrepene selvpresentasjon og inntrykkskontroll brukes parallelt, men der selvpresentasjon kan sies å dreie seg spesifikt om kontroll av informasjon om selvet, er begrepet inntrykkskontroll bredere og mer rettet inn mot *mottakeren* av informasjonen, i dette tilfellet arbeidsgiver (Schlenker & Pontari, 2000: 201). Schneider (1981: 25) definerer inntrykkskontroll som ”en aktørs forsøk på å påvirke en annen persons oppfatninger av aktøren”, mens selvpresentasjon er aktørens ”manipulering av informasjon knyttet til selvet”. Inntrykkskontroll kan altså oppnås med flere midler enn selvpresentasjon. Etersom jeg ønsker å undersøke hvordan arbeidssøker aktivt forholder seg til arbeidsgiver i kommunikasjonen rundt sin egnethet for en stilling, er det begrepet inntrykkskontroll jeg hovedsakelig vil bruke i denne oppgaven. Jeg vil presisere at selv om begrepene kan gi inntrykk av svært kalkulerende og instrumentell handling, er ikke inntrykkskontroll og selvpresentasjon nødvendigvis verken bevisst eller intensjonell (Tedeschi & Reiss, 1981: 17).

Goffman hevder at vi formidler sosial informasjon i en samhandling ved hjelp av tegn. Tegnene hjelper oss til å plassere den andre sosialt gjennom våre tidligere erfaringer med lignende personer – eller stereotypier (Goffman, 1992:11). Tegn kan være medfødte og vanskelige å kontrollere, som hudfarge, andre kan man bevisst iføre seg, som en jakkenål som viser medlemskap i en prestisjetung organisasjon (Goffman, 1975: 62-65). Ved hjelp av Goffman kan vi utvide signalisering til å omhandle ikke bare egenskaper en arbeidssøker kan endre, som utdanning. Forskning på minoriteter viser at arbeidssøkeren også kommuniserer rundt de uforanderlige egenskapene som Spence (1973: 370) kaller *indices*, særlig hvis hun tror de er av betydning for å bli ansatt (Buzzanell, 1999; Davis & Muir, 2003; Kaplan & Fischer, 2009). En bredere definisjon av signalisering kan derfor være kommunikasjon rundt egenskaper – foranderlige eller ikke, som kan ha innvirkning på utfallet av arbeidssøkerprosessen fordi det knyttes visse forventninger om egnethet til disse egenskapene. Selv om hun ikke kan endre selve egenskapen, kan arbeidssøkeren gjennom inntrykkskontroll påvirke hvordan denne oppfattes av arbeidsgiver.

Ifølge Goffman tar individer utgangspunkt i en *fortolkning* av situasjonen når de skal velge hvordan de kommuniserer overfor andre. De handler på grunnlag av forestilte så vel som faktiske forhold – på grunnlag av slutninger de trekker om andre i en gitt situasjon. Disse slutningene baserer seg både på tidligere erfaringer og hvordan de leser uttrykkene den andre gir og avgir, bevisst og ubevisst (Goffman, 1992: 12). Goffmans perspektiv åpner med dette

opp for i større grad å undersøke den usikkerheten arbeidssøkerne kan oppleve i møtet med arbeidsgivere, når deres handlingsvalg må basere seg på fortolkninger. Arbeidssøkerne vet sjelden nøyaktig hvordan arbeidsgiverne stiller seg til det at de er synlige minoriteter, og de handler dermed på et usikkert grunnlag. Antakelsene om hva arbeidsgivere legger vekt på ved ansettelse og deres generelle oppfatning av synlige minoriteters muligheter på arbeidsmarkedet, danner grunnlaget for valg av signaliseringsstrategier. I dette tilfellet dreier strategier seg, som tidligere påpekt, altså ikke om rasjonelle valg i streng forstand. Valgene tas påvirket av både sosial kontekst og magesfølelse.

Selv om aktørene forsøker å styre andres oppfatning av dem, har de sjelden full kontroll over inntrykkene de avgir; kroppsspråk, uforutsette glipper i opptreden og ikke minst synlige forhold man vanskelig kan endre, som hudfarge, navn og markører for klasses tilhørighet, kan forstyrre det inntrykket man forsøker å skape av seg selv (Goffman, 1992). Synlig minoritetsstatus kan være et eksempel på en slik forstyrrende faktor, om den skaper negative forventninger hos mottakeren. I *Stigma* (1975) kommer Goffman nærmere inn på inntrykkskontroll hos stigmatiserte. Et stigma er en egenskap ved individet som tiltrekker seg negativ oppmerksomhet hos andre i en gitt kontekst. Denne sosiale merkelappen, eksempelvis et utenlandsk navn, gjør at arbeidsgiver ser bort fra arbeidssøkerens øvrige egenskaper som normalt ville vært relevante for situasjonen, eksempelvis høyere utdanning (Goffman, 1975:17). Det ikke å bli anerkjent som et sammensatt individ, kaller Goffman å bli *miskreditert*. Begrepet defineres som en ”uoverensstemmelse mellom den tilsynelatende og faktiske sosiale identiteten”, og innebærer at individet vurderes på grunnlag av stereotype fordommer om gruppa han tilhører (Goffman, 1975: 15). Stigmatiserte har ulike muligheter for inntrykkskontroll, avhengig av om stigmaet er umiddelbart synlig eller om han kan skjule det og dermed bare er *potensielt* miskreditert (Goffman, 1975: 16). De fleste har imidlertid mulighet til i hvert fall delvis å styre informasjonen om sitt stigma i samhandling med andre (Goffman, 1975: 97-98). En som blir stigmatisert kan blant annet forsøke å få innpass gjennom å underkommunisere stigmaet og å opptre som så lik gruppa som mulig, eller å aksentuere forskjeller for å ufarliggjøre det. De potensielt miskrediterte kan forsøke å skjule stigmaet, for eksempel ved å endre navn (Goffman, 1975: 120, 132).

Goffman understreker det *relasjonelle* ved stigmaet. Hvordan egenskaper oppfattes, avhenger både av hvordan de presenteres i en gitt kontekst og hvem man kommuniserer med (Goffman, 1975: 15). Betydningen av for eksempel navn og hudfarge, og hvilken mening de tillegges, er

dermed ikke gitt på forhånd. Det er viktig å være oppmerksom på at en synlig minoritetsstatus ikke trenger å bli oppfattet, verken av arbeidsgiver eller arbeidssøker, som et stigma.

Arbeidssøkere som tilhører synlige minoriteter *vet* som oftest ikke hvordan arbeidsgiver vil forholde seg til deres synlige minoritetsstatus, om den vil være stigmatiserende eller ikke, men gjør antakelser om det og forsøker å signalisere sin egnethet i relasjon til hvordan de oppfatter sin status. Oppfatter de at den er en ressurs som kan gi fordeler på arbeidsmarkedet, kan de ønske å framheve den, i motsatt tilfelle kan de understreke sin egnethet *på tross av* statusen (Davis & Muir, 2003; Kaplan & Fischer, 2009).

Goffman nevner jobbintervjuet som en situasjon der inntrykkskontroll er av stor betydning, fordi det er mye som står på spill for jobbsøkeren og arbeidsgiver vet lite om ham på forhånd (Goffman, 1992: 186-187). Goffman legger stor vekt på ansikt-til-ansikt-interaksjon, og det er også vanlig innen den sosialpsykologiske arbeidsmarkeds litteraturen som bygger på Goffman å fokusere på at inntrykkskontroll først og fremst er noe som skjer når mennesker møtes fysisk, særlig ved jobbintervjuet (se oppsummering i Kaplan & Fischer, 2009: 320). Kaplan og Fischer peker imidlertid på at jobbsøkeren forsøker å styre inntrykkene allerede i den skriftlige søknaden. I jobbsøknaden har søkeren en viktig mulighet til å skape et førsteinntrykk, fordi arbeidsgiver ofte har liten kunnskap om søkeren på forhånd. Risikoen for å bli ”avslørt” i forhold til å holde tilbake informasjon eller gi uriktig informasjon er dessuten liten i denne fasen (Kaplan & Fischer, 2009: 320). Denne oppgaven tar for seg informantenes inntrykkskontroll både i jobbsøknaden og ved annen kontakt med arbeidsgiver. I tillegg til å forsøke å tilpasse Goffmans generelle perspektiver til dette formålet, vil jeg supplere med litteratur som ser spesielt på arbeidssøkeprosessen.

### **3.3 Opplevd inkludering og ekskludering**

Når vi skal undersøke hvilket forhold informantene har til å bruke etnisitet som signal, kan det være nyttig å se på hvilke erfaringer de har gjort seg tidligere som synlige minoriteter. For bedre å forstå informantenes forsøk på inntrykkskontroll i arbeidssøkeprosessen, undersøker jeg hvordan de fortolker majoritetens inkludering og ekskludering.

### 3.3.1 Hva er ekskludering?

Innledningsvis så vi at tilskrivning av synlig minoritetsstatus handler om kategorisering. Men når blir kategorisering til noe negativt, som ekskludering, diskriminering eller rasisme? Dette er mye brukte begreper, både i dagligtale og innen forskningen, men de er omdiskuterte og det er ofte uklart hva de innebærer (Fangen, 1997; Rogstad & Midtbøen, 2009b). Negative opplevelser knyttet til det å bli kategorisert som synlig minoritet i det norske samfunnet kan defineres på flere måter, jeg vil bruke samlebegrepet sosial ekskludering om ulike typer opplevelser av utenforskap. En bred definisjon av ekskludering innebærer både faktisk utestengelse, ved at man blir nektet adgang til enkelte arenaer, og mer symbolsk ekskludering (Fangen, 2010: 136). Symbolsk ekskludering kan dreie seg om alt fra åpenbar rasisme til følelsen av å være annerledes på en negativ måte fordi man blir gitt særbehandling, for eksempel opplæring i norsk som andrespråk – selv om denne skulle være godt ment. Ekskludering dreier seg med andre ord ikke nødvendigvis om systemisk utestenging, eller ekskludering på flere samfunnsarenaer. Det er for eksempel mulig å falle utenfor arbeidsmarkedet, men oppleve inkludering i nærmiljøet, eller omvendt. Man kan også være objektivt sett inkludert i arbeidslivet, og samtidig ha forbigående eller varige erfaringer med ekskludering i møte med mennesker på arbeidsmarkedsarenaen. For eksempel kan en høyt utdannet kvinne i en godt betalt stilling oppleve seg ekskludert om hun ikke får bruke det muslimske hodeplagget *hijab* på jobben (Fangen, 2010: 136-137).

Erfaringsstudier kartlegger subjektive erfaringer med ekskludering. Denne typen studier kan vanskelig måle det reelle omfanget av ekskludering, fordi mennesker ofte opplever lignende hendelser svært forskjellig (Rogstad, 2004). Men nettopp derfor er de interessante for min studie. Som Merton (1978) påpeker, har det stor betydning hvordan aktøren selv definerer situasjonen, for hvordan hun handler. Han viser til Thomas-teoremet: "Hvis folk definerer en situasjon som virkelig, har den virkelige konsekvenser". Erfaringsstudier fra Norge og Danmark viser at det er de unge, høyt utdannede som oftest oppgir å ha blitt behandlet dårlig på grunn av sin utenlandske bakgrunn (Rogstad, 2004: 272; Togeby, 2003: 247). Likevel er det denne gruppen som objektivt sett er mest inkludert i utdanning og arbeidsliv. Spriket kan skyldes at de har høyere forventninger til egen karriere enn personer med lavere utdanning, eller at det er mer konkurranse om stillinger som krever høy utdanning (Rogstad 2004: 272). Et lignende bilde tegnes i en undersøkelse som viser at etterkommere av pakistanske innvandrere oppgir mer diskriminering enn sine foreldre (Blom & Henriksen, 2008: 129-130).

Kanskje har de høyere forventninger til likebehandling enn nyankomne innvandrere som ikke kjenner språk og kultur. Det kan også tenkes at man blir mer eksponert for negative erfaringer jo mer man deltar på ulike samfunnsarenaer.

Med utgangspunkt i jobbsøkernes subjektive fortolkninger av søkeprosessen, er jeg i likhet med Prieur (2004: 116) mindre opptatt av presise definisjoner av rasisme og diskriminering, ettersom jeg ikke er ute etter å måle omfanget av dette. Jeg er derimot interessert i informantenes egne fortolkninger av sine erfaringer med å bli tilskrevet en synlig minoritetsstatus. Slike fortolkninger kan ha betydning for hvordan de opplever sine egne muligheter på arbeidsmarkedet. Om man tror diskriminering på arbeidsmarkedet er utbredt, kan det føre til ulike tilpasningsstrategier, avhengig av om man tror barrierene er mulige å overkomme. Jobbsøkere kan trekke seg tilbake om de opplever seg ekskludert, noe som kan føre til ytterligere ekskludering (Fangen, 2010: 136). Men forventninger om ekskludering kan også føre til at de unge jobber hardere for å oppnå tilgang til arbeidsmarkedet, og involverer seg mer i prosessen (Fangen, 2010: 137). For å forstå hvordan informantene reagerer på ekskludering, kan teorier om *mestringsstrategier* være fruktbare å anvende.

### 3.3.2 Mestringsstrategier

Måten individer håndterer ekskludering eller risikoen for ekskludering på, kan kalles en *mestringsstrategi* (Miller & Major, 2000). Det er et begrep som blir brukt innen en rekke samfunnsvitenskapelige grener, og tilhører et felt der sosiologisk teori delvis overlapper med den sosialpsykologiske. Jeg har allerede vært inne på sosiologen Goffmans beskrivelser av håndtering av stigmatisering, som ifølge ham selv er inspirert av sosialpsykologien (Goffman, 1975: forord). Goffman er relativt generell i sine beskrivelser av mestringsstrategier. For å analysere informantenes mestring, trenger jeg en oversikt over ulike typer strategier. Her skal jeg derfor utvide med sosialpsykologisk teori (Miller & Kaiser, 2001).

Ifølge Miller og Majors (2000: 250) litteraturgjennomgang finnes det en rekke typer mestringsstrategier, men et felles omdreiningspunkt er stressmestring. Aktørene forsøker aktivt å finne fruktbare måter å takle stresset knyttet til en ubehagelig situasjon eller potensiell ubehagelig situasjon på, i dette tilfellet ekskludering eller muligheten for å bli ekskludert. Blant mestringsstrategiene som nevnes, finner vi unngåelse, benektelse, aksept, positiv refortolkning av hendelsene, aktiv mestring og planlagt mestring, å gi utløp for negative følelser og å søke sosial støtte. Miller og Major understreker at det ikke er slik at én strategi er

objektivt sett bedre enn en annen; strategier fungerer ulikt for ulike individer og i ulike situasjoner. Individer kan bruke flere strategier på en gang, og endre strategier etter kontekst.

Det er vanlig å skille mellom hvordan aktøren forsøker å løse selve situasjonen, og hvordan hun håndterer de negative følelsene knyttet til det å bli ekskludert. Den første kalles *problemfokusert* mestring, den andre *følelsesfokusert* mestring (Miller & Major, 2000: 251-252). Som sosiolog er jeg mest opptatt av hvordan individene forsøker å håndtere selve situasjonen, altså problemfokusert mestring. Men Miller og Major peker på at forsøk på å løse situasjonen og håndtering av følelsene knyttet til negative opplevelser ofte er sammenvevd, og jeg vil derfor også komme inn på hvordan informantene mestrer de negative erfaringene emosjonelt.

Hvor stor kontroll aktøren opplever å ha over situasjonen og hvor mye som står på spill for ham personlig, er avgjørende for hvilke mestringsstrategier han velger (Miller & Major, 2000: 247). En situasjon blir sett på som særlig stressende om det er mye som står på spill, samtidig som man opplever at man kan gjøre lite med situasjonen. For eksempel kan det være enklere å ignorere rasistiske kommentarer fra tilfeldige mennesker enn faren for diskriminering ved en ansettelse. Den siste situasjonen begrenser tilgangen til et viktig gode – nemlig arbeid. Goffman (1992: 186) framhever ansettelsesprosesser som et eksempel på situasjoner der særlig mye står på spill. Hvor mye kontroll man opplever at man har over stigmaet, er også avgjørende for valg av mestringsstrategi; de som opplever at de har kontroll over problemet, er mer tilbøyelige til å ha en problemfokusert tilnærming enn dem som oppfatter at de ikke har kontroll. De sistnevnte vil heller fokusere på følelsesmessig mestring (Miller & Major, 2000: 252).

### **3.4 Sosial kapital**

Strategiene informantene velger, sees i denne oppgaven også i lys av deres sosiale kontekst. Sosial kapital-teori kan være nyttig for å undersøke hvilke sosiale ressurser informantene har hatt tilgjengelig når de skal gjøre sine valg, i arbeidssøkeprosessen og tidligere i livet. Teorien fokuserer på at relasjoner til andre mennesker påvirker et individs valgmuligheter. Sosiale bånd gir en kapital som kan aktiveres for å oppnå fordeler i samfunnet, og det lønner seg derfor å bygge slike relasjoner (Bourdieu, 1986).

Sosial kapital er et svært mangeartet begrep, som har ulike definisjoner og bruksområder. Begrepet har blitt kritisert for å favne for bredt og å være uklart som analytisk verktøy (Durlauf, 1999). Det er derfor viktig å klargjøre hvilke tilnærminger man benytter seg av. Portes (1998: 9) peker på tre grunnleggende roller sosial kapital kan spille: som sosial kontroll, som støtte fra familien, og som kilde til fordeler gjennom nettverk utenfor familien. I min analyse benytter jeg meg av de to siste definisjonene. Først skal jeg ta for meg støtte fra familien. Deretter skal jeg se på hvordan nettverk kan utgjøre en ressurs i jobbsøkingen.

### **3.4.1 Støtte fra foreldre**

For å undersøke hvilken betydning informantenes foreldre har hatt for informantenes syn på egne muligheter på arbeidsmarkedet, ser jeg på foreldrenes ambisjoner for barna og om de har hjulpet dem med å håndtere erfaringer med ekskludering. Det Portes (1998) definerer som støtte fra familien, er hovedsakelig hentet fra Coleman (1988), men han har også selv brukt og videreutviklet begrepet (Portes & Rumbaut, 2001). Denne definisjonen av sosial kapital handler hovedsakelig om hvordan sosial støtte fra nære omgivelser, særlig foreldre, kan bidra til at unge får høyere ambisjoner for skole og arbeidsliv. Her er det altså de tette relasjonene mellom mennesker som gir fordeler.

Coleman tok i bruk sosial kapital for å forsøke å modifisere teorien om rasjonelle valg ved å ta hensyn til at individets sosiale kontekst påvirker valgene de tar (Coleman, 1988). I Colemans forståelse av begrepet er sosial kapital tilgjengelig for alle sosiale lag, utfordringen ligger i det å aktivere ressursene. Dette står i motsetning til Bourdieus (1986) perspektiv, der sosial kapital er ulikt fordelt i befolkningen og gjerne knyttet til økonomisk kapital eller kulturell kapital – økonomiske fordeler, definisjonsmakt og sosiale bånd henger sammen.

Coleman hevder at overføring av kunnskap fra foreldre til barn avhenger av gode sosiale relasjoner dem imellom. Han viser til studier av innvandrerforeldre med lav utdanning som legger stor vekt på barnas skolegang, og konkluderer med at sosial kapital delvis kan kompensere for et dårlig sosioøkonomisk utgangspunkt. Barna internaliserer foreldrenes ambisjoner, og gjennom støtte fra foreldrene kan barna oppnå sosial mobilitet (Coleman, 1988: 110). Selv om han fokuserer spesielt på utdanning, er Colemans teori også aktuell for å se hvordan nære forhold mellom barn og foreldre kan påvirke ambisjoner og synet på egne muligheter på arbeidsmarkedet.



Portes og Rumbaut (2001) påpeker at de sosiale ressursene unge etterkommere har til rådighet, spiller en viktig rolle for hvordan de takler utfordringene de møter, og i neste omgang hvordan de tilpasser seg vertslandet. I likhet med Coleman, fokuserer forfatterne først og fremst på skoletilpasning. Men de framhever også at foreldrenes støtte kan være avgjørende for hvordan de unge håndterer diskriminering. Som vi så i kapittel 3.3, kan en mestringsstrategi i møte med ekskludering være å søke sosial støtte. Sosial støtte kan søkes både for problemfokuset mestring – gjennom råd om handling, assistanse eller informasjon, og følelsesfokuset mestring – ved at omgivelsene kan gi moralsk støtte, sympati og forståelse (Carver, Scheier, & Weintraub, 1989: 269).

### **3.4.2 Nettverk i arbeidslivet**

Den andre forståelsen av sosial kapital jeg anvender i denne oppgaven, dreier seg om hvordan kontakter kan gi fordeler under arbeidssøkingen gjennom å gi informasjon om stillinger eller ved å anbefale en søker overfor arbeidsgiver (Granovetter, 1995). Nettverk forstås her som det uformelle bindeleddet mellom arbeidsgiver og arbeidssøker, der informasjon om stillinger og jobbsøkere flyter. Undersøkelser viser at i overkant av 35 prosent av ansettelse i Norge skjer via sosiale nettverk (Hagtvet, 2005; Hansen, 1997). Det er dermed lønnsomt for arbeidssøkere å ha et godt utbygd nettverk.

Kontakter som kjenner både arbeidsgiver og arbeidssøker, gir søkeren direkte tilgang til arbeidsgiver, fungerer som en slags garantist, og kan gi tilleggsinformasjon om søkeren som arbeidsgiver ellers ikke ville ha hatt tilgang til. Granovetter (1973) skiller mellom svake og sterke bånd som knytter mennesker sammen i nettverk. Svake bånd finnes for eksempel mellom kolleger, studiekamerater og venners venner, mens relasjonene til nære venner og familie preges av sterke bånd. Han finner at det er de svake båndene som er mest lønnsomme i forhold til arbeidslivet, fordi en sammensatt omgangskrets er en kilde til ulike typer informasjon. De sterke båndene gir en begrenset krets med færre muligheter til ny informasjon. Ifølge Portes (1998: 12-13) har imidlertid flere forskere senere understreket betydningen av det motsatte, nemlig fordelene ved sterke bånd også på arbeidsmarkedet.

Nettverk kan også fungere som en måte å omgå eksisterende normer på (Portes, 1998: 15), noe som er interessant i forhold til denne studien. Når synlige minoriteter bruker kontakter inn i arbeidslivet, kan de redusere faren for å bli vurdert med utgangspunkt i fordommer som oppstår når de søker på mer formell måte gjennom annonser. Durlauf (1999) påpeker

imidlertid at fordelene som sosial kapital gir, samtidig viser dens negative sider. Premisset for at sosial kapital skal fungere, er nettopp at vi gjør automatiske inndelinger i ”oss” og ”dem”. Slik gruppetenking går ofte langs etniske skillelinjer. Et mer egalitært samfunn vil dermed sannsynligvis bidra til å svekke sosial kapital i samfunnet, mener han (Durlauf, 1999: 3).

Sosiale nettverk er noe man må investere i, understreker Portes (1998: 3). For å dra nytte av sosial kapital, må man ha relevante nettverk tilgjengelig, men de må også aktiveres i en jobbsøkesituasjon. Spørsmålet når det gjelder nettverk blir altså todelt; har jobbsøkeren relevante nettverk, og bruker hun dem i jobbsøkingen?

### **3.5 Bruk av teorien**

Teorier om mestringsstrategier brukes i kapittel fire og fem for å undersøke hvordan informantene håndterer motgang, både opplevelse av ekskludering tidligere i livet og i arbeidssøkeprosessen. Dette gjøres for bedre å forstå hvorfor informantene velger som de gjør. Sosial kapital, forstått som støtte fra foreldre, brukes jeg i kapittel fire for å undersøke om foreldrenes hjelp til å håndtere ekskludering kan bidra til å forme informantenes syn på egne muligheter på arbeidsmarkedet.

En kombinasjon av signaliseringsteori og inntrykkskontroll brukes i kapittel fem for å undersøke informantenes tilpasningsstrategier i arbeidssøkeprosessen. Signaliseringsteori er et verktøy for å forstå hvordan informantene fortolker signaler fra arbeidsgiver om holdninger til synlige minoriteter, og hvordan de signaliserer sin kompetanse overfor arbeidsgiver. Et sentralt spørsmål her, er om informantene bruker etnisitet som et signal. Teorier om inntrykkskontroll anvendes for å undersøke nærmere hvilken informasjon informantene legger vekt på i sin presentasjon overfor arbeidsgivere. Hvilket inntrykk forsøker de å skape av seg selv som synlige minoriteter, og hva slags handlingsrom har de for å gjøre disse valgene?

I kapittel seks tar jeg for meg den andre forståelsen av sosial kapital, som nettverk som en sosial ressurs som kan mobiliseres under arbeidssøkingen. Nettverk kan fungere som en måte å omgå eksisterende normer på, ifølge Portes (1998: 15). Kan nettverk representere en alternativ vei inn på arbeidsmarkedet som er spesielt gunstig for synlige minoriteter?

## 4 Forventninger til arbeidsmarkedet

Det å søke jobb som synlig minoritet innebærer en risiko for ekskludering. Et sentralt poeng i denne studien er hvordan arbeidssøkerne forstår og håndterer denne risikoen. Forventningene til om man vil møte diskriminering på arbeidsmarkedet eller ikke varierer, blant annet etter etnisitet og livssituasjon (Mohseni & Lindstrom, 2008). Det er derfor grunn til å se nærmere på informantenes erfaringer som synlige minoriteter for bedre å forstå de valgene de gjør i jobbsøkeprosessen. I dette kapitlet skal jeg undersøke hvordan informantene beskriver tidligere opplevelser av ekskludering og inkludering i møte med den etniske majoriteten. Hvordan preger disse opplevelsene deres syn på egne muligheter på arbeidsmarkedet?

Goffman påpeker at de forestillingene om andre som vi bærer med oss før et møte, spiller en viktig rolle for hvordan vi tolker deres signaler. Tidligere erfaringer med lignende mennesker tilhørende samme gruppe som den vi nå står overfor påvirker våre handlinger ved nye møter (Goffman, 1992: 12-13). Med unntak av Fai og Safet, forteller alle informantene om negative erfaringer knyttet til det at de er synlige minoriteter. Men innholdet i erfaringene varierer, fra vage følelser av utenforskap til rasisme, fra enkeltepisoder til regelrett mobbing over tid. Det er også forskjeller med hensyn til på hvilke arenaer ekskluderingen har foregått og måten de er blitt håndtert på. Hvilke typer erfaringer blir viktige for innstillingen til arbeidsmarkedet? Og hvorfor kan lignende erfaringer få ulik betydning for ulike informanter?

Informantenes forventninger til arbeidsmarkedet peker i to retninger. En del av informantene tror de står i fare for å møte diskriminering. Den andre gruppen informanter mener de kun vil bli vurdert på grunnlag av sin kompetanse – noen av dem mener etnisitet utgjør en relevant tilleggskompetanse i denne sammenheng. Først vil jeg se på hvilke erfaringer de som frykter diskriminering har. Så undersøker jeg hva de som har tro på et meritokratiske arbeidsliv har til felles. Senere viser jeg hvordan informantene har brukt ulike mestringsstrategier for å overkomme barrierer, og hvordan summen av erfaringer har gitt dem ulike syn på egne muligheter. Mot slutten av kapitlet diskuterer jeg hvilke konsekvenser de ulike forventningene har for informantenes tilnærming til arbeidsmarkedet.

## 4.1 Frykten for diskriminering

Diskriminering kan defineres som urettmessig forskjellsbehandling på grunnlag av tilskrevne egenskaper som for eksempel etnisitet, religion eller hudfarge (Rogstad & Midtbøen, 2009b: 43). En del av informantene tror det å være synlig minoritet kan være en ulempe når de søker jobb. Noen er usikre på hvordan arbeidsgivere med majoritetsbakgrunn fortolker minoritetsstatusen, mens andre er overbevist om at arbeidsgivere diskriminerer. Jeg skal ta for meg et eksempel fra hver gruppe.

### ”Jeg vet jo ikke hva de tenker”

Det er flere stressende faktorer for en som risikerer å bli utsatt for fordommer. En av dem er at det er svært usikkert om negative tilbakemeldinger skyldes diskriminering eller ikke (Crocker et al., 1998; Crocker & Major, 1989). Flere av informantene gir uttrykk for at de er usikre på hvordan arbeidsgiver stiller seg til det at de er synlige minoriteter, fordi dette sjelden snakkes om på intervju eller ved annen kontakt. Få av informantene har møtt arbeidsgivere som uttrykker en eksplisitt negativ eller positiv holdning til innvandrere. Det er dessuten ofte uklart nøyaktig hva arbeidsgiver ser etter når utdanningen, kanskje særlig den samfunnsvitenskapelige, ikke er direkte knyttet til arbeidsoppgavene, eller når arbeidsgiver vektlegger for eksempel ”personlig egnethet” for en stilling. Informantene må derfor gjøre fortolkninger av svært vage signaler knyttet til hva som er en ønsket arbeidstaker, noe Najat illustrerer.

*Najat: Jeg har jo også i bakhodet at jeg faktisk er annerledes, at jeg har et utenlandsk navn. Og det kan begrense mine muligheter – i det skjulte, du ser det liksom ikke. For jeg vet jo ikke hvilke vurderinger arbeidsgiver gjør når han eller hun velger ut aktuelle kandidater. (...) I og med at jeg har et utenlandsk navn, så kan det hende at jeg blir skviset ut selv om jeg er kvalifisert. (...) Det tror jeg kanskje kan være en ulempe, at man ikke er ”normal”. (...) Men jeg vet jo ikke hva de tenker.*

Najat tror et utenlandsk navn kan være av betydning. Selv om hun har hatt få erfaringer med direkte diskriminering, har hun likevel en generell opplevelse av å være en ”annerledes” arbeidssøker. Den usikkerheten Najat føler, er vanskelig å knytte til konkrete episoder. Hun kan bare huske én klart negativ hendelse: En fremmed kvinne sa til henne at hun som ”utlending” ikke burde jobbe der hun hadde deltidsjobb. Najat understreker at hun ikke føler seg utenfor på noen måte i det norske samfunnet, samtidig sier hun at hun ofte føler seg

annerledes fordi hun ”ser annerledes ut. Ikke fordi jeg bare er mørk, men fordi jeg bruker slør.” Hun beskriver enkelte miljøer hun ikke trives i. For Najat bunner følelsen av å være annerledes blant annet i at hun er muslim. Hun unngår steder der det drikkes alkohol ikke bare fordi hun er avholdsmenneske, men også fordi ”jeg er helt annerledes – du vil sikkert ikke se noen med slør på puben”. Hun opplever at valget om å bære det muslimske hodeplagget hijab ”påvirker hvordan du føler deg i samfunnet”.

Ifølge Engebriksen m.fl. (2004: 167) er det typisk at etterkommere i mindre grad har erfaringer med direkte diskriminering enn foreldregenerasjonen. Det kan skyldes at de i større grad behersker kulturelle koder og språk enn innvandrere som ikke er vokst opp i landet. Forfatterne peker på at etterkommerne imidlertid kan ha erfaringer de ikke vil betegne som rasisme eller diskriminering, men som likevel kan gi frykt for negativ kategorisering, slik Najat har. I forbindelse med undersøkelsen Ung i Norge uttrykte minoritetsungdom, tross få erfaringer med diskriminering, langt mer bekymring for om de ville få jobb etter utdanning enn sine jevnaldrende med norskfødte foreldre (Øia & Vestel, 2007: 10-11).

### **”Det er fordommer. Man blir bare skeptisk”**

Andre informanter har et tydeligere svar på hvorfor de forventer forskjellsbehandling. I motsetning til Najat, er Azadi sikker på at han vil bli diskriminert. Han har tidligere sendt en rekke jobbsøknader uten å få svar, og har fått et ganske negativt bilde av mulighetene for synlige minoriteter. Han er skeptisk, som han selv uttrykker det.

*Azadi: Altså, det sier seg jo selv om du kommer med en Mohammed Abdullah og en som heter Kari et-eller-annet, så er det selvfølgelig at personen først vil ha tak i Kari (...). Du har fordommer, ikke sant, som gjør at en person blir... ikke får den muligheten.*

*I: Tror du det skyldes mest fordommer, eller tror du det skyldes andre ting også?*

*Azadi: Fordommer. Jeg tror det. Man blir bare skeptisk.*

Hvordan har Azadi fått et slikt negativt syn på sine muligheter? La oss se på noen av hans erfaringer. Azadi har flere ganger opplevd at hans minoritetsbakgrunn har betydning i jobbsammenheng. Da han fikk avslag på en jobb som servitør, fikk han vite av en av de ansatte som kjente sjefen at det var fordi han var for mørk til å være ute blant kundene; arbeidssøkere som ham fikk bare jobb i oppvasken.

*Azadi: Det gjorde inntrykk, det gjorde det. Jeg prøvde å få media til å skrive om saken, men ingen ville bry seg om det.*

*I: Hva tenkte du da, neste gang du skulle søke jobb? Hadde du det litt i bakhodet, den opplevelsen?*

*Azadi: Ja. Så derfor måtte jeg gå gjennom et bemanningsfirma. (...) Ellers var det et ganske dødt løp.*

Da Azadi opplevde at det var enklere å få innpass på arbeidsmarkedet gjennom et bemanningsbyrå, tolket han det som et tegn på at hudfargen hans var et problem i direkte kontakt med arbeidsgivere. Når kontakten først var opprettet, opplevde han arbeidsgiverne som langt mindre skeptiske. Azadis eksempel illustrerer at det vanskeligste steget for synlige minoriteter i en arbeidssøkeprosess ofte er det første; det i det hele tatt å komme til intervju (Bertrand & Mullainathan, 2004; Carlsson & Rooth, 2007).

Senere fikk Azadi jobb som servitør et annet sted, men kom i konflikt med ledelsen fordi han snakket morsmålet sitt med en kollega. Dette opplevde han som urettferdig, ettersom en annen ansatt fikk bruke sitt morsmål, engelsk. Da konflikten med sjefen tilspisset seg, følte han at eneste utvei var å si opp stillingen. Azadi opplevde en frustrasjon over at de negative situasjonene ikke løste seg. Han tok kontakt med media, men de var ikke interessert i saken hans. Han klaget til arbeidskontoret, men de kunne ikke gjøre noe fordi han hadde sluttet frivillig. Mens Azadi gikk på videregående skole, fikk han heller ikke lov til å snakke morsmålet. Han forteller at han ikke reagerte like sterkt da. Flere negative opplevelser har imidlertid ført til at han har blitt mer oppmerksom på diskriminering. Prieur kaller det ”summen av små krenkelser”; mange erfaringer med ekskludering som kan virke ubetydelige hver for seg, kan gjøre at man etter hvert blir ”hårsår” (Prieur 2004: 121). Ifølge flere forskere er det vanlig å reagere sterkere ettersom de negative opplevelsene akkumuleres, selv om motgang også kan gjøre en sterkere (Fangen, 2008; Prieur, 2004). Azadi sier at han nå forstår hvor ydmykende fornorskningspolitikken overfor samene må ha vært. Han mener han tidligere var naiv som trodde han kunne bli akseptert fullt ut som nordmann.

*Azadi: Da jeg kom til Norge hadde jeg en anelse om at jeg kunne bli norsk. (...) Men den bakgrunnen der er ikke noe som jeg ganske lett kan slippe unna. Så i forhold til disse tingene som jeg opplevde på jobben, at jeg ble nekta å snakke morsmålet mitt på skolen... Det er disse tingene som gjør at man ikke blir godt inkludert.*

Erfaringer med ekskludering kan føre til at minoriteter søker mer mot eget etnisk miljø (Portes & Rumbaut, 2001: 173). Når man opplever at man ikke blir anerkjent som norsk, velger noen en mellomløsning; å leve etter norske verdier og væremåter, samtidig som man ikke forsøker å definere seg selv som norsk (Fangen, 2008: 104). Azadi sier at ekskluderingen har gjort ham mer engasjert i kurdiske forhold. Likevel er han opptatt av å framheve at han på mange måter er lik etniske nordmenn.

Både Najat og Azadi tror at det at de er synlige minoriteter kan være en ulempe når de skal søke jobb. Men historiene deres viser at det kan være svært ulike grunner til at minoritetssøkere frykter diskriminering. Det er dessuten vanskelig å peke på konkrete hendelser som har ført til at de har dannet seg de forventningene de nå har til arbeidsmarkedet. Det er summen av mange ulike erfaringer gjennom oppveksten. Hvilke arenaer man har opplevd ekskluderingen på og hvordan man har håndtert erfaringene, er bare noe av det som kan spille en rolle for hvilken oppfatning informantene har av det å være synlig minoritet.

## 4.2 Troen på meritokratiet

Begrepet meritokrati blir i sosiologien brukt for å beskrive et system som har fokus på individuelle prestasjoner. I et meritokratisk arbeidsmarked avhenger det å lykkes av talent, intelligens og egenskaper individet har tilegnet seg, som utdanning, i motsetning til tilskrevne egenskaper, som sosial bakgrunn (Hansen & Mastekaasa, 2003: 73). Informantene som tror på meritokratiet forventer at arbeidsgiver vurderer dem på grunnlag av egenskaper som anses som relevante for stillingen de søker. Vi skal senere se at det varierer hva informantene mener er relevante egenskaper i jobbsøkingen.

### **“Det eneste som teller, er hvor flink du er”**

Flere av informantene som tror på meritokratiet har opplevd ekskludering tidligere, men frykter likevel ikke at de vil bli diskriminert på arbeidsmarkedet, slik Azadi og Najat gjør. Hvorfor har de en mer positiv innstilling til synlige minoriteters muligheter på arbeidsmarkedet?

Saravanan kom til Norge på ungdomsskolen, og opplevde fra første stund noe som må kunne kalles rasisme fra jevnaldrende på tettstedet.

*Saravanan: Det har faktisk vært sånn at de har sagt noe, at jeg er svart. (...) Noen ganger har de sagt noe stygt, og noen ganger har de vist at de ikke liker meg. (...) I begynnelsen var det litt trist (...). For jeg var jo også ung, jeg var ikke så veldig moden.*

Foreldrene hans tok kontakt med skolen, og det ble arrangert et møte. Men problemene fortsatte likevel i flere år. Saravanan bestemte seg for å ignorere mobberne. Selv om Saravanan gir inntrykk av at det var tøft da det foregikk, bagatelliserer han i stor grad mobbingen ved å si: ”Noen ganger må man bare godta det”. Saravanan forsøkte å ignorere mobberne: ”Det var veldig tydelig, så det var ikke noen vits i å prøve seg”, sier han. Han bortforklarer også delvis vanskelighetene med at han ikke snakket godt norsk.

*Saravanan: Det var veldig sånn at jeg ikke var veldig flink med norsk da. Da var det sånn at vi ikke kunne kommunisere så mye. (...) Det var bare få stykker som var sånn mot meg. De fleste var veldig greie, og veldig hyggelige.*

Saravanan valgte å fokusere på det han kunne gjøre noe med – for eksempel å bli bedre i norsk, for da kunne han i større grad kontrollere situasjonen ved å svare tilbake. Han hadde dessuten andre venner, var oppslukt av et fag som ga ham en mestringsfølelse, og snakket med foreldrene om hvordan han hadde det. Ekskluderingen han opplevde, foregikk på andre arenaer enn skole og arbeidsliv. Det kan være med på å forklare hvorfor Saravanan ikke er redd for å bli diskriminert i arbeidslivet, i motsetning til Azadi. Saravanan tror ikke arbeidsgivere har fordommer mot synlige minoriteter. Han velger å tro at det bare er kvalifikasjoner som teller i arbeidslivet: ”Det er bare innsatsen, og at man må jobbe hardt. Det er det eneste jeg har for å oppnå det jeg vil”, sier han.

I likhet med Saravanan, ble også Ping mobbet av jevnaldrende på grunn av sin bakgrunn gjennom flere år. Som de første synlige minoritetene i et lite lokalsamfunn, vakte familien hennes oppsikt.

*Ping: Det var tider da jeg ikke ville dra på skolen, det var så ille at jeg ikke ville våkne opp. Jeg ville ikke dra på skolen, for nå kommer de til å mobbe meg. (...) De lagde sang om navnet mitt, de gjorde narr av navnet mitt – de var rett og slett veldig slemme. (...) Så jeg synes det var en veldig tung tid, barneskolen.*

Ping gir uttrykk for at det var ekstra tungt fordi hun ikke hadde noen fluktmuligheter: ”Du er veldig ung og ”stuck” – du er liksom alene mot alle sammen. Og du kan ikke gå noe sted”. Mobbingen tok helt slutt først da hun skiftet miljø og begynte på videregående skole på et større sted hvor ”de var mer vant til å se forskjellige mennesker”. Ping har ikke hatt negative



opplevelser etter at hun flyttet til Oslo etter videregående. Hun setter opplevelsene i perspektiv ved å sammenligne med det livet hun lever i dag. Det er lenge siden både Saravanan og Ping opplevde ekskludering. I ettertid har de følt seg inkludert blant etnisk norske, og ser mobbingen som et tilbakelagt stadium.

## **”Hvis man viser at man er bestemt, så forstår de jo det”**

Mens Saravanan og Ping har lagt fortiden bak seg, har andre informanter mer ferske erfaringer med ekskludering. Bushra og Hoda har begge opplevd ekskludering i arbeidslivet. Likevel frykter de ikke at de vil bli diskriminert på arbeidsmarkedet. Hvorfor beholder de troen på en rettferdig behandling?

Hoda ble bedt om å ta av seg hijaben da hun søkte en deltidsstilling innen kundebehandling i det private næringsliv. Arbeidsgiver ga uttrykk for at det ikke passet med uniformen, og var bekymret for hvordan kunder ville reagere. Hoda nektet.

*Hoda: Da jeg først søkte jobben, ble jeg innkalt til intervju. Og da gikk jeg med sjal. (...) Og så sendte de meg mail og spurte om jeg kunne ta av meg sjalet, fordi det ikke var en del av jobbuniformen. Og det sa jeg at det ville jeg ikke gjøre.*

Hun hørte ikke noe mer fra de rekrutteringsansvarlige. Etter en stund fikk hun imidlertid beskjed om at hun fikk jobben likevel, med hijab. Hodas konfrontasjon endret praksisen for bedriften, og etter dette fikk de muslimske, kvinnelige arbeidstakerne lov til å bruke hijab på jobb.

*I: Du satte standarden?*

*Hoda: Ja, så det synes jeg er litt gøy å tenke på! Det var ikke mer som skulle til, annet enn at jeg bare skulle si at jeg ikke var interessert i jobben hvis jeg ikke kunne få jobbe med sjal.*

*(...)*

*I: Men hvis du ikke hadde fått den jobben likevel? Hvis de hadde stått på sitt, hva hadde du tenkt da i neste omgang?*

*Hoda: Jeg hadde bare søkt en annen jobb, og tatt den. Jeg hadde ikke tatt av meg sløret uansett, det er ikke aktuelt. Så hvis man viser at man er bestemt, så forstår de jo det.*

Hendelsen ga Hoda tro på at det nytter å stå for sine meninger. Premisser kan endres – står man på sitt, vil arbeidsgiver forstå de gode argumentene, mener hun. Miller og Major peker på at hvor mye kontroll man opplever at man har over problemet, er avgjørende for om man velger en aktiv eller passiv tilnærming til ekskludering. De som opplever at de har kontroll, vil være mer tilbøyelige til å forsøke å endre den andre parten enn å trekke seg unna (Miller & Major, 2000: 252). Hoda opplevde at hun hadde valgmuligheter, og at hun enkelt kunne finne seg en annen jobb om nødvendig. Derfor hadde hun lite å tape på å forsøke å endre holdningene til arbeidsgiveren gjennom argumentasjon. Nåværende livssituasjon påvirker også hvordan man ser på hendelser i ettertid (Repstad, 1998: 23). Hoda har ikke hatt tilsvarende problemer siden, og er nå i en relevant jobb. Hun omtaler seg som en som har vært ”heldig”. Dette står i kontrast til Azadis syn på ekskluderingen han opplevde. Det at episodene fikk et negativt utfall, gjorde at han ble mer motløs i neste runde med jobbsøking.

Hoda gir ofte råd til andre unge kvinner med hijab, og bruker sin historie som eksempel på at det nytter å konfrontere hindringer. Hun mener det ikke er noen grunn til å snakke om hijaben på intervju før arbeidsgiver eventuelt gjør det. Hoda argumenterer for at det er lønnsomt for arbeidsgivere å ansette henne, at hennes kompetanse er verdifull for dem. Likevel forstår jeg det ikke som at Hoda mener hun tilfører en *ekstra* kompetanse ved å være synlig minoritet.

Bushra har også erfart at det nytter å si fra, både i arbeidsliv og skole. På skolen fikk Bushra undervisning i norsk som andrespråk, til tross for at hun er født i Norge og hadde gått i norsk barnehage. Hun mener selv at det var fordi hun var ”brun i huden”.

*Bushra: Så tok jeg det opp videre, da, med rådgiver – og rektor ble involvert og jeg gjorde så mye motstand. (...) Der følte jeg at jeg ble urettferdig behandla, bare på grunn av hudfargen min. (...) Og pappaen min prøvde jo flere ganger å få meg i vanlig norsk. (...) Så sa han at jeg måtte få sjansen, men jeg fikk jo aldri sjansen.*

Etter en lengre diskusjon med skolen, der faren stilte opp på hennes vegne, fikk hun til slutt bytte til norsk som førstespråk. Bushra forteller med stolthet at hun fikk beste karakter på norskeksamen. Hun fikk vist at hun hørte hjemme blant de etnisk norske elevene.

Bushra og Hoda er eksempler på to som har opplevd at det har gitt resultater å konfrontere dem som ekskluderer. Det har gjort at de har utviklet en sterk selvtillit i forhold til hva de kan oppnå som synlige minoriteter i arbeidslivet. De to kvinnene er tydelige eksempler på at det er lettere å tenke positivt i medgang. Når man tidligere har opplevd mestring ved håndteringen

av vanskelige situasjoner, er det enklere å tro at man faktisk kan overkomme nye hindringer. Psykologiens skille mellom indre og ytre attribuering viser at vi er tilbøyelige til å tenke at egen suksess skyldes egen fortjeneste, mens egen mislykkethet skyldes kontekstuelle faktorer som man vanskelig kan gjøre noe med (Miller & Major, 2000: 249-250). Bushra og Hodas holdning er at om ikke arbeidsgiver vil ha dem, vil de heller ikke jobbe der. Det er mulig for dem å tenke slik også fordi de har erfart at det finnes nok av jobbtilbud å velge mellom. Ikke alle arbeidssøkere er så ettertraktede at de har muligheten til å kunne velge bort arbeidsgivere.

Karakteristisk for dem som har et positivt syn på mulighetene på arbeidsmarkedet, er at de opplever at de negative erfaringene fikk en lykkelig slutt. Situasjonen deres ble endret, selv om de ikke nødvendigvis stoppet dem som ekskluderte. For Hoda, som opplevde diskriminering i forbindelse med en stilling, var det vesentlig at hun klarte å løse den konkrete situasjonen og sitter igjen med et positivt inntrykk av sine muligheter i arbeidslivet. For dem som har hatt negative opplevelser på andre arenaer, er det kanskje vel så viktig at de har kunnet ignorere ekskluderingen og fokusere på å lykkes på andre arenaer. Erfaringer med ekskludering i nærmiljøet og fritidsarenaen påvirker ikke nødvendigvis synet på mulighetene i skole og arbeidsliv, om man samtidig har hatt positive erfaringer på disse arenaene, slik Saravanan hadde. I det neste delkapittelet skal jeg se nærmere på hvordan ulike mestringsstrategier har betydning for informantenes håndtering av ekskluderings erfaringene.

### **4.3 Mestringsstrategier i møte med ekskludering**

Major og O'Brien (2005: 404) legger vekt på at et fruktbart skille innen mestringsstrategier kan trekkes mellom involvering og tilbaketrekning; den første handler om aktiv tilnærming, mens den andre dreier seg om å unngå problemet. Jeg finner begge typer mestring blant mine informanter. Det er særlig tre av de problemfokuserende mestringsstrategiene Miller og Major (2000: 257-260) beskriver som går igjen. Vi har sett at de fleste informantene har forsøkt aktivt å *konfrontere* stigmatiseringen, for eksempel ved å forsøke å endre holdningene til den som stigmatiserer. Alle har imidlertid ikke lyktes med denne strategien. De som har prøvd, men opplevd at det ikke nyttet, har erfart at unngåelse av slike situasjoner er den mest effektive strategien. De velger å *ignorere* ekskluderingen, og forsøker å unngå situasjoner eller individer som eksponerer dem for mulig ekskludering. De som har opplevd at de verken kan endre eller unngå ekskluderingen, mener at de må *kompensere* for et dårligere

utgangspunkt. Deres tilnærming blir dermed å jobbe hardere for å stille likt som etnisk norske arbeidstakere.

I sin studie av unge innvandrere og etterkommere, finner Prieur ulike måter å takle erfaringer med ekskludering på. Reaksjonene spenner fra bagatellisering, der man bortforklarer eller unnskylder episoder eller personer, til en tilstand av oversensitivitet (Prieur 2003: 119-125). Mange erfaringer med ekskludering som kan virke ubetydelige hver for seg, kan gjøre at man etter hvert kobler ethvert avslag til det at man er synlig minoritet (Prieur 2003: 121). Motsatt kan positive opplevelser og et sterkt nettverk av etnisk norske kontakter, nyansere bildet slik at man ikke ser alle nordmenn som rasister (Fangen, 2008: 91). Også blant mine informanter ser det ut til at mange krenkende opplevelser som ikke har løst seg gir et mer negativt syn på egne muligheter på arbeidsmarkedet. Azadi forsøkte å konfrontere hindringene han møtte, men opplevde gang på gang å mislykkes. Tidligere så han hendelser som enkeltstående og kunne lettere ignorere dem, men da de etter hvert ble mange, begynte han å se et mønster. Det har gjort at han i større grad enn for eksempel Hoda er overbevist om at problemene er strukturelle.

Ved ellers like kvalifikasjoner, vil arbeidsgiver systematisk velge etnisk norske arbeidssøkere, tror Azadi. Derfor må han kompensere for et dårligere utgangspunkt ved å jobbe hardere enn majoriteten for å oppnå sjanselighet. Som en siste utvei om han ikke får relevant jobb, har Azadi derfor bestemt seg for å ta mer utdanning.

*Azadi: Selv for en utlending som er kvalifisert finnes det muligheter. Men for å kunne få jobb, må man ha nesten to ganger mer kvalifikasjoner enn en annen søker. (...) I forhold til nettopp det med fordommer. Det er mange som sier at du blir prioritert hvis du har innvandrerbakgrunn framfor en norsk hvis dere har like kvalifikasjoner. Det tror jeg neppe på.*

Å tro på at han kan lykkes om han jobber dobbelt så hardt som etniske nordmenn, er en mestringsstrategi som hjelper Azadi på to måter. For det første, kan han tolke avslag som at det ikke er ham det er noe galt med fordi nordmenn med samme kvalifikasjoner systematisk prioriteres. Denne *følelsesfokuserte* mestringsstrategien innebærer å tillegge nederlaget til ytre faktorer. For det andre, gir troen på at han kan vinne fram ved å være bedre kvalifisert enn nordmenn Azadi en mulighet til å gjøre noe med situasjonen. Dette er *problemfokusert* mestring (Miller & Major, 2000: 251-252).

En motsats til oversensitivitet, er bagatellisering av erfaringer med ekskludering. Dette er en typisk mestringsstrategi for de av informantene som har blitt plaget på sosiale arenaer av jevnaldrende og ikke hadde mulighet til å løse problemene. En måte å beskytte seg selv på, er å forsøke å ignorere dem som truer ens identitet og selvfølelse, slik Saravanan og Ping gjorde (Major & O'Brien, 2005: 404). Flere av informantene framhever at de har vært "heldige" i livet, til tross for at de forteller om hendelser som framstår som krenkende, i noen tilfeller etter min mening klart rasistiske.

*Ping: Jeg har aldri opplevd noe her, egentlig, som jeg vil si er rasisme. (...) Jeg tror mye bunner i usikkerhet, for det man er uvant til, det som er fremmed, det er litt skremmende. (...) Så jeg vil heller si at det er mer fordommer det går på enn rasisme.*

Bagatelliseringen kan selvsagt skyldes at Ping og de andre har lagt episodene bak seg, og at de ikke framstår som viktige for dem i dag. Men mange av episodene er ferske, og de har også tydelig gjort inntrykk på informantene. Når informantene forteller om krenkende episoder og samtidig vegrer seg for å definere det som et problem, kan det kanskje ha noe med selvpresentasjon å gjøre. Prieur (2004: 122) mener at det å forklare motgang som rasisme kan virke truende for selvbildet, fordi man da posisjonerer seg selv som et offer og avmektig.

Selv om det å tenke positivt kan synes som en bagatellisering av alvorlige hendelser for utenforstående, kan det ha en funksjon for informantene. For Hoda fikk episoden med hijab i arbeidslivet et positivt utfall som gjør at hun ikke ser på seg selv som en som har blitt diskriminert. Det at hun opplevde at det nyttet å være bestemt, har gitt Hoda en tro på at hindringer kan overvinnes. Ping mener også hun har kommet styrket ut av de negative opplevelsene. Det å forsøke å snu negative hendelser til noe positivt, kan være en effektiv mestringsstrategi som forhindrer at man blir låst i en offerrolle der man føler seg maktesløs. En lignende mestringsstrategi kan være å se krenkende episoder som enkeltstående (Fangen, 2008: 87-88). Saravanan gjør dette når han forklarer den årelange mobbingen som et unntak fra de hyggeligere møtene med mennesker på tettstedet der han vokste opp.

Opplevelser av ekskludering kan ha skadelige effekter på selvtilliten, men det er ikke gitt at diskriminering og lav selvfølelse henger sammen. Studier viser at tvert imot at innvandrere som oppgir å bli utsatt for diskriminering, ofte har bedre mental helse enn dem som oppgir lite erfaring med diskriminering (Liebkind & Jasinskaja-Lahti, 2000). Crocker og Major (1989) forklarer dette med at den ytre attribueringen fungerer som en beskyttelse for selvet. Når en aktør kan tilskrive negative hendelser til ytre faktorer, trenger man ikke granske seg

selv – det er de andre, ikke meg, det er noe i veien med. Det er imidlertid vanskeligere å beskytte seg selv ved å attribuere avslag til diskriminering når det er svært uklart om det faktisk forekommer diskriminering. Når man blir usikker på dette, kan det virke inn på selvtilliten (Miller & Major, 2000: 257-260).

Mestringsstrategier som har fungert på én arena, er ikke nødvendigvis overførbare til en annen. Et eksempel på dette er at informantene som velger å konfrontere negative tilbakemeldinger i noen kontekster, kan oppleve det som mest lønnsomt å ignorere den i andre. Samtidig som de har en aktiv tilnærming til problemløsning, skiller de mellom det som er verdt å bruke krefter på, og det som ikke har betydning for deres framtidsmuligheter. Miller og Major (2000: 255-256) beskriver slik selektiv tilbaketrekning som en vanlig strategi. Man har ikke mulighet til å unngå alle situasjoner der man kan bli ekskludert, men man kan unngå å oppsøke situasjoner som man vet innebærer høy sannsynlighet for ekskludering.

Bushra forsøker så langt det er mulig å heve seg over hverdagsrasismen. Hun vil bare bruke krefter på det som direkte begrenser hennes muligheter på arbeidsmarkedet. Enkelt personer og sosialt miljø kan man unngå, mens arbeid og skole handler om selvrealisering, og hindringene må derfor konfronteres.

*Bushra: Jeg har funnet ut at det ikke er noen vits i å bruke krefter og tid på noe som egentlig ikke betyr noe. (...) Det er jo hvilken situasjon du er i òg, da. Når du sitter på et julebord og en annen person begynner å bli litt døs og kaller deg for en svarting og sånne ting, så tenker du bare: "Nei, det gidder jeg ikke å bry meg om. Jeg skal heve meg litt over det, og bare gå min vei." (...) Men jeg tenker sånn at hvis jeg skulle ha – jeg tror aldri at det kommer til å skje, men hvis jeg skulle føle eller oppleve noe sånn diskriminering på arbeidsplassen, så tror jeg at jeg kommer til å si fra. Hvis jeg må bruke krefter på noe sånt, så kommer jeg til å bruke krefter.*

De rasistiske kommentarene på julebordet hun viser til, kom fra en potensiell arbeidsgiver. Likevel velger Bushra å tro at hun ikke vil møte slike holdninger i arbeidslivet. Slik beholder hun troen på at hun har like muligheter i arbeidslivet som andre nordmenn. Noen av informantene ser ut til å ha utviklet en risikoaversjon i den forstand at de ikke oppsøker situasjoner der de *vet* at de kan bli utsatt for diskriminering – Bushra var klar på at hun ikke ville søke jobb hos den rasistiske arbeidsgiveren. Samtidig har vi sett at Bushra har erfart at hun kan løse utfordringer etter hvert som de måtte dukke opp. Det å fokusere på at hun gjennom egen innsats kan løse problemer, og samtidig velge å overse muligheten for diskriminering før den eventuelt manifesterer seg, er en kombinasjon av to mestringsstrategier

som ser ut til å fungere godt for henne. Om man skal delta fullt ut på ulike samfunnsarenaer, kan det kan være vanskelig fullstendig å unngå situasjoner der man kan komme til å bli stigmatisert. Derfor velger Bushra sine kamper, på de sosiale arenaene som er viktigst for henne.

## 4.4 Betydningen av sosial støtte

Hvor krenket man føler seg i møte med ekskludering, avhenger blant annet av nettverk og den generelle livssituasjonen. Har man mindre støtte for å takle hindringer, er man også mer sårbar (Fangen, 2008: 90-91). Individuer gjør sine erfaringer i en sosial kontekst, som påvirker hvordan de ser på dem i ettertid. Ulike reaksjoner overfor lignende utfordringer må derfor sees i sammenheng med den sosiale konteksten den enkelte informanten befinner seg innenfor. Portes og Rumbaut (2001) er særlig opptatt av foreldres betydning for barnas ambisjoner og evne til å håndtere utfordringer. Foreldrene representerer en sosial ressurs både gjennom å løse utfordringene og å håndtere opplevelsen av utenforskap. Ulik grad av støtte fra foreldre kan dermed hjelpe oss med å forstå hvorfor informantene har mestret lignende erfaringer på forskjellige måter.

Jasmina forteller at det kom et vendepunkt først da moren tok opp problemene på skolen. Jasmina fikk inntrykk av at en lærer ikke likte henne fordi hun var innvandrer. Hun forteller at hun aldri fikk ros fra henne, tross toppkarakterer: ”Jeg gråt hver eneste dag etter skoletid på grunn av den læreren”, sier hun. Situasjonen tæret på selvtilliten, men moren hjalp henne ut av det ved å be om et møte med skoleledelsen.

*Jasmina: Ingen tok jo affære før moren min gjorde noe med det. Jeg prøvde ikke å gjøre noe med det, for jeg tenkte at: ”Nei, det går sikkert over, kanskje det er slik i begynnelsen, jeg må kanskje jobbe hardere, det er kanskje meg”. (...) Jeg tror det kom et vendepunkt ved at mamma tok en alvorlig prat med meg, og sa at måten jeg ble behandlet på ikke var riktig. At jeg må stå opp for meg selv.*

Etter at moren fikk i stand et møte på skolen, fikk Jasmina støtte fra andre elever og lærere. Læreren sluttet i jobben, og selv om det ikke var på grunn av klagen til Jasmina, opplevde hun at situasjonen løste seg.

Flere av informantene har fått hjelp av foreldrene til å løse hindringer. Som barn var informantene ofte verken klar over sine rettigheter eller hadde makt til å endre vanskelige

situasjoner på egen hånd, enten det gjaldt strukturelle hindringer i skolesystemet eller mobbere. Hos foreldrene fikk de både råd og hjelp til å løse selve situasjonen, og moralsk støtte, sympati og forståelse slik at de bedre kunne takle de negative følelsene knyttet til opplevelsen av ekskludering. Sosial støtte kan med andre ord bidra til både problemfokustert og følelsesfokustert mestring (Fyrand, 2005: 55). I likhet med Azadi, trodde Jasmina først at hun måtte akseptere forskjellsbehandlingen i skolen. Det var moren som fikk henne til å tenke annerledes, og som tok kontakt med skolen. Vi har sett at Bushra forsøkte å bytte språkklasse på egenhånd, men at hun ikke fikk gehør fra skolen før faren grep inn. Bushra forteller hvordan faren har støttet henne gjennom hele oppveksten. Dette mener hun selv kan bidra til å forklare hvorfor hun har en konfronterende tilnærming til utfordringer.

*Bushra: Jeg opplevde at han ga meg veldig mye respekt. Og det gjorde at jeg begynte å respektere meg selv. Jeg fant meg ikke i hva som helst. (...) Han har alltid støttet meg, i alt. Så han gjorde meg veldig selvstendig (...) Det endte med den vanen at hvis jeg føler at jeg ikke blir behandlet som jeg forventer, så spør jeg. (...) For eksempel i jobbsammenheng; da jeg ikke fikk stillingen, så gikk jeg rundt og grublet på det. Og til slutt ringte jeg bare, og spurte hvorfor.*

For dem som ikke har opplevd den samme involveringen fra foreldrene, har det vært vanskeligere å løse utfordringer i oppveksten. Det var ingen som fortalte Azadi om retten til å snakke morsmålet på skolen. Da han senere forsøkte å si fra på egen hånd, hadde han ingen til å hjelpe ham med å ta tak i situasjonen. Med disse erfaringene i bagasjen, er det forståelig at det framstår som enklere for Jasmina og Bushra å ha tro på at de kan overvinne hindringer i framtida, enn for Azadi, som ikke har opplevd den samme støtten fra foreldrene.

Når Saravanan velger å ignorere muligheten for diskriminering på arbeidsmarkedet, kan det skyldes at han aldri har opplevd forskjellsbehandling fra skolesystemet eller i arbeidslivet. De negative erfaringene har vært med jevnaldrende i nærmiljøet. Men Saravanans innstilling kan også ha noe å gjøre med at han opplevde at det ikke nyttet å si fra om mobbingen. Foreldrene forsøkte å ta opp problemene med lærerne på skolen, uten at plagingen stoppet av den grunn. Saravanan lærte seg derfor i stedet å ignorere mobberne og fokusere på det han opplevde at han selv kunne påvirke; skolearbeidet. Oppmuntret av foreldrene, opplevde han mestring på denne arenaen.

Sosial kapital i form av støtte fra foreldre kan også spille en viktig rolle for hva slags ambisjoner barna har. Dette er i tråd med Colemans forståelse av sosial kapital som en ressurs



som ligger i de nære omgivelsene; overføringen av kunnskap mellom foreldre og barn avhenger av tette bånd dem i mellom, og foreldrene kan til dels kompensere for sitt lave utdanningsnivå ved aktivt å involvere seg i barnas skolegang (Coleman, 1988). Portes og Rumbaut (2001) finner også at foreldrenes involvering påvirker ambisjonene for utdanning og arbeid. Flere av mine informanter har opplevd en betydelig grad av støtte hos foreldrene; foreldrene har tilrettelagt for utdanning gjennom å vise stor interesse for barnas skolegang og ta kontakt med skolen ved problemer. Jeg finner at den sosiale støtten framstår som en viktig ressurs også under jobbsøkingen. De av informantene som har foreldre som støtter dem, involverer foreldrene mye i prosessen; de snakker om intervjuer, diskuterer karrierevalg og får råd.

*Jasmina: Jeg må alltid konsultere moren min (...) Når det gjelder jobb, så snakker vi veldig mye om det, jeg spør henne alltid om råd. (...) Jeg vet at moren min er den som har inspirert meg mest til å satse høyt. For hun har alltid sagt at vi (barna) er veldig spesielle. (ler) Når man hører det så ofte, at vi er veldig spesielle og at vi er veldig flinke og at vi skal stå på, og at vi skal fremme vår kunnskap, så har man lyst til... Så føler jeg at jeg kan gjøre det.*

Jasmina fikk først en midlertidig stilling i en offentlig etat. Etter tre måneder fikk hun tilbud om fast jobb, som hun motvillig takket ja til: ”Jeg føler ikke at det er en god nok jobb for meg”, sier hun. Til tross for at stillingen er relevant, krever den bare en bachelorgrad, og hun får ikke betalt for masterutdanningen. På sikt ønsker hun seg en bedre jobb, helst en lederstilling. Moren til Jasmina, som er høyt utdannet og hadde et høystatusyrke i hjemlandet, synes også datteren bør satse høyere.

Sosial støtte framstår altså som viktig for informantene, både når det gjelder ambisjonsnivå og for å håndtere motgang. Måten informantene har mestret hindringer på, ser ut til å ha betydning for hvilket syn de har på muligheten for ekskludering på arbeidsmarkedet; som strukturer vanskelige å overkomme, utfordringer det er mulig å løse, eller ubehageligheter det er best å ignorere. Når informantene har fått støtte av foreldrene til å løse konflikter, har det gitt en mestringsfølelse og en tro på at situasjoner kan endres. Og selv om de kanskje ikke har fått slutt på mobbingen, har de fått hjelp til å takle negative følelser og fokusere på mestring på alternative arenaer. De som har måttet prøve alene og som har mislykkes i forsøkene på å løse konfliktene, tror ulikheten er mer systematisk og vanskelig å endre.

## 4.5 Lik eller forskjellig?

Om vi skal tydeliggjøre konsekvensene av de ulike erfaringene informantene har, kan vi si at de har fått ulike syn på hvordan de som minoriteter framstår i forhold til majoriteten.

Gjennom opplevelsen av at fordommer kan konfronteres og innholdet i kategoriseringer kan endres, har noen av informantene blitt trygge på sin annerledeshet og tror ikke at den vil få negative konsekvenser for dem på arbeidsmarkedet. De som har opplevd gjentatte, negative kategoriseringer uten å erfare at disse kan overkommes vil være mer forsiktige med å vektlegge annerledeshet. Mens Hoda og Jasmina har fått en trygghet i forhold til at det er greit å bli oppfattet som synlige minoriteter, fordi de har opplevd at de kan ufarliggjøre eller motbevise fordommer slik at de ikke står i veien for deres ambisjoner, opplever Azadi at annerledesheten har hindret ham i å oppnå det han ønsker på arbeidsmarkedet. For ham blir det derfor viktig å unngå kategorisering i det hele tatt; han ønsker å bli oppfattet som så lik etnisk norske arbeidssøkere som mulig.

Hvilke mestringsstrategier informantene har brukt for å håndtere erfaringer med ekskludering tidligere, har betydning for hvilket syn de har fått på egne muligheter. Men det er ikke slik at noen mestringsstrategier er objektivt sett bedre enn andre; en strategi kan fungere ulikt for forskjellige informanter. Det avhenger blant annet av hva slags ressurser de har hatt tilgjengelige for å håndtere ekskluderingen, og her framstår støtte fra foreldre som viktig. Et eksempel er strategien med å *konfrontere* dem som ekskluderer. I noen tilfeller har foreldrenes hjelp bidratt til å løse de negative situasjonene, som hos Bushra og Jasmina. Azadi fikk ikke den samme hjelpen hjemmefra. I andre tilfeller har ekskluderingen fortsatt, men informanten har likevel opplevd følelsesmessig mestring og har kunnet fokusere på andre arenaer, slik Saravanan gjorde.

Hvilke arenaer informantene har hatt negative erfaringer på, ser også ut til å være av betydning. Systemisk ekskludering kan oppleves som et større hinder for yrkesambisjoner, fordi skole og arbeidsliv er sentrale arenaer for realisering av framtidsplaner. Det er kanskje lettere å ignorere individuelle rasister eller en gruppe ungdommer på skolen. Samtidig innebærer ekskludering på skole- og arbeidslivsarenaene en mer konkret forskjellsbehandling som kan være lettere å konfrontere enn mobbing som foregår i det skjulte. De fleste har tatt i bruk flere mestringsstrategier, etter type situasjon, samfunnsarena og periode i livet. Strategiene jeg har beskrevet gir derfor ikke et uttømmende bilde av informantenes strategier,

men er eksempler som kan hjelpe oss til å forstå hvilke forventninger til arbeidslivet informantene har fått etter ulike typer ekskluderingserfaringer gjennom livet – i nærmiljøet, på skolen og i arbeidslivet. Generelt kan man si at de av informantene som har lyktes i å konfrontere hindringer som står i veien for selvrealisering på skole og i arbeidsliv og samtidig ser tilbake på negative episoder som unntak heller enn regelen, ser ut til å ha den mest positive innstillingen til egne muligheter på arbeidsmarkedet.

I neste kapittel skal vi se at det er en sammenheng mellom informantenes tidligere erfaringer med ekskludering og hvordan de håndterer risikoen for ekskludering på arbeidsmarkedet. Når de unge jobbsøkerne skal formidle hvem de er overfor arbeidsgivere, må de ta stilling til hvordan de skal kommunisere rundt sin etnisitet. Vil de bli sett som like etnisk norske arbeidstakere, eller vil de løfte fram forskjeller? Forventninger om likebehandling, diskriminering eller positiv forskjellsbehandling gir ulike utgangspunkt for valg av presentasjonsstrategier.



## 5 Jobsøkestrategier

I dette kapitlet diskuterer jeg jobbsøkernes måter å kommunisere rundt sin minoritetsstatus på når de skal forsøke å gi et inntrykk av seg selv overfor arbeidsgivere. Jeg tar utgangspunkt i informantenes oppfatninger av egen posisjon som synlige minoriteter. Hvordan kommuniserer de som søker likhet med majoriteten, og hvordan kommuniserer de som ønsker å være unike arbeidstakere? Erfaringer med majoritet-minoritetsrelasjoner har betydning for hvordan de tolker arbeidsgivernes signaler. Samtidig kan måten partene kommuniserer på endre oppfatningen av den andre. Vi kan dermed si at ”realiteten”, møtet mellom arbeidsgiver og arbeidssøker, delvis konstrueres underveis (Goffman, 1992: 12-13). Mot slutten av kapitlet viser jeg hvordan valg av strategier kan endres i løpet av søkeprosessen.

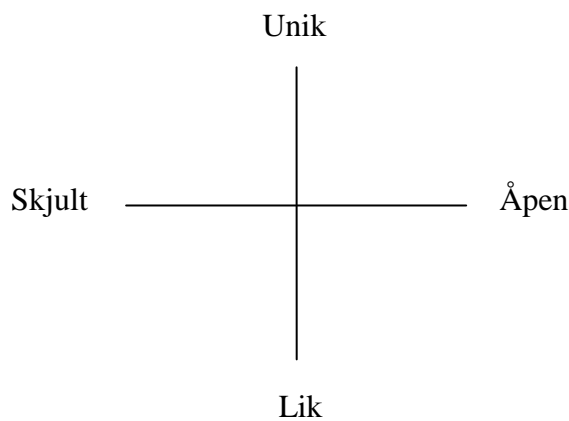
### 5.1 Inntrykkskontroll

Det å søke jobb, handler mye om inntrykkskontroll. Med få ord, og ofte med liten tid til rådighet, skal arbeidssøkeren skape et inntrykk av seg selv overfor en potensiell arbeidsgiver. Arbeidssøkerne forsøker å kontrollere inntrykkene arbeidsgiver får av dem, og kan velge å presentere seg selv på ulike måter. Goffman (1992: 186-187) beskriver jobbintervjuet som et eksempel på en situasjon der inntrykkskontroll er særlig viktig – arbeidsgiver har ofte lite informasjon om søker på forhånd, og mye står på spill. Under jobbsøkingen forsøker arbeidssøkeren å synliggjøre sin kompetanse og egnethet overfor arbeidsgiver, samtidig som han forsøker å lese signalene arbeidsgiver sender om sine behov (Granovetter, 1994: 379-380). Med synliggjøring menes her alle grep jobbsøkerne gjør for å signalisere sin egnethet overfor arbeidsgiver; det kan dreie seg om å ta direkte kontakt med arbeidsgiver, eller på andre måter gi informasjon om seg selv i søknader og på intervju, også ut over det arbeidsgiver spør etter. Alle arbeidssøkere gjør også en avlesning av signaler arbeidsgiver sender ut. Mine informanter ser i tillegg ut til å gjøre en *ekstra* lesning; de forsøker å fortolke hvordan arbeidsgiver stiller seg til det at de er synlige minoriteter, og tilpasser sin signalisering etter dette ved å nedtone eller framheve aspekter ved sin etnisitet.

Ifølge Kaplan og Fischer (2009), som har undersøkt minoriteters bruk av inntrykkskontroll i jobbsøknader, gjør minoritetssøkere to typer vurderinger. For det første har de ulike mål for sin presentasjon overfor arbeidsgivere. Kaplan og Fischer finner at arbeidssøkere enten mener de har best sjanser på arbeidsmarkedet ved å fokusere på *likhet* til arbeidssøkere fra

majoriteten, eller ved å søke *fordeler* i forhold til dem ved å distingvere seg fra dem. Deretter er det metoden for å oppnå dette, om de forsøker å *utelate* eller *framheve* informasjon om blant annet etnisitet eller kjønn. Basert på de to typene vurderinger, har forfatterne utviklet en typologi som munner ut i fire typer søkestrategier (Kaplan & Fischer, 2009: 323-324).

La oss se nærmere på de to typene vurderinger jobbsøkerne gjør. Jeg velger å se spennet i vurderingene langs to akser i et landskap. For det første, må de ta stilling til om de anser seg som unike arbeidssøkere, eller om de ønsker å bli vurdert som kulturelt like etnisk norske arbeidssøkere. Tror de at arbeidsgiver vil prioritere arbeidstakere som skiller seg minst mulig ut, eller har de inntrykk av at arbeidsgiver ser annerledeshet som en mulig ressurs? For det andre, må de velge om de vil framheve sin etnisitet, eller om de vil nedtone den. Tror de at synliggjøring vil svekke eller øke sjansene deres for å få et intervju og en stilling? Eller synes de rett og slett at spørsmål om etnisitet ikke hører hjemme i søknadsprosessen? Den vertikale akse gjelder hvorvidt informantene legger vekt på kulturell likhet til andre norske arbeidstakere, eller om de presenterer seg som unike arbeidssøkere som kan bidra med noe kvalitativt forskjellig fra etnisk norske, slik som språkkunnskaper og nye perspektiver. Den horisontale akse handler om hvorvidt informantene aktivt kommuniserer rundt sin etnisitet, eller om de nedtoner den – eller endatil forsøker å skjule den.



Det er mange kombinasjonsmuligheter langs de to aksene. Hvilke vurderinger informantene gjør, avhenger både av deres generelle syn på mulighetene på arbeidsmarkedet og hvordan de oppfatter konkrete arbeidsgiveres holdninger underveis. Det er heller ikke slik at en informant alltid befinner seg på samme sted i landskapet. Etter hvert som informantene gjør nye erfaringer i møte med arbeidsgivere, kan de skifte strategier og velge andre former for inntrykkskontroll.

## 5.2 Fire typer strategier

Som vi har sett, er det også blant mine informanter hovedsakelig to typer innstillinger til jobbsøkingen; noen ønsker å bli sett som mest mulig lik majoritetssøkere fordi de frykter en negativ forskjellsbehandling, andre vil bli sett som unike, ettersom de er trygge på at det å skille seg ut ikke vil ha negative følger for mulighetene på arbeidsmarkedet. Kaplan og Fischers typologi er nyttig for å undersøke nærmere hvilke metoder informantene bruker for å oppnå dette, men jeg har utviklet andre kategorier, tilpasset min studie. Der Kaplan og Fischer for eksempel tar utgangspunkt i at alle minoritetssøkere aktivt søker å oppnå fordeler *i forhold til* en majoritet, savner jeg en kategori som får fram at ikke alle søkestrategier er direkte forsøk på dette. Noen av informantene tror rett og slett på en individuell vurdering av dem som søkere, og velger en mer passiv strategi der de ser bort fra at de kan bli diskriminert på arbeidsmarkedet – inntil det motsatte er bevist. Den fjerde strategien har jeg derfor valgt å kalle ”anse etnisitet som irrelevant”, i stedet for ”enhancing opportunity”. Forfatterne har også et annet siktemål med undersøkelsen sin; de er opptatt av etiske problemstillinger knyttet til tilbakeholding eller manipulering av personlig informasjon.

Jeg finner fire typer søkestrategier blant de unge jobbsøkerne. Den første gruppen informanter ser ut til å være bevisst at arbeidsgivere kan tolke deres ”annerledeshet” som en risiko for bedriften, og er opptatt av å redusere den usikkerheten arbeidsgiver måtte ha overfor dem på grunn av innvandrerbakgrunnen. Disse informerer aktivt om sin etnisitet for å komme eventuelle fordommer i forkjøpet. Det gjør de ved å framheve at de er kulturelt like nordmenn, tross ulik bakgrunn. Andre informanter mener også det vil være en fordel å bli sett som like andre, norske arbeidssøkere. Disse vil imidlertid underkommunisere sin etnisitet, samtidig som de framhever kulturell likhet. Dette gjør de fordi de mener de vil stille sterkere om de understreker det kulturelle fellesskapet med arbeidsgiver. Den tredje gruppen informanter velger å framheve sin etnisitet som en ressurs for arbeidsgiver. Disse kommuniserer åpent rundt sin annerledeshet fordi de mener at de nettopp ved å framheve det unike kan få et fortrinn i søknadsprosessen. Til slutt har vi informantene som mener etnisitet er irrelevant for jobbsøkingen. De ser ikke nødvendigvis seg selv som kulturelt like etnisk norske arbeidstakere, men mener heller ikke at det er noe poeng i å framheve dette i arbeidssammenheng. De fire strategiene er systematisert i diagrammet på neste side.

	<b>Lik andre arbeidstakere</b>	<b>Unik arbeidstaker</b>
<b>Framheve etnisitet</b>	Ufarliggjøre det fremmede	Promotere etnisitet som ressurs
<b>Nedtone etnisitet</b>	Understreke likhet	Anse etnisitet som irrelevant

Hvordan begrunner informantene sin tilnærming til arbeidsgiverne? Og hvilke følger kan valg av strategier få for dem? Det skal jeg se nærmere på i de fire neste delkapitlene, som hvert omhandler én av strategiene.

### **5.2.1 Ufarliggjøre det fremmede: ”Sånn at de vet hva som møter dem”**

Noen av informantene er opptatt av å imøtekomme arbeidsgivers usikkerhet, og informerer uoppfordret om sin innvandrerbakgrunn. De forsøker å komme fordommene i forkjøpet ved å skape et inntrykk før navnet deres rekker å aktivere stereotypiske forestillinger hos arbeidsgiver. Disse informantene nevner eksplisitt sin innvandrerbakgrunn i jobbsøknadene. Dette kan virke paradoksalt, ettersom de samtidig er opptatt av at innvandrerbakgrunn ikke bør ha betydning for ansettelse. De tror likevel at den kan ha det, først og fremst på grunn av manglende kunnskap om synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Derfor velger de en slags føre var-strategi, der de forbereder arbeidsgiver på det som venter dem ved et eventuelt intervju.

Hva er det så disse informantene forsøker å komme i forkjøpet? Arbeidsgivere har, i likhet med andre mennesker, en tendens til automatisk å plassere personer i inn- og utgrupper, der man definerer ”de andre” etter stereotype gruppekarakteristika mens egen gruppe blir oppfattet som individer (Reskin, 2002: 221-222). Noen av informantene ser ut til å ha adoptert tankegangen om at de tilhører en utgruppe og først blir kategorisert som innvandrere, og at de dermed må jobbe hardere for å bli sett som individuelle arbeidssøkere. Disse informantene kommuniserer rundt sin etnisitet ved å legge vekt på at de er kulturelt sett likere enn deres fremmedartete navn skulle tilsi, eller forsøker å synliggjøre norskkunnskaper og andre ferdigheter som arbeidsgivere anser som selvfølgelige hos etnisk norske arbeidssøkere, men ikke hos synlige minoriteter (Lødding, 2003: 50-51). Et viktig aspekt ved denne signaliseringsstrategien ser ut til å være en erkjennelse av at de som synlige minoriteter er ”annerledes”, men samtidig formidle at denne annerledesheten ikke har konsekvenser for



deres egnethet som arbeidstakere, og at de har like god kunnskap om det norske arbeidslivet som andre nordmenn. Et eksempel er Najat, som alltid nevner i jobbsøknader at hun er fra Marokko, men samtidig understreker at hun er født og oppvokst i Norge og snakker godt norsk.

*Najat: Fordi det er viktig for meg å fremheve at jeg er utenlandsk. Sånn at de vet det når de innkaller meg til intervju. (...) Sånn at de vet hva som møter dem.*

*I: Tror du at de vet hva som møter dem, da, om du skriver at du er marokkaner?*

*Najat: Jeg vet ikke, jeg... (...) Men jeg har bare tenkt at: Ja, da vet de liksom hvem jeg er og hvor jeg er fra, bakgrunnen min. Da er det greit, da spiller du med åpne kort. Ikke at det spiller så forferdelig stor rolle hvor du er fra, men... Man skal jo gjerne gi et førsteinntrykk når man er på intervju, og da er det greit å vite at jeg ikke er etnisk norsk.*

Najats midlertidige stilling er i ferd med å løpe ut, og et halvt år etter avlagt mastergrad er hun jobbsøker igjen. Hun opplever situasjonen som både spennende og stressende. Najat er opptatt av at det inntrykket hun ønsker å skape av seg selv, ikke skal forstyrres av at arbeidsgiver blir overrasket når hun kommer på intervju. Fordi hun tror det knyttes usikkerhet til en minoritetsstatus, passer hun på å informere om denne på forhånd. I søknaden skriver hun at hun har bakgrunn fra Marokko. Ved samtidig å understreke at hun er født og oppvokst i Norge, kan hun bidra til å minske en eventuell usikkerhet arbeidsgiver måtte ha i forhold til hennes norskkunnskaper og kulturelle kompetanse.

Najat, som er muslim og norsk-afrikaner, er synlig minoritet på flere måter fordi hun bærer hijab. Dette er noe hun forholder seg til som arbeidssøker. Hun sier at hun tidlig bestemte seg for å bruke hijab, men at valg av tidspunkt ikke var tilfeldig. En av årsakene til at hun begynte å gå med hodeplagget i slutten av tenårene, og ikke senere, var at det var viktig for henne at det skjedde før hun skulle ut i arbeidslivet.

*Najat: ...at de vet hvem de ansetter. Det var litt sånn jeg tenkte, at det var mye enklere for meg å starte litt før jeg var ute i voksen alder, og før jeg hadde etablert et varig arbeidsforhold. (...) Ja, og når de ansetter meg, så er det faktisk med slør og ikke uten, og at jeg ikke plutselig etter et år begynner med slør og så begynner kollegaene å lure...*

Hvorfor føler Najat at hun må forklare seg? Hvorfor må arbeidsgiver vite at hun går med hijab før hun blir ansatt? Hun uttrykker en ambivalens i forhold til dette. Najat er blant de av informantene som tydelig sier at hun føler seg ”annerledes”. Samtidig ønsker hun ikke å bli

kvotert inn, fordi hun vil bli ”ansatt fordi jeg er kvalifisert for jobben. Punktum.” Hun mener altså at hennes innvandrerbakgrunn ikke bør tillegges betydning, men forventer samtidig at den har det. Når Najat forventer at hennes status som synlig minoritet tilskrives negative forventninger, kan man si at hun opplever den som stigmatiserende (Goffman, 1975: 14-15). Goffman peker på at om man opplever at stigmaet er allment kjent, er man allerede miskreditert; legger ikke andre umiddelbart merke til det, er man *potensielt* miskreditert (Goffman, 1975: 16). I en jobbsøknad er Najat miskreditert i forhold til at navnet hennes er noe hun ikke kan skjule. I forhold til hijaben, er hun bare potensielt miskreditert fordi hun ikke nevner at hun bærer hodeplagget. Når hun kommer på intervju, er hijaben derimot svært synlig. Najats informasjonsstrategi går ut på å konsentrere seg om den egenskapen som ifølge hennes tankegang allerede er miskreditert i søknaden; navnet. Hun velger å vente med å informere om hijaben til hun kommer på intervju og den blir synlig for arbeidsgiver. Her får hun imidlertid et problem med informasjonsstrategien når arbeidsgiver ikke snakker om det de ikke kan unngå å legge merke til.

Najat tror at arbeidsgivers fordommer skyldes usikkerhet og manglende kunnskap, ikke en motvilje mot synlige minoriteter generelt. Hun er optimistisk, og mener at hun kan endre innholdet i kategoriseringene. Ved å informere om for eksempel norskkunnskaper, forsøker hun å knytte positive konnotasjoner til det som potensielt kan fungere som et stigma, eksempelvis et fremmed navn. Og det kan være mulig å forhandle om fortolkninger. Goffman understreker det relasjonelle ved stigmaet; det som fungerer som et negativt stempel i noen sammenhenger, kan normaliseres i andre (Goffman, 1975: 15).

### **5.2.2 Understreke likhet: ”Jeg er ikke muslim!”**

En annen tilpasningsstrategi blant de informantene som tillegger egen innvandrerbakgrunn en negativ betydning i jobbsøkesammenheng, er å betone kulturell likhet og understreke det at de ikke er ulike andre norske arbeidstakere. Azadi opplever at mange arbeidsgivere uttrykker ønske om flere ansatte med innvandrerbakgrunn, men han mener at mangfoldorienteringen er mer ideell enn reell og at arbeidsgivere i realiteten favoriserer arbeidstakere som ligner dem selv.

*Azadi: Altså, jeg er ikke muslim selv! Men det er mange som tenker sånn at hvis det er en muslim, så må de tilrettelegge arbeidsforholdene, arbeidstida, vedkommende må gå for å be (...) – forskjellige ting som gjør at en arbeidstaker kanskje prøver å vri seg unna. Da blir man rett og slett ikke kalt inn til intervju.*

Azadi tror arbeidsgivere er lite interessert i kulturelt og religiøst mangfold, og forsøker å tilpasse sin inntrykkskontroll til dette. Ved anledning passer han alltid på å presentere seg selv som ikke-muslim overfor arbeidsgivere. Det tror han kan øke hans sjanser på arbeidsmarkedet. Safet forsøker en lignende tilpasningsstrategi ved å framheve kulturelle likheter mellom eget opphavsland og Norge. Safet mener han har en fordel fordi han som bosnier kan spille på en felles, europeisk kulturarv. Når han nevner sin bosniske bakgrunn på et jobbintervju, passer han på å gjøre det på en måte som samtidig framhever et kulturelt fellesskap.

*Safet: Det var OL i Sarajevo i 1984. (...) Så kan man si litt der, og så kan jeg slå den faste spøken min: (...) at jeg så en ishockeymatch fra magen mellom Sovjet og Canada. Så har man på en måte en "icebreaker". (ler) (...) Jeg tror generelt at bosniere har det greiere, fordi vi kommer fra Europa. Så du er veldig mye nærmere, selv om du er fra Øst-Europa, så er du veldig mye nærmere det europeiske tankesettet. (...) Man har lik kode. (...) Så jeg føler egentlig at jeg har ganske lik bakgrunn. Ikke sånn 100 prosent, men lik nok.*

Safet understreker betydningen av å ha "lik kode", noe som speiler Rogstads funn om at arbeidsgivere vektlegger en "felles forståelse av koder og sosial omgangsform" (Rogstad, 2001: 102). Man kunne tenke seg at synlige minoriteter som har tilbrakt mesteparten av livet i Norge har utviklet en slik felles forståelse med etniske nordmenn, uavhengig av hvilket land de ble født i. Når Safet likevel trekker fram landbakgrunn for å forklare sitt fellesskap med andre nordmenn, er det med andre ord kanskje *oppfatningen* av ham som lik han sikter til, heller enn den reelle likheten i forståelseshorisonten.

Ifølge Rogstad (2001) handler ansettelse i stor grad om kommunikative ferdigheter, om "vagere og mindre gripbare størrelser som virker inn i mellommenneskelige relasjoner, og som bidrar til å regulere opplevelsen av, eller fraværet av, fellesskap" (Rogstad, 2001: 102). Jo kulturelt fjernere en arbeidstaker oppleves som, desto mer usikker vil arbeidsgiver være på om en slik felles plattform kan skapes. Allen (2002, i: Hermelin, 2005: 232) hevder at uformell kompetanse, eksempelvis språk og kulturelle koder, er like viktig som den formelle, i form av utdanning og relevant arbeidserfaring. Utdanning vil nødvendigvis spille en langt større rolle for stillingene mine høyt utdannede informanter søker enn for ufaglærte stillinger.

Men når en arbeidsgiver stiller krav om at søkere har mastergrad, vil det likevel ikke først og fremst være utdanningen som skiller de ulike søkerne fra hverandre. Det er grunn til å tro at, gitt like kvalifikasjoner, mer diffuse krav til personlig egnethet vil spille en rolle også her.

Lødding (2003) finner i sin undersøkelse av norske arbeidsgiveres holdninger at noen arbeidsgivere er mangfoldsorienterte, mens andre er risikoaverse og foretrekker arbeidstakere som likner dem selv. De opplever at det er knyttet mindre risiko til å satse på det som oppleves som kjent (Lødding, 2003: 37). Når informantene vektlegger kulturell likhet, kan det kanskje bidra til å redusere tvilen disse arbeidsgiverne har overfor ”ukjente” arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Lødding hevder at arbeidssøkere gjør ”klokt i å forsøke å imøtekomme arbeidsgiveres behov for informasjon” (Lødding, 2003: 52). Dette er nok enklere når det gjelder språkkunnskaper og utdanning enn vage kriterier om kulturell likhet. For sistnevnte kategori er det uklart hva slags informasjonsbehov arbeidsgiverne egentlig har, og informantene er overlatt til selv å gjette seg til hva de bør framheve. Det gjør det vanskelig å tilpasse seg arbeidsgivers ønsker.

### **5.2.3 Promotere etnisitet som ressurs: ”Du har et internasjonalt perspektiv”**

I kontrast til det å se sin etnisitet som en begrensning, finner vi de av informantene som velger å framheve innvandrerbakgrunnen som en ressurs for arbeidsgiver (jf. Kaplan & Fischer, 2009: 323). Disse informantene søker seg til gjerne til internasjonale miljøer der de opplever at deres flerkulturelle bakgrunn har en verdi.

*Jasmina: Det er også noen som ser at du har den multikulturelle bakgrunnen som du har, det kan jo også være en styrke i og med at du har kjennskap til flere kulturer, at du kan flere språk, (...) at du har et internasjonalt perspektiv. Det kan jo være en fordel. Man vil jo ha ansatte med en flerkulturell bakgrunn.*

Jasmina er bevisst det spesielle ved sin kompetanse, og har funnet en stilling i en offentlig etat der hun synes hun får brukt det ”internasjonale perspektivet”. Nøyaktig hva dette perspektivet innebærer, framstår som vanskelig å sette ord på, men hun har oppdaget at det kan være interessant for enkelte arbeidsgivere.

Ping sier hun føler seg mest norsk, og synes det er unaturlig å omtale seg selv som en med minoritetsbakgrunn. På intervju tidspunktet har hun imidlertid nylig hatt flere positive erfaringer med at nettopp hennes innvandrerbakgrunn kan bli oppfattet som en ressurs på

arbeidsmarkedet. Derfor forsøker hun nå i større grad å trekke fram at hun kan flere språk og at hun har kunnskaper om Kina, der hun opplever at det er relevant.

*Ping: Jeg skrev om min egen bakgrunn, om personlig interesse, at jeg var interessert i Asia. Og det er noe med å ha kunnskaper om det. (...) Jeg ser veldig positivt på ting, selv om mange er veldig negative i forhold til hvordan arbeidsmarkedet er i dag. Men det bunner litt i hvordan jeg ser at jeg har et fortrinn som en med minoritetsbakgrunn. (...) Ting er jo ikke bare basert på at man har utenlandsk bakgrunn, men det kan kanskje være et fortrinn for å få en fot innenfor, da.*

Når Ping og Jasmina løfter fram sin innvandrerbakgrunn, er det fordi de tror det kan være en fordel på arbeidsmarkedet at de har kjennskap til flere språk og behersker flere typer kulturelle koder enn nordmenn. Slik distanserer de seg også fra en diskurs der innvandrer-kategorien gis negative assosiasjoner. Den oppleves ikke som stigmatiserende, tvert imot gis den et positivt innhold. Det å søke seg til arbeidsgivere med en klar mangfoldsprofil, kan være en mer eller mindre bevisst strategi. Davis og Muir (2003: 41) finner at en del jobbsøkere med minoritetsbakgrunn velger å løfte fram synligheten sin fordi de er blitt oppmerksomme på at en del arbeidsgivere ønsker flere ansatte med innvandrerbakgrunn. Ping forteller at hun for alvor fikk øynene opp for at hennes annerledeshet kunne være en ressurs da en arbeidsgiver tok direkte kontakt med henne fordi hun hadde innvandrerbakgrunn, i tillegg til den ønskede kompetansen. Det var innvandrerbakgrunnen hennes som gjorde at hun skilte seg ut i mengden. Davis og Muir (2003: 41) hevder imidlertid at diskusjoner rundt kvotering som et kontroversielt virkemiddel, kan føre til at også disse arbeidssøkerne begynner å tvile på en slik strategi. Valg av strategier er med andre ord skiftende, blant annet som følge av generelle diskusjoner rundt virkemidler på arbeidsmarkedet. Andre faktorer, som etterspørsel, landbakgrunn og den enkeltes erfaringer med konkrete arbeidsgivere, spiller også inn. Jeg skal komme tilbake til endringer over tid senere i dette kapitlet.

På arbeidsplasser som bevisst vektlegger etnisk mangfold, kan strategien med å løfte fram nettopp ressursaspektet ved annerledesheten lønne seg. Arbeidsgivere ser særlig språk- og kulturkompetanse og nytenkning som fordeler med å ansette ikke-vestlige innvandrere (Lødding, 2003; Tronstad, 2010: 41). Lødding (2003) konkluderer imidlertid med at arbeidstakeren kan være ”forskjellig, men ikke for forskjellig”. Usikkerheten knyttet til å ansette en ”annerledes” arbeidstaker kan ikke overstige gevinstene bedriften vil kunne få ved økt mangfold. Innvandrere med utdanning fra utlandet representerer en slik usikkerhet. Mine

informanter har utdanning fra Norge og har bodd så lenge i landet at de mestrer språk og kulturelle koder. Slik sett er de ideelle arbeidstakere for mangfoldorienterte arbeidsgivere. Vi kan imidlertid tenke oss at også de kan oppfattes som ”for forskjellige”. De som klarer balansen mellom å betone likheter og samtidig trekke fram ulikheter som en ressurs arbeidsgiver kan dra nytte av, vil dermed foretrekkes. Ping er blant dem som har reflektert rundt denne balansen.

*Ping: Jeg tror jeg har den fordelene fordi jeg har utenlandsk bakgrunn samtidig som jeg er norsk. At jeg har begge deler.*

Både Ping og Jasmina sier de på mange måter føler seg norske, og begge understreker at det er nettopp samspeillet mellom kjennskapen til ”det norske” og en annen kultur, dette andre perspektivet, som gjør at de kan promotere sin annerledeshet. De er trygge på at de er *norske nok* for arbeidsgiverne. Denne tryggheten må sees både i forhold til tidligere opplevelser av mestring i møte med ekskludering, og hvordan de oppfattes av majoriteten. Ping lærte seg å ignorere hverdagsrasismen, og forteller at hun etter årene med mobbing har fått mye bekreftelse fra etnisk norske venner på at hun er en av dem. I dag ser hun annerledesheten som noe positivt. Den er ikke lenger hemmende, fordi hun opplever at hun blir inkludert i det norske fellesskapet. Slik blir ikke unikheter et stigma, men en tilleggskompetanse hun kan presentere overfor arbeidsgiver. Tilsvarende har vi sett at Jasmina har opplevd at hun kan bekjempe negative kategoriseringer.

Det kan være enklere for noen innvandrergupper å bli godtatt som ”ikke for forskjellig” enn det er for andre. Informantene mine er alle synlige minoriteter, men de har ulike utfordringer i forhold til inntrykkskontroll avhengig av navn, hudfarge og religion. Landbakgrunn kan spille en rolle for hvordan informantene oppfattes av arbeidsgiver, og igjen hvilke muligheter arbeidssøkeren har i forhold til å signalisere rundt sin minoritetsstatus. Rapporten *Ethnic Diversity Barometer 2007* (Mella og Palm 2007), som undersøker svenskernes oppfatninger av ulike innvandrergupper, viser at somaliere, arabere og muslimer generelt oppfattes som fjernere fra svensk kultur enn folk fra for eksempel Kina og Thailand. Europeere, inkludert bosniere, blir oppfattet som kulturelt sett likest. Dette betyr ikke at holdningene til mennesker fra Afrika og Midt-Østen er negative, men at informantene med denne bakgrunnen kan ha en større utfordring i forhold til å signalisere sin etnisitet som en ressurs. Kanskje nettopp derfor er arbeidssøkere som Najat og Azadi opptatt av å framheve kulturelle likheter heller enn å aksentuere forskjeller. Fangen (2010: 141) peker på at det også kan være kjønnsforskjeller i

hvordan stigmatisering rammer synlige minoriteter. Kvinner ser ut til å ha lettere tilgang til i hvert fall deler av arbeidsmarkedet. Hun mener derfor det er uriktig å hevde at minoritetskvinner generelt har en ”dobbel ulempe” på arbeidsmarkedet. Når muslimer i tillegg oppfattes som kulturelt fjernere enn kinesere, tilhører Ping, som kvinne og kineser, kanskje en mindre stigmatisert gruppe enn Azadi, som er mann fra Midtøsten.

Hvilke muligheter man har til å lykkes med det å betone likhet, kan også handle om hvor synlig ens stigma er (Goffman, 1975: 67). Er man utseendemessig lik etniske nordmenn, er man bare potensielt miskreditert om arbeidsgiver skulle ha fordommer mot synlige minoriteter. De tre bosniske informantene framhever alle at deres europeiske utseende og kulturbakgrunn kan gi dem en fordel. ”Fordi jeg har europeisk utseende, så er det lettere for meg”, sier Arif. Jasmina uttrykker det slik:

*Jasmina: Jeg liker ikke å innrømme det, men jeg føler at det som på en måte har reddet oss bosniere her i det norske samfunnet, er hudfargen vår. For jeg føler at vi kunne ha blitt mye verre diskriminert hvis vi hadde hatt en annen hudfarge, det tror jeg. (...) Jeg vil ikke si at nordmenn er rasister på grunn av hudfarge, det er de ikke. Men det hjelper å være hvit, spesielt i en liten by som [min].*

*I: Folk skjønte ikke alltid at du var innvandrer?*

*Jasmina: Nei, man kunne på en måte ”blende” inn.*

Et interessant aspekt ved Jasminas sitat, er at hun skiller mellom et samfunn som gir mennesker fordeler av å være hvite, og rasisme. Det kan kanskje skyldes at rasisme har så sterke konnotasjoner at det vanskelig kan illustrere hennes opplevelse av det norske samfunnet. Kanskje handler dette likevel mindre om hudfarge enn om andre forhold. Hudfargen til Jasmina, som sier hun er ”hvit” og Azadi, som omtaler seg selv som ”mørk”, er i alle fall omtrent den samme. Men Azadi føler seg mer annerledes enn de bosniske informantene, og han ser minoritetsbakgrunnen i sterkere grad som et stigma. Det kan skyldes at Azadi gang på gang har erfart at den skaper konflikter på arbeidsplassen eller hindrer ham i å få jobb. Han opplever det også som problematisk at han ofte blir kategorisert som muslim. Det er gjort få undersøkelser av holdninger til muslimer i Europa, men enkelte studier tyder på at muslimske menn blir særlig stigmatisert (Ewing, 2008). Alghasi (2009) fant også at norsk-iranere opplever det som problematisk å bli framstilt som en religiøs gruppe. Iranere som har flyttet fra Iran er, i likhet med Azadi, ofte sekulære, og føler de har mer til felles med det norske samfunnet enn det religiøse, konservative regimet i Iran. Mediebildene av dem

som ”annerledes” skaper imidlertid en avstand som gjør at de ikke får være del av det norske (Alghasi, 2009). Spørreundersøkelser viser også at opplevelsen av diskriminering ikke alltid henger sammen med verken hudfarge eller deltakelse i arbeidslivet. Iranerne i Norge oppgir i større grad enn gjennomsnittet å bli utsatt for diskriminert, selv om de er relativt lyse i huden. Folk med bakgrunn fra Sri Lanka føler seg i liten grad diskriminert, selv om de ofte har en mørk hudfarge. Begge grupper har høy grad av sysselsetting (Blom & Henriksen, 2008: 88).

#### **5.2.4 Anse etnisitet som irrelevant: ”Hvorfor må du alltid forklare hvor du er fra?”**

Noen av informantene som mener de vil bli vurdert på samme grunnlag som etnisk norske arbeidssøkere, og er ikke opptatt av verken å framheve eller nedtone sin etnisitet. Det betyr ikke at de nødvendigvis ser seg selv som kulturelt like etnisk nordmenn. De mener bare at deres etnisitet ikke er relevant for søkeprosessen, og ønsker derfor ikke å kommunisere rundt den.

*Bushra: Jeg personlig tror ikke at etnisitet har noe med jobbsøking å gjøre. Jeg tror det er framgangsmåten, og hvordan man gjør det – og så har det noe med deg som person å gjøre, hva du bestemmer deg for.*

Bushra forteller at hun kjenner mange med minoritetsbakgrunn og høyere utdanning som havner i en ond sirkel av midlertidige stillinger med lav lønn og få krav til utdanning. Hun mener de gir for lett opp når de ikke får relevant jobb, og tar en stilling de er overkvalifisert for. Å unngå å havne i en slik situasjon, er i følge Bushra i stor grad ditt eget ansvar.

*Bushra: Jeg hadde bestemt meg for at hva som enn skjer, så skal jeg ikke velge den onde sirkelen. For jeg har jo venner og venninner med minoritetsbakgrunn som søker for å få seg jobb. Og så får de seg kanskje en jobb som konsulent, og det eneste du kanskje trenger for å ha den jobben, er ett år høyere utdanning, eller videregående eller noe sånt. (...) Og det har jeg opplevd så mange ganger at folk går med på. Og da sitter man der, altså.*

Kontekstuelle faktorer spiller nok likevel en rolle også for Bushras jobbsøking. Når Bushra sier at hun ikke vil velge den onde sirkelen, må fokuset på individualitet sees i sammenheng med hennes reelle muligheter til å gjøre et valg. En faktor som bidrar til at hun kan tenke så positivt, er at hun er en ettertraktet arbeidstaker med toppkarakterer og utdanning innen et felt med stor etterspørsel etter arbeidskraft. Ifølge Lødding (2003: 46-47) diskriminerer en del arbeidsgivere positivt søkere med innvandrerbakgrunn og høyere utdanning når de har særlig



gode karakterer – fordi de antatt har en større yteevne ved at de har måttet overkomme flere barrierer enn majoritetsstudenter for å oppnå samme resultater. Goffman (1975: 28) er inne på noe av det samme, når han hevder at majoriteten ofte betrakter stigmatisertes prestasjoner som bemerkelsesverdige på grunn av omstendighetene deres. Lødding (2003: 52-53) hevder det derfor kan finnes større grad av forskjellsbehandling mellom majoritet og minoritet når det gjelder jobbmuligheter blant dem med gjennomsnittlige prestasjoner. Slik sett kan det kanskje være noe i det Azadi sier om at innvandrere må jobbe dobbelt så hardt for å nå like langt som majoriteten.

I løpet av oppveksten har Bushra gått gjennom mange faser, der hun har definert seg selv som både norsk og pakistaner. Nå er hun lei av å definere sin tilhørighet, hun vil bli sett som et individ.

*Bushra: Vi er individer. Ingen land kan definere oss. (...) For du er den du er – så hvorfor må du liksom definere, og hvorfor må du alltid forklare at jeg er fra... (...) Noen ganger er det greit for meg å si at foreldrene mine opprinnelig er fra Pakistan og sånne ting. Men andre ganger...*

Bushra ser ikke på seg selv som helt norsk; hun er opptatt av sine røtter i Pakistan, men synes at det er irrelevant i jobbsammenheng. Hun opplever at det ikke bare er majoriteten som foretar uønskede kategoriseringer. Andre synlige minoriteter kan forsøke å inkludere henne inn i en ”vi-gruppe” hun ikke ønsker å være en del av.

*Bushra: Nå, på arbeidsplassen min, har ingen noen gang spurt meg hvor jeg kommer fra. Men det var en som var fra Afrika som var på besøk, fra et firma. Og hun spurte meg: ”Hvilket land kommer du fra?” Og så tenkte jeg: Så meningsløst spørsmål! Av alle de spørsmålene du kunne ha stilt meg, så stiller du meg det spørsmålet! Og da sa jeg Norge.*

Som vi har sett tidligere, er Bushra en som ikke går av veien for å ta en konfrontasjon om den skulle dukke opp. I sitatet over ser vi hvordan hun aktivt motarbeider forsøk på kategorisering. Det er likevel et element av unngåelse i Bushras strategi. Så lenge hun ikke møter arbeidsgivere som åpenbart forskjellsbehandler henne, velger hun å unngå å tenke på muligheten for at hun blir sett som annerledes.

Også Saravanan lar være å kommunisere rundt sin synlige minoritetsbakgrunn når han søker jobb. Saravanan har en tydelig forankring i en identitet som tamil, men han synes ikke at dette er opplysninger arbeidsgiver har noe med.

*Saravanan: Hvis du tenker på jobb og innvandrerbakgrunn, så tror jeg ikke det har noe å si. (...) Så lenge man kan snakke bra norsk og sånne ting. Ellers ser jeg ikke at det påvirker i dag. For det er veldig mange steder hvor det jobber veldig mange fra utlandet.*

I likhet med Bushra, har Saravanan erfaringer med å være ettertraktet på arbeidsmarkedet. Han fikk flere relevante jobbtillbud. Det at han er i IT-bransjen, hvor han kjenner mange med synlig minoritetsbakgrunn som jobber, ser også ut til å påvirke hans fortolkning. I de delene av arbeidsmarkedet der synlige minoriteter er et vanlig innslag, ser arbeidstakere som Bushra og Saravanan det ikke som nødvendig å forholde seg til minoritetsstatusen som jobbrelevant. Igjen ser vi at det som oppleves som stigmatiserende i noen sammenhenger, kan normaliseres i andre (Goffman, 1975: 15), og at det påvirker hvordan arbeidssøkerne kommuniserer overfor arbeidsgivere. Saravanan tror riktignok at det at han er innvandrers kan hindre ham i å få en god jobb. Det skyldes imidlertid ikke statusen som synlig minoritet i seg selv, men det at han mener han har til dels manglende kunnskaper i norsk språk og historie. Saravanans fortolkning av arbeidsgivers ønsker er dermed ulik Azadis, som mener at arbeidsgivere vegrer seg for å ansette synlige minoriteter på et mer illegitimt grunnlag. Saravanans strategi er å fokusere på språkferdigheter i søknadene, fordi han mener dette signaliserer kompetanse.

*Saravanan: Jeg skrev først en versjon, og så fikk jeg kameraten min til å rette den jeg skrev (...) Og så gikk jeg til Karrieresenteret, og de leste gjennom søknaden, de rettet, veilederen min rettet. (...) [arbeidsgiveren] spurte spesielt om jeg hadde skrevet den helt alene. Jeg sa til ham at jeg er ikke så veldig flink til å skrive så veldig bra.*

Ved aktivt å bruke ressurser rundt seg, kan Saravanan omgå språkproblemene. Men sitatet over viser hvordan en strategi som fungerer i en søknad, kan skape et forklaringsproblem på intervju. Når arbeidsgiver hører at Saravanan ikke snakker perfekt norsk, slår hans gjennomarbeidede søknad tilbake på ham. Rogstad påpeker at synlige minoriteter her står overfor en umulig oppgave, fordi arbeidsgivere ønsker feilfrie søknader samtidig som de ofte blir mistenksomme når søkere med utenlandsk klingende navn skriver et perfekt norsk (Rogstad, 2001: 99). På den andre siden er trolig innkalling til intervju den fasen i ansettelsesprosessen som representerer størst fare for å bli luket ut om man er synlig minoritet (Bertrand & Mullainathan, 2004; Carlsson & Rooth, 2007). Får man først sjansen til et møte med arbeidsgiver, tar søkere som Saravanan derfor sjansen på at de kan forklare uoverensstemmelser i søknaden nærmere.

Vi har sett at måten informantene presenterer seg på, henger sammen med både tidligere erfaringer med kategorisering og hvordan de fortolker arbeidsgiveres holdninger. For noen av informantene er det viktig å unngå negativ kategorisering, og de forsøker å imøtekomme fordommer ved å informere om minoritetsbakgrunnen eller legge vekt på kulturell likhet. Andre velger imidlertid å gi kategorien synlig minoritet et positivt innhold; de hevder de kan tilføre arbeidslivet en annen type ressurser. Informantene som nedtoner betydningen av etnisitet stiller spørsmål ved alle disse strategiene, fordi strategiene tar utgangspunkt i at synlige minoriteter er annerledes på arbeidsmarkedet. Spørsmålet blir om synlige minoriteter i det hele tatt må ta stilling til om de skal vektlegge forskjeller eller likheter i kommunikasjonen med arbeidsgiver for å ha samme muligheter som andre arbeidssøkere.

### 5.3 Personlig kontakt med arbeidsgiver

*Jasmina: Jeg vet at min søknad ser veldig bra ut, men jeg føler at de blir enda mer sikre på at de skal ansette meg, når de faktisk møter meg. For da kan de se hvordan jeg er, hvordan jeg snakker, hvordan jeg uttrykker meg – ja, hvordan jeg er.*

Den skriftlige jobbsøknaden gir arbeidssøkeren en første mulighet til å presentere seg selv. De fleste informantene synes imidlertid å mene at personlig kontakt gir dem større kontroll over arbeidsgivers inntrykk av dem. De er derfor svært aktive arbeidssøkere, som ringer eller på annen måte tar direkte kontakt med arbeidsgiver for å følge opp den skriftlige søknaden. Det å ta personlig kontakt med arbeidsgiver er selvsagt en mye brukt strategi blant jobbsøkere generelt, uavhengig av om de er synlige minoriteter eller ikke. Men begrunnelsene for hvorfor man er pågående, kan variere. Også blant informantene finner vi ulike begrunnelser, som langt på vei følger strategiene som tidligere er beskrevet. Jeg skal gi to eksempler. Som vi har sett, har noen av informantene stor tro på et meritokratisk arbeidsmarked – etnisitet er irrelevant, eller utgjør en tilleggskompetanse i form av språkkunnskaper eller et internasjonalt perspektiv. For disse gjelder tankegangen om at den som er best kvalifisert vil vinne. De er imidlertid bevisste på at man må være aktiv for å formidle sin kompetanse. Andre informanter jobber ekstra for å imøtekomme fordommer – de søker å oppnå likhet med etnisk norske arbeidssøkere. Disse informantene ser det som en fordel å møte arbeidsgiver ansikt til ansikt for å vise at de ikke er så annerledes som et utypisk norsk navn tilsier. Først skal jeg se på de informantene som legger ekstra arbeid i jobbsøkingen for å skille seg ut fra søknadsbunken. Deretter tar jeg for meg gruppa informanter som tar direkte kontakt med arbeidsgiver for å imøtekomme fordommer.

## ”Jeg tror det hjelper å pushe på litt”

Som vi så i kapittel fire, tror noen av informantene sterkt på meritokratiet. De mener at den beste kandidaten vil vinne stillingen – uavhengig av bakgrunn. Samtidig ser de at en ansettelse avhenger av hvor godt de klarer å signalisere rundt sine evner overfor arbeidsgiver. Men hva er egentlig relevant kompetanse?

Hos Saravanan utgjør ikke etnisitet en tilleggskompetanse, slik den gjør for arbeidssøkere som Ping og Jasmina. Men kunnskaper om norsk språk og samfunnsliv er avgjørende, tror han. Saravanan er ikke i tvil om at toppkarakterene han oppnådde fra utdanningen veier tungt på arbeidsmarkedet. Likevel mener han at manglende kvalifikasjoner ved ham selv, særlig det at han ikke snakker et helt flytende norsk, kan hindre ham i å oppnå den stillingen han synes han fortjener. Derfor må han jobbe hardt for å formidle utdanningsdelen av sin kompetanse på en god måte. For Saravanan handler det ikke om at han må kompensere for arbeidsgivers fordommer ved å være bedre enn nordmenn, men at arbeidsgiver simpelthen vil velge den beste kandidaten. Han mener han mistet et jobbtilbud på grunn av språkproblemer da han skulle løse en caseoppgave.

*Saravanan: (...) jeg vet ikke hvorfor, jeg var sikkert nervøs den dagen (...) Jeg vet ikke hvor viktig det er for dem når det kommer et sånt spørsmål til intervju. Men for meg så synes jeg at hvis det hadde kommet en oppgave relatert til det jeg har studert, ville jeg levert den beste.*

Saravanan opplever også at mer uformelle aspekter kan ha betydning for ansettelse. På jobbintervjuer frykter han å ikke henge med i den uformelle praten. Han mener at han ikke har så god kjennskap til norsk historie, ettersom han først kom til Norge som tenåring. Det handler med andre ord kanskje vel så mye om å kjenne de kulturelle kodene.

*Saravanan: ...man må klare å kommunisere bra på intervjuet, at man må presentere seg på intervjuet – litt sånne ting som noen ganger kan føles litt vanskelig for meg. Det er det som kan være en avgjørende faktor, synes jeg.*

Signalet, gode karakterer fra utdanningen, fungerer altså ikke uten at man evner å kommunisere rundt det. Arbeidsgiver må få *inntrykk* av at Saravanan er kompetent.

I likhet med Saravanan, mener Bushra at arbeidsgiver vil velge den beste kandidaten, uavhengig av etnisk bakgrunn. Selv om hun er selvsikker og det ikke har vært mangel på jobbtilbud, har imidlertid også Bushra en oppfatning av at hun må jobbe hardt for å få innpass

på arbeidsmarkedet. Hun ga ikke opp da hun fikk avslag på en søknad, men ringte arbeidsgiver og ba om en begrunnelse.

*Bushra: Jeg satset jo mest på den jeg hadde lyst på, og ringte flere ganger og sånne ting. Og til og med etter at jeg hadde fått vite at jeg ikke hadde fått tilbud, så ringte jeg. (...) Jeg ble veldig nysgjerrig på hvorfor, hva som hadde gått galt – var det engelsken min, eller hva var det som ikke helt stemte? Nei, det var det at jeg ikke kunne begynne så tidlig. (...) Så det var jo fullt forståelig.*

Bushra fikk en begrunnelse fra arbeidsgiver som hun syntes var legitim, og som hun opplevde at hun kunne gjøre noe med. Hun framskyndet arbeidet med masteroppgaven, og leverte flere måneder før normert tid. Etter nok en oppringing til arbeidsgiver, der hun opplyste om at hun kunne begynne tidligere, fikk hun et vikariat som etter mer aktiv innsats fra hennes side etter hvert ble omgjort til en fast stilling. ”Jeg tror det hjelper å pushe på litt”, sier Bushra, som mener mulighetene ligger i egne hender.

Bushra sammenligner seg med andre synlige minoriteter, og hevder at den første jobben er viktig også som et signal overfor arbeidsgiver. Hun mener at man som minoritet bør være forsiktig med å takke ja til stillinger man er overkvalifisert for, fordi det kan føre til vanskeligheter med å få en relevant jobb senere. Dette kan nok være et problem for arbeidstakere generelt, men en undersøkelse viser at høyt utdannede, ikke-vestlige innvandrere faktisk blir rammet av tilpasningsproblemer i begynnelsen av karrieren i større grad enn nordmenn (Støren, 2004). Arbeidsledighet og overkvalifisering det første halvåret etter utdanning gir større risiko for å være arbeidsledig eller ha en stilling man er overkvalifisert for fire år senere. Bushra mener at jobbsøkeren selv har ansvar for å unngå å havne i en slik ond sirkel. Som vi har sett tidligere, er det imidlertid kanskje enklere å tenke at man selv har ansvaret for sin situasjon om man opplever å mestre de utfordringene man møter.

### **”Hvis de møter meg, ser de at jeg er ganske norsk”**

Vi har sett at flere av informantene tror at et fremmedartet navn kan minske deres sjanser på arbeidsmarkedet. Ved å ta personlig kontakt med arbeidsgiver, kan de motvirke en eventuell negativ effekt navnet deres måtte ha. Gjennom en telefonsamtale eller ved å møte opp personlig, ser arbeidsgiver at vedkommende kanskje ikke er så ”fremmed” som navnet skulle tilsi.

Azadi tror arbeidsgivere har fordommer mot muslimer. Derfor er han nøye med å påpeke at han selv ikke er religiøs. Fordi han er fra Iran, regner han imidlertid med at han blir tatt for å være muslim. Får han derimot muligheten til å møte arbeidsgiver, kontrollerer han i større grad deres oppfatning av ham, sier han. Da kan han avkrefte fordommene, og bevege seg fra å være *utlending* til å bli et *individ*.

*Azadi: Da ser de hvordan du er personlig. (...) Da kan du jo vise dem hvordan du er. (...) Ikke bare et navn å forholde seg til, ikke sant, da er det jo lettere å vise at du er en hyggelig person. (...) Da har du en mulighet til å rette opp. Enten forsterker du det, eller så minker du det til minimalt. (...) Kanskje du får en mulighet til å si: "Jeg er ikke muslim", for eksempel.*

I motsetning til Azadi, tar ikke Safet først og fremst kontakt for å redusere usikkerheten knyttet til det at han har innvandrerbakgrunn. Likevel er han bevisst at arbeidsgiver kan ha fordommer.

*Safet: Men, selvfølgelig, hvis de skulle ha visse fordommer mot utlendinger, så tror jeg i hvert fall det er en fordel for meg å møte muntlig. For da ser de at... Jeg vil i hvert fall tro at de ser at jeg er rimelig normal. Hvis de skulle ha noen fordommer.*

Safet mener suksess i stor grad avhenger av egen innsats. Men i likhet med de av informantene som er opptatt av at det eksisterer diskriminering på arbeidsmarkedet, uttrykker også han et behov for å normalisere seg selv i forhold til andre arbeidssøkere. Som vi så tidligere i kapitlet, er Safet blant informantene som legger vekt på å promotere kulturell likhet til etnisk norske søkere. Det han beskriver som å være "normal", kan tolkes som et ønske om å bli betraktet som et individ på lik linje med andre arbeidstakere, i motsetning til å bli plassert i en stereotyp innvandrerkategori. I uttalelsene til Safet er det derfor en ambivalens; han framstår som en selvsikker individualist som ikke tror på diskriminering på arbeidsmarkedet. Samtidig tar han i bruk strategier for å vise at han ikke er særlig ulik etniske nordmenn. Ping uttrykker også en slik ambivalens: "Hvis de møter meg, i hvert fall, så tenker jeg at da ser de at jeg er ganske norsk", sier hun som egentlig har bestemt seg for å framheve det kinesiske ved seg. Hun har likevel i bakhodet at det er viktig samtidig å understreke sin norskhet. Hun løfter fram annerledesheten i jobbsøknaden, men ved personlig kontakt med arbeidsgiver viser hun sin kulturelle kompetanse, eller det hun kaller å "være norsk". Disse eksemplene viser at det sjelden er enten-eller; informantene kombinerer ulike strategier for å formidle et helhetlig inntrykk av seg selv.

## 5.4 Endring i strategier over tid

Vi har sett eksempler på informantenes valg av strategier knyttet til inntrykkskontroll. Men denne inndelingen kan gi et feilaktig inntrykk av at valgene er endelige. *Kognitiv dissonans* (Festinger, 1957) dreier seg om at individer tilpasser sine oppfatninger til det de opplever. For å beholde et konsistent verdensbilde, kan vi tilpasse forestillingene våre til situasjonen eller tilpasse handlingene våre til det vi tror. Vi kan også justere gapet mellom oppfatning og handling gjennom å rasjonalisere handlingen. Dette kan innebære å rettferdiggjøre, benekte og skylde på andre. Et kjent eksempel på dette, er Æsops fabel om reven som ville ha druer han ikke fikk tak i, og som derfor konkluderte med at de antakelig ikke var verdt strevet: ”Høyt henger de, og sure er de” (Elster, 1983). Ifølge Elster er våre preferanser svært fleksible, de tilpasses mulighetene vi har for å realisere dem. Slik reduserer vi mangelen på samsvar mellom det vi mener og det vi gjør eller det som hender oss.

I tråd med Festinger og Elster er det derfor sannsynlig at informantene kan endre syn på arbeidsgivere og minoriteters muligheter på arbeidsmarkedet etter hvert som de gjør sine erfaringer i søkeprosessen. Tilbakemeldinger fra konkrete arbeidsgivere eller en generell opplevelse av at strategiene de i utgangspunktet valgte ikke har den ønskede effekten, kan føre til at nye strategier prøves ut – mer eller mindre bevisst. Vi skal se to eksempler på hvordan informantenes vurderinger kan endres over tid.

### ”Jeg gikk så langt som til å bytte navn”

Noen informanter har opplevd at situasjonen deres har forverret seg i løpet av jobbsøkingen. Etter å ha sendt rundt 60 søknader, vist pågåenhet overfor arbeidsgivere og forsøkt å betone likhet, forble Azadi likevel arbeidsløs. Arbeidsgivernes fordommer hindret ham i å komme til intervju, mente han. Azadi opplevde med andre ord en sterkere begrensning i valgmulighetene sine enn informantene som signaliserte sin etnisitet som en ressurs overfor arbeidsgiver. For Azadi var det ikke et alternativ å løfte fram sin etnisitet som noe positivt, fordi han gang på gang hadde opplevd at arbeidsgivere har gitt denne etnisiteten et negativt innhold. Derfor forsøkte han å understreke likhetene han har med etnisk norske arbeidssøkere. Denne strategien viste seg imidlertid ikke å fungere, og Azadi begynte å lete etter andre former for inntrykkskontroll. Han bestemte seg for å forsøke en ny strategi; å bytte ut navnet sitt med et tradisjonelt norsk navn. Slik beveget han seg fra å nedtone sin bakgrunn, til regelrett å forsøke

å skjule den. En slik strategi kan nok øke sjansene for intervju, slik eksperimenter fra USA og Sverige viser (Bertrand & Mullainathan, 2004; Carlsson & Rooth, 2007), men arbeidssøkeren vil ikke lenger kunne skjule det at han er synlig minoritet når han møter arbeidsgiver. Om det virkelig er slik Azadi tror, at arbeidsgivere diskriminerer synlige minoriteter uansett hvor mye kunnskap de får om dem, framstår problemet dermed som uløselig. Kaplan og Fischer peker på at det også er etiske problemstillinger knyttet til det å gi et uriktig inntrykk overfor arbeidsgiver. Hvordan skal arbeidsgiver stole på at en arbeidssøker som holder tilbake personlig informasjon, ikke også manipulerer informasjon som virkelig er relevant for arbeidsgiver? En strategi som kan gjøre det enklere å komme til intervju, kan senere slå tilbake på arbeidssøkeren, mener forfatterne, ved at arbeidsgiver blir negativt innstilt når han skjønner at han har fått uriktig informasjon (Kaplan & Fischer, 2009: 328-330).

I møte med arbeidsmarkedet benytter informantene det vi kan kalle tilpasningsstrategier, der de tilpasser forventningene etter det de opplever på arbeidsmarkedet. Blir man gående lenge uten jobb, blir man gjerne mindre kresen. Azadi begynte etter hvert å søke jobber han var overkvalifisert for. Da han heller ikke fikk disse, sank motivasjonen. I begynnelsen av søkeprosessen var Azadi optimist, men ved oppfølgingsintervjuet et halvt år seinere fortalte han hvor vanskelig situasjonen hans hadde vært.

*Azadi: Man føler seg på en måte desperat. Det følte jeg meg da. (...) Hvis du ikke blir innkalt til et eneste (intervju), da føler du at det er noe galt med deg – enten med kvalifikasjoner, at du skriver jævlig dårlig, ikke sant, eller at det rett og slett har noe med bakgrunnen din å gjøre. Så du begynner å ramse opp ting for å finne svar på hvorfor du ikke blir innkalt til intervju. Og da, i leting etter svar – du leter etter svar i ditt hode, du blir frustrert, du blir lei, da kan det bli for mye å tenke på på en gang.*

Det er tungt å bli avvist gang på gang. Kanskje er det nødvendig, for å holde motet oppe, å tenke at motgang heller skyldes diskriminering enn mangler ved en selv. Som Azadi beskriver, kan det bli ”for mye å tenke på” om man attribuerer nederlagene til egen person. Azadi beholdt selvtilliten gjennom den vanskelige prosessen ved å tilskrive motgangen han møtte nettopp til ytre faktorer – det var de andres fordommer, ikke mangler ved ham selv, som var grunnen til at han ikke fikk jobb. I utgangspunktet var han optimistisk til at han kunne overbevise arbeidsgiverne om at han ikke levde opp til fordommene han mente de måtte ha, men etter hvert resignerte han. Ifølge Miller og Major (2000: 247) er graden av kontroll man opplever at man har over problemet avgjørende for hvilke mestringsstrategier individet bruker. Det er mer typisk med indre tilskrivning når det er sannsynlig at man kan



løse problemet, og ytre når det går dårlig. Den første gruppen er dessuten mer tilbøyelige til å ha en problemfokuseret tilnærming enn dem som oppfatter at de ikke har kontroll over situasjonen. Skillet mellom indre og ytre attribuering er imidlertid ikke alltid tydelig. Azadi gjennomgikk en prosess da han forsøkte å finne årsaken til at han ikke fikk svar på søknadene sine. I denne prosessen lette han både etter mangler ved seg selv og ytre forklaringer, men han landet på at de mange avslagene skyldtes diskriminering. Det ville naturlig nok oppleves som en tung byrde å bære alt ansvaret selv.

Det kan stemme at Azadi ble diskriminert. Samtidig kan det være av betydning at han har middels gode karakterer og et ikke helt perfekt norsk, i kombinasjon med at han søkte stillinger i offentlige etater der språkkunnskaper spiller en vesentlig rolle.

Arbeidsmarkedssituasjonen for det enkelte fagfelt spiller nok inn for informantenes ulike opplevelse av søkeprosessen. Informantene med matematisk-naturvitenskapelig utdanning kan i større grad velge blant tilbud enn samfunnsviterne, og det ser ut til å ta lenger tid for de sistnevnte å få en relevant, fast stilling. Likevel er det store variasjoner mellom informantene også innenfor samme fagfelt. Jasmina hadde helt andre erfaringer enn Azadi; hun fikk tilbud om en stilling idet hun var ferdig utdannet. Karakterer, referanser, kjønn, landbakgrunn og personlig stil er bare noe av det som kan spille inn ved en ansettelse.

Det mest interessante her er imidlertid ikke å spekulere rundt hva avslagene skyldes, men hva de gjør med Azadi som arbeidssøker. Etter de mange avslagene, endret Azadi syn på arbeidsgiveres holdninger. Før mente han diskrimineringen var knyttet til problemer med signalisering, at arbeidsgivere baserte avgjørelsene sine på fordommer fordi de manglet kunnskap, det vi kaller statistisk diskriminering (Kirschenman & Neckerman, 1991: 204). Nå hadde han fått et inntrykk av at arbeidsgivere rett og slett ikke ville ha synlige minoriteter og var villige til å tape penger på det, at de hadde en preferanse for å diskriminere (Becker, 1971). Det skyldtes ikke bare det at han fikk avslag, men at han ofte ikke fikk svar i det hele tatt, noe som fikk ham til å tenke at han aldri engang var til en reell vurdering. Azadi opplevde etter hvert situasjonen som jobbsøker som svært vanskelig, og mestringsstrategiene ble stadig mer følelsesfokuserte. Han ble desillusjonert, og konsekvensen ble en tilbaketrekking fra arbeidssøkingen. Følelsesfokuseret mestring kan, selv om den hjelper individet å takle motgang psykisk, også ha en slagside; man kan bli mindre motivert for å forsøke å konfrontere problemene fordi de synes uoverkommelige. Det kan oppleves som vanskeligere å endre holdninger hos arbeidsgivere enn å imøtekomme deres

informasjonsbehov (Miller & Major, 2000: 262-265). Azadi beskyttet seg selv ved å forklare motgangen med diskriminering, men han mistet også noe av troen på egne muligheter underveis fordi han opplevde det som vanskelig å bekjempe diskrimineringen.

Strategien med navnebytte skulle vise seg ikke å være en så enkel løsning på problemene som Azadi hadde håpet. Det var vanskelig å få navneendringer på vitnemål og andre dokumenter som måtte sendes inn med søknadene, og dermed var han like langt. Navnebyttet hadde også en psykologisk slagside: Azadi følte at han mistet en del av seg selv ved å skjule sin bakgrunn. Denne erkjennelsen, sammen med dokumentproblemene, førte til at han i en periode lot være å søke jobber.

*Azadi: I en periode så ga jeg opp. Jeg ga opp, jeg sendte ikke noen søknader etter at jeg fikk det nye navnet. (...) Jeg prøvde å gjøre det. Men innvendig så... Jeg gjorde det ikke, jeg kunne ikke gjøre det. Alt var forandra. Jeg følte at det ikke er meg, skjønner du? Det var en del av meg, som jeg ville bytte bort. (...) Jeg følte meg skitten innvendig. Jeg følte at dette er noe som... Det er akkurat som å selge en del av deg for å få noe tilbake. Så jeg angrer på det.*

Det kan være personlige kostnader knyttet til valg av mestringsstrategier. Når man forsøker å skjule noe som er en del av en, kan det føre til identitetsproblemer (Miller & Major, 2000: 262-265). Eksempelet ovenfor viser i hvor stor grad identitet er knyttet opp mot de unge jobbsøkernes situasjon. Når Azadi gir seg ut for å være noe han selv ikke tror på, opplever han en fremmedgjøring fra seg selv og en mistroiskhet overfor andre (Goffman, 1992: 195). Prisen ved å ta avstand fra deler av seg selv ved å fortie informasjon knyttet til minoritetsstatus, kan oppleves som høy (Buzzanell, 1999: 151). Azadi har beveget seg for langt vekk fra den han opplever at han egentlig er, og føler seg ”skitten innvendig”.

For informantene handler det ikke bare om å skaffe seg en jobb, men om hvilke premisser de får jobben på. Hoda nektet å ta av hijaben for å tilpasse seg arbeidsgivers krav, Najat føler en sterk misnøye mot å bli kvotert inn. De ønsker ikke at deres innvandrebakgrunn skal spille inn, enten det er negativt eller positivt. Likevel erfarer flere av informantene at den gjør det. Ifølge Goffman kan de, fordi de frykter at arbeidsgiverne kan få et dårlig inntrykk av dem, føle skam for noe som de ikke ville skammet seg over i en annen kontekst. Eksempelvis kan et utenlandskklingende navn føles som en belastning i en kontekst der arbeidsgiver har mangelfull informasjon om synlige minoriteter som arbeidstakere. Når man så igangsetter strategier som forsøker å dekke over det man skammer seg over, bidrar den stigmatiserte på et

vis paradoksalt nok til å bekrefte at et utenlandskklingende navn konnoterer noe negativt. Azadi har ikke noe å skjule, men han opptrer som om han hadde det fordi han ”føler at hans ytre bekrefter disse feilaktige konklusjoner om ham” (Goffman, 1992: 195).

Etter en stund bestemte Azadi seg for å ta tilbake sitt opprinnelige navn. Selv om det var en tungvint prosess å bytte igjen, er han nå fast bestemt på ikke å legge skjul på hvem han er.

*Azadi: Altså, nå har jeg ikke noe å skamme meg over. Etter at jeg bytta navn, så angrer jeg på det. For da følte jeg at jeg solgte en del av meg, en del av det som er min identitet, for å få noe tilbake og for å få en respons. Men etter det er jeg blitt overbevist om at jeg er den personen jeg er. Om det er slik at de ikke kan akseptere meg fordi jeg har en annen bakgrunn, så lar jeg det bare være slik. Hvis et arbeidsmarked bryr seg om hudfarge eller etnisk tilhørighet, hvor du kommer fra, så får det arbeidsmarkedet... Da vil jeg ikke være en del av det, rett og slett.*

Azadis konklusjon ligner innstillingen Hoda, Bushra og Ping uttrykker; vil ikke arbeidsgiver ha dem, vil de heller ikke jobbe der. En forskjell er at de tre kvinnene sikter til enkelte arbeidsgivere, mens Azadi ser ut til å generalisere til hele arbeidsmarkedet på grunn av de gjentatte negative erfaringene. Hans tilbaketrekning får dermed andre konsekvenser enn Hodas og Bushras, som bare unngår arbeidsgivere de *vet* har problemer med deres innvandrerbakgrunn. De kan ta seg råd til å luke vekk enkelte arbeidsgivere fordi de opplever at det er nok aktuelle arbeidsgivere som vil ansette dem.

Det var til slutt i eget navn at Azadi fikk jobb. Resignasjonen varte et par måneder, før han gikk tilbake til å være pågående og informere om sin bakgrunn. Etter åtte søknader og en rekke telefoner fikk han omsider et engasjement i den offentlige etaten han ønsket. Nå kan han fornøyd konstatere at arbeidsgiveren setter pris på nettopp det spesielle ved ham som arbeidstaker, nemlig ressursene han besitter ved å beherske et språk arbeidsplassen har bruk for. Arbeidsgiver la altså vekt på det motsatte av det han forventet når han søkte å framheve kulturell likhet, og Azadi sier han har blitt mer optimistisk av den grunn. ”[Arbeidsplassen] er faktisk veldig mangfoldig, skulle ønske andre etater var like flinke”, sier han. Framtida er likevel usikker, og Azadi har beholdt deltidsjobben som ufaglært av frykt for å bli helt arbeidsledig når engasjementet går ut.

## **”Nå synes jeg det er flere fordeler enn ulemper ved å ha utenlandsk bakgrunn”**

Under jobbsøkingen har noen informanter hatt opplevelser som har vært så positive at de har endret syn på minoriteters muligheter på arbeidsmarkedet. Mens Azadi ble stadig mer skeptisk til arbeidsgiveres holdninger, gikk Ping motsatt vei. Da Ping søkte jobber etter bachelorgraden, trodde hun diskriminering på arbeidsmarkedet var utbredt. Hun fikk få svar på søknadene, og var usikker på mulighetene sine. I likhet med Azadi, forklarte hun motgangen med det at hun var annerledes.

*Ping: Da jeg ikke fikk jobb, så ville jeg tenkt: Oi, kan det være fordi de synes jeg er utenlandsk [at de] ikke tok meg inn til intervju?*

I ettertid har Ping imidlertid hatt flere episoder der hun har følt seg verdsatt som arbeidstaker. Hun fikk en jobb på en arbeidsplass som bevisst rekrutterer synlige minoriteter, og uttrykker at det har gjort at hun har fått større tro på egne muligheter på arbeidsmarkedet. ”Folk har bare vært positive til meg”, sier Ping. Selv om hun på intervjutidspunktet ennå ikke har fått en relevant stilling, er hun optimistisk. Orupabo (2007: 67) intervjuet innvandrere som jobbet i stillinger de var overkvalifisert for, og fant at opplevelsen av å bli sett som et individ av ledelsen påvirket arbeidstakerens syn på egen posisjon på arbeidsmarkedet. De som opplevde seg verdsatt, forklarte vanskelighetene med å få en relevant stilling med språkproblemer, mens de som opplevde gjentatte, negative kategoriseringer mente årsaken var diskriminering. Jeg ser en lignende tendens blant mine informanter. Det at Ping ikke lenger fortolker avslag på stillinger som diskriminering, skyldes blant annet det at hun har hatt få erfaringer med negativ kategorisering i arbeidslivet, i motsetning til Azadi. Ping legger også stor vekt på betydningen av en enkeltepisode. Det at hun ble kontaktet av en mangfoldsorientert arbeidsgiver, har bidratt til at hun har fått tro på at hennes etnisitet kan utgjøre en ressurs.

*Ping: Det hjelper jo også når noen har prøvd å rekruttere meg (...). At det faktisk har noe å si, da, at det kan være en positiv ting. (...) Og du har et fortrinn fordi du har utenlandsk bakgrunn. Men du må også vise at du kan gjøre en god jobb.*

I takt med at Ping har blitt mindre opptatt av diskriminering på arbeidsmarkedet, har hun begynt å lete etter andre forklaringer på hva som påvirker hennes muligheter. Når hun nå får avslag, tenker hun at det skyldes at hun konkurrerer med bedre kvalifiserte søkere i et trangt arbeidsmarked, preget av finanskrisen. Minoritetsbakgrunnen blir en måte å kompensere for manglende arbeidserfaring på, både fordi den innebærer en annen type kompetanse og fordi

hun har fått øynene opp for kvotering. Ping føler det ikke naturlig å definere seg selv som ”minoritet”. Hun reflekterer rundt det at hun føler seg mest norsk, men tilpasser seg definisjonen for å dra nytte av det faktum at mange arbeidsgivere ønsker, eller er pålagt, å rekruttere flere synlige minoriteter.

*Ping: Men jeg føler meg norsk, da. Så det er litt teit å si at jeg gjerne vil være med på det moderat kvoteringsopplegget. Men som mine venner sier til meg: (...) ”Du må jo tenke på deg selv”. (...) Det er bare det at du kanskje har en ekstra dør åpen for deg, da. Så jeg tenker: Ja, hvorfor ikke. Man må jo tenke på seg selv, spesielt i dagens arbeidsmarked.*

Kategorisering blir ofte satt opp som en negativ motsats til den positive verdien av å bli sett som et individ. Vi har sett at Azadis opplevelse av stadig å bli kategorisert som muslim og som innvandrere, er en belastning for ham. Kategorisering trenger imidlertid ikke å oppfattes som en belastning; innholdet kategorien fylles med avhenger av konteksten (Goffman, 1975: 15). For Ping har kategoriseringen blitt snudd fra noe negativt til noe positivt. Fordi hun har fått positive tilbakemeldinger på at nettopp hennes annerledeshet kan utgjøre en ressurs, blir det å være synlig minoritet til noe positivt for henne. I motsetning til flertallet av informantene, har hun ikke noe imot å bli kvotert inn i en stilling. Ved moderat kvotering trekkes ikke hennes evner i tvil, understreker hun – hun må være like kvalifisert som etnisk norske arbeidssøkere. Dermed blir kvoteringen bare en ekstra sjanse til å hevde seg på et trangt arbeidsmarked. Her har hun en fordel i forhold til de av vennene hennes som ”bare” er norske.

*Ping: Jeg ser på jobben min – de [ansatte] er nok kvalifisert for den stillingen de har søkt på og fått, men de har nok hatt en fordel fordi [ledelsen] vil kvotere inn folk med utenlandsk bakgrunn. (...) Veldig mange venner sier: ”Å, du er så heldig, du har i hvert fall utenlandsk bakgrunn, du blir kvotert inn og sånn.” (...) Så det blir nesten sånn omvendt, at det er mer positivt om man har utenlandsk bakgrunn. (...) Jeg tenker faktisk veldig positivt på det nå. Så det har endret seg litt i forhold til hvordan det har vært før.*

Ping, som tidligere var opptatt av å understreke at hun var norsk, omfavner nå sin utenlandske bakgrunn som relevant for arbeidslivet. Dermed illustrerer hun poenget om at informantenes syn på arbeidsmarkedet avhenger av hva den enkelte opplever underveis. Jobbsøkerne har ulike erfaringer som de tar med seg inn på arbeidsmarkedet, men arbeidsgivere har makt til å gi dem et bedre bilde av mulighetene, som hos Ping – eller et mer negativt syn, som hos Azadi. Jeg vil understreke at denne studien gir et øyeblikksbilde av informantenes holdninger

– det er bare Azadi som er intervjuet mer enn én gang. Ved å følge informantenes fortellinger om egen utvikling, har jeg likevel forsøkt å gi eksempler på det som kan skape endring over tid.

## 5.5 Etnisitet som signal

I dette kapittelet har vi sett at kompetanse er noe kontekstuellet og lite entydig. Noen av informantene opplever at deres etnisitet utgjør en tilleggskompetanse som etnisk norske arbeidssøkere ikke har. For andre er den en belastning, en kilde til forskjellsbehandling. Noen av informantene forholder seg nøytrale til minoritetsstatusen, det vil si at de ikke vil ta stilling til om den kan være relevant for jobbsøkingen – før de eventuelt blir tvunget til det i møte med arbeidsgivere som diskriminerer. Atter andre opplever at uformell kompetanse om norsk språk og kultur – noen ganger udefinerbar i form av koder de må beherske under småpratene på et intervju – er vesentlig.

Når det er uklart hva kompetanse innebærer, blir jobbsøkernes signalisering også vanskelig. Jobbsøkerne er kreative og tar i bruk ulike strategier i møte med arbeidsgivere. Personlig kontakt med arbeidsgiver er et viktig virkemiddel for å drive inntrykksskontroll. Informantene har alle en mastergrad, men de opplever i ulik grad at de får kommunisert sin kompetanse overfor arbeidsgiver. I tråd med signaliseringsteori kan vi si at for at et signal skal fungere, må begge parter gi signalet omtrent det samme innholdet. Det er ikke slik at utdanning alltid fungerer som et signal om høy produktivitet, for eksempel kan det miste verdi om for mange har det (Spence, 1973: 368). Utdanning er likevel et etablert signal. Å bruke sin etnisitet som signal, er derimot en mer risikabel praksis.

Informantene som promoterer etnisitet som en ressurs, er avhengige av at arbeidsgiver ser etnisiteten som en tilleggskompetanse for at signalet skal fungere etter intensjonen. Det kan innvendes at suksessen til en slik strategi begrenser seg til enkelte typer yrker og arbeidsgivere som er opptatt av mangfold i utføringen av arbeidsoppgavene. I en del saksbehandlerstillinger i byråkratiet ønsker man for eksempel neppe kreative fortolkninger av regelverket<sup>5</sup>. På den annen side ønsker mange arbeidsgivere en større andel ansatte med minoritetsbakgrunn – i det offentlige er man i tillegg pålagt å oppfordre dem til å søke. Utfordringen for informantene som ønsker å skille seg ut blir dermed å gjøre seg spesielle,

---

<sup>5</sup> Jf. Rogstad (2008), som referer en arbeidsgivers utsagn: ”Jeg trenger ikke truckførere som kjører nye veier”.

men på riktig måte. Hva et mangfoldig arbeidsliv egentlig innebærer, skal jeg komme tilbake til i kapittel sju.

Om arbeidsgiver derimot er skeptisk til synlige minoriteter, fungerer etnisiteten ikke som et signal. Da er det ”norskhet” som er signalet på kompetanse. Vi har sett at noen av informantene forsøker å signalisere ”norskhet” gjennom å løfte fram norskspråklig kompetanse og kunnskaper om Norge, samt nedtone religiøs tilhørighet eller kulturelle forskjeller. Dette kan minne om Goffmans beskrivelse av hvordan stigmatiserte forsøker å *passere* som medlemmer av majoritetsgruppa gjennom å søke likhet med dem (Goffman, 1975: 97-99). Noen informanter forsøker også å markere likhet ved å informere om minoritetsbakgrunnen og på den måten ufarliggjøre den. Goffman påpeker at hvilke muligheter jobbsøkerne har til å passere, avhenger av hvor synlig ens stigma er. Jeg ser også at informantene opplever ulike utfordringer knyttet til det å markere likhet til majoriteten, avhengig av blant annet etnisk bakgrunn. Det å forsøke å skjule minoritetsstatusen kan være en vanskelig strategi når man nødvendigvis vil bli ”avslørt” som minoritet, gjennom hudfarge eller aksent, på jobbintervjuet (Goffman, 1975: 99).

Ved å vise til eksempler på hvordan informantenes syn på arbeidsmarkedet og valg av strategier kan endres over tid, ønsker jeg å understreke at jobbsøking er en dynamisk prosess. De to eksemplene viser også at tilsynelatende rasjonelle valg om hvordan man skal søke en jobb handler mye om følelser og livssituasjon – ofte er de nært knyttet opp mot identitetsspørsmål. Det kan gå på selvfølelsen løs å bli avvist gang på gang. Hvem skal man være om man opplever at arbeidsgivere ikke vil ha synlige minoriteter, mens man selv ikke kan passere som norsk?

I neste kapittel skal jeg løfte blikket og se informantenes valg i forhold til ytre faktorer som påvirker deres valgmuligheter. Jeg kan selvsagt ikke ta høyde for alle rammebetingelser de er underlagt, men jeg ønsker å løfte fram to forhold som jeg i løpet av intervjuene har opplevd som særlig interessante; informantenes nettverk og Diskrimineringsloven.





## 6 Rammer rundt handling

I forrige kapittel så vi at arbeidssøkerne bruker ulike strategier for å gi inntrykk av seg selv overfor arbeidsgivere. Informantenes tidligere erfaringer og fortolkning av arbeidsgivers ønsker spiller inn for hvilke strategier de velger. Men arbeidssøkerne gjør også sine valg innenfor noen rammebetingelser på arbeidsmarkedet. I dette kapittelet diskuterer jeg informantenes strategier opp mot to begrensende eller muliggjørende faktorer; sosiale nettverk og diskrimineringsloven.

### 6.1 Nettverk som alternativ vei inn

*Safet: Vi hadde tilfeldigvis sittet på samme lesesal, og så traff jeg ham: "Å ja, du jobber der? Hvordan er arbeidsforholdene der?" Så det var jo veldig greit. Det var flaks – litt flaks må man ha.*

Safet fant jobben sin gjennom en bekjent fra studietida, og fikk førstehånds informasjon om arbeidsforhold, sjef og kolleger. Vi har sett at informantene mener at det å få personlig kontakt med arbeidsgiver, og sørge for at arbeidsgiver blir kjent med dem, vil øke deres sjanser på arbeidsmarkedet. Personlig kontakt letter signaliseringsarbeidet. En snarvei til å eliminere arbeidsgivers usikkerhet, kan derfor være å bruke kontakter som kjenner både arbeidsgiver og arbeidssøker. Kontakter kan garantere for arbeidssøkernes egnethet overfor arbeidsgiver, og gi arbeidssøker viktig informasjon om stillinger (Granovetter, 1995). Å ha en slik direkte tilgang til arbeidsgiver vil være verdifullt for alle arbeidssøkere. Men arbeidssøkere som er synlige minoriteter vil kanskje dra enda mer nytte av nettverk enn etniske nordmenn, nettopp fordi de har større utfordringer knyttet til det å signalisere overfor arbeidsgiver. Forskere har i hvert fall pekt på manglende eller "feil" nettverk som en av årsakene til at minoriteter har større vanskeligheter med å få innpass på arbeidsmarkedet (se kapittel 1.1).

Nettverk er imidlertid ikke noe alle jobbsøkerne har like muligheter til å benytte seg av. Mens Azadi, Najat, Bushra og Ping mangler relevante nettverk, har resten av informantene kontakter de kan benytte seg av i jobbsøkingen. Noen av informantene med et relevant nettverk framstår som opptatt av å understreke at de klarer seg selv. Andre liker ikke den forskjellsbehandlingen som nettopp er en forutsetning for at nettverk skal være nyttige. Men

de forteller gjerne om hvordan de selv har hjulpet bekjente med jobbsøkingen, og viser slik at de inngår i relevante nettverk.

Smith (2005: 4) skiller mellom å ha tilgang til et relevant nettverk, og det å aktivere det under jobbsøkingen. Hun peker på at det blir for enkelt bare å skille mellom det å ha og ikke ha et nettverk, og at vi må undersøke hva som gjør at noen velger å bruke nettverkene, og klarer å bruke dem på riktig måte slik at de hjelper dem med å få en jobb. En svensk undersøkelse finner på den annen side at det er en sammenheng mellom nettverk og bedre muligheter på arbeidsmarkedet for innvandrere, uavhengig av om man oppgir faktisk å ha brukt nettverk inn i den stillingen man er i (Behtoui, 2007). Bare én av informantene mine brukte nettverk direkte inn i den stillingen han er i nå, men flere har brukt nettverket sitt i forbindelse med andre stillinger i samme jobbsøkeprosess. Det ikke bare for å få informasjon om konkrete stillinger, de har også hatt nytte av det på mer indirekte måter. Mye informasjon flyter i nettverkene blant de av informantene som har bekjente med høyere utdanning og kontakter i relevante bransjer. Flere av informantene har for eksempel fått hjelp med søknadsskriving og mer generelle tips om hvordan de skal nærme seg arbeidsgivere.

Gjennom studietida har informantene naturlig nok blitt kjent med andre høyt utdannede, og mange av disse er synlige minoriteter. Samtlige informanter kjenner mennesker med flere ulike landbakgrunner. Det er likevel en tendens til at omgangskretsen består av flest med minoritetsbakgrunn, selv om de ikke tilhører egen etnisk gruppe. Saravanan fra Sri Lanka fikk tips om relevante jobber fra en norsk-pakistansk venn av en norsk-pakistaner han kjenner. Granovetter (1973) peker på at det er slike svake bånd som best gir tilgang til informasjon om stillinger. For mine informanter er det ofte bekjente fra studiemiljøet. Men også familiemedlemmer og nære venner som er i samme bransje er til hjelp, særlig når det gjelder anbefalinger. Hoda hadde relevante kontakter gjennom foreldrene, som hun kunne brukt om hun ikke hadde fortsatt i samme arbeidsmiljø.

*Hoda: Så da fortalte han meg om den stillingen og at han hadde snakket med dem om meg. (...) For de hadde spurt ham om han kjente noen.*

*I: Han la inn et godt ord for deg?*

*Hoda: Ja.*

En fordel med å bruke etniske nettverk, slik Hoda vurderte og Saravanan gjorde, er at man blir trygg på at arbeidsgiver allerede er positivt innstilt til synlige minoriteter. Om man ikke

har muligheten til å søke seg til et arbeidsmiljø med flere arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn, kan det gi en trygghet å komme inn i et miljø som allerede kjenner deg. Så mange som fire av informantene fortsatte i samme arbeidsmiljø etter studiene. For Hoda gjorde det at hun visste at det ikke ville bli et problem at hun er ”annerledes”. Vi husker at Hoda tidligere har støtt på problemer med arbeidsgivere som ikke ville akseptere at hun brukte hijab. Hoda konfererte med foreldrene før hun bestemte seg for å søke stillingen. Foreldrene mente det var viktig å være i et miljø hvor hun visste at det at hun er muslim ville bli akseptert.

*Hoda: De begynte å spørre: ”Er det et sted du kunne tenke deg å jobbe?” og ”Hvordan er miljøet der?” I og med at jeg er den eneste muslimen. Jeg tror vi er to utenlandske (...) Så spurte de hvordan det gikk for meg. Jeg sa at jeg var strålende fornøyd, så da var de veldig sånn: ”Ja, da burde du prøve å få fortsette der når du er ferdig med masteren”.*

Selv om Hodas strategi er å konfrontere mulige hindringer i arbeidslivet, og hun har stor tro på at hun kan løse konflikter, representerer det kjente arbeidsmiljøet en trygg, alternativ vei inn på arbeidsmarkedet der hun slipper å ta disse konfrontasjonene. Det gjør at hun ikke risikerer å havne i situasjoner som den hun kom opp i da det å ta av hijaben ble framstilt som et premiss for å få jobb.

Flere av informantene framhever bruk av kontakter eller det å allerede kjenne arbeidsgiver som en fordel i forhold til å eliminere usikkerheten knyttet til et utenlandsk navn. Arif hadde en relevant deltidsjobb under studiene, noe som gjorde overgangen til arbeidslivet enklere. Da avslutningen på studiene nærmet seg slutten, tok han kontakt med arbeidsgiver for å spørre om en fulltidsstilling og fikk en stilling opprettet til seg i selskapet: ”Det var veldig greit, egentlig. Så jeg slapp egentlig den store jobbsøkingen”, sier Arif. Eksempelet illustrerer Granovetters poeng om at prosessene som leder fram til en ansettelse er komplekse. I en intervjustudie fant Granovetter (se omtale i 1994: 380) at ansettelser i mange tilfeller ble foretatt uten at stillingen eksisterte på forhånd. Dette gjaldt særlig dem som fikk jobb gjennom personlige kontakter, eller der arbeidsgiver på annen måte kom over en egnet arbeidstaker. I slike tilfeller ble innholdet i stillingen i stor grad forhandlet fram i samspill mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er ikke nødvendigvis slik at det finnes et visst antall ledige stillinger, og et visst antall arbeidstakere til å fylle disse.

Arif tror et utenlandsk navn kan begrense hans muligheter på arbeidsmarkedet. Derfor synes han det ga en trygghet at arbeidsgiver kjente ham på forhånd. Han mener at han dermed i stor grad har sluppet unna risikoen for å bli kategorisert av ukjente arbeidsgivere.

*Arif: Når jeg sender inn en CV til en arbeidsgiver, for eksempel, så klassifiserer de meg jo selvfølgelig som utenlandsk. Og det kan hende at jeg i visse tilfeller ikke får jobben bare på grunn av at jeg heter Arif, og ikke Ola. (...) Ja, jeg er ganske sikker på det. (...) Jeg tror kanskje de er redde for at man kanskje ikke passer inn i et miljø.*

Det å ”passe inn” i miljøet, kan sies å dreie seg om den uformelle kompetansen vi tidligere har snakket om, ofte omtalt som ”personlig egnethet”. For informantene skaper det en ekstra usikkerhet at de er synlige minoriteter.

Også Fai kjente arbeidsmiljøet der han fikk jobb, men i motsetning til Arif, tror han ikke det hadde vært noe stort problem om han hadde søkt stillinger andre steder, for ”folk har vel ikke fordommer til kinesere?”. Han ser det derimot som en fordel at arbeidsgiver kjente ham og visste hvordan han jobbet. Fai har alltid vært omgitt av mennesker med ulike etniske bakgrunner, og påpeker at både arbeidsgiver og flere kolleger er minoriteter. Han føler seg derfor ikke annerledes på arbeidsplassen.

Det å kjenne noen som har informasjon om jobber, kan altså være en alternativ vei inn i arbeidslivet, der man slipper å forholde seg til usikkerheten knyttet til hvordan arbeidsgiver vil oppfatte det at søkeren har innvandrerbakgrunn. Men mine funn gir ikke noe entydig bilde av at nettverk er nøkkelen til en vellykket overgang til arbeidslivet. Noen, som Bushra, får relevant jobb uten et nettverk. Andre, som Jasmina, har relevante nettverk men bruker dem i liten grad. Jeg finner dessuten liten støtte til tidligere forskning som peker på at rene ”etniske” nettverk fører til problemer for høyt utdannede minoriteter fordi disse nettverkene oftest gir informasjon om jobber som ikke krever utdanning. Arif, som har flest nære venner blant etniske nordmenn, peker på at etniske nettverk tvert imot kan representere en fordel, så lenge de er relevante. Han kjenner mange høyt utdannede bosniere.

*Arif: (...) Siden jeg både har kontakter innenfor det norske miljøet og det bosniske miljøet, så er det dobbelt opp. (...) Jeg kjenner mange bosniske folk som jobber rundt omkring, og som kjenner både faren og moren min og meg og alle andre. Sånn sett er det fordelaktig.*

Mens Jasminas bosniske nettverk fra studentmiljøet er høyst relevant, er Pings kinesiske nettverk fra restaurantbransjen ikke lenger nyttig når hun skal søke stillinger som matcher

utdannelsen hennes. Det er altså viktigheten av å ha relevante nettverk som trer fram. Ulempen ved minoritetsnettverk er kanskje mer gjeldende for dem som har kommet til landet i voksen alder og ikke har blitt kjent med andre høyt utdannede gjennom det norske utdanningssystemet. For mine informanter, som er oppvokst i Norge og har tatt høyere utdanning her, ser det ut til at både etnisk norske og ikke-norske nettverk gir tilgang til arbeidsmarkedet. Det essensielle er at de består av folk med høyere utdanning.

Azadi skiller seg fra de andre informantene ved at han verken har relevante kontakter eller forsøker å skaffe seg det. Azadi, som har vært økonomisk uavhengig av familien siden andre klasse på videregående skole, føler ikke at han har god nok økonomi til å fokusere på nettverksbygging.

*Azadi: Mange har anbefalt meg frivillig arbeid (...) Og det har jeg sagt nei til. (...) Det kommer ikke på tale å jobbe (...) gratis for en organisasjon som jeg ikke vet om gir noen framtid. Det vil jeg ikke. Da vil jeg heller bruke den på kurs, kvalitetssikre meg, andre ting som jeg mangler. For da vet jeg at jeg kan være på rett vei.*

Azadi peker på et kanskje oversett poeng; det er en luksus å kunne bruke tid på gratisarbeid i studentnettverk eller ideelle organisasjoner – men det er ofte der man knytter relevante kontakter.

Kan vi si at nettverk representerer en alternativ vei inn på arbeidsmarkedet? Ja, for å eliminere den usikkerheten som ligger i det å være synlig minoritet kan det være en fordel å ha kontakter som knytter søkeren direkte til arbeidsgiver. Men denne studien gir ikke noe entydig bilde av at nettverk alltid er løsningen. Noen har relevante nettverk uten å bruke dem. Andre har ikke relevante nettverk, men imøtekommer arbeidsgivers informasjonsbehov på andre måter.

## 6.2 Diskrimineringsloven

Diskrimineringsloven (2005) ble innført som et særskilt vern mot diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.

Arbeidstakernes beskyttelse reguleres også gjennom andre lovverk; i arbeidsmiljøloven slås det fast at det er ulovlig å forskjellsbehandle på grunn av blant annet religion, livssyn, hudfarge, nasjonal opprinnelse og etnisk opprinnelse, men diskrimineringsloven er mer

spesifikk og omfattende. Ifølge diskrimineringsloven er det ikke tillat for arbeidsgiver å spørre om etnisitet i forbindelse med ansettelse:

*”Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om hvordan de stiller seg til religiøse eller kulturelle spørsmål. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte.”*

Buzzanell (2002: 259) peker på at det er behov for mer forskning på hvordan makroprosesser, som diskrimineringslovgivning, påvirker mikroprosesser, nærmere bestemt jobbintervjusituasjonen. Han ser særlig behov for å se slik lovgivning fra jobbsøkernes ståsted. Jeg ser at en konsekvens av forbudet mot å spørre om ”kulturelle spørsmål” kan være at arbeidsgivere vegrer seg for i det hele tatt å snakke om det at arbeidssøkerne har minoritetsbakgrunn. Informantene mine forteller at det at de er synlige minoriteter sjelden blir nevnt på jobbintervju, men flere føler likevel at den er et underliggende premiss for situasjonen. Fordi Najat tror det knyttes usikkerhet til hennes minoritetsstatus, passer hun på å informere om den på forhånd. Etter å ha forberedt arbeidsgiver i søknaden, hadde hun forventet å skulle informere mer om innvandrerbakgrunnen sin på intervju. Derfor ble hun overrasket over at arbeidsgivere hun møtte ikke nevnte den med et ord.

*Najat: Jeg var egentlig litt overrasket over det, for jeg forventet nesten at de skulle spørre om det. Jeg vet ikke hvorfor. Jeg hadde jo forberedt et svar på det, et godt svar.(...) Hvis de spurte meg, så hadde jeg jo sagt rett ut at jeg var muslim og at jeg var fra Marokko – eller at mine foreldre var det og at jeg opprinnelig var derfra, men at jeg var født og oppvokst her. (...) Men overraskende nok så var det ingen som spurte meg om det. Sikkert fordi de så det.*

Najat vet at det er ulovlig for arbeidsgiver å spørre om etnisitet og religion, men gir uttrykk for at det hadde vært enklere om den hadde blitt snakket om – de *ser* jo at hun er ”annerledes”. Hun blir ukomfortabel fordi hun synes det er unaturlig å ta opp dette selv. Også Azadi opplever at det er vanskelig å forsøke å understreke kulturell likhet i en sammenheng der det tilsynelatende ikke finnes kulturelle forskjeller. Han ønsker å formidle at han *ikke* er muslim, fordi han opplever at det stadig blir antatt at han er det. Men det er først når arbeidsgiver bryter loven og spør om religion at han får gode muligheter til å gjennomføre sin informasjonsstrategi.

Intensjonene bak Diskrimineringsloven er gode, og verken Azadi eller Najat *vil* at deres minoritetsstatus skal spille inn ved ansettelse – men de tror like fullt at den kan gjøre det.

Taushet rundt et tema betyr ikke at fordommene forsvinner. Kanskje er det bedre å sette ord på hva man opplever som forskjeller og likheter og hva de eventuelt innebærer for et arbeidsforhold? Seeberg (2003, i: Fekjær, 2006: 63) finner at et likhetsideal som gjør etniske forskjeller til et ikke-tema, gjør det vanskeligere å håndtere situasjoner der etnisitet oppleves som relevant. I hennes studier av hvordan etniske forskjeller håndteres i skolen, finner hun at norske lærere underkommuniserer etnisitet. På skoler i Nederland snakker de derimot om etniske forskjeller i klasserommet, noe som bedrer kommunikasjonen og gjør at lærerne enklere kan løse situasjoner i klasserommet der etniske forskjeller er et tema. Dette kan selvsagt også slå motsatt vei – det er ikke alle som opplever seg tjent med en aksentuering av forskjeller. Diskrimineringsloven kan oppleves som en begrensning for arbeidssøkere som Najat, fordi den gir henne mindre rom for å snakke om minoritetsstatusen i forsøk på å bygge ned fordommer. Bushra opplever det på sin side som befriende at ingen arbeidsgivere hittil har spurt henne om landbakgrunn. Hun er lei av å måtte forklare sin bakgrunn. Slik ser vi at lovverket kan oppfattes ulikt av arbeidssøkere. For noen fungerer det etter hensikten, mens for andre kan det, tross gode intensjoner, legge føringer som oppleves som problematiske.

Selv om arbeidsgiver ikke har lov til å spørre om etnisitet, kan søkeren selv uoppfordret ta det opp. Noen av informantene ser ut til å ha funnet en måte å kommunisere rundt etnisitet på intervjuet, uten at det blir ubehagelig. Safet bruker kunnskaper innen andre språk på CV-en som en inngang til å snakke om sin bosniske bakgrunn og promotere kulturell likhet. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om arbeidssøkeren er tjent med dette på sikt. Om man ønsker et arbeidsliv der etnisk opphav ikke vektlegges ved ansettelse, kan en betoning av nettopp slik informasjon kunne virke mot sin hensikt. Bennington og Wein (2002) peker på at søkeren ved å framheve personlig informasjon i søknader, kan gjøre det vanskeligere for arbeidsgiver å se bort fra denne når han skal gjøre en vurdering. Forfatterne mener at selv om det først og fremst er arbeidsgiver som har ansvar for at det ikke påvirker deres ansettelsesbeslutning, er det grunn til å se på hva søkeren selv kan gjøre for å motvirke diskriminering gjennom mer ”nøytrale” søknader. Det er imidlertid vanskelig ikke å formidle informasjon om seg selv som kan aktivere fordommer hos arbeidsgiver – søkeren må nødvendigvis oppgi navn (Bennington & Wein, 2002: 11). Ved intervju vil arbeidsgiver dessuten ha rik tilgang til slik type informasjon gjennom søkerens synlighet – for eksempel hudfarge, aksent eller hijab. Jeg vil hevde at det uansett blir arbeidsgivers oppgave å se bort fra informasjon som er irrelevant for egnethet for en stilling.

Ifølge Diskrimineringsloven har arbeidsgivere plikt til å jobbe aktivt for likestilling i rekrutteringsprosesser, og de har plikt til å rapportere om tiltakene til myndighetene. En rapport som ser på hvordan arbeidsgivere arbeider for likestilling, viser imidlertid at de fleste virksomhetene konsentrerer seg om likestillingstiltak i forhold til kjønn, ikke etnisitet (Tronstad, 2010). Vi vet mindre om hvordan de faktiske forholdene i bedriftene er – andel synlige minoriteter etc. – fordi det ikke er lov å samle informasjon om etnisitet og andre sensitive personopplysninger ifølge personopplysningsloven (Diskrimineringslovutvalget, 2009).

Najat og Azadi ser at mange arbeidsgivere oppfordrer synlige minoriteter til å søke, men tror slike oppfordringer er mer pynt enn praksis. De opplever at det er et sprik mellom intensjonene i utlysningstekster, og det de møter på intervju.

*Azadi: I mange av søknadstekstene står det at de oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn til å søke, at de har en slags kvoteringsgreie. Og da har jeg søkt, og selv om jeg har vært kvalifisert nok for jobben, har jeg ikke blitt innkalt i det hele tatt.*

Najat peker på at arbeidsgivere i det offentlige er pålagt å oppfordre personer med innvandrerbakgrunn til å søke i stillingsannonser, og mener oppfordringen er ”en standardtekst som de er pålagt å klistre (...) nederst i stillingsannonsen”. Det toårige forsøksprosjektet med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn, i 12 statlige virksomheter, var i gang da informantene søkte jobb (Orupabo & Jensen, 2010). Flere av informantene har et ambivalent forhold til kvotering – de synes det er et viktig virkemiddel på samfunnsnivå, men ønsker ikke selv å bli kvotert inn. ”Jeg vil bli ansatt fordi jeg er kvalifisert for jobben. Punktum.”, sier Najat. Hun tror ikke det er noen fordel å være ”utenlandsk” i offentlige stillinger, som dem hun søker på, ”fordi det er rent analysearbeid” – selv om det nettopp er offentlige virksomheter som var pålagt å rekruttere flere med minoritetsbakgrunn. Her peker hun på en viktig diskusjon i forhold til rekruttering av minoriteter: Skal det å løfte fram minoriteter nødvendigvis innebære en ny måte å utføre arbeidsoppgavene på? Dette skal jeg komme tilbake til i kapittel sju. En evaluering av forsøksprosjektet med moderat kvotering (Orupabo & Jensen, 2010) viser for øvrig at moderat kvotering i liten grad blir brukt, og at skepsisen blant arbeidsgiverne mot moderat kvotering økte under forsøksordningen. Noen av årsakene er at det er uklart når kvotering kan og bør brukes. Men undersøkelsen viser også at når man først har brukt moderat kvotering, bruker man det gjerne igjen.



Jobbsøkerne tilpasser seg en situasjon der de opplever at annerledeshet *er* av betydning. En strategi er å forsøke å rette seg inn mot mangfoldsorienterte arbeidsgivere og framheve etnisitet som en ressurs. Det er vanskeligere å ”lure” arbeidsgivere som prioriterer vekk synlige minoriteter fra søknadsbunken ved å forsøke å skjule deler av sin identitet, slik Azadi gjorde da han skiftet navn. Når søkeren kommer til intervju, vil han fortsatt være synlig minoritet. Da framstår Reskins (2002: 227-230) forslag om strukturelle endringer som mer fornuftig enn å legge ansvaret over på den enkelte arbeidssøker eller arbeidsgiver, slik Bennington og Wein (2002) gjør. Reskin mener at om bedriften vektlegger relevante seleksjonskriterier, for eksempel prioriterer direkte sammenlignbar informasjon om utdanning og arbeidserfaring, minsker det muligheten for at automatiske og ubevisste kategoriseringer av arbeidssøkere aktiveres. Hvis arbeidsgiver derimot i stor grad bruker magefølelsen og vektlegger personlig egnethet, tyr hun lettere til *oss* og *dem*-inndelinger. I en rekrutteringsprosess der uformelle kriterier dominerer, men forblir uartikulerte, blir faren for diskriminering større.

### 6.3 Muligheter og begrensninger

Hvordan påvirker de kontekstuelle faktorene jeg har sett på informantenes muligheter? Nettverk kan sees som muliggjørende, ettersom det gir informantene en mulighet til å unngå at arbeidsgiver baserer sin vurdering på fordommer grunnet manglende kunnskap om synlige minoriteter – det som kalles statistisk diskriminering. Slik kan nettverk fungere som en alternativ søkestrategi. Diskrimineringsloven oppfattes ulikt av informantene, avhengig av hvilken søkestrategi de bruker. Loven er muliggjørende for de av informantene som velger å nedtone sin minoritetsstatus. De av informantene som ønsker å informere om sin etniske bakgrunn, opplever imidlertid at Diskrimineringsloven begrenser gjennomføringen av denne strategien. Når forskning viser at ”personlig egnethet” ofte kobles mot etnisitet, kan en taushet rundt slike egenskaper bidra til at stereotype oppfatninger styrer inntrykket arbeidsgiver får, framfor at søkeren selv kan kontrollere inntrykkene gjennom informasjon. Et annet spørsmål er hvordan man skal kunne løfte fram den lite gripbare størrelsen ”flerkulturell kompetanse”, om arbeidsgiver og arbeidssøker ikke skal snakke om etnisitet. I neste kapittel diskuterer jeg hva mangfold i arbeidslivet innebærer. Betyr det å løfte fram forskjeller mellom arbeidstakere, eller å nedtone forskjeller og fokusere på like muligheter?



# 7 Et mangfoldig arbeidsliv?

I denne studien har fokus vært på arbeidssøkernes egen opplevelse av søkeprosessen. I dette kapitlet oppsummerer jeg, og løfter blikket ved å diskutere funnene i lys av mangfoldsbegrepet.

## 7.1 Hovedfunn

Ti jobbsøkeres søkestrategier er analysert ved å kombinere signaliseringsteori med teorier om inntrykkskontroll. Signaliseringsteori hevder at kompetanse er noe kontekstuel, som må formidles og fortolkes via signaler. Samtidig tar signaliseringsteori utgangspunkt i en rasjonell aktør. Den usikkerheten informantene opplever i søkeprosessen, finner jeg bedre forklart ved hjelp av teorier om inntrykkskontroll. Goffman (Goffman, 1975, 1992) understreker at tilsynelatende rasjonelle valg av metoder for å skape et inntrykk av seg selv, påvirkes av både følelser og livssituasjon. Det relasjonelle aspektet er viktig; usikkerheten til informantene henger også sammen med identitetsspørsmål. For de synlige minoritetene handler jobbsøking ikke bare om hvordan de framstår som arbeidstakere, men om hvem de opplever å være i forhold til en majoritet. Goffman (1975: 22-23) illustrerer hvordan stigmatiserte forsøker å forhandle om betydningen av sitt stigma ved å markere likhet eller avstand i forhold til majoriteten. Mine informanter søker også å framheve eller nedtone sin etnisitet. Jobbsøkeprosessen er et tydelig eksempel på en situasjon der inntrykkskontroll er svært viktig; individet må presentere seg selv eksplisitt, og mye står på spill (Goffman, 1992: 186-187). Strategiene kan imidlertid brukes i en rekke ulike situasjoner. Denne studien kan dermed ha overføringsverdi til studier av møter mellom minoritet og majoritet på andre sosiale arenaer.

Informantenes tidligere erfaringer med inkludering og ekskludering har betydning for måten de forholder seg til jobbsøkingen på. Foreldrenes støtte har vært viktig både for å håndtere ekskludering tidligere i livet, og for informantenes ambisjoner. Summen av erfaringer med inkludering og ekskludering gjennom oppveksten har bidratt til at informantene har utviklet ulike syn på egne muligheter på arbeidsmarkedet. Ulike erfaringer med ekskludering blir dermed viktig for fortolkningen av arbeidsgiveres signaler og valg av søkestrategier. Gjennom opplevelsen av at fordommer kan konfronteres og innholdet i kategoriseringer kan endres, har noen av informantene blitt trygge på sin annerledeshet, og tror ikke at den vil få negative

konsekvenser for dem på arbeidsmarkedet. De som har opplevd gjentatte, negative kategoriseringer uten å erfare at disse kan overkommes vil være mer forsiktige med å vektlegge annerledeshet. Informantene har imidlertid ulike muligheter til å signalisere likhet, avhengig av både landbakgrunn og hvor synlig annerledes de er. Ved å vise til eksempler på hvordan informantenes syn på arbeidsmarkedet kan endres over tid, ønsker jeg å understreke at jobbsøking er en dynamisk prosess. Jobbsøkerne skifter strategier etter hvert som de gjør nye erfaringer i møte med arbeidsgivere.

Kontekstuelle faktorer utvider eller begrenser informantenes handlingsrom. Nettverk kan fungere som en alternativ søkestrategi som frigjør jobbsøkeren fra å drive inntrykkskontroll knyttet til minoritetsstatusen. Når en bekjent formidler personlig kontakt mellom partene, griper ikke arbeidsgiver til kategoriseringer grunnet manglende kunnskap om synlige minoriteter. Han kan lettere vurdere søkerens kompetanse individuelt. Lovgivning rammer også inn jobbsøkernes valg. Diskrimineringsloven er et eksempel på politiske føringer som kan påvirke mulighetene for å drive inntrykkskontroll. Noen av informantene blir stilt overfor et krysspress fordi de blir usikre på om de skal framheve annerledeshet som en ressurs i arbeidslivet, eller om de skal legge vekt på at de er som andre norske arbeidstakere. Samtidig som utlysningstekster oppfordrer etniske minoriteter til å søke stillinger, og søkerne dermed nødvendigvis må oppgi sin etnisitet for å dra nytte av slike ordninger, opplever de at man ikke kan snakke om denne delen av bakgrunnen på jobbintervjuet. Dette paradokset gir grunn til å diskutere hva vi egentlig mener med mangfold – innebærer begrepet både å aksentuere forskjeller og samtidig understreke likhet?

## 7.2 Mangfoldsperspektivet

Informantene tilhører en gruppe det er knyttet stor politisk oppmerksomhet til. For å se mulighetene og begrensningene de opplever i et større perspektiv, er det nødvendig å diskutere hva ideen om mangfold i arbeidslivet innebærer. Mangfold er et mye brukt (slag)ord, og i 2008 ble mangfoldet hyllet gjennom feiringen av Mangfoldsåret. Mangfold er imidlertid et begrep som har blitt kritisert for å være både utydelig og et honnørord som tildekker reelle samfunnsproblemer, som diskriminering og klasseforskjeller (Borchgrevink & Brochmann, 2008; Rogstad, 2008; Solheim, 2008). Ifølge forfatterne av evalueringen av Mangfoldsåret (Henningsen, Berkaak, & Skålnes, 2010: 7), tenderer majoriteten dessuten til å se mangfold som noe *de andre* bidrar med:

*”Fra statlig hold ble det lagt vekt på at arrangementer og aktiviteter som inngikk i Mangfoldsåret skulle være knyttet til etniske minoriteter. Denne vektleggingen av begrepet kulturelt mangfold er uheldig fordi den kan bidra til å sementere en ”oss” og ”dem”-tenkning i befolkningen og fordi den inviterer til en forståelse av kulturelt mangfold som et trekk ved etniske minoriteter snarere enn ved den nasjonale samtidskulturen.”*

Hva mener vi egentlig når vi sier at vi satser på mangfold i arbeidslivet, det som ofte refereres til som Diversity Management (Wrench, 2007)? Vil arbeidsgivere ha nye perspektiver på hvordan arbeidet kan gjøres, vil de tilrettelegge for andre måter å se ting på? Eller betyr mangfold at de vil ha et bredt spekter av folk med ulike typer hudfarge, religion og landbakgrunn – uten forventninger om noe innholdsmessig annerledes? Strategien med å promotere etnisitet som en ressurs, fungerer nok best overfor de typer arbeidsgivere som ønsker et innholdsmessig mangfold. Informantene med samfunnsvitenskapelig utdanning søker seg i større grad enn realistene til arbeidsplasser som vektlegger de internasjonale perspektivene disse informantene selv mener de har som flerkulturelle. De fra Matematisk-naturvitenskapelig fakultet har mange synlige minoriteter blant kollegene, men samtidig synes de å legge mindre vekt på flerkulturelle perspektiver i utføringen av arbeidsoppgavene. Mangfold innebærer ikke nødvendigvis at arbeidsgiverne er interessert i forslag til nye måter å utføre arbeidsoppgavene på (Rogstad, 2008). I saksbehandlerstillinger i byråkratiet ønsker man neppe kreative fortolkninger av regelverket. På den andre siden er nettopp arbeidsgivere i det offentlige pålagt å oppfordre minoriteter til å søke i utlysningstekster (Orupabo & Jensen, 2010). Dette kan imidlertid sies å handle mer om like muligheter enn mangfold. Å gi ulike mennesker lik tilgang til arbeidsmarkedet, er noe annet enn å løfte fram forskjellene dem imellom, hevder Rogstad (2008). Ved mangfold dyrkes det partikulære, det særegne, ved individene. Like muligheter handler om det motsatte, at alle skal ha like muligheter, uansett individuelle forskjeller. Rogstad (2008) trekker et skille mellom arbeidsgivers behov for forutsigbarhet og individets ønske om å bli sett som sammensatt og unikt. Mine funn viser imidlertid at individer noen ganger opplever det som viktigere å ”passe inn” og bli anerkjent som lik andre, framfor å bli skilt ut som unik. Som Goffman påpeker, har ordet *unik* ofte positive konnotasjoner, men det innebærer egentlig bare at noen er annerledes. Det kan være en belastning å bli sett som unik for den som knytter det å skille seg ut i mengden til noe negativt, som noe stigmatiserende (Goffman, 1975: 76-77).

Argumentasjonen i forhold til inkludering av minoriteter er delt mellom at det er viktig å inkludere fordi alle deler av befolkningen skal være like godt representert – et

rettferdighetsargument, og troen på at de kan bidra med andre perspektiver i arbeidslivet – et nytteargument (Guldvik, 2005: 4-5). Også arbeidssøkeren forholder seg til disse argumentene. Hvis jobbsøkerne legger seg tett opp til nytteargumentet, kommer de i en situasjon der de må bevise at de kan tilføre noe ekstra ut over det andre arbeidstakere kan. Da mister de den egenverdien de har som ”vanlige”, kompetente arbeidstakere, kan det hevdes (Guldvik, 2005: 4-5). På den annen side kan det argumenteres for at minoriteter sitter på mye uutnyttet kompetanse i form av språk- og kulturkunnskaper. Vi har sett at det varierer hvilket syn informantene har på mangfolds- og likhetsargumentene. Noen mener at de kan bidra med noe kvalitativt annerledes. Strategien med å framheve etnisitet som en ressurs, er delvis en tilpasning til det de oppfatter som en mangfoldssatsing fra arbeidsgivere – som hos Ping, som selv mener hun er norsk, men som overfor arbeidsgivere understreker en kinesisk kompetanse fordi hun tror det kan skille henne positivt ut fra søknadsbunken. Andre er derimot opptatt av å framheve at de vil utføre arbeidet på samme måte som andre, norske arbeidstakere.

Hvilke muligheter har informantene mine til å lykkes med jobbsøkestrategiene sine overfor norske arbeidsgivere? Wrench (2007, i: Tronstad 2010: 57-58) deler virksomheters arbeid for likestilling inn i seks nivåer. På de laveste nivåene dreier det seg om å endre egenskaper ved arbeidstakerne slik at de lettere passer inn i bedriften. Det kan dreie seg om å tilby norskkurs, og ellers å legge til rette for spesielle behov de måtte ha. På mellomnivå vender arbeidsgiver blikket mot seg selv, og setter mål for mangfold ved for eksempel å forsøke å gjøre seleksjons- og rekrutteringsprosedyrer mer rettferdige. Det høyeste nivået inkluderer de lavere, i tillegg finnes det på dette nivået en helhetlig tenkning. Arbeidsgiver planlegger og gjennomfører ulike typer tiltak for å skape mangfold på alle nivåer i virksomheten. Tronstad (2010) finner at de fleste norske arbeidsgiverne han intervjuet befinner seg på de laveste nivåene i pyramiden, der det handler om å tilby ulike kvalifiseringstiltak. Det er med andre ord færre arbeidsgivere som mener at mangfold handler om omstrukturering av egen virksomhet. De høyt utdannede, synlige minoritetene som allerede er godt kvalifiserte, drar liten nytte av tilbud om norskopplæring. Noen jobbsøkeres ønske om å endre arbeidshverdagen ved å bidra med en ny, flerkulturell kompetanse, stemmer dessuten dårlig overens med arbeidsgiveres forståelse av at mangfold handler mest om å tilpasse minoritetene til arbeidsplassen.

Om mangfold betyr noe mer enn at det skal være arbeidstakere med forskjellig hudfarge og navnetradisjon på en arbeidsplass, blir et viktig spørsmål hvordan man skal oppnå dette uten å

bidra til etnisk kategorisering. Solheim (2008) kritiserer det skarpe skillet mellom likhet og mangfold. Hun hevder at det ikke trenger å være en motsetning mellom forskjeller på individnivå og likhet på gruppenivå. Det handler om hvilke kriterier som gjøres relevante i enhver situasjon. Når er forskjeller personlige, og når er de et offentlig anliggende? Diskrimineringsloven legger opp til at etnisitet ikke skal være relevant for en arbeidssituasjon. På den annen side er forbudet mot å snakke om ”kulturelle spørsmål” en vag formulering som kan gjøre at man heller ikke snakker om hva arbeidskultur innebærer. Reskin (2002) mener at det eksisterer en tattforgitthet i forhold til hva god utførelse av arbeidsoppgavene innebærer, og at denne tattforgittheten er knyttet til majoritetens forståelse. Man stiller ikke spørsmål ved arbeidslivskulturen, hevder hun. Et reelt mangfoldig arbeidsliv vil derfor innebære en revurdering av måten vi utfører arbeidet på, å kvitte seg med denne tattforgittheten i forhold til den ”norske” måten å gjøre arbeid på. Majoriteten må ikke se minoriteter som noen som kommer utenfra og tilfører noe annerledes, men som en naturlig del av arbeidslivet, mener Reskin. Så lenge man tenker mangfold som noe som *de andre* bidrar med, vil ikke minoritetene være med på å skape den norske arbeidskulturen innenfra.

Har man nødvendigvis en annen arbeidskultur om man tilhører en minoritet? I mine informanternes tilfelle, som har bodd hele eller store deler av livet i Norge, handler det nok ikke først og fremst om at de bringer inn en annen arbeidskultur. Ettersom de unge voksne i stor grad føler at Norge er deres land, kan det bli problematisk å snakke om at de skal bidra med noe vesensforskjellig kun ved sitt nærvær. Minoriteter kan, i likhet med andre mennesker, sitte på unik kompetanse knyttet til sin bakgrunn, men denne bør alltid kartlegges individuelt, mener Zink (2001: 132). Antakelser om hva minoriteter som gruppe kan bidra med, er like lite fruktbare som antakelser om at minoriteter generelt påvirker arbeidsmiljøet negativt. Zink (2001) hevder at et problem knyttet til mangfoldstenkning i arbeidslivet er at den kan bidra til å opprettholde heller enn å bryte med kategorisering av mennesker. I likhet med negativ kategorisering, diskriminering, fokuserer den på gruppeidentitet. Borchgrevink og Brochmann (2008) peker på at også positive stereotypier kan låse folk fast i en rolle. Når kan synlige minoriteter bare bli troverdige representanter for det norske arbeidslivet, uten å være mer representanter for mangfoldet enn etnisk norske arbeidstakere? Selv om positiv kategorisering kan gi minoritetssøkerne en fordel på arbeidsmarkedet, viser min studie samtidig at jobbsøkere kan føle seg tvunget til å ta stilling til relevansen av sin etnisitet. For informantene handler det mest om muligheten til å bli individuelt vurdert – som andre, norske arbeidstakere.

## 7.3 Veien videre

Høyt utdannede minoriteter som er vokst opp i Norge er blitt viet mindre oppmerksomhet enn marginaliserte grupper i minoritetsforskningen, selv om det de siste årene har kommet flere studier som fokuserer på hvordan unge minoriteter lykkes, særlig i utdanningssystemet.

Denne studien kan bidra til å nyansere det til tider negative bildet av synlige minoriteter som tegnes i både media og forskning. Nyere studier viser at forskjellene mellom minoritet og majoritet i arbeidslivet blir mindre med etterkommerne. Denne kvalitative studien gir, i likhet med de kvantitative studiene, liten grunn til bekymring når det gjelder deltakelse på arbeidsmarkedet for de unge, høyt utdannede minoritetene – samtlige informanter fikk jobb, de fleste en relevant stilling, etter utdanning. Samtidig viser mine funn at inkludering er et mer komplekst fenomen enn det tallene for deltakelse kan måle. For de unge jobbsøkerne handler det ikke bare om å få en jobb, men om *hvordan* de får den. Jeg vil hevde at man bør skille mellom opplevd ekskludering og faktisk utestengelse fra sosiale arenaer. Vi bør også studere erfaringer med ekskludering hos dem som deltar, de ”vellykkede”, ellers vil vi miste av syne viktige aspekter ved inkluderings- og ekskluderingsprosesser. Dette er i tråd med konklusjonene fra EUMARGINS-prosjektets, som har studert inkludering og ekskludering blant unge i sju europeiske land (Fangen, 2010; Fangen, Fossan, & Mohn, 2010).

Studier sett fra jobbsøkernes side er verdifulle for langt flere enn jobbsøkerne selv, ettersom de kan gi andre perspektiver på rekrutteringsprosesser enn undersøkelser av arbeidsgiveres vurderinger. Mine funn gir grunn til å stille spørsmål ved hva vi mener med et inkluderende arbeidsliv. Det kunne vært interessant å følge jobbsøkerne videre inn i arbeidslivet. Hvordan fortolker de sin posisjon som minoriteter etter en tid i jobben? Hvordan opplever de arbeidshverdagen og samhandlingen med arbeidsgivere og kolleger? Det kunne også vært interessant å studere andre typer minoritetssøkere som er vokst opp i Norge, for eksempel dem som har mindre utdanning enn mine informanter. Hvilke muligheter og barrierer opplever de i møte med arbeidslivet? Studier som følger informantene over tid gir bedre innsikt endringsprosesser. Denne studien viser at opplevelsen av inkludering kan endres underveis i jobbsøkingen, etter blant annet livssituasjon, tilbakemeldinger fra arbeidsgivere og sosiale ressurser. Dermed framhever den viktigheten av et dynamisk perspektiv på inkludering.



# Litteratur

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Alghasi, S. (2009). *Iranians in Norway - Media Consumption and Identity Making*. PhD-avhandling, CULCOM/Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
- Andersson, M. (2000). "'All five fingers are not the same'. Identity work among ethnic minority youth in an urban Norwegian context". *Report 1/2000*. Bergen: Department of sociology/IMER/Centre for Social Science Research, University of Bergen.
- Arbeidsdepartementet. (2009). "Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen og mål for inkludering". *St.prp. nr. 1 (2009-2010)*.
- Arnesen, C. Å. (2010). "Kandidatundersøkelsen 2009" *Rapport 18/2010*. Oslo: NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Arnesen, C. Å., & Waagene, E. (2009). "Bachelorgraden fra universitet – en selvstendig grad, eller delmål i et lengre utdanningsløp?" *Rapport 7/2009*. Oslo: NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Barth, E., Bratsberg, B., & Raaum, O. (2004). "Identifying Earnings Assimilation of Immigrants under Changing Macroeconomic Conditions". *Scandinavian Journal of Economics*, 106(1), 1-22.
- Barth, F. (1969). *Ethnic groups and boundaries: The social organization of culture difference*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2nd edition ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Behtoui, A. (2007). "The distribution and return of social capital: Evidence from Sweden". *European Societies*, 9(3), 383-407.
- Bennington, L., & Wein, R. (2002). "Aiding and Abetting Employer Discrimination: The Job Applicant's Role". *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 14(1), 3-16.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination". *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Blom, S., & Henriksen, K. (2008). "Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006". *Rapporter 2008/5*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Blom, S., & Ritland, A. (1997). "Trang økonomi, men færre enn antatt opplever diskriminering". *Samfunnsspeilet 1/97*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Borchgrevink, T., & Brochmann, G. (2008). "Mangfold uten grenser". *Samtiden*(03), 22-31.
- Bourdieu, P. (1986). "The forms of capital". In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Brekke, I. (2006). "Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid". *Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2006, årgang 23*, 173-180.
- Brekke, I. (2007). "Ethnic Background and the Transition from Education to Work Among University Graduates". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 33(8), 1299-1321.
- Buzzanell, P. M. (1999). "Tensions and Burdens In Employment Interviewing Processes: Perspectives of Non-Dominant Group Applicants". *Journal of Business Communication*, 36(2), 134-162.
- Buzzanell, P. M. (2002). "Employment Interviewing Research: Ways We Can Study Underrepresented Group Member's Experiences As Applicants". *Journal of Business Communication*, 39(2), 257-275.
- Bye, H. H., Sandal, G. M., van de Vijver, F. J. R., Sam, D. L., Cakar, N. D., & Franke, G. H. (2010). "Personal Values and Intended Self-Presentation during Job Interviews: A

- Cross-Cultural Comparison". *Applied Psychology: An International Review*, 60(1), 160-182.
- Carlsson, M., & Rooth, D.-O. (2007). "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data". *Labour Economics*(14), 716-729.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). "Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach". *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Coleman, J. S. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital". *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). "Social Stigma and Self-Esteem: The Self-Protective Properties of Stigma". *Psychological Review*, 96(4), 608-630.
- Daugstad, G. (2007). "Fakta om innvandrere og deres etterkommere 2007. Hva tallene kan fortelle" *Notat 2007/56*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Daugstad, G. (2008). "Kapittel 3: Utdanning" *Innvandring og innvandrere 2008*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Davis, B. D., & Muir, C. (2003). "Resume Writing and the Minority Student". *Business Communication Quarterly*, 66(3), 39-51.
- Diskrimineringsloven. (2005). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. (Diskrimineringsloven)*. Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet: LOV-2005-06-03-33.
- Diskrimineringslovutvalget. (2009). "Et helhetlig diskrimineringsvern. Diskrimineringslovutvalgets utredning om en samlet diskrimineringslov, grunnlovsvern og ratifikasjon av tilleggsprotokoll nr. 12 til EMK". *NOU 2009: 14*: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Djuve, A. B., & Friberg, J. H. (2004) "Innvandring og det flerkulturelle samfunn". *Fafo-notat 2004: 32*. Oslo: Fafo.
- Dovidio, J. F., Crocker, J., & Major, B. (2000). Stigma: Introduction and overview. In T. Heatherton, R. E. Kleck, J. G. Hull & M. R. Hebl (Eds.), *The Social Psychology of Stigma*. New York: The Guilford Press.
- Durlauf, S. N. (1999). "The case "against" social capital". *Focus. University of Wisconsin-Madison, Institute for Research on Poverty*, 20(3), 1-5.
- Dzamarija, M. T. (2008). "Begreper i innvanderstatistikken. Hva skal "innvandreren" hete?" *Samfunnsspeilet 4/2008*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Eidsgård, N. (2010). "Statistikk: minoritetsstudenter ved UiO 2010": Mangfold i Fokus i Akademia, Universitetet i Oslo.
- Elster, J. (1983). *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*. Cambridge Cambridge University Press.
- Engebriksen, A., Bakken, A., & Fuglerud, Ø. (2004). "Somalisk og tamilsk ungdom". In Ø. Fuglerud (Ed.), *Andre bilder av "de andre": Transnasjonale liv i Norge*. Oslo: Pax.
- Evensen, Ø. (2008). *Det norske meritokratiet? En kvantitativ studie av høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres første møte med arbeidsmarkedet*. Masteroppgave i sosiologi, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Ewing, K. P. (2008). *Stolen Honor. Stigmatizing Muslim Men in Berlin*. Stanford: Stanford University Press.
- Fangen, K. (1997). "Rasisme i plural form - paradigmer og begreper om rasisme". *Rapport nr. 7/1997*. Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Fangen, K. (2004). *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Fangen, K. (2008). *Identitet og praksis : etnisitet, klasse og kjønn blant somaliere i Norge*. Oslo: Gyldendal.

- Fangen, K. (2010). "Social exclusion and inclusion of young immigrants: Presentation of an analytical framework". *Young*, 18(2), 133-156.
- Fangen, K., Fossan, K., & Mohn, F. A. (2010). *Inclusion and Exclusion of Young Adult Migrants in Europe. Barriers and Bridges*. Surrey: Ashgate.
- Fangen, K., & Mohn, F. A. (2010). "Introduction: Turning Adult, Becoming Nationalized". In K. Fangen, F. A. Mohn & K. Fossan (Eds.), *Inclusion and Exclusion of Young Adult Migrants in Europe. Barriers and Bridges*. Surrey: Ashgate.
- Fekjær, S. (2006). "Utdanning hos annengenerasjon etniske minoriteter i Norge". *Tidsskrift for samfunnsforskning*(Nr. 1).
- Fekjær, S., & Leirvik, M. S. (2011). "Silent Gratitude: Education among Second-Generation Vietnamese in Norway". *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37(1), 117 - 134.
- Fernandez, R. M., & Fernandez-Mateo, I. (2006). "Networks, Race and Hiring". *American Sociological Review*, 71(1), 42-71.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Fog, J. (1994). *Med samtalen som udgangspunkt: Det kvalitative forskningsinterview*. København: Akademisk Forlag.
- Fyrand, L. (2005). *Sosialt nettverk. Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Goffman, E. (1968). *Asylums : Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Harmondsworth: Penguin
- Goffman, E. (1975). *Stigma. Om afvigerens sociale identitet*. København: Nordisk Forlag AS.
- Goffman, E. (1992). *Vårt rollespill til daglig. En studie i hverdagslivets dramatik*. Oslo: Pax Forlag.
- Granovetter, M. (1973). "The Strength of Weak Ties". *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1379.
- Granovetter, M. (1985). "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Granovetter, M. (1994). "Toward a Sociological Theory of Income Differences". In D. B. Grusky (Ed.), *Social Stratification in Sociological Perspective. Class, Race, & Gender* (pp. 370-383). Boulder: Westview Press.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Granovetter, M. (2002). "A Theoretical Agenda for Economic Sociology". In M. Guillén, Randall Collins, Paula England & Marshall Meyer (Ed.), *The New Economic Sociology. Developments in an Emerging Field* (pp. s. 35-59). New York: Russell Sage Foundation.
- Guldvik, I. (2005). *Takt og utakt, sagt og usagt. Kjønnssrettferdighet og kvotering i lokalpolitikken*. Dr. polit. avhandling, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU.
- Hagtvet, H. (2005). "Undersøkelse om rekruttering av arbeidskraft". *Rapport nr. 1/2005*. Oslo: Aetat Arbeidsdirektoratet.
- Halvorsen, K. (2000). *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Bedriftsøkonomens Forlag A/S.
- Hansen, M. N. (1997). "Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38(2), 171-195.
- Hansen, M. N. (2000). "Høyere utdanning og utbytte - hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?". *Søkelys på arbeidsmarkedet, årgang 17(2)*, 223-234.
- Hansen, M. N., & Mastekaasa, A. (2003). "Utdanning, ulikhet og forandring". In I. Frønes & L. Kjølørød (Eds.), *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Heath, A. F., Rethon, C., & Kilpi, E. (2008). "The Second Generation in Western Europe: Education, Unemployment, and Occupational Attainment". *Annual Review of Sociology*, 34, s. 211-235.
- Henningsen, E., Berkaak, O. A., & Skålnes, S. (2010). "Mangfoldsåret. Muligheter og motsigelser i politikken for et flerkulturelt kulturliv" *NIBR-rapport: 2010: 18*. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Henriksen, K., & Østby, L. (2007). "Etterkommerne – integreringens lakmustrå" *Plan 5/2007*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Hermansen, A. S. (2009). *Unmaking the Vertical Mosaic? Occupational Class Attainment among Second-Generation Immigrants in Norway*. Masteroppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Hermelin, B. (2005). "Recruitment procedures in the construction of labour market relations - the ethnic divide in Sweden". *Geografiska Annaler*, 87 B(3), s. 225-236.
- Hernes, G., & Knudsen, K. (1990). "Svart på hvitt. Om holdninger til innvandrere, flyktninger og asylsøkere" *Fafo-rapport 1990: 109*. Oslo: Fafo.
- Holter, H. (1996). "Fra kvalitative metoder til kvalitativ samfunnsforskning". In H. Holter & R. Kalleberg (Eds.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*, 2. utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- Høigård, C., & Finstad, L. (1993). *Bakgater. Om prostitusjon, penger og kjærlighet*. Oslo: Pax Forlag.
- Høydahl, E. (2008). "Innvandrerbegreper i statistikken: Vestlig og ikke-vestlig - ord som ble for store og gikk ut på dato" *Samfunnsspeilet 4/2008*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Jensen, L. (2006). "Suksesshistorier? En kvalitativ studie av utdanningsvalg hos ungdom med minoritetsbakgrunn i eliteutdanninger". Masteroppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic books.
- Kaplan, D. M., & Fischer, J. E. (2009). "A Rose by Any Other Name: Identity and Impression Management in Résumés". *Employ Respons Rights Journal*(21), 319-332.
- Kirschenman, J., & Neckerman, K. M. (1991). "'We'd love to hire them, but...' The Meaning of Race for Employers". In C. Jencks & P. Peterson (Eds.), *The Urban Underclass* (pp. 203-234). Washington, DC: Brookings Institution.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews. Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. SAGE Publications: Thousand Oaks, California.
- Lauglo, J. (1996). "Motbakke, men mer driv? Innvandrerungdom i norsk skole" *Rapport 6/98*. Oslo: Ungforsk.
- Lauglo, J. (2000). "Social Capital Trumping Class and Cultural Capital? Engagement with School among Immigrant Youth". In S. Baron, J. Field & T. Schuller (Eds.), *Social Capital. Critical Perspectives* (pp. 142-167). Oxford: Oxford University Press.
- Leirvik, M. S. (2010). "'For mors skyld". Utdanning, takknemlighet og status blant unge med pakistansk og indisk bakgrunn". *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 10(1), 23-47.
- Liebkind, K., & Jasinskaja-Lahti, I. (2000). "The Influence of Experiences of Discrimination on Psychological Stress: A Comparison of Seven Immigrant Groups". *Journal of Community & Applied Social Psychology*(10), 1-16.
- Lien, I.-L. (1997). *Ordet som stempler djevlene*. Oslo: Aventura.
- Lødding, B. (2003). "'Forskjellig, men ikke for forskjellig". Arbeidsgiveres beretninger om rekruttering av høyere grads kandidater med innvandrerbakgrunn". *NIFU skriftserie nr. 11/2003*. Oslo: NIFU.
- Major, B., & O'Brien, L. T. (2005). "The Social Psychology of Stigma". *Annual Review of Psychology*, 56, 393-421.

- Merton, R. K. (1978). "Den selvoppfyllende spådom". In D. r. Østerberg (Ed.), *Handling og samfunn*. Oslo: Pax forlag.
- Midtbøen, A. H. (2010). "Paper for the QMSS2 seminar 'Measuring Integration and Discrimination', Institut National d'Etudes Démographiques, Paris, July 5.-6. 2010". *Upublisert konferansepaper*.
- Miller, C. T., & Kaiser, C. R. (2001). "A Theoretical Perspective on Coping With Stigma". *Journal of Social Issues*, 57(1), 73-92.
- Miller, C. T., & Major, B. (2000). "Coping with Stigma and Prejudice". In T. Heatherton, R. E. Kleck, M. R. Hebl & J. G. Hull (Eds.), *The Social Psychology of Stigma*. New York: The Guilford Press.
- Mohseni, M., & Lindstrom, M. (2008). "Ethnic differences in anticipated discrimination, generalised trust in other people and self-rated health: a population-based study in Sweden". *Ethnicity & Health*, 13(5), 417-434.
- Olsen, B. (2008). "Arbeid" *Innvandring og innvandrere 2008*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.
- Olsen, B. (2009). "Innvandrere ansatt i staten. Hvorfor lavere enn i privat sektor?" *Rapporter 2009/8*. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Orupabo, J. K. B. S. (2007). "På TV sa de at de trengte ingeniører..." *Etniske minoriteter: klasseidentifikasjon og arbeidsposisjon*. Masteroppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Orupabo, J. K. B. S., & Jensen, R. S. (2010). "Evaluering av forsøket med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn" *ISF Rapport 2010: 5*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Portes, A. (1998). "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology". *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Portes, A., & Rumbaut, R. G. (2001). *Legacies. The Story of the Immigrant Second Generation*. Berkeley: University of California Press.
- Prieur, A. (2004). *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Oslo: Pax Forlag.
- Repstad, P. (1998). *Mellom nærhet og distanse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Reskin, B. F. (2002). "Rethinking Employment Discrimination and Its Remedies". In M. Guillén, Randall Collins, Paula England & Marshall Meyer (Eds.), *The New Economic Sociology. Developments in an Emerging Field* (pp. 218-244). New York: Russel Sage Foundation.
- Rogstad, J. (2001). *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J. (2004). "Diskriminering som erfaring". *Søkelys på arbeidsmarkedet, årgang 21(2)*, 9-17.
- Rogstad, J. (2008). "Hvilket mangfold?". *Kronikk i Dagbladet, 12.08.2008*.
- Rogstad, J., & Midtbøen, A. H. (2009a). "Fra symptom til årsak. Metodiske utfordringer og forskningsetiske dilemmaer ved bruk av tester i studiet av diskriminering" *Rapport 2009: 2*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Rogstad, J., & Midtbøen, A. H. (2009b). "Rasisme og diskriminering. Begreper, kontroverser og nye perspektiver" *Notat*. Oslo: Program for internasjonal migrasjon og etniske relasjoner (IMER), Norges forskningsråd.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (1995). *Qualitative Interviewing. The Art Of Hearing Data*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Ryan, W. (1972). *Blaming the victim*. New York: Vintage Books.
- Sandal, G. M., Brunborg, G. S., & Sam, D. L. (2008). "Rekruttering i flerkulturelle samfunn". *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 45(3), 329-335.

- Schlenker, B. R., & Pontari, B. A. (2000). "The Strategic Control of Information: Impression Management and Self-Presentation in Daily Life". In A. Tesser, R. B. Felson & J. M. Suls (Eds.), *Psychological Perspectives on Self and Identity* (pp. 199-232). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schneider, D. J. (1981). "Tactical Self-Presentations: Toward a Broader Conception". In J. T. Tedeschi (Ed.), *Impression Management Theory and Social Psychological Research*. New York: Academic Press, Inc.
- Segendorf, Å. O. (2005). *Job Search Strategies and Wage Effects for Immigrants*. Doktorgradsavhandling, Stockholm University, Stockholm.
- Sletten, M. A. (2001). "Det skal ikke stå på viljen. Utdanningsplaner og yrkesønsker blant Osloungdom med innvandrerbakgrunn". Oslo: NOVA: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Smith, S. S. (2005). "'Don't put my name on it': Social Capital Activation and Job-Finding Assistance among the Black Urban Poor". *American Journal of Sociology*, 111(1), 1-57.
- Solheim, J. (2008, 02.09.2008). "Likhet og mangfold - ulike problemstillinger", from <http://www.forskning.no/artikler/2008/september/191999/print>
- Spence, M. (1973). "Job Market Signaling". *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stigler, G. J. (1961). "The Economics of Information". *Journal of Political Economy*, 69(3), 213-225.
- Stiglitz, J. E. (1975). "The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income". *The American Economic Review*, 65(3), 283-300.
- Støren, L. A. (2004). "Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høyere utdanning. Analyse av Kandidatundersøkelsen 2002". *NIFU Skriftserie 7/2004*. Oslo: NIFU Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Støren, L. A. (2006). "Kap. 5: Innvandrere med høyere utdanning - hvordan er deres møte med det norske arbeidsmarkedet?". In J. B. Grøgaard & L. A. Støren (Eds.), *Kunnskapssamfunnet tar form. Utdanningsekspljosjonen og arbeidsmarkedets struktur* (pp. 141-172). Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Tedeschi, J. T., & Reiss, M. (1981). "Identities, the Phenomenal Selv, and Laboratory Research". In J. T. Tedeschi (Ed.), *Impression Management Theory and Social Psychological Research*. New York: Academic Press, Inc.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode. 3. utgave*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Togebj, L. (2003). *Fra fremmedarbejdere til etniske minoriteter*. Aarhus: Aarhus universitetsforlag.
- Torp, H., Barth, E., & Magnussen, O. (1994). *Arbeidsmarkedøkonomi*. Stavanger: Rogaland Mediesenter.
- Tronstad, K. R. (2010). "Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte" *Fafo-rapport 2010: 39*. Oslo: Fafo.
- Villund, O. (2008). "Riktig yrke etter utdanning? En registerbasert undersøkelse om kompetanse og arbeidsoppgaver hos ansatte med innvandrerbakgrunn". *Rapporter 2008/37*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Villund, O. (2010). "Overkvalifisering blant innvandrere. En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009". *Rapporter 28/2010*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Walle, T. (2011). *A Passion for Cricket. Masculinity, ethnicity, and diasporic spaces in Oslo*. Ph.d., Universitetet i Oslo.
- Widerberg, K. (2005). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Wrench, J. (1996). "Preventing Racism at the Workplace. A report on 16 European countries". Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Wrench, J. (2007). *Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU*. Aldershot: Ashgate.
- Zink, C. R. (2001). "Where You Come From Decides Where You Are Heading - a qualitative study of well-educated immigrants entering the labor market in Sweden". *Working Paper Series 7*. Uppsala: Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.
- Øia, T., & Vestel, V. (2007). "Møter i det flerkulturelle". *NOVA Rapport 21/2007*. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

**Alle kilder brukt i denne oppgaven er oppgitt.**

**Antall ord: 37 255**





# Vedlegg 1: Intervjuguide

## *Før intervjuet*

Informere om mitt prosjekt og EUMARGINS (gi brosjyre m/kontaktinfo.). Informere om bruk av intervjuene, anonymisering og rett til å trekke seg. Spørre om båndopptaker er ok.

## **Jobbsøking**

Hva slags jobber søker du på?

Hvor mange har du søkt?

Hvordan går/gikk du fram for å få jobb? (annonser, arbeidskontor, via bekjente, annet)

Hvordan får/fikk du vite om stillingene? (annonser, arbeidskontor, via bekjente, annet)

Hva skriver du i søknaden?

Bruker du referanser/anbefalinger? (tidligere arbeidsgivere eller andre?)

Noen svar? Hvis ikke, hva tror du det skyldes?

Hvor viktig er det å få jobb raskt?

Hvordan opplever/opplevde du det å være jobbsøker? (muligheter/barrierer)

## Jobbintervjuet:

Hvordan opplevdes det? Hva slags følelse satt du igjen med etter intervjuet?

Hva snakket dere om?

Er det noe du gjerne skulle gjort annerledes, eller som du skulle ønske hadde vært annerledes?

## Om informanten har fått jobb:

Hvordan fikk du jobben?

Hvor mange jobber søkte du før du fikk tilbud om denne stillingen?

Hvor mange stillinger var du til intervju for?

Fikk du tilbud om flere stillinger? Hvorfor valgte du denne?

Hvordan trives du i jobben?

Hvordan stemmer forventningene du hadde til arbeidslivet overens med denne jobben?

Er dette en jobb du er fornøyd med på sikt, eller vil du gjøre noe annet? Hvorfor?

### **Nettverk**

Kjenner du noen i de typene jobber/på de arbeidsplassene der du søker?

Har du deltatt i noen studentnettverk eller organisasjoner ved universitetet?

Hvem er dine venner? (Hvor kommer de fra? Hva driver de med? Fra hvilke sammenhenger kjenner du dem?)

Kjenner du mange [egen etnisitet]? Hva jobber de med?

Har du fått tips om stillinger eller hjelp til å søke jobber fra noen du kjenner? Hvem? (venner, bekjente, etnisk organisasjon)

Har du tipset noen? Hvem? (venner, bekjente, etnisk organisasjon)

Hva slags type jobber får/fikk du vite om via kjente?

Hvordan har kjente hjulpet deg i søkingen?

Er det noen venner du føler/har følt at du må distansere deg fra under jobbsøkingen?

(Om ikke har relevant nettverk:) Hvis du hadde kjent noen, hadde du tatt kontakt med dem for å få råd/vite om jobber? Hvorfor/hvorfor ikke?

### **Framtidsplaner/forventninger til arbeidsmarkedet**

Hvilke forventninger har/hadde du til det å komme i jobb?

Hva slags stillinger vil du akseptere? (Også stillinger som krever mindre utdanning?)

Er det noen jobber du absolutt ikke vil ha?

Hva er målet ditt på lengre sikt? (Hvilken jobb har du om ti år?)

Hva skal til for at du skal nå målet ditt? (Tror du at du vil lykkes? Hvorfor/hvorfor ikke?)

Er det noen type jobber det er lettere å få? Hvilke?

Tror du det har noe å si for dine muligheter på arbeidsmarkedet at du har innvandrerbakgrunn? På hvilken måte? (Negativt eller positivt. Kan det være en fordel?)

Hvilke forventninger opplever du at foreldrene dine har til deg i forhold til jobb? Hva synes du om disse forventningene?

### **Tidligere arbeidserfaring**

Hva har du gjort etter videregående skole bortsett fra å studere?

Har du jobbet heltid før?

Har du jobbet ved siden av studiene?

Har du deltatt i frivillig arbeid?

Hvordan fikk du jobben(e)?

### **Utdanning**

Hvorfor tok du høyere utdanning?

Hvorfor er høyere utdanning viktig?

Hvilke forventninger opplever du at foreldrene dine har hatt til deg i forhold til utdanning?

### **Familiebakgrunn/ innvandring**

Fortell litt om oppveksten din.

Hva jobbet foreldrene dine med i hjemlandet? Hvordan var økonomien?

Hva jobber de med her? Hvordan er økonomien her?

Hva slags utdanning har de?

Hvorfor dro familien din til Norge?

### Om innvandret selv:

Fortell litt om reisen.

Hvordan synes du det var å komme til Norge?

Kjente dere noen her fra før?

Hvor ble dere bosatt? Hvordan likte du stedet dere kom til?

Hvordan var det å begynne på skolen her?

## **Inkludering og ekskludering**

Har du noen gang hatt noen negative opplevelser fordi du har innvandrerbakgrunn? Hva skjedde?

Hvordan kom du deg videre/endret situasjonen seg? Var det noen som bidro til dette?

Hvor (i hvilke situasjoner/miljøer) har du følt deg mest hjemme?

Hvor (i hvilke situasjoner/miljøer) har du følt deg mest fremmed?

Hvilke muligheter opplever du at du har i det norske samfunnet som en med innvandrerbakgrunn?

## **Identitet**

Hva vil du identifisere deg som? Etnisitet, nasjonalitet. (Eks: norsk, pakistaner, norsk-pakistaner)

Har det endret seg med tida?

Føler du noen gang du blir tillagt en identitet som du ikke føler deg hjemme i? Hvordan reagerer du da?

Holder du kontakten med noen i hjemlandet/foreldrenes land? Hva betyr det for deg?

## **Avrundning av intervjuet**

Er det noe du vil legge til som vi ikke har snakket om, eller noe du har kommet på underveis som du gjerne skulle sagt mer om?

### *Etter intervjuet*

Minne om anonymisering og retten til å trekke seg selv om intervjuet er gjennomført. Spørre om å få e-postadressen til informanten for lettere å kunne gjennomføre tilbakeføring.

## Vedlegg 2: Henvendelse til informanter på telefon

Hei,

Jeg heter Ida Kvittingen. Jeg er masterstudent i sosiologi ved Universitetet i Oslo og er i gang med et forskningsprosjekt der jeg intervjuer unge voksne med høyere utdanning og innvandrerbakgrunn. I den forbindelse vil jeg gjerne komme i kontakt med dem som er på vei inn i arbeidslivet. Du kan være aktuell fordi du avsluttet mastergraden ved Universitetet i Oslo i år. Har du noen minutter til å høre litt om prosjektet?

(Hvis ja:) Stemmer det at du eller foreldrene dine er født i et annet land enn Norge? Hvilket?

Mitt prosjekt er del av et større prosjekt som ser på inkludering og ekskludering av unge med innvandrerbakgrunn i flere europeiske land. Prosjektet heter EUMARGINS. Vi mener det er viktig å samle erfaringer fra unge innvandrere og etterkommere for å legge forholdene bedre til rette for inkludering. Det er frivillig å delta, og det er også mulig å ombestemme seg underveis. Du vil være anonym – det vil si at vi endrer opplysninger om deg som kan gjøre at andre kjenner deg igjen. Det er erfaringene, ikke personen, det fokuseres på.

Intervjuet vil ta mellom én og to timer. I intervjuet vil jeg spørre om hvordan du opplever/opplevde det å søke jobb. Jeg er også interessert i å vite litt om bakgrunnen din, familien din og framtidsplanene dine.

Kunne du tenke deg å bli intervjuet? Du trenger ikke svare på det nå, jeg kan ringe deg tilbake eller du kan ta kontakt med meg.

(Hvis ja:) Hvilket år og i hvilket land er du født? Når i år ble du ferdig med mastergraden? Har du søkt jobb? Fått jobb?

(Gjøre avtale om intervju)



## **Vedlegg 3: EUMARGINS-brosjyre**



## Did you know that...

- ... in **Estonia**, 8% of the population are stateless, and 22% of these are young people from 15 to 29 years?
- ... many young immigrant men in **Sweden** consider the identity offered by immigrant status to be their primary identity – and often call themselves – ‘Blackies’ or ‘Black skulls’?
- ... while **Britain** is now more culturally diverse than ever before; the demographic breakdown of the population in the 2001 national census shows that Britain remains 9/10 white?
- ... **France** is the most restrictive country regarding statistics on the immigrant population, and it is forbidden to produce statistics on second-generation immigrants?
- ... **Italian** law requires all non-citizens to become economically self-reliant upon the age of 18?
- ... **Spain** has only recently become a country of large-scale immigration, but in Catalonia, 3.6 million of its 7 million people can be considered a result of the immigration during the 20th century?
- ... according to Statistics **Norway**, the ratio of non-western descendants of immigrants enrolled in education is just as high as the corresponding percentage in the general population?

[www.iss.uio.no/forskning/eumargins/](http://www.iss.uio.no/forskning/eumargins/)



## EUMARGINS Partner Institutions

NORWAY	University of Oslo (Coordinator)
ESTONIA	Institute of Baltic Studies / University of Tartu
FRANCE	A.R.O.F.E. / University of Nancy
ITALY	University of Genoa
SPAIN	Grup IGIA / University of Lleida
SWEDEN	University of Gothenburg
UK	Goldsmiths College



## Contact details

Katrine Fangen, Project Coordinator  
 admin-eumargins@sosgeo.uio.no  
 Tel: +47 22 85 52 44  
 www.iss.uio.no/forskning/eumargins/

### EUMARGINS

Department of Sociology and Human Geography  
 University of Oslo, Post Box 1096 Blindern  
 N-0317 Oslo, NORWAY

# BARRIERS OR BRIDGES?

## European Conditions for Inclusion and Exclusion of Young Adults with Immigrant Background



**EUMARGINS**  
 On the Margins of the European Community

**UNIVERSITETET I OSLO**







## Transnational Research

EUMARGINS seeks to increase our knowledge of inclusion and exclusion processes among young adult immigrants in Europe. Research institutions from Norway, Sweden, the United Kingdom, Estonia, Spain, Italy and France are members of the project team. EUMARGINS is financed by the Seventh Framework Programme for research and technological development (FP7) of the European Union. Together with other international migration research projects, the insights produced by the project will contribute to a foundation of knowledge for policy recommendations and development on a European level. The project lasts for 3 years, ending in October 2011. Empirical data on young immigrants' experiences are collected from:

**London and Nancy** – These are cities of the old colonial empires, and have a long history of immigration. The UK is typically known for its multiculturalism, while France is known for pursuing a strategy of assimilation.

**Barcelona and Genoa** – It is comparatively easy to get a job in southern Europe due to the informal economy, but harder to get a permanent residence permit, creating a large group of migrants perceived as “illegal”.

**Oslo and Gothenburg** – The Nordic welfare states are known to provide good welfare benefits to its inhabitants. There is however the danger of resourceful young people becoming passive welfare clients.

and **Tallinn** – Estonia is in fact a country of emigration, but due to changing borders a significant amount of its inhabitants are currently perceived as immigrants without having moved!



## Research Design

*Individuals may be included in some arenas, but at the same time excluded from other arenas. An individual may also have different experiences of inclusion and exclusion during a lifetime.*

EUMARGINS uses participant observation and life story interviews in combination with analysis of current data. The research group will collect a minimum of 30 lifestory interviews with young adults (18-25 years) of immigrant background in each of the seven countries. In order to grasp the diversity, informants will be recruited from various positions in society, from different contexts and with different legal status in the host country. Education and labour market are considered the main social domains for integration, but in addition to these, EUMARGINS includes processes of inclusion and exclusion that are taking place in other spheres, such as in the neighbourhood, in family networks, during leisure activities, in public discourse, the civil society and more.

### Important questions for us are;

- What challenges and opportunities are young adults with immigrant background facing in different countries?
- Juridical, political, economic and cultural norms are to some degree local – how are they framing processes of inclusion and exclusion? Do similar mechanisms operate in several national contexts?
- How are ethnicity, class background, migration history, gender and urban context influencing lives?
- Education, labour and leisure – do young adult immigrants feel included?
- What hinders inclusion, and what opens up for it?



## Publications and Events

- National reports on juridical, political, socio-cultural and economic characteristics
- Transnational comparison report with immigrant background
- Transnational analysis of extensive empirical data on young adults with immigrant background
- Scientific articles
- Policy briefs
- Books
- Policy recommendations
- Workshops
- Conference papers
- International scientific conference in 2011



## EUMARGINS Website

The EUMARGINS project website offers updated information about research progress and activities, policy briefs, reports and articles, events, as well as more in-depth information about the project and the project partners. In addition, you will find recent and previous publications of the EUMARGINS researchers, links to media coverage of the project and also to other relevant research projects.

Visit [www.iss.uio.no/forskning/eumargins/](http://www.iss.uio.no/forskning/eumargins/)