

En studie av høyt utdannede latinamerikanere i Norge

*Om integrering på arbeidsmarkedet
og sosial identitet*

Elin Vestøl



**Masteroppgave i Europeiske og Amerikanske studier
Studieretning Latin-Amerika
Institutt for litteratur, områdestudier og europeiske
språk**

UNIVERSITETET I OSLO

15 mai. 2012

En studie av høyt utdannede latinamerikanere i Norge

Om integrering på arbeidsmarkedet og sosial identitet

Universitetet i Oslo, 15 mai 2012

Elin Vestøl

Veileder: Stener Ekern

© Elin Vestøl

2012

En studie at høyt utdannede latinamerikanere i Norge. Om integrering på arbeidsmarkedet og sosial identitet.

Elin Vestøl

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

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

IV

Sammendrag

Denne oppgaven er en studie av latinamerikanere, bosatt i Norge, som har tatt høyere utdanning i Latin-Amerika. Oppgaven er en todelt studie med en kvantitativ og en kvalitativ del.

Det første målet er å se på i hvilken grad den latinamerikanske innvandrerguppen, med høyere utdanning, er integrert på det norske arbeidsmarkedet innenfor stillinger som er relevante for deres utdanning. Videre er hovedmålet å belyse hvordan integreringsprosessen i Norge har blitt opplevd med tanke på endring av sosial identitet. Endring av sosial identitet er i denne oppgaven knyttet opp i mot følelsen av sosial degradering.

Første oppgavedel bygger på kvantitativ metode, hvor det har blitt gjennomført en forundersøkelse, i form av en spørreundersøkelse, på 51 latinamerikanske kvinner og menn med universitetsutdanning fra Latin-Amerika. Alle var ved undersøkelsestidspunktet bosatt i Norge og hadde gjennomført minst en treårig grad ved et latinamerikansk universitet. Majoriteten av gruppen hadde innvandret til Norge gjennom ekteskap med en nordmann. Hovedmålet for denne delen av oppgaven er å gi en indikasjon på hvordan latinamerikansk utdanning blir anerkjent formelt og sosialt i Norge. Den formelle anerkjennelsen blir sett i lys av norsk offentlig godkjenning av latinamerikansk utdanning. Den sosiale anerkjennelsen blir vurdert gjennom informantenes egne erfaringer rundt tilgangen til det norske arbeidsmarkedet, og mulighetene for å kunne ta i bruk sin latinamerikanske utdanning.

Andre del av oppgaven blir belyst ved hjelp av kvalitativ metode. Denne delen konsentrerer seg om informantenes refleksjoner rundt endring av sosial identitet sett i sammenheng med prosessen rundt godkjenning av utdanning og integrering på det norske arbeidsmarkedet. Begrepet *sosial identitet*, og endring av denne, er i denne oppgaven knyttet opp mot følelsen av å oppleve sosial degradering etter bosetting i Norge. Følelsen kan også beskrives som en negativ klassereise. Den kvalitative delen består av to fokusgruppeintervjuer som ble gjennomført med til sammen 10 personer fra den ovennevnte gruppen.

Resultatene fra den kvantitative forundersøkelsen viser at informantgruppen, har stor grad av offentlig godkjenning av sine utdannelse. Dette tyder på stor grad av *formell anerkjennelse* av latinamerikansk utdanning. På den annen side viser undersøkelsen at det er vanskeligere å få offentlig godkjenning innenfor helserelaterede utdanninger sammenlignet

med andre yrkesretninger. Den formelle anerkjennelsen fremstår derfor ikke like sterk innenfor disse fagområdene. Den *sosiale anerkjennelsen* av latinamerikansk utdanning kan også sies å være noe svakere enn den formelle anerkjennelsen da flesteparten av informantene kunne fortelle om opplevde vanskeligheter med å få innpass på det norske arbeidsmarkedet. Til tross for dette var majoriteten av de yrkesaktive informantene på undersøkelsestidspunktet ansatt i stillinger de selv anså som relevante for sin utdanning.

Eksisterende forskning og statistikk på temaet rundt innvandrere og deres tilknytning til arbeidslivet viser at den “ikke-vestlige” innvandrerguppen står svakere på det norske arbeidsmarkedet enn den norske majoritetsbefolkningen. Den latinamerikanske innvandrerguppen blir ofte plassert i denne felleskategorien av “ikke-vestlige innvandrere”. På bakgrunn av undersøkelsesresultatene kan man si at innvandrerguppen bestående av høyt utdannede latinamerikanere, i stor grad er integrert på det norske arbeidsmarkedet innenfor det yrkesområdet de er utdannet. Dette gir grunn til å tro at denne gruppen skiller seg ut i fra andre ikke-vestlige minoriteter. Eksisterende statistikk på temaet innvandrere og arbeidsmarkedstilknytning kan slik sies å gi et uklart bilde av virkeligheten ved å plassere den latinamerikanske gruppen i en felles kategori med andre ikke-vestlige innvandrere.

Den kvalitative oppgavedelen gav uventede resultater med tanke på følelsen av endret sosial identitet. Under halvparten av informantgruppen hadde kjent på ovennevnte følelse. Videre sa over halvparten av informantene at de *ikke* hadde kjent på denne følelsen. Noen mente også at deres sosiale identitet var blitt forandret i positiv retning. Faktorene som ble oppgitt som medvirkende til følelsen av sosial nedgradering var heller ikke som forventet. På det latinamerikanske kontinent eksisterer det sterke ideer rundt sosial klasse. Av den grunn ville man kunne tro at det å måtte påta seg jobber som kan anses å tilhøre en lavere sosial klasse ville frembringe sterke følelser av sosial nedgradering. Disse antagelsene viste seg å være feilaktige da de fleste av informantene mente at det var en positiv erfaring å ha jobbet innenfor “lavstatusyrker”. De følte at de slik hadde lært å verdsette alle typer jobber. Følelsen av å få sin sosiale identitet endret i negativ retning var derimot knyttet til følelsen av å begynne “helt på nytt igjen” i et nytt samfunn. I relasjon til dette ble manglende norskkunnskaper fremstilt som en sterk medvirkende faktor. Mangel på norskkunnskaper satt flere av informantene i en avhengighetsposisjon til sin norske partner og førte til hindringer på det norske arbeidsmarkedet.

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en prosess fylt av utfordringer, læring og møter med interessante mennesker. Når jeg nå avslutter mitt arbeid med oppgaven er det mange som fortjener en takk.

Først og fremst en stor takk til alle mine latinamerikanske informanter som alle var svært imøtekommende og behjelpelige med å stille opp til gjennomførelse av spørreundersøkelse og fokusgrupper.

Takk til min veileder Stener Ekern for god og tålmodig veiledning.

Takk til alle medstudenter i 8. etasje for deres gode råd, støtte, og ikke minst humor, i perioder hvor arbeidet med oppgaven har følt utfordrende.

Jeg vil også takke min kjære familie for gode ord gjennom prosessen. En spesiell takk til Jairo for inspirasjon til oppgaven og all støtte underveis.

Oslo, 10 mai 2012

Elin Vestøl

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Tema og spørsmålsstilling.....	1
1.2	Hvorfor studere den latinamerikanske innvandrerggruppen?	3
1.3	Temaets aktualitet	4
1.4	Utforming og opplegg for undersøkelsen	7
1.5	Forestillinger som ble forandret i løpet av prosessen	8
1.6	NOKUT, Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen	11
1.7	Oppgavens struktur	12
2	Teoretisk rammeverk.....	13
2.1	Om tidligere forskning.....	13
2.2	Resultater fra forskning på innvandrere og deres arbeidslivssituasjon.....	14
2.3	Årsaker til forskjeller mellom minoritet og majoritet på det norske arbeidsmarkedet.....	19
2.3.1	Diskriminering.....	19
2.3.2	Formell og uformell kompetanse	21
2.3.3	Språk og norskkunnskaper - viktig uformell kompetanse.....	22
2.3.4	Usikkerhet og mangel på informasjon og kunnskap om utenlandsk kompetanse.....	24
2.3.5	Fordommer og stereotypier	24
2.3.6	Risikoredusering og mangfoldorientering	27
2.4	Sosial identitet og migrasjon.....	28
2.4.1	Definisjon av begrepet sosial identitet	28
2.4.2	Migrasjon og dens påvirkning på sosial identitet.....	30
2.4.3	Noen empiriske eksempler	31
2.4.4	Relativ deprivasjon.....	36
3	Metode.....	39
3.1	Metodebruk i oppgaven.....	39
3.2	Metodiske utfordringer	40
3.3	Om å finne informanter	42
3.4	Om informantene	43
3.5	Spørreskjemaet og gjennomføring av spørreundersøkelsen	43

3.5.1	Spørreskjemaets utforming	43
3.5.2	Selve gjennomførelsen	44
3.5.3	Om min rolle og påvirkning på informantene.....	45
3.5.4	Etiske implikasjoner.....	45
3.6	Fokusgrupper	46
3.7	Analysearbeidet	47
3.8	Metoderefleksjoner.....	48
3.8.1	Reliabilitet og validitet.....	48
3.8.2	Begrensninger.....	48
4	Analyse	49
4.1	Funn fra den kvantitative undersøkelsen	49
4.1.1	Godkjenning av utdanning og godkjennelsestid	49
4.1.2	Om å ta fag opp på nytt	50
4.1.3	Hva informantene gjør i dag	51
4.1.4	Stillingsprosent.....	52
4.1.5	Opplevde hindringer på det norske arbeidsmarkedet.....	52
4.1.6	En indikasjon på hvor lang tid det tok før informantene kom ut i en jobb de anså som relevant etter bosetting i Norge.....	53
4.1.7	Informantenes egen opplevelse av relevans mellom jobb og utdanning	54
4.1.8	I hvilken grad informantene som anså sin stilling som relevant med tanke på utdanning har rangert følelsen av relevans	55
4.1.9	Sammenheng mellom lengden på botid og informantenes rangering av følelsen av å ha en relevant jobb	56
4.1.10	Om prosessen rundt godkjenning av utdanning og integrering på det norske arbeidsmarkedet har følt tung	58
4.1.11	Sosial identitet.....	59
4.1.12	Følelsen av å befinne seg i et lavere sosialt sjikt	60
4.2	Oppsummering av hovedfunn	60
4.3	Den latinamerikanske innvandrerguppen med høyere utdanning – en vellykket integrering.....	61
4.4	Informantenes refleksjoner rundt sosial identitet.....	68
4.4.1	Om å måtte påta seg jobber med lite eller ingen krav til utdanning – hovedsakelig en positiv erfaring	69
4.4.2	Sosial identitet - en prosess	73

4.4.3 Mangel på norskkunnskaper - en kilde til opplevelsen av en nedadgående klassereise	76
4.4.4 Økonomisk avhengighet til norsk partner	79
4.5 Utfordringer på arbeidsmarkedet	82
4.5.1 Vanskelig å få innpass i jobber som er relevante for utdannelsen.....	82
4.5.2 Språket	83
4.5.3 Arbeidsgiveres skepsis.....	85
4.5.4 Nordmenn - "best i verden"	88
5 Avslutning	93
5.1 Oppsummering av spørsmålsstillinger og oppgavens formål.....	93
5.2 Oppsummering av funn	93
5.2.1 Resultater fra den kvantitative forundersøkelsen.....	93
5.2.2 Resultater fra den kvalitative undersøkelsen	94
5.3 Konklusjon.....	95
5.4 Mulig vei videre.....	96
Litteraturliste.....	97
Vedlegg	104
Vedlegg 1: Statistikk over innvandrere som selv har innvandret til Norge	105
Vedlegg 2: Oversikt over inngåtte ekteskap, etter kvinnens og mannens landbakgrunn	106
Vedlegg 3: Avskrift av SMS/E-POST som ble sendt ut til informantene	107
Vedlegg 4: Spørreskjema.....	108
Vedlegg 5: Tema for fokusgruppeintervjuene.....	113
Vedlegg 6: Informants bilde på sin integreringsprosess.....	114

FIGUR 1: Viser hvor mange som måtte studere videre i Norge for å få sin utdanninge godkjent, samt en indikasjon på hvor mye fag de måtte ta opp.	50
FIGUR 2: Viser hvor mange av informantene som var yrkesaktive av de som hadde søkt om offentlig godkjenning, og de som <i>ikke</i> hadde søkt.	51
FIGUR 3: Viser hva informantene anså som sine største hinder på det norske arbeidsmarkedet.	52
FIGUR 4: Viser informantenes opplevelse av relevans mellom jobb og utdanning.....	54
FIGUR 5: Viser hvordan gruppen som hadde søkt om offentlig godkjenning, og gruppen som ikke hadde søkt, rangerte følelsen av å ha en relevant jobb.	55
FIGUR 6: Viser informantenes opplevelse av endret sosial identitet, i negativ retning, etter bosetting i Norge.	59

1 Innledning

1.1 Tema og spørsmålsstilling

Integrering har i Norge lenge stått i fokus som et politisk hovedmål. Ordet har derfor de siste tiårene blitt et sentralt begrep innenfor den norske samfunnsdebatten og er svært fremtredende i det norske mediebildet. Begrepet stammer fra latin og betyr “å gjøre hel”. Det uttrykker derfor at man skal ta noe som er “utenfor” og “passe det inn” (Døving, 2009, s. 8-9).

Integrering blir ofte satt opp mot uttrykkene *assimilering* og *segregering* som kan sies å være to ytterpunkter i et møte mellom majoritet og minoritet. Assimilering innebærer å ville gjøre minoritetsgruppen mer lik majoritetsgruppen. Man ønsker å smelte minoriteten sammen med majoriteten, noe som kan føre til at ulike etniske grupper blir borte. Segregering innebærer at minoriteten blir fysisk adskilt fra majoriteten. Minoriteter blir ofte sett på som mindreverdige og man mener det er best å ikke blande ulike kulturer (Eriksen, 1998, s.389).

Ved å satse på integrering ønsker man derfor å innlemme svakere stilte grupper i samfunnet, minoriteter, inn i den større majoritetsgruppen. Selv om uttrykket kan brukes med tanke på flere ulike svakerestilte grupper i samfunnet, er den vanligste bruken av begrepet, og den største politiske interessen rundt temaet, relatert til forholdet mellom den norske majoritetsbefolkningen og den stadig voksende gruppen av innvandrere som er bosatt i landet. Økte innvandringstall har resultert i at Norge i dag er et flerkulturelt samfunn. Landet har i dag flere synlige minoriteter og en betydelig andel av landets innbyggere har røtter i, og tilknytning til, andre deler av verden.

Et av hovedmålene for den norske integreringspolitikken er å få flest mulig innvandrere ut i arbeidslivet (se for eksempel NOU, 2011:7; NOU, 2011:14). Tilgang på arbeid, og deltakelse i arbeidsliv blir ansett som det viktigste satsningsområdet i en integreringsprosess og blir vurdert som nødvendig med tanke på å få til en god integrering av innvandrere. Man mener at god integrering i arbeidslivet kan føre til god integrering også på andre samfunnsområder (Venneslan, 2007, s.13).

Til tross for et politisk hovedmål om å skulle integrere, og skape rom for, minoritetsbefolkningen i arbeidslivet gir det norske mediebildet et inntrykk av at dette er vanskelig, for ikke å si mislykket. Stadig blir man presentert historier som indikerer at

innvandrerbefolkningen har mindre muligheter, og en langt svakere tilknytning til arbeidslivet, enn den norske majoriteten. Gruppen av innvandrere som står overfor disse utfordringene er hovedsakelig ikke-vestlige innvandrere.¹ Den ikke-vestlige innvandrerguppen er ofte definert til å gjelde personer fra Afrika, Asia, Sør- og Mellom-Amerika samt Tyrkia. Vestlige innvandrere har vist seg å ha en betydelig sterkere tilknytning til arbeidslivet enn andre innvandrergupper (Villund, 2010, s.18). Arbeidslivsproblemene til ikke-vestlige innvandrere har vist seg å ikke bare ramme personer som har innvandret selv, men også etterkommere av personer fra disse landene (se for eksempel Evensen, 2008).

Forskning som er gjort på området bekrefter også medias bilde av problemer for ikke-vestlige minoriteter (se for eksempel Brekke, 2006; Drange, 2007; Hansen 2000; Nerland, 2008; Villund, 2008, 2010; Støren 2002, 2004). De mange historiene som presenteres i media kan slik tolkes til å ikke bare være individuelle historier, men å gjenspeile en virkelighet som inkluderer et stort antall mennesker med innvandrerbakgrunn. Ovennevnt forskning vil jeg komme tilbake til i senere i oppgaven.

Gjennom mediebildet er det også tydelig at den vanskelige situasjonen på det norske arbeidsmarkedet ikke bare gjelder innvandrere med lite eller ingen formell utdanning. Vanskeligheter med å inntre på det norske arbeidsmarkedet kan i stor grad også sies til å gjelde høyt utdannede innvandrere, som ofte innehar kompetanse som samfunnet trenger. Flere historier har blitt, og blir, presentert om innvandrere som ikke får jobb i Norge, eller må påta seg arbeid i såkalte "lavstatusyrker". Lette søk på nettsidene til flere av landets største aviser resulterte i mange treff på temaet (se for eksempel Amelie, 2012; Badi, 2008; Johnsen, 2001; Lorentsen, 2004; Quershi, 2007).

Det å ikke få tatt i bruk den utdannelsen og kompetansen man har opparbeidet seg gjennom flere års studier anser jeg til å være en situasjon som kan føre til stor frustrasjon. Å måtte påta seg jobber innenfor yrkessektorer som har lite eller ingen krav til utdanning, når man innehar høyere kompetanse, kan være en påkjenning for de individene det gjelder og produsere ulike følelser.

¹ Til tross for at SSB, som kan sies å ha definisjonsmakt på dette feltet, de siste årene har gått bort i fra å bruke begrepet "ikke-vestlige innvandrere" i statistikk, har jeg valgt å bruke begrepet i oppgaven da jeg referer til noe eldre forskning og media hvor begrepet fortsatt er brukt. SSB har i dag byttet ut begrepet "ikke-vestlige land" med "Afrika, Asia, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zeland" (Bjørkeng, 2008).

Jeg har avgrenset min oppgave til å gjelde integreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet til gruppen av høyt utdannede latinamerikanere, bosatt i Norge, med høyere utdanning fra Latin-Amerika². All videre bruk av henvisninger til den latinamerikanske innvandrerguppen i oppgaven vil gjelde denne gruppen. Videre er innvandrere i denne sammenheng avgrenset til å gjelde personer som har innvandret selv, altså førstegenerasjons innvandrere. På bakgrunn av tidligere nevnte momenter er mine to forskningsspørsmål som følgende:

1) Hvordan blir latinamerikansk universitetsutdanning anerkjent formelt og sosialt i Norge?

2) Hvordan har høyt utdannede latinamerikanere opplevd integreringsprosessen på det norske arbeidsmarkedet med tanke på sosial identitet?

1.2 Hvorfor studere den latinamerikanske innvandrerguppen?

I eksisterende statistikk og rapporter som er utgitt på området er det svært sjeldent skissert et eget bilde av den latinamerikanske innvandrerguppen i Norge. Men det finnes unntak. Et eksempel er Nerlands (2008) rapport om ikke-vestlige innvandreres forhold til arbeidsmarkedet, utdanning og velferdsordninger. I denne rapporten er alle verdensdelene presentert som egne kategorier, også Latin-Amerika. Man kan derfor se hvordan den latinamerikanske gruppen presterer sammenlignet med andre regioner.

Med unntak av ovennevnte rapport faller Latin-Amerika ofte, i statistisk sammenheng, inn i en felles kategori av “ikke-vestlige” innvandrere. En av årsakene til at det lages en gruppering av denne typen er for å få en klarere oversikt over de to hovedgruppene, altså vestlige og ikke-vestlige innvandrere, da man ser størst forskjeller mellom disse to hovedgruppene (Villund, 2008). Ulempen med denne inndelingen er at man setter alle ikke-vestlig innvandrere i samme bås og dermed ikke får vist forskjeller innad i kategorien.

Av ovennevnte grunn har man lite spesifikk informasjon som presenterer arbeidsmarkedstilknytningen til den latinamerikanske befolkningen som er bosatt i Norge.

² Latin-Amerika omfatter alle land i Sør- og Mellom-Amerika samt deler av De karibiske øyer (Cuba, Curaçao, Den Dominikanske Republik, Haiti og Puerto Rico). Navnet Latin-Amerika er satt fordi landområdene tidligere ble styrt av kolonier der romanske språk ble brukt.

Man kan imidlertid anta at latinamerikanere vil skille seg noe ut i fra den store samlekategorien “ikke-vestlige” innvandrere. Grunnen til dette er at det området vi i dag kaller Latin-Amerika, som et resultat av flere hundre år med spansk og portugisisk erobring (se for eksempel Fuglestad, 2008) kan sies å ha mange flere kulturelle likheter med det europeiske, og slik også det norske samfunnet, sammenlignet med andre “ikke-vestlige” land. Likhetene viser seg blant annet gjennom språk, religion og statlig oppbygning, inkludert utdanningssystemer.

På bakgrunn av ovennevnte momenter, anser jeg det som interessant å se på i hvilken grad den latinamerikanske gruppen av innvandrere er integrert på det norske arbeidsmarkedet. Jeg vil få frem et klarere inntrykk av denne bestemte innvandringsgruppen enn det man får når den puttes inn i den større samlebetegnelsen av “ikke-vestlige innvandrere”.

1.3 Temaets aktualitet

Det ble i 2011 utgitt to store, nasjonale rapporter som på hver sin måte tar opp integreringsspørsmålet med tanke på innvandrere og arbeidsliv. En av rapportene er skrevet av et forskningsutvalg ledet av Osmund Kaldheim (NOU, 2011:14). Rapporten har som mål å analysere, og komme med forslag til, hvordan man kan skape en bedre integrering i Norge. Rapporten påpeker at dagens situasjon for innvandrere med høy utdanning ikke er ideell. Det bekreftes at det per i dag er mangel på effektive godkjennings- og suppleringsordninger for innvandrere som kommer med utdanning fra utlandet. Dette gjør at norsk arbeidsliv ikke klarer å bruke innvandreres medbrakte kompetanse i den grad man ønsker (NOU, 2011:14, s.248). Rapporten påpeker i tillegg at det er mangel på kurs for faglig tilpasning og tilleggsutdanning innenfor høyskole- og universitetssektoren. En mengde personer med formell utenlandsk kompetanse får dermed avslag på sine søknader om godkjenning fordi det kreves faglig tilleggsutdanning (NOU, 2011:14, s.256). Rapporten sier at et sentralt mål i den norske integreringspolitikken er at alle innvandrere skal bidra med sine ressurser i arbeidslivet og samfunnet for øvrig (NOU, 2011:14, s.248). Samfunnets økonomiske tap som følge av overkvalifisering i arbeidslivet, tatt i betraktning at Norge har behov for den kompetansen som besittes av de som innvandrer, kommer også klart frem. I tillegg vektlegges individenes personlige tap ved å arbeide innenfor jobber som de er overkvalifisert til. Det personlige tapet gjelder både økonomiske og følelsesmessige tap. Et av forslagene utvalget fremlegger er bedre vurdering av utenlandsk utdanning og tilretteleggelse av denne. De mener at innvandrere som

kommer med utdanning innenfor et fagområde hvor det er mangel på arbeidskraft skal ha rett til tilbud som gjør det lettere å ta i bruk sin kunnskap (NOU, 2011:14, s.265).

Den andre nasjonale rapporten er skrevet av et utvalg ledet av Grete Brochmann (NOU, 2011:7) og analyserer den norske velferdsmodellens utvikling og fremtid. Godkjenning av utenlandsk utdanning og viktigheten av å ta i bruk innvandrernes medbrakte kompetanse vektlegges også her. Forskningsutvalget poengterer at i tillegg til at innvandrere vil få en bedre samlet velferd gjennom å delta i arbeidslivet, er man også avhengig av høy yrkesdeltakelse blant befolkningen for å kunne opprettholde den norske velferdsmodellen (NOU, 2011:7, s.13) Det påpekes at hvis man ikke lykkes i arbeidslivspolitikken vil regningen gå utover velferdsbudsjettene. Dette vil kunne føre til et mindre sjenerøst tilbud til befolkningen som helhet. Innvandring kan gi Norge positive konsekvenser, som økning av arbeidsstyrken og tilføyelse av kompetanse det er mangel på innenlands. Sett fra en annen side er de nevnte positive konsekvensene avhengige av sammensetningen av, og ressursene til, de innvandrerne som kommer. Det vil si om personene som bosetter seg i Norge er arbeidsdyktige og kan bidra til økonomisk vekst i statsøkonomien, eller ikke. Det nevnes også at det vil være av stor betydning å ta i bruk de arbeidskraftsressursene som landet har (NOU, 2011:7).

Ovennevnte rapporter viser at innvandrere med høy utdanning og spesialkompetanse er av stor interesse for samfunnet. Videre vil muligheten til å arbeide innenfor det yrkesfeltet man er utdannet, være det mest gunstige både for det enkelte individ og for samfunnet som helhet. Muligheten til å kunne ta i bruk sin kompetanse vil være styrkende for selvfølelsen og det personlige liv. I tillegg vil stor grad av yrkesdeltakelse blant høyt utdannede mennesker kunne føre til økte økonomiske gevinster for storsamfunnet, i form av skatteinntekter. Dette fordi høyt utdannede personer ofte mottar høy lønn for sitt arbeid, og følgelig betaler mer i skatt.

På grunnlag av resultatene som har fremkommet av forskning på innvandrere og arbeidsliv kan man tro at godkjenning av utenlandsk utdanning, og innvandreres tilgang til det norske arbeidslivet, vil være aktuell tematikk også i tiden fremover. I tillegg legger dagens samfunn stor vekt på internasjonalisering. Dette gjelder både studieinstitusjoner og arbeidsliv. Parallelt med økt turisme, betyr dette at mange nordmenn tilbringer lengre perioder utenlands. Latin-Amerika har vært, og er fortsatt, en populær destinasjon. Dette har blant annet ført til en økning av flerkulturelle ekteskap og kjærlighetsrelasjoner, som igjen er en av grunnene til at

det i dag befinner seg en voksende gruppe latinamerikanere bosatt i Norge. Statistikk fra SSB, per 31.12.2011, forteller at det i Norge på daværende tidspunkt var bosatt 16747 personer fra Sør- og Mellom-Amerika som selv hadde innvandret til landet. Dette var en økning på 712 personer fra året før. Fra 2001 til 2011 økte tallet på latinamerikanske innvandrere, som selv hadde innvandret med 6995 personer (ssb.no.(1), se også vedlegg 1). Den siste eksisterende statistikk som viser en oversikt over inngåelser av ekteskap hvor en av partene er norsk og en er utenlandsk er fra 2003. Tallene viser at det ble inngått 435 ekteskap mellom nordmenn og latinamerikanere dette året (ssb.no.(2), se også vedlegg 2). Det er per i dag mangel på utdanningsdata for de fleste innvandrere som er bosatt etter 2000 (Villund, 2010,s. 5). Av den grunn er det vanskelig å finne nyere statistikk på innvandreres utdanningsbakgrunn. Men med tanke på at Latin-Amerika har et godt utviklet utdanningssystem, vil jeg tro at mange av de latinamerikanske innvandrerne har universitetsutdannelse fra sine hjemland. Det kan også tenkes at fenomenet med flerkulturelle ekteskapsinngåelser og kjærlighetsrelasjoner vil øke i omfang i årene som kommer, da verden blir stadig mer sammenbundet. Formell godkjenning av utenlandsk utdannelse og anerkjenning av denne på arbeidsmarkedet vil derfor fortsette å være aktuelt.

I denne konteksten synes jeg det er viktig å belyse innvandrernes egne opplevelser av integreringsprosessen. Som påpekt også i andre rapporter (NOU, 2011:7; NOU; 2011:14; Villund, 2008) har det å få godkjent sin utdannelse, og benytte denne i arbeidslivet, en følelsesmessig side i tillegg til det rent økonomiske.

At man burde sette større fokus på innvandreres egne erfaringer og synspunkt har tidligere også blitt påpekt av andre forskere. Anna De Fina poengterer at til tross for at det finnes mye litteratur på sosiale og politiske aspekter ved innvandring, finnes det lite informasjon om hvem innvandrere er, hva de tenker, hva de føler og hvorfor de kom (til USA), og hvordan de ser seg selv (De Fina, 2003,s. 2). Videre mener hun at en annen viktig grunn for å studere innvandreres virkeligheter, spesielt identiteter, er behovet for å skaffe innsikt ved et fenomen som er sterkt debattert, men veldig underanalysert (De Fina, 2003, s. 3). Astrid Hamberger poengterer også viktigheten av å vektlegge innvandrernes egne synspunkter i migrasjonsstudier: *“Moreover, we should do more studies and find out the barriers of integration from the point of view of immigrants themselves”* (Hamberger, 2009,s. 19).

1.4 Utforming og opplegg for undersøkelsen

Ut fra de to problemstillingene er oppgaven delt inn i to ulike deler.

Den første spørsmålsstillingen blir belyst ved bruk av kvantitativ metode og er ment som en innfallsvinkel til den kvalitative delen av oppgaven. Den kvantitative forundersøkelsen, gjennomført på 51 personer, skal gi et rammeverk som setter resultatene av den kvalitative oppgavedelen inn i et større perspektiv. Vi får på den måten mulighet til å se et større bilde av den latinamerikanske innvandrerguppen i Norge, fremfor kun å dedusere ut i fra det noen få utvalgte informanter sier. Med *formell anerkjennelse* menes offentlig godkjenning av latinamerikansk utdanning. Godkjenning av utenlandsk utdanning i Norge blir hovedsakelig vurdert av “Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen”, også kalt NOKUT. Med *sosial anerkjennelse* menes høyt utdannede latinamerikaneres tilgang til arbeidslivet i form av inntreden på det norske arbeidsmarkedet innenfor yrkesområder som er relevante for deres formelle utdanning.

I motsetning til tidligere forskning (Brekke, 2006; Drange, 2007; Hansen 2000; Nerland, 2008; Villund, 2008, 2010; Støren 2002, 2004) som hovedsakelig har en kvantitativ tilnærming, og fokuserer på tall og stadfesting av ulike forskjeller mellom minoritet og majoritet, ønsker jeg i denne oppgaven å fokusere på hvordan individene selv opplever integreringsprosessen på det norske arbeidsmarkedet. Jeg ønsker å se på latinamerikaneres egne oppfatninger av sine arbeids- og livssituasjoner i Norge. Gjennom oppgavens del to har jeg derfor valgt å fokusere på hvordan høyt utdannede latinamerikanere opplever integreringssituasjonen med tanke på endring av sosial identitet. Spørsmålet som ble stilt informantene var: “*Har du noen gang følt at din sosiale identitet har blitt forandret, i negativ retning, etter bosetting i Norge?*”. Sosial identitet er i denne oppgaven knyttet opp til følelsen av sosial nedgradering. Det vil si følelsen av å forflytte seg nedover i det sosiale landskapet. Den omtalte prosess kan også ses i lys av begrepet “klassereise”. Sistnevnte uttrykk brukes oftest for å beskrive “reiser” oppover i det sosiale landskapet, vanligvis fra arbeiderklassen til middelklassen (Johannessen, 2007). Jeg velger å tolke begrepet slik at det også favner om personer som reiser nedover i det sosiale landskapet.

All videre bruk av begrepet *sosial identitet* i denne oppgaven vil derfor være knyttet opp mot følelsen av sosial nedgradering. Oppgaven belyser dermed hva den latinamerikanske innvandrerguppen, med høyere utdanning, opplever som utfordringer og hindringer på det

norske arbeidsmarkedet. Temaene ble diskutert i to fokusgrupper, med til sammen ti deltakere.

1.5 Forestillinger som ble forandret i løpet av prosessen

Da jeg startet med mitt forskningsprosjekt hadde jeg allerede en forestilling om hvilke resultater som ville fremkomme etter gjennomført spørreundersøkelse. Antagelsene jeg satt med var i stor grad påvirket av bildet som har blitt presentert gjennom media, ulik forskning på temaet, samt personlig erfaring. Jeg forestilte meg at situasjonen til høyt utdannede latinamerikanere i Norge ville fremstå ganske mørk, ut i fra en idé om at det var vanskelig å få offentlig godkjenning av latinamerikanske utdannelse i Norge. Videre så jeg for meg at prosessen med å ta opp igjen nødvendige fag for å komme ut i arbeidslivet innenfor eget yrkesfelt, var en lang vei å gå. Jeg forventet derfor at jeg ville komme til å treffe mange personer som var frustrerte over sin situasjon i Norge med tanke på tilgang og tilknytning til arbeidslivet. Jeg trodde mange personer ville være sysselsatt innenfor arbeidsfelt som var lite relevant til utdannelsen de hadde opparbeidet seg i sine hjemland. Et typisk eksempel på dette kan være en lege som arbeider som taxisjåfør. Jeg forestilte meg at dette ville kunne produsere sterke følelser knyttet til sosial identitet og følelse av en negativ klassereise.

En av grunnene til disse forestillingene er å finne i de sterke klassestrukturene, og ideene om atskilte sosiale klasser, som kan sies å eksistere i Latin-Amerika (se for eksempel Portes, 1985; Beals, 1953), samt fra en idé om at de øvre klasser har en “dannet kultur” de fattige ikke har. At man også i dag finner sterke klassestrukturer i regionen ble bekreftet av flere av mine informanter. Har man tatt høyere utdanning i Latin-Amerika befinner man seg ofte i midtre eller øvre del av det sosiale landskapet. Dette fordi høyere utdanning er et gode som ofte koster penger og slik ikke er tilgjengelig for store deler av befolkningen (se f.eks. Hoffman og Centeno, 2003; Ferrantini m.fl. 2004). Jeg forestilte meg derfor at informantene ville være bevisste sin posisjon i det sosiale landskapet. Kommer man fra Latin-Amerika med høy utdanning fra sitt hjemland, og eventuelt med jobberfaring fra relevante, gode stillinger, vil det for mange kunne kjennes som en stor belastning å ikke kunne få ta i bruk sin utdanning når man kommer til Norge. I slike tilfeller vil man ofte se seg nødt til å påta seg jobber som har lite eller ingen krav til utdanning. Jeg tenkte at det ville kunne oppleves enda tyngre å påta seg disse jobbene hvis man er vokst opp med ideen om at slike jobber tilhører de

lavere sosiale klasser. At ulike jobber er forbundet med ulike sosiale klasser blir også påpekt av Beals (1953, s.328): “*Finally, the prejudice against manual labor is tremendously powerful*”.

I følge Eriksen (1997) er ofte de viktigste identitetene de man investerer mest i, og slik venter å få mest ut av. En utdanning er noe man investerer mye tid og krefter i. Av den grunn antok jeg at ovennevnte momenter, samt en klar forestilling av klassetilhørighet, ville være faktorer som sterkt ville kunne gi følelse av sosial nedgradering og følgelig endret sosial identitet.

Jeg hadde videre en forestilling om at situasjonen rundt godkjenning av utdanning og integrering på det norske arbeidsmarkedet ville oppleves som tyngre for latinamerikanske menn enn kvinner. Denne forestillingen lå grunnet i det latinamerikanske fenomenet *machismo* som kan sies å eksistere i noen deler av det latinamerikanske samfunn. Begrepet har flere ulike aspekter, men et hovedtrekk som går igjen i mange av definisjonene er oppfatningen om at mannen skal være familiens overhode og økonomiske forsørger (Brusco, 1995). Ved å komme til Norge og ikke få anledning til å jobbe med det man har studert gjennom en lang utdanning, måtte påta seg arbeid i en sektor hvor det er lite eller ingen krav til utdanning, eller generelt sett ha vanskeligheter med å skaffe seg en inntekt, vil dette kunne tolkes ekstra belastende for de menn det måtte gjelde.

Etter å ha gjennomført spørreundersøkelsen på 51 personer kan jeg si at mine forestillinger om latinamerikansk utdanning og mulighetene til å ta den i bruk på det norske arbeidsmarkedet har forandret seg. Den latinamerikanske innvandrerguppen vitner om en vellykket integrering. Denne oppgaven viser at latinamerikansk universitetsutdanning, innefor mange yrkesgrupper og sektorer, har stor grad av formell anerkjennelse. Et unntak er helsesektoren hvor godkjenningen viste seg noe vanskeligere. Disse vanskelighetene var blant annet grunnet i høye krav til norskkunnskaper. Den sosiale anerkjennelsen, i form av tilgang til det norske arbeidsmarkedet, kan også anses som sterk. Majoriteten av informantgruppen var ved tidspunktet for undersøkelsen yrkesaktive innefor jobber de selv anså som relevante i forhold til sin utdanning. I tillegg anså flere av informantene som *ikke* hadde søkt om offentlig godkjenning sine stillinger som relevante. Noen få personer hadde også fått jobb før de flyttet til Norge. De fleste informantene hadde fått offentlig godkjenning uten å måtte studere videre i Norge. Videre, da informantene ble bedt om å rangere hvor fornøyde de var med stillingen de var ansatt i på undersøkelsestidspunktet med tanke på relevans til

utdannelse, rangerte omlag 60 prosent av informantene følelsen på de to høyest nivåene på en skala fra en til fem.

Det kan påpekes at en av grunnene til slike positive resultater kan ha vært at jeg i liten grad lyktes i å komme i kontakt med personer som hadde utdannelse innenfor helsesektoren eller utdanningssektoren. Disse to sektorene har strengere krav til formell godkjenning. Hadde jeg lyktes i å finne flere informanter som hadde tatt sin utdannelse innen fagområder som krever autorisasjon³ kan det være at resultatene av min undersøkelse hadde blitt annerledes. Mangelen på flere informanter fra disse to arbeidssektorene var et resultat av snøballmetoden. Til tross for dette viser resultatene stor grad av formell godkjenning innenfor mange yrkessektorer.

Til tross for en tilsynelatende vellykket integrering av latinamerikanere på det norske arbeidsmarkedet, var det samtidig tydelig at mange hadde opplevd prosessen med å komme inn på arbeidsmarkedet som tøff. Utover i undersøkelsen ble det tydelig at flesteparten av informantene delte integreringsprosessen inn i to deler. Den formelle godkjenningsdelen, som for de fleste av mine informanter viste seg å være uproblematisk, og den sosiale godkjenningen i form av tilgang og inntreden på det norske arbeidsmarkedet. Det er den sistnevnte delen, den sosiale anerkjenningen og aksepten av utdanningen på det norske arbeidsmarkedet, som har opplevdes mest problematisk for informantene og som slik har forårsaket mest frustrasjon og negative følelser. Språk og en opplevelse av generell skepsis til utenlandsk utdannelse og kompetanse ble nevnt som de største hindringene.

Med tanke på følelsen av å få sin sosiale identitet endret i negativ retning etter bosetting i Norge, var det omlag 41 prosent av informantene som hadde følt dette. Resultatet indikerer at det var en større andel av informantgruppen som *ikke* hadde kjent på at deres sosiale identitet hadde forandret seg i negativ retning. Den ovennevnte ideen om en nedadgående klassereise var det derfor flere som ikke kjente seg igjen i. Noen få påpekte at deres sosiale identitet heller hadde endret seg i positiv retning etter at de bosatte seg i Norge, mens andre mente den var lik som i sitt hjemland.

Blant den delen av gruppen som mente at deres sosiale identitet *var* blitt forandret i negativ retning, viste det seg at denne følelsen i liten grad hang sammen med mine forhåndsantagelser. Følelsen var i mindre grad forbundet med tap av yrkesstolthet eller det å

³ Autorisasjon vil si formell godkjenning til å kunne praktisere sin tittel innfor lovregulerte yrker.

måtte påta seg jobber innenfor “lavstatussektorer”, men var i større grad knyttet til følelsen av å måtte starte “helt på nytt” i et nytt samfunn. Manglende norskkunnskaper ble nevnt som en viktig medvirkende faktor. Ved å ikke kunne norsk fikk de følelsen av å bli satt i en avhengighetsposisjon til sin norske partner, noe som ble oppfattet som negativt. På den annen side bekrefter funnene, fra den kvalitative undersøkelsen, at min forestilling om at integreringsprosessen ville kunne oppleves tyngre for menn enn for kvinner. Mennene stilte seg, i større grad enn kvinnene, negative til å skulle bli økonomisk avhengig av partner.

1.6 NOKUT, Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen

Da det gjennom oppgaven stadig vil bli referert til offentlig godkjenning av utenlandsk utdanning, anser jeg det som hensiktsmessig å si noe om det norske systemet for godkjenning av utenlandsk formell kompetanse.

Den statlige institusjonen Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen, NOKUT, ble opprettet i 2003 og er et faglig uavhengig organ. NOKUT har blant annet ansvaret for å vurdere og godkjenne utdanning som er tatt i utlandet. NOKUTs vurderinger fungerer på denne måten som en kvalitetssikring av kompetanse medbrakt fra utlandet (NOU 2011:14, s.252). Innvandrere som har tatt utdanning i utlandet og ønsker å bygge videre på utdannelsen ved en norsk utdanningsinstitusjon må søke om faglig godkjenning av sin høyere utdanning. Det samme gjelder for innvandrere som har et yrke som innehar krav til tilhørende tittel (NOU 2011:14, s. 252). Man deler de ulike typer godkjenning inn i tre deler: Generell godkjenning, godkjenning av faglig innhold og autorisasjon av lovregulerte yrker (NOU 2011:14, s. 252).

En generell godkjenning utføres av NOKUT og innebærer vurdering av studiepoeng og eventuelt en akademisk grad (bachelorgrad, mastergrad og doktorgrad). Denne formen for godkjenning er hovedsakelig ment for arbeidsmarkedet (NOU 2011:14, s. 252).

Vurderingen av utdanningsfaglig innhold utføres av universiteter og høyskoler, og gjøres hovedsakelig i forbindelse med opptak til videre studier ved det aktuelle lærestedet (NOU 2011:14, s. 254). Utdanningen blir direkte sammenlignet med den tilsvarende utdanningen ved en norsk utdanningsinstitusjon. Vurderingen av utdannelsen blir gjort på grunnlag av pensumlister og eventuelle avhandlinger og man ser på dybden og bredden i studiene. Man skiller mellom to former for faglig godkjenning. Den ene godkjenningen går på

“jevngodhet”. Denne godkjenningen gjelder kun for utdanning fullført i utlandet. Hvis utdannelsen blir vurdert til å være jevngod med tilsvarende norsk utdanning får søkeren lov til å bruke tittelen som er satt for den norske utdanningen (NOU 2011:14, s. 254). Den andre formen er faglig godkjenning av studieperioder og brukes når søker ønsker å bygge på allerede påbegynt, eller fullført, utdanning fra utlandet. Det blir da vurdert om utdanningen oppfyller de faglige kravene. Søkere kan slik få forkortet studietiden sin ved å få innpass i en grad, eller den kan gi grunnlag for opptak til høyere studier (NOU 2011: 14, s. 254). Det er den faglige vurderingen som blir utført på de aktuelle lærestedene som gir grunnlaget for tildelingen av autorisasjon av lovregulerte yrker. Autorisasjon gir søker rett til å praktisere sitt yrke i Norge. I Norge finnes om lag 170 lovregulerte yrker. Det er ulike regler for borgere innenfor og utenfor EU på bakgrunn av et EU-direktiv fra 2004. Formålet med direktivet er å gjøre prosessen enklere slik at borgere innenfor EU lettere kan utøve sitt yrke. Norske myndigheter er ikke knyttet til EU-direktivet om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner for borgere fra utviklingsland (NOU 2011: 14, s. 254). Søknadsprosessen for de forskjellige, lovregulerte yrkene er ulike. Innenfor noen yrker kreves det at man må ha bestått ferdighetstester for å kunne få autorisasjon, mens det i andre yrker kreves at man gjennomgår og består kurs i ulike fag eller emner. Slike krav er vanlige for personer som kommer fra utviklingsland⁴ (NOU 2011: 14, s. 254).

1.7 Oppgavens struktur

I det kommende kapittel vil det teoretiske grunnlaget for oppgaven bli presentert. Teorien bygger hovedsakelig på tidligere forskning på temaet høyt utdannede ikke-vestlige innvandrere i Norge. Litteratur tilknyttet sosial identitet og migrasjon vil også bli presentert. Kapittel tre inneholder det metodologiske grunnlaget for studien. Fremgangsmåter, hvordan studien ble gjennomført, og dermed undersøkelsens datagrunnlag, vil her bli belyst. I kapittel fire vil hovedfunnene i undersøkelsene bli analysert opp i mot de teorier som har blitt presentert i kapittel to. Kapittel fem består av en oppsummering av undersøkelsenes hovedpunkter samt en helhetlig konklusjon på oppgaven.

⁴Bruken av begrepet ”utviklingsland”, og hvem som faller innenfor denne kategorien, er mye omdiskutert, men omhandler i hovedsak landene i Afrika, Asia og Sør-Amerika.

2 Teoretisk rammeverk

2.1 Om tidligere forskning

Det har tidligere blitt gjort ulik forskning på temaet rundt høyt utdannede innvandrere og deres situasjon på det norske arbeidsmarkedet (se for eksempel Brekke, 2006; Drange 2007; Hansen 2000; Nerland, 2008; Villund, 2008, 2010; Støren, 2002, 2004). Det har også blitt forsket på andregenerasjons innvandrere, som kan sies å møte på noen av de samme utfordringene som førstegenerasjons innvandrere gjør (se for eksempel Evensen, 2009; Brekke og Mastekaasa, 2009). Det meste av den eksisterende norske forskningen har ofte en kvantitativ tilnærming og er basert på detaljerte register- og talldata. Målet er hovedsakelig å skissere et bilde av og se på eventuelle forskjeller i arbeidslivssituasjonen til minoritetsbefolkningen i Norge, sammenlignet med den norske majoritetsbefolkningen. Som nevnt innledningsvis finnes det få studier som presenter et eget bilde av den latinamerikanske innvandrerguppen. Den følgende litteraturgjennomgangen vil slik omhandle temaet rundt den større gruppen av høyt utdannede ikke-vestlige innvandrere, og gir slik informasjon på et mer generelt nivå.

Som nevnt er det i denne studien fokusert utelukkende på den latinamerikanske innvandrerguppen. Videre er denne oppgavens datagrunnlag basert på forskningsobjektens egne synspunkter og erfaringer uttrykt med egne ord. Oppgavens første del, som belyser integreringsgraden til høytutdannede latinamerikanske innvandrere, skiller seg dermed noe fra tidligere studier, da jeg ikke har detaljerte register- og talldata å forholde meg til. Lignende studier har derfor vært vanskelig å finne.

Opgavens andre del belyser hva informantgruppen har opplevd som utfordrende på det norske arbeidsmarkedet og hva som har vært medvirkende faktorer til at de eventuelt har erfart endret sosial identitet, i negativ retning, etter bosetting i Norge. Lignende kvalitative studier har også vært vanskelig å finne. Et unntak er en studie utført av Nadim og Tveit (2009) hvor det fokuseres på integreringssituasjonen til kvinner som har innvandret gjennom ekteskap med en norsk mann. Denne studien vil jeg komme tilbake til senere i teorikapitlet.

Som nevnt innledningsvis har Anna de Fina (2003) gjort en studie på meksikanske innvandrere i USA. Hun mener det er viktig å gjennomføre kvalitative studier, spesielt med

vekt på narrativer, for å få en bedre forståelse av hvem innvandrerne er. Hun påpeker at kvalitativ metodologi hjelper til med å synliggjøre og forstå representasjoner av selvet som ikke er synlige gjennom statistikk og spørreskjema (De Fina, 2003). Hun mener videre at å fokusere på identitet kan vise kompleksiteten av innvandreres virkeligheter, som igjen kan hjelpe til med å bekjempe overgeneraliseringer, stereotyper og feilbedømmelser. De Fina (2003) mener at det nesten er umulig å komme til forståelse av innvandrer virkeligheter uten å forstå disse subjektive prosessene (De Fina, 2003, s.3).

Tilnæringsmetoden, og hovedfokuset, for denne studien kan slik sies å støtte opp om hva De Fina mener er viktig forskning og et område som trenger å bli belyst. En studie hvor innvandrernes egne opplevelser ligger til grunn vil være en viktig tilførsel til forskningsområdet.

2.2 Resultater fra forskning på innvandrere og deres arbeidslivssituasjon

Studier som er gjort på høyt utdannede innvandrere i norsk kontekst vektlegger forskjellige aspekter som blant annet lønnsforskjeller mellom minoritet og majoritet, tilgang på arbeidsmarkedet og overkvalifisering. Studiene har til felles at de bekrefter det faktum at ikke-vestlige innvandrere har en svakere stilling på det norske arbeidsmarkedet og møter på flere utfordringer sammenlignet med den norske majoritetsbefolkningen.

Noe av forskningen som belyser høytutdannede innvandreres situasjon på det norske arbeidsmarkedet vektlegger økonomiske aspekter. Ida Dranges (2007) forskning gjort på høyt utdannede ikke-vestlige kvinner, med utdanning fra Norge, viser at botid øker innvandrerkvinnens muligheter for å få stabile heltidsstillinger og inntekter på samme nivå som norske majoritetskvinner. På den annen side påpekes det at botid ikke jevner ut forskjellene helt (Drange, 2007). Marianne N. Hansen (2000) har også forsket på hvilket utbytte innvandrere med høyere utdanning fra norske utdanningsinstitusjoner får av utdannelsen sin, sammenlignet med den norske majoritetsbefolkningen. Forskningen konkluderer med at det finnes betydelige inntektsforskjeller mellom høyt utdannede personer fra Norge og andre vestlige land sammenlignet med personer fra ikke-vestlige land (Hansen, 2000). Det påpekes at forskjellene varierer med botid. Personer som hadde mindre enn ti års botid kom dårligst ut. Studien viser også at situasjonen til ikke-vestlige innvandrere varierer

med tanke på fagområde. Medisinutdannelse blir trukket frem som en yrkesarena hvor forskjellene mellom ikke-vestlige og vestlige personer ikke er synlige (Hansen, 2000).

På et mer generelt nivå har forskning vist at innvandrere, de første årene etter ankomst, uansett vil tjene mindre enn personer på samme alder med norsk bakgrunn. Det fremheves at årsaken til dette er at innvandrere trenger tid til å etablere seg på det norske arbeidsmarkedet (Barth, Bratsberg og Raaum, 2002). Til tross for at innvandrernes inntekt øker sterkt de første årene, og inntektsforskjellene kan sies å reduseres med botid i landet, viser rapporten at inntektsnivået blant ikke-vestlige innvandrere i Norge er rundt 25 prosent lavere enn inntekten for majoritetsbefolkningen (Barth, Bratsberg og Raaum, 2002). I tillegg rammes inntektsnivået blant innvandrere hardere, spesielt blant personer fra ikke-vestlige land, når det oppstår nedgangskonjunkturer i arbeidsmarkedet (Barth, Bratsberg og Raaum, 2002).

Min studie gir ikke grunnlag for å si noe om hvor mye den latinamerikanske innvandrerguppen tjener. Jeg har likevel valgt å presentere ovennevnte forskning da det økonomiske aspektet er med på å forme et inntrykk av høyutdannede ikke-vestlige innvandreres situasjon på det norske arbeidsmarkedet som mer eller mindre diskriminert.

Liv Anne Støren (2002) har blant annet forsket på arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning fra norske universiteter og høyskoler. Hun undersøker her forskjeller mellom etnisk norske kandidater og kandidater med innvandrerbakgrunn. I sin første rapport på temaet viser hun at blant kandidater fra et utdanningskull som ble uteksaminert våren 1995 var det dobbelt så stor sannsynlighet for å oppleve arbeidsledighet de første årene etter eksamen blant ikke-vestlig innvandrere, sammenlignet med majoriteten av kandidatene (Støren, 2002). På den annen side påpeker hun at mistilpasning på arbeidsmarkedet rammer noen utdanningsgrupper mer enn andre (Støren, 2002, s. 10-13). I en oppfølgingsrapport (Støren, 2004) blir også personer med utdanning fra utlandet inkludert i studien. Hun konkluderer med at det ikke var noen signifikant høyere arbeidsledighetsrisiko blant dem som var uteksaminert i utlandet, men at arbeidsledighetsrisikoen var høyere blant dem med ikke-vestlig bakgrunn (Støren, 2004). Videre viser resultatene at arbeidsledighetsrisikoen forsterkes blant ikke-vestlige innvandrere hvis man har opplevd arbeidsledighet i begynnelsen av karrieren. For etnisk norske medførte ikke arbeidsledighetsgang økt arbeidsledighetsrisiko senere i karrieren (Støren, 2004, s.9-10).

Forskjeller mellom innvandrere og den norske majoriteten, med henhold til mulighetene for å få innpass i en relevant jobb etter fullendt høyere utdanning, blir belyst i en studie av Idunn Brekke (2006). Som Støren (2004), konkluderer Brekke (2006) sin rapport med at innvandrere med høyere utdanning fra Norge møter flere vanskeligheter enn den norske majoriteten i prosessen med å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. Innvandrere bruker også lenger tid på å skaffe seg sin første heltidsjobb sammenliknet med den norske majoritetsbefolkningen. Brekke mener noe av årsaken til innvandrerens svakere tilknytning til arbeidsmarkedet kan skyldes mangel på "landspesifikk human kapital" (Brekke, 2006, s.177). Hun begrunner dette med tidligere forskning som har vist at kunnskap om mottakerlandets språk og kultur er positivt med tanke på å få innpass i arbeidsmarkedet. Hun mener derfor at botid kan øke denne kunnskapen (Brekke, 2006). En annen grunn som nevnes som en mulig faktor for svakere arbeidslivstilknytning, er mangel på sosiale nettverk og kontakter. Videre påpeker hun at innvandrerens vanskeligheter med å få innpass på arbeidsmarkedet kan være et uttrykk for diskriminering fra arbeidsgiverens side. Likevel finner Brekke små forskjeller mellom minoritet og majoritet når innvandrerne først har fått tilgang til arbeidsmarkedet. Det påpekes avslutningsvis at hennes hovedfunn ikke støtter opp om andre undersøkelser som finner at arbeidsmarkedet for høyere utdannede er mer meritokratisk enn det generelle arbeidsmarkedet. Hun begrunner sitt syn med at det norske arbeidsmarkedet ikke kan anses som særlig meritokratisk med tanke på alle innvandrere, spesielt ikke-vestlige innvandrere, som møter store hindringer med å få en relevant jobb etter at de har avsluttet hovedfag (Brekke, 2006).

På oppdrag fra IMDi⁵ har Ole Villund ved Statistisk Sentralbyrå (SSB) i to omganger utarbeidet analyser på temaet innvandrere og overkvalifisering (Villund, 2008, 2010). Målet for analysene er å se på i hvilken grad innvandrere som allerede er sysselsatt får brukt sin utdanning i det norske arbeidslivet vurdert ut i fra formell kompetanse. Med formell kompetanse menes en persons utdanning som kan bevises gjennom vitnemål og andre offisielle papirer fra utdanningsinstitusjoner (Villund, 2008, s.14). I rapporten er overkvalifisering for en innvandrergroupe definert til å gjelde når innvandrergruppen har enda høyere utdanning i yrket enn det ansatte totalt har. Studien omfatter hovedsakelig ansatte i privat sektor (Villund, 2008, s. 5).

⁵ IMDi står for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

Resultatene viser at det blant innvandrere fantes overkvalifisering etter ovennevnte definisjon for personer med både kort og lang høyere utdanning. Det vil si at en større andel innvandrere, enn andelen blant ansatte i sin helhet, arbeidet i yrker som ikke krevde så høy utdanning. Ikke-vestlige innvandrere var sterkest utsatt for denne typen overkvalifisering (Villund, 2008). Videre viser resultatene fra Villunds forskning at innvandrere fra ikke-vestlige land med lang høyere utdanning i tekniske fag i større grad var overkvalifiserte enn andre med slik utdanning. Villund påpeker på den annen side at personer med teknisk utdanning i større grad jobber innenfor samme fagområde som de er utdannet sammenlignet med overkvalifiserte på andre fagområder. Han mener at et typisk eksempel er utdannede sivilingeniører som er ansatt i stillinger som krever kortere ingeniørutdanning. Videre viser resultatene at ikke-vestlige innvandrere med lang høyere utdanning innen helse og sosialfag, for eksempel leger og tannleger, hadde større sjanser for å ha relevant jobb både når det gjelder kompetansenivå og fag (Villund, 2008).

Villunds siste oppfølgingsrapport (Villund, 2010) viser at innvandrere fra Afrika, Asia, mfl., med høyere utdanning over fire år, hadde om lag tre ganger større andel overkvalifiserte enn befolkningen i alt. Andelen innenfor denne gruppen som var ansatt i yrker som ikke krever høyere utdanning, var på 15 prosent. For resten av befolkningen lå andelen på om lag 4 prosent (Villund, 2010, s.5). Videre viser rapporten at innvandrere som har utdanning fullført i Norge i mindre grad var overkvalifisert enn innvandrere med tilsvarende utdanning fullført i utlandet. Blant innvandrere fra Afrika, Asia mfl. er det omtrent dobbelt så stor andel overkvalifiserte blant de med utdanning fullført i utlandet som innvandrere fra samme land med utdanning fullført i Norge. Rapporten viser at økende botid og arbeidserfaring reduserer graden av overkvalifisering (Villund, 2010).

Villund (2008, 2010) presenterer i sine rapporter begreper relatert til temaet høyt utdannede innvandrere som er nyttige i sammenheng med denne oppgaven. Han benytter seg blant annet av et utvidet kompetansebegrep han kaller *total kompetanse*. Den totale kompetansen består av *formell kompetanse*, som er utdanning med papirer fra utdanningsinstitusjoner, og *uformell kompetanse*. Den uformelle kompetansen defineres som erfaringer og kunnskap man har tilegnet seg gjennom kurs, fritidsaktiviteter, og frivillig, lønnet og ulønnet arbeid (Villund, 2008, s.14). Arbeidserfaring og botid blir nevnt som viktige faktorer med tanke på uformell kompetanse. Botid kan igjen medføre sterkere språkkompetanse. Til tross for dette viser resultatene at ansatte med lang høyere utdanning fra

ikke-vestlige land, og som har lang arbeidserfaring, har omlag dobbelt så stor risiko for å være overkvalifisert som andre erfarne akademikere. Analysene kan derfor ikke forklare alle forskjellene mellom innvandrergupper og ansatte i alt. Botid viser seg også å ha lite å si for overkvalifisering når det samtidig kontrolleres for arbeidserfaring. Villund påpeker at dette må ses i relasjon til at undersøkelsen kun innehar informasjon fra norsk arbeidserfaring. Han mener derfor at det kan være en samvirkning mellom botiden og arbeidserfaringen (Villund, 2008).

Temaet rundt høyt utdannede innvandrere har også vært i fokus innenfor akademiske sirkler i mange andre land.

Rachel M. Friedberg (1996) har forsket på i hvilken grad humankapital kan medbringes ved migrasjon. Friedberg har valgt å ta utgangspunkt i Israel da hun mener landet har en rik og variert innvandrerguppe som gjør det egnet for hennes studie. Resultatene som fremkommer av undersøkelsen er at humankapital har svært ulik grad av medbringbarhet. Utdannelse fra utlandet er mindre verdsatt enn utdannelse tatt i mottakerlandet. Hvilket land du kommer fra er også avgjørende på om humankapitalen blir ansett som verdifull. Jo likere utreiselandene og mottakerlandene er, jo lettere er det at utdannelsen fra hjemlandet skal bli verdsatt. Videre påpekes det at mulighetene for å medbringe sin utdannelse er avhengig av nivået på utdanningen. Høyere utdanning er langt vanskeligere å medbringe enn grunnskoleutdanning (Friedberg, 1996).

Mye av litteraturen på migrasjon av høyt utdannede mennesker har fokusert på “brain drain teorien”. “Brain drain” innebærer at personer med høy utdanning emigrerer fra sine hjemland til andre, ofte mer utviklede, land (Beine, Docquier og Rapoport, 2001, s.276). De fleste studier har vektlagt den negative siden av denne formen for migrasjon og mener at utreiselandene blir påført store sosiale og økonomiske tap (se for eksempel Bhagwati og Hamada, 1974). På den annen side har det de siste årene også blitt fokusert på positive konsekvenser av høytutdannedes migrasjon. Av positive effekter blir blant annet tilbakesending av penger til venner og familie i hjemlandet nevnt som en faktor som kan skape positiv utvikling (se for eksempel Puri og Ritzema, 2000; Mayr og Peri, 2009). Det finnes også studier som fokuserer på mottakerlandenes dårlige utnyttelse av den verdifulle arbeidskraften som kommer. Mattoo, Neagu og Özden (2007) har sett på om uttrykket “brain waste” er en passelig beskrivelse for innvandrere på arbeidsmarkedet i USA. Begrepet blir brukt til å beskrive situasjonen hvor høyt utdannede mennesker forlater hjemlandet sitt og

hvor deres kompetanse ikke blir tatt i bruk i mottakerlandet. Artikkelforfatterne undersøker derfor i hvor stor grad innvandrere er ansatt i jobber hvor det ikke kreves slike høye kvalifikasjoner. Resultatene viser at høyt utdannede personer fra Latin-Amerika og Øst-Europa har minst muligheter til å få jobber på nivå med deres kvalifikasjoner. Personer fra Midt-Østen og Afrika møter også på problemer. Studien hevder at den ulike graden av muligheter for de forskjellige regionene kan forklares i kvaliteter ved utreiselandene som påvirker kvaliteten på humankapitalen folk har med seg over landegrensene. Kvaliteter ved et land blir blant annet nevnt til å være et lands økonomiske satsing på høyere utdanning og hvorvidt det (i nordamerikansk kontekst) tas i bruk engelsk i undervisningen. Fremfor å beskrive situasjonen til høyt utdannede innvandrere på det nordamerikanske arbeidsmarkedet som underforbruk av humankapital, refererer forfatterne til Friedberg (1996) og påpeker at innvandrere som er undersysselsatt i mottakerlandet har med seg lave, eller lite overførbare ferdigheter (Mattoo, Neagu og Özden, 2007).

I relasjon til min oppgave kan de to sistnevnte studier, som belyser om utenlandsk formell kompetanse er “medbringbar” over landegrensene, hjelpe til å forklare noe av latinamerikanernes tilsynelatende vellykkede integrering på det norske arbeidsmarkedet sammenlignet med andre ikke-vestlige minoriteter.

2.3 Årsaker til forskjeller mellom minoritet og majoritet på det norske arbeidsmarkedet

Flere studier har undersøkt årsaker til hvorfor innvandrere er tydelig svakerestilte på det norske arbeidsmarkedet (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996; Rogstad 2000; Lødding, 2003; Dischler, 2011). Det undersøkes her arbeidsgiveres holdninger til, og oppfatninger av, ansettelse av utenlandsk arbeidskraft og kompetanse.

2.3.1 Diskriminering

Både Rogstad (2000) og Lødding (2003) poengterer at man ikke kommer utenom begrepet *diskriminering* når man skal undersøke innvandreres tilknytning til arbeidsmarkedet. Rogstad (2000) presiserer at begrepet diskriminering ikke nødvendigvis er negativt ladet. Begrepet i seg selv betyr bare en seleksjon, en rangering, og er sånn sett et nøytralt begrep. Da alle ikke kan få den samme jobben, kan diskriminering også skje blant en gruppe arbeidssøkere hvor

alle har etnisk norsk bakgrunn. Til tross for at begrepet kan tolkes som nøytralt, brukes ofte ordet for å uttrykke at en handling er umoralsk (Rogstad, 2000). Rogstad refererer til Fullinwider (1980) som påpeker at man må se på kriteriene som legges til grunn for en seleksjon for å kunne gi begrepet mening i sammenheng med analyser av ulikheter på arbeidsmarkedet. Det vil si om seleksjonen er moralsk riktig eller gal. En slik klassifisering vil springe ut i fra grunnleggende oppfatninger om hva som er rett og galt. Det poengteres at virkningen av avgjørelsen er av langt større betydning for den enkelte enn hvilket motiv som ligger bak (Rogstad, 2000). Lødding (2003, s.12) påpeker at skillet for hvorvidt det foregår umoralsk diskriminering er om det er en bevisst handling eller en utilsiktet konsekvens.

Ut i fra om en ansettelsesvurdering er moralsk riktig eller gal kan man skille mellom to former for diskriminering. Disse to er kalt statistisk diskriminering og preferansediskriminering (Rogstad, 2000; Lødding, 2003).

Statistisk diskriminering er knyttet til arbeidsgivers usikkerhet og manglende informasjon. Det som står sentralt her er at arbeidsgivere er usikre når de velger mellom ulike arbeidstakere. Omkostningene med å skaffe relevant kunnskap om alle aktuelle kandidater er ofte svært store. Med tanke på personer med synlig minoritetsbakgrunn er det grunn til å tro at det knyttes større usikkerhet til arbeidssøkers kvalifikasjoner og potensial enn for nordmenn. I stor grad skyldes dette at arbeidsgivere danner seg oppfatninger på grunnlag av mer eller mindre god kunnskap om gruppen vedkommende tilhører. Dette kan føre til at individer ikke får uttelling på arbeidsmarkedet (Rogstad, 2000). I følge Lødding (2003) kan statistisk diskriminering bli sett på som en utilsiktet konsekvens og derfor moralsk forsvarlig.

Preferansediskriminering er en annen form for diskriminering. Denne diskrimineringen går ut på at en arbeidsgiver er villig til å betale for å velge en person fremfor en annen. Konsekvensen av preferansediskriminering er at arbeidsgiver lar være å ansette den best kvalifiserte eller mest produktive søkeren og er villig til å redusere inntektene for å unngå en uønsket person. I en slik situasjon handler arbeidsgiver i strid med egne økonomiske interesser for å nå andre mål. Diskrimineringen er i dette tilfellet en bevisst handling og dermed ikke moralsk forsvarlig (Rogstad, 2000; Lødding, 2003). Lødding (2003, s.7) poengterer at hun i sin studie, hvor hun intervjuet rekrutterere i ulike bedrifter, ikke møtte rekrutterere som ga uttrykk for å benytte seg av sistnevnte rekrutteringsstrategi. Hun mener en slik innrømmelse hadde vært svært overraskende da dette blir sett på som et sosialt uakseptabelt standpunkt.

Lødding (2003) tilføyer at det er uklare grenser mellom statistisk diskriminering og preferansediskriminering. Rogstad (2000) presenterer det samme synspunktet i sin studie. Han mener at holdningsdata ikke gir et sikkert bilde av hvordan aktørene faktisk handler. Som nevnt tidligere påpeker Rogstad at diskriminering ikke nødvendigvis er forårsaket av negative holdninger. På den annen side mener han at arbeidsgivernes hyppig brukte begrunnelser knyttet til manglende språkkunnskaper, gal utdanning, og lite kjennskap til norsk arbeidsliv og kultur, alle begrunnelser som fremstår som normativt legitime, kan dekke over andre reelle, illegitime motiver for å velge bort søkere med minoritetsbakgrunn (Rogstad, 2000, s.44- 45).

Rogstad (2000) fant at det var hovedsakelig tre momenter som gikk igjen når arbeidsgiverne ble bedt om å svare på hvorfor de ikke ansatte søkere med synlig minoritetsbakgrunn. Det første var at innvanderne hadde lite relevant eller utilstrekkelig utdanning. Det andre var at de manglet kjennskap til norsk arbeidsliv og kultur. For det tredje at søkerne hadde manglende norskkunnskaper. De oppgitte grunnene henviser til både formell og uformell kompetanse, som vil bli forklart i neste avsnitt.

2.3.2 Formell og uformell kompetanse

I alle ansettelsesprosesser vil arbeidsgivere vurdere søkerens *formelle og uformell kompetanse*. Ved å ta i bruk Villunds (2008) definisjoner vil *formell kompetanse* være en søkers dokumentasjon på utdanning, med skriftlige bevis fra utdanningsinstitusjoner. Den *uformelle kompetansen* er definert som erfaringer og kunnskap man har tilegnet seg gjennom kurs, fritidsaktiviteter, og frivillig, lønnet og ulønnet arbeid. Med tanke på den uformelle kompetansen tilføyer Rogstad (2000) at uformell kompetanse er basert på erfaring og samhandling og er diffus da den ikke kan reflekteres i entydige og lett målbare størrelser. Det kan anses som sosiale koder som regulerer handling (Rogstad, 2000).

I sin undersøkelse fant Rogstad (2000) ut at arbeidsgivere la forholdsvis liten vekt på formell utdannelse. Han påpeker at dette kan være grunnet i jobbene som bedriftene tilbød samt at det ble lagt større vekt på uformelle ferdigheter. Blant informantene med synlig minoritetsbakgrunn var det mange som hadde høyere utdanning, men som likevel jobbet på laveste nivå i bedriften. Rogstad poengterer at det nødvendigvis ikke betydde at de var overkvalifisert for jobbene de skulle utføre. Mange var kvalifisert for andre typer jobber enn de som fantes i bedriften. Han oppfatter dette som en "mismatchproblematikk". Misforholdet

lå ikke så mye i de jobbene de ansatte med synlig minoritetsbakgrunn hadde, men at de arbeidet i feil bedrift eller bransje. På den annen side viste uttalelser fra enkelte arbeidsgivere at formell kompetanse kunne telle positivt i andre sammenhenger da det viste at søkeren var stabil og mottakelig for å lære (Rogstad, 2000).

2.3.3 Språk og norskkunnskaper - viktig uformell kompetanse

Rogstad (2000) fant i sin studie at uformell kompetanse spilte en desto større rolle i sorteringen mellom norske søkere og søkere med synlig minoritetsbakgrunn. Særlig ble *språk og norskkunnskaper* og en mer udefinerbar form for sosiale kommunikative ferdigheter tillagt stor betydning. Rogstad (2000) poengterer at det finnes andre forskere som har kommet frem til at språket har underordnet betydning for å få arbeid, men selv avviser han dette og mener at arbeidsmarkedet har forandret seg de siste tiårene og det derfor har blitt høyere krav til språkkunnskaper.

At norskkunnskaper er en svært viktig faktor for å komme inn, og stå sterkere på, det norske arbeidsmarkedet kommer klart frem i en topplederundersøkelse utført av Perduco AS på oppdrag fra IMDi (Dischler, 2011). I undersøkelsen deltok ledere fra både privat og offentlig sektor. Resultatene viser at innvandrere med begrensede norskkunnskaper er utsatte arbeidstakere. 88 prosent av lederne i privat sektor og 85 prosent i offentlig sektor mente at innvandreres mangelfulle norskkunnskaper er den viktigste årsaken til at de har større vanskeligheter med å skaffe seg jobb enn resten av befolkningen. Videre mente 44 prosent av lederne i privat sektor og 28 prosent av lederne i offentlig sektor at norskkunnskaper bør vektlegges ved oppsigelser og permitteringer (Dischler, 2011, s.69). Språkravene som stilles er også høye. Majoriteten av lederne oppga at de stilte krav om at ansatte innvandrere skal kunne norsk på nivå med personer som har norsk som morsmål (Dischler, 2011, s.69). Om en person kan uttrykke seg skriftlig på et høyt nivå, kan det likevel være utfordrende å snakke og forstå muntlig norsk. Dette gjelder også motsatt vei. Videre kan innvandrere som har sterk aksent bli vurdert som ikke gode nok i norsk selv om de bruker norsk grammatikk feilfritt, både skriftlig og muntlig, og bruker korrekt norsk setningsoppbygging (IMDi, 2011, s.5). En annen undersøkelse utført av Fafo på oppdrag for IMDi (Friberg, 2011) viser at det var en sammenheng mellom norskkunnskapene til polske arbeidere og deres evne til å klare seg i det norske arbeidsmarkedet. Dette gjelder både med tanke på “å unngå utnyttning og uverdige

arbeidsvilkår og når det gjelder å unngå arbeidsledighet og sosial ekskludering” (Friberg, 2011, s.89).

Rogstad (2000) ønsker å klargjøre begrepet språk, og mener at det består av to komponenter. Den ene er grammatisk korrekt skriftlig og muntlig fremstillingsevne. Den andre går på kulturell kompetanse som er avgjørende for forståelsen av sosiale situasjoner og relasjoner. Han påpeker at i de første samtalene han hadde med arbeidsgiverne la alle vekt på norskkunnskaper som en selvfølgelig forutsetning for å få jobb på alle nivåer i bedriften. Men i situasjoner hvor det var knapphet på arbeidskraft var arbeidsgiveren villig til å finne en løsning på språkproblemet. Dette mener han viser at språkkravene ikke er statiske og faste i forhold til oppgaven som skal utføres. Rogstad mener at det er viktig å skille mellom *språkkompetanse* og *kommunikativ kompetanse*, som favner videre enn evnen til å formulere forståelige setninger (Rogstad, 2000, s.115). Andenæs (2011) påpeker også at både arbeidsgivere og arbeidstakere har vanskeligheter med å presisere akkurat hva som er problematisk. Hun poengterer at “å være god i norsk” er en sekkebetegnelse på svært ulike kompetanser, og at det skal et trent øye til for å oppfatte hva den enkelte “er god i” eller hva som skal til for å bli “god” (Andenæs, 2011, s.49) Andenæs påpeker derfor at det blir opp til hver enkelt arbeidsplass å vurdere hva det betyr å kunne norsk og om det er språklige, interaksjonelle eller kulturelle forhold det dreier seg om (Andenæs, 2011, s.49-51).

Også Lødding (2003) fant at språk var en viktig vurderingsfaktor i en ansettelsesprosess, spesielt ved ansettelser ved et av sykehusene som var med i undersøkelsen. Rekruttereren for sykehuset framsatte dette som et urokkelig krav til alle kompetansenivå på sykehuset og begrunnet dette med helsefaglig forsvarlighet (Lødding, 2003).

Rogstad (2000) påpeker at i tillegg til å inneha etterspurte ferdigheter må arbeidssøkeren også ha evnen til å signalisere overfor en arbeidsgiver at man kan utføre jobben og passer inn i arbeidsmiljøet. Arbeidssøker må derfor beherske et bredt spekter av ferdigheter. Et sentralt moment er at arbeidsgiver oppfatter signalene fra ulike arbeidssøkere forskjellig. Han mener også at arbeidsgivere sannsynligvis er best trent i å tolke signaler fra søkere som tilhører samme kulturelle gruppe som dem selv. Videre påpeker han at det er rimelig å anta at manglende kunnskap om institusjoner og utdanninger fra andre land leder til usikkerhet og skepsis overfor det som er ukjent. Han påpeker at det i bedriftene han undersøkte fantes mange med synlig minoritetsbakgrunn som hadde fått jobb. Dette mener

han indikerer at arbeidsgiver ikke har faste krav til arbeidstakere og at det er stor variasjon mellom arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn (Rogstad, 2000).

2.3.4 Usikkerhet og mangel på informasjon og kunnskap om utenlandsk kompetanse

I sin undersøkelse fant Rogstad (2000) at et gjennomgående trekk ved ledelsene var at de synes det var vanskelig å avgjøre en persons reelle ferdigheter på bakgrunn av en yrkestittel eller en grad fra en utenlandsk utdanningsinstitusjon. Arbeidsgivernes problemer med å forstå ferdighetene til arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn resulterte ofte i at søknadene ikke ble tatt i betraktning. Han påpeker at i mange tilfeller var den formelle kompetansen ikke det avgjørende for om søknadene ble vurdert, men at søkerne ikke evnet å synliggjøre sin kompetanse (Rogstad, 2000). Arbeidsgivere forklarte at det var klare grenser for hvor mye innsats de kunne nedlegge for å forstå hva en søker kunne. Dette var grunnet i at de ikke visste hvordan de skulle finne ut av hva søker kunne, og at det ville kreve for store ressurser av tid og personell å innehente denne informasjonen. De mente også at det ikke var deres oppgave å bekrefte verdien av søkerens dokumentasjon. Resultatet var at mange av søknadene som var undertegnet med fremmedklingende navn ikke ble gitt en reell vurdering. De ble avvist eller ignorert allerede før ansettelsesbeslutningen (Rogstad 2000).

2.3.5 Fordommer og stereotyper

Den tidligere nevnte topplederundersøkelsen gjennomført for IMDi (Dischler, 2011) viser at 72 prosent av lederne i privat sektor og 64 prosent av lederne i offentlige virksomheter mente at fordommer mot innvandrere er en viktig hindring for å komme inn på arbeidsmarkedet (Dischler, 2011, s.71).

Rogstad (2000) fant også at arbeidsgivere var preget av stereotypiske forestillinger og tilskrev søkerne egenskaper ut i fra ytre kjennetegn når de skulle rangere dem. Skepsisen var større jo høyere utdanning stillingen krevde. Arbeidsgiverne i studien hadde forestillinger om at de kunne forutsi mer om nordmenn enn om personer med synlig minoritetsbakgrunn. Han påpeker at et fellestrekk ved ledelsen i alle bedrifter var uttalelser som tydet på at deres beslutninger til en viss grad bygget på generaliseringer. Ofte ble det henvist til positive og negative erfaringer med konkrete personer eller vage gjengivelser fra massemedia. Erfaring fra andre arbeidsgivere ble også referert (Rogstad, 2000). Flere uttalelser tydet på at

arbeidsgiverne tilskrev personer med synlig minoritetsbakgrunn negative egenskaper. Ansatte med synlig minoritetsbakgrunn fremsto som representanter for en gruppe mens norske arbeidstaker ble sett på som individer. Synlige minoriteter ble derfor bedømt etter kollektive, og ikke individuelle, kriterier. Funnene viste dessuten at logikken kun gikk en vei. Hvis egyptiske “Asha” var en dyktig servitør bidro ikke dette til at alle egyptere var gode servitører (Rogstad, 2000, s.137).

Et annet fellestrekk Rogstad (2000) fant var at arbeidsgiverne hadde klare oppfatninger av hvordan innvandrere er. To tydelige fenomener var at arbeidsgiverne baserte sine slutninger på mer eller mindre informerte forestillinger av arbeidssøkerne og at de ikke så seg tjent med å undersøke hvilke ferdigheter personer med synlig minoritetsbakgrunn faktisk hadde. Han påpeker at det i dette ligger en systematisk ignorering av bestemte grupper arbeidssøkere. Han mener at de nevnte momenter ikke nødvendigvis henger sammen med negative fordommer, men det er rimelig å tro at usikkerhet systematisk rammer skjevt (Rogstad, 2000).

Kvitastein, Johansen og Supphellen (1996) gjorde lignende funn i sin studie av beslutningstakere i private bedrifter. Hovedfunnene fra undersøkelsen var at høyt utdannede ikke-vestlige innvandrere står betydelig svakere i en ansettelsessituasjon enn nordmenn med lik utdanningsbakgrunn. Det fremkommer av rapporten at det knyttes spesielle forestillinger til innvandrere som gruppe. Rapporten påpeker dermed at innvandrere oftere blir vurdert ut i fra forutinntatte forestillinger fremfor en reell vurdering av faktiske egenskaper. Av den grunn presenterer rapporten teorier om stereotypier (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996).

Det påpekes at innvandreres møte med det norske arbeidslivet fort blir et spørsmål om stereotypier. Stereotypiene er spesielt knyttet til ikke-vestlige innvandrere og til ulike nasjonaliteter. I følge Kvitastein, Johansen og Supphellen er stereotypier “*antakelser om karakteristika, egenskaper og adferd hos medlemmer av visse grupper*” (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.13) Det poengteres at etablering av stereotypier kan anses som former for kategorisering. Til kategoriene tilhører et sett av forventninger om hvilke egenskaper en person eller en gruppe skal ha. Forfatterne henviser til Newman og Uleman (1990) som snakker om kontrasteffekter og assimilasjonseffekter. For å forstå omgivelsene våre tenderer vi mot å overdrive forskjeller mellom kategorier og likhetene av medlemmer av samme kategori. Det vil med andre ord si at gruppen “innvandrere” gjøres til mer ensartede enn “nordmenn” (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.13). Generelt oppfatter vi gjerne

andre grupper som mer homogene enn egne grupper. På den annen side nevnes det at stereotypier ikke nødvendigvis trenger å være negative Videre blir stereotypier sett på som en måte å *rasjonalisere med knappe mentale ressurser* (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s. 14-15). Dette forklares med at mennesker ikke kan forholde seg til ethvert nytt bekjentskap som om denne personen var unik. I stedet baserer man seg på lærte forestillinger om hvordan bestemte typer mennesker er, og assosierer et rikt sett av egenskaper med noen få stimuli (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.15).

Kvitastein, Johansen og Supphellen (1996) poengterer at stereotypier også vil fungere som forsvar av egen sosial identitet. Fordi en vesentlig del av selvbildet er bundet opp i gruppemedlemskap og en vurdering av egenskaper ved egen gruppe vil det også være behov for å ha et positivt bilde av denne gruppen. Hvordan vi vurderer verdien av vår egen og andres grupper er basert på sammenlikninger mellom gruppene og kan uttrykke seg som gruppestolthet. For å opprettholde et positivt selvbilde ser vi helst at slike sammenlikninger faller heldig ut. Hvordan vi vurderer andre grupper vil derfor være påvirket av et sett systematiske feilkilder som ofte bidrar til å overdrive fortrinnene til ens egen gruppe på bekostning av andres grupper (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.15). Etablerte stereotypier legger føringer på hva vi ser hos de andre gruppene og hvordan vi tolker det vi ser. Negativ adferd hos medlemmer av egen gruppe tilskrives situasjonen som uflaks, mens positiv adferd forklares som et utslag av stabile egenskaper hos medlemmet. For medlemmer av utgrupper er det omvendt. Negativ adferd forklares som et utslag av stabile egenskaper hos medlemmet mens positiv adferd tilskrives situasjonen. Større opplevd avstand mellom en annen gruppe og egen gruppe resulterer i mer stereotypiske vurderinger. Forfatterne henviser her til Lange (1992) som har brukt begrepet *kulturell avstand*, og påpeker at grupper som blir ansett som fjernere fra egen gruppe, oppleves som mer homogene enn grupper som står oss nærmere (Lange (1992) referert i Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.16).

Forfatterne påpeker at stereotypier blant annet dannes på grunnlag av generalisering av erfaring. Folk generaliserer fra erfaringer med ett gruppemedlem til andre medlemmer av samme gruppe (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.17). Videre blir det sagt at selvoppfyllende profetier også er kilder til stereotypier. Denne formen for stereotypidannelse forekommer når forventninger til en person eller gruppe fører til endret adferd overfor vedkommende eller gruppen, som igjen svarer med å endre sin adferd i en retning som bidrar til å bekrefte forventningene (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.17). Illusorisk

korrelasjon blir nevnt som en annen kilde til dannelsen av stereotypier. Minoritetsgrupper vil ofte bli oppfattet mer negativt enn majoritetsgrupper selv om oppførselen er identisk. En mulig forklaring på dette er at minoriteter oppfattes som mer distinkte. Folk bruker mer tid på å bearbeide distinkt informasjon enn annen type informasjon (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.17).

2.3.6 Risikoreduisering og mangfoldsorientering

Grunnene til at de ulike arbeidsgiverne ikke velger å ansette innvandrere kan knyttes opp mot risikofaktorer. En ansettelse innebærer økonomiske utgifter i form av lønn og opplæring, og i tillegg kan arbeidsgiver være nødt til å forholde seg til sin beslutning i lang tid fremover. I sin studie av rekruttering av personer med høyere utdanning og innvandrerbakgrunn, relaterer Lødding (2003) sine funn til strategier rundt risikoreduksjon og mangfoldsorientering. *Risikoreduksjon* er orientert mot å redusere risiko for tap. Lødding mener at dette kan kalles *ikke-intendert diskriminering* da den er rasjonell innenfor sin begrensede kontekst. Det påpekes at risikoreduksjon kan sies å være likhetsgenererende da “det kjente” systematisk blir sett på som mer interessant enn “det ukjente” (Lødding, 2003, s.7). *Mangfoldsorientering* er også en økonomisk begrunnet strategi og retter seg mot å øke mangfoldet i bedriften. Det finnes både direkte og indirekte begrunnelser for mangfoldstenkning. Direkte fordeler bygger på ideen om at en etnisk sammensatt arbeidsgruppe gir konkurransefortrinn i form av språklige og kulturelle ferdigheter. Indirekte fordeler vil gi utslag i nye ideer som oppstår som et resultat av kreative spenninger og dynamikk i et miljø hvor personer med ulik bakgrunn settes til å samarbeide (Zink (2001) referert i Lødding, 2003, s.18). Det poengteres på den annen side at de indirekte fordelene også bringer med seg risiko og kan føre til tap, men det er ønsket om økonomisk vinning som ligger til grunn for rekrutteringsstrategien. Lødding påpeker at denne mangfoldsorienterte rekrutteringsstrategien derfor kan sies å stå i motsetning til strategien om å skulle redusere risiko for tap (Lødding, 2003).

Lødding (2003) påpeker at hennes funn tyder på at mangfoldsstrategier kan bli ansett som fruktbare i bedrifter hvor det legges vekt på innovasjon og nytenkning. Hun nevner da privat, konkurranseutsatt sektor som et eksempel på dette. I bedrifter hvor oppgavene var gitt på forhånd ble det ikke lagt like stor vekt på oppfinnsomhet og kreativitet. På den annen side poengterer Lødding at mangfoldsorientering ikke er en *nødvendig* betingelse for å rekruttere søkere med minoritetsbakgrunn, men at det kan være en *tilstrekkelig* betingelse for slik

rekruttering. Videre fant hun at byråer som foretar rekrutteringen på oppdrag fra andre i større grad forsvarer en rekrutteringsstrategi som vektlegger risiko for tap. Grunnen til dette er at de skal hjelpe oppdragsgiver å unngå fiasko og på den måten vektlegger sannsynligheten for aksept hos arbeidsgiveren. En arbeidsgiver som ansetter direkte kan tillate seg å fokusere mer på den utvalgte *sannsynlige* produktivitet (Lødding, 2003, s.8).

Lødding (2003) poengterer at det finnes minst to tolkninger av hva slags nedslagsfelt et mangfoldsperspektiv vil ha. En tolkning går ut på at betingelsene for å skape etnisk sammensatte miljøer er tilstede når dette perspektivet preger tenkningen med hensyn til flere aspekter ved rekrutteringen. En annen betydning av mangfoldsperspektivet er at det strekker seg et stykke, men ikke lenger. Av hennes funn fremkommer det at etnisk norske kandidater utdannet i utlandet kan tilføre bedriften innsikt fra andre læresteder, mens kandidater med utdanning fra ikke-vestlige land vil være for forskjellig til at den annerledesheten de bringer med seg blir ansett som fruktbar. Lødding påpeker derfor at "*det er forskjell på forskjeller*" (Lødding, 2003, s. 9).

Et annet funn Lødding (2003) hadde i sin studie, og som er interessant å nevne, går på innvandreres oppfatning av nordmenn. I en samtale Lødding hadde med en rekrutterer som selv hadde minoritetsbakgrunn poengterte denne at flere utlendinger med en gang merker at nordmenn har veldig behov for å fremheve seg selv og sin kultur for utlendinger. Rekruttereren mente denne oppførselen kunne ligge i et innebygget faktum om at den norske historien ikke alltid har vært så glamorøs som man hadde ønsket. Han betraktet dette som en slags kollektiv trygghet eller en befesting av en slags nasjonal identitet. Rekruttereren mente at denne mentaliteten dominerte norsk arbeidsliv (Lødding, 2003, s.34-35).

2.4 Sosial identitet og migrasjon

2.4.1 Definisjon av begrepet sosial identitet

Flere forskere har påpekt at ordet *identitet* er et svært komplekst begrep. Det å skulle finne en enkel, tilfredsstillende og nøytral definisjon blir derfor ansett som vanskelig (Eriksen, 1997; De Fina, 2003). *Identitet* har lenge vært et sentralt forskningstema innenfor ulike akademiske retninger, og det finnes derfor mange ulike tilnærminger til begrepet. Målet for denne oppgaven er ikke å analysere hvordan synet på *identitet*, og tanker rundt *selvet*, har utviklet

seg opp gjennom historien eller å diskutere hvordan ulike tenkere har definert begrepet. Som Prieur (2002, s. 4) påpeker er forståelsen av at sosial identitet er en sosial konstruksjon, altså en interaksjon mellom ulike individer, i dag godt etablert innenfor samfunnsvitenskapen. Jeg vil derfor nøye meg med å si at synet på identitet har utviklet seg fra i å bli sett på som en slags fastsatt essens eller kjerne i menneskers liv, knyttet opp i mot faste strukturer som blant annet klasse, rase og kjønn, til i den moderne tid å bli sett på mer ”flytende” hvor man fokuserer mer på aktørens egen konstruksjon av identitet fremfor strukturer (Prieur, 2002). Anthony Giddens har vært en viktig bidragsgeber til det moderne synet på identitet. I følge Craib (1998 s. 2) mener Giddens at et av hovedkarakteristikkene ved individet i det moderne samfunn er dets refleksivitet og at individet gjennom hele livet reforhandler og rekonstruerer sin identitet. De nevnte momenter kan oppsummeres av Giddens (1991, s.75) sitt utsagn: “*we are, not what we are, but what we make of ourselves*”. Jeg har i denne oppgaven valgt å støtte meg til den nyere tradisjonen innenfor identitetstenkning som anser identitet som en sosial prosess. For å gi en nærmere forklaring på hva identitet faktisk er har jeg i det følgende hovedsakelig valgt å presentere Eriksens (1997) sine definisjoner begrepet.

For å prøve å gi en enkel forklaring kan man si at identitet er “*det et menneske “identifiserer” seg med (...) og derfor gjenkjennelig som “meg”*” (Nielsen, 2000, s. 1). Eriksen (1997) påpeker at faktorer som kan være avgjørende i konstruksjonen av en identitet er kjønn, språk, alder, klasse, utdanning, livsstil, familie og etnisk tilhørighet. Alle andre identiteter en person måtte ha, og eventuell tilhørighet man måtte føle til ulike fellesskap, holdes sammen og møtes der, i *selvet*. Hvem vi er, avhenger av hvor vi er. De ulike gruppene og sosiale kategoriene gjør oss til dem vi er (Eriksen, 1997). Eriksen (1997) presiserer mangfoldet i en menneskelig identitet. Det er ulikt hva som anses som de viktigste faktorene for ulike personer, bestemte livsfaser eller situasjoner, i bestemte samfunn eller historiske epoker. Han påpeker derimot at på et generelt grunnlag kan man si at de identitetene et individ har investert mest i, og slik forventer å få mest igjen for, er de viktigste (Eriksen, 1997). Noe Eriksen vektlegger som et grunnleggende aspekt er at identitet først oppstår i møtet med det “andre”. Hadde det ikke eksistert kvinner i verden hadde det vært meningsløst å kalle noen menn (Eriksen, 1997, s.40). Han påpeker videre at identitet skiller og forener, da alle fungerende fellesskap trekker grenser omkring seg selv. Ethvert identitetsfellesskap vektlegger likhet innad og forskjell utad. For at noen skal være innenfor, må også noen være utenfor. Ettersom hver og en av oss deltar i mange ulike identitetsfellesskap, skifter også ordet

“vi” betydning fra situasjon til situasjon. Dette innebærer også at begrepet om de andre skifter betydning (Eriksen, 1997, s.40).

2.4.2 Migrasjon og dens påvirkning på sosial identitet

Innen akademisk forskning har flere påpekt at migrasjon, for mange individer, kan oppleves som en svært dramatisk og opprivende prosess (Bar-Yosef, 1968; De Fina, 2003; Sonn og Lewis, 2009). Migrasjonsprosessen medfører at et individ må forholde seg til en helt ny virkelighet, i et nytt og ukjent samfunn, noe som igjen har sterk påvirkning på individets identitet.

Bar-Yosef (1968) mener at migrasjon er et av de mest tydelige eksemplene på en total reorganisering av et individs rollesystem og at migrasjon på den måten har en desosialiserende effekt. Innvandrerer som kommer inn i det nye samfunnet mister tilgang til de elementære mekanismene av en stabil, sosial struktur. Videre er innvandrerer uvitende om hva som er riktige definisjoner av situasjonene som man må delta i, og reglene for sosial interaksjon (Bar-Yosef, 1968). Han påpeker at innvandrerer har ikke tak på rollekartet til de andre og har ingen klar idé om rollene han er forventet til å fylle, eller mulighetene for å inntre i de rollene han ønsker. Den gamle, sosiale identiteten er upassende, og er vanligvis helt annerledes, enn den aktuelle identiteten tildelt innvandrerer i mottakersamfunnet (Bar-Yosef, 1968).

De Fina (2003) påpeker at innvandring er en prosess som involverer kontinuerlige definisjoner og redefinering av ens identitet og av ens medlemskap i større samfunn. Hun påpeker at sosialpsykologer og analytikere av livshistorier ser på migrasjon som ett av landemerkene i livet til individer og grupper (De Fina, 2003).

Som nevnt ovenfor anser Bar-Yosef (1968) problemene ved innvandring som en sosial situasjon karakterisert av oppløsning av personens rollesystem og tap av sosial identitet. Han påpeker at prosessen med å komme inn i samfunnet er en resosialisering og etablering av en ny identitet med tilhørende rollesystem (Bar-Yosef, 1968). Begrepet “rolle” blir av Bar-Yosef (1968) definert som et sosialt bestemt aktivitetsmønster relatert til visse posisjoner. Sosial interaksjon styres av roller. Kartet av en persons roller er ankerpunktet for dens sosiale identitet for seg selv og dens sosiale omgivelser. Rolleinnhaveren prøver å gi tilstrekkelig inntrykk av personlige kvaliteter. En persons selvbilde kommer av det samlede bildet av

gruppens roller (Bar-Yosef, 1968). Videre påpeker Bar-Yosef (1968) at tilpasningen trolig skjer i form av prøving og feiling i den nye situasjonen. Han konkluderer med at forstyrrelsene i rollesystemet, forårsaket av immigrasjon, kan bli sett på som hovedfaktoren for desosialisering. Resosialisering er da prosessen med å reetablere rollesettet, å gjenoppbygge forbindelsen mellom selvbildet og rollebildet, og oppnå en virkelig og akseptabel sosial status. Det påpekes at desintegrering og reintegrering er to parallelle prosesser hvor tilpasningen skjer i et flytende bytte mellom innvandrerne og samfunnet. I dette byttet er ikke tilførselen bare bestemt av den sosiale situasjonen, men også av innvandrernes evne til å ta til seg endringer (Bar-Yosef, 1968).

2.4.3 Noen empiriske eksempler

Jeg har fra norsk kontekst funnet én studie som belyser innvandrernes egne synspunkter på hva som oppleves som utfordrende og viktig i en integreringsprosess. Studien er en Fafo rapport utført på oppdrag fra IMDi (Nadim og Tveit, 2009) og undersøker kvinner som har innvandret til Norge gjennom ekteskap med en norsk mann. De intervjuede kvinnene har svært ulikt nivå av utdanning og er slik ikke en studie som kun belyser integreringsprosessen for høytutdannede. Jeg mener likevel at den er relevant for min oppgave da jeg vil tro at mange av utfordringene er de samme, uavhengig av utdanningsnivå. De tre faktorene kvinnene fremhevet som aller viktigst for en god integrering var tilgang på sosiale nettverk, innpass i det norske arbeidslivet og å beherske det norske språket (Nadim og Tveit, 2009). Med tanke på språk vektla kvinnene at bedre språkferdigheter ville gjøre dem mindre avhengige av andre for informasjon og praktisk bistand (Nadim og Tveit, 2009, s.41). Norsk kunnskaper var også viktig på et mer personlig plan for å kunne kommunisere med ektefelle og andre bekjente (Nadim og Tveit, 2009). Videre viser studien at kvinnene ofte fikk tilgang til sosiale nettverk, men at språkproblemer hindret integreringen. Mange av kvinnene påpekte også at det var vanskelig å bli kjent med nordmenn. Til tross for at kvinnene mente at det var vanskelig å få norske venner poengterte de at de ikke var ensomme (Nadim og Tveit, 2009, s.36).

Et eksempel på at migrasjonsprosessen kan oppleves som en utfordrende prosess finner vi i Yvonne Riaño (2003) sin studie av høyt utdannede latinamerikanske kvinner i Sveits. Studien vektlegger innvandrernes egne perspektiver med tanke på erfaringer rundt migrasjonsprosessen. Studien viser at høyt utdannede latinamerikanske kvinner i Sveits møter

på store utfordringer i arbeidslivet og med å kunne ta i bruk utdannelsen sin. Det påpekes at majoriteten av høyt utdannede latinamerikanske kvinner enten er ansatt i stillinger de er overkvalifisert til eller utestengt fra arbeidslivet og henvist til rollen som husmødre. Riaño (2003) poengterer derfor at Latin-Amerika taper verdifull humankapital, mens Sveits mislykkes i å ta i bruk den humankapitalen innvandrerne har med seg. Riaño finner at det er flere grunner til kvinnenenes svake tilknytning til det sveitsiske arbeidsmarkedet. Noen av de viktigste grunnene er strenge visumregler som skaper store hindringer med tanke på å kunne påta seg lønnet arbeid, at latinamerikansk utdanning ikke blir anerkjent av arbeidsgivere eller universiteter og ikke blir ansett som like god som tilsvarende sveitsisk utdanning. Videre nevnes språkbarrierer og kulturelle fordommer mot latinamerikanere ved at de ikke blir ansett til å være på samme profesjonelle nivå. Stor mangel på barnehageplasser, som ofte fører til at mødre blir hjemme med barna, blir også nevnt som en viktig faktor (Riaño, 2003).

På bakgrunn av ovennevnte faktorer hevder Riaño (2003) at migrasjon har en avgjørende effekt på kvinnelige emigranternes identitet. Mange av kvinnene som emigrerer er høyt utdannede, kommer fra urbane sentra og er økonomisk integrert i den profesjonelle, offentlige sfæren. Hun påpeker at identiteten til kvinner i Latin-Amerika i dag ikke hovedsakelig er definert i den private sfæren. Etter å ha bosatt seg i Sveits opplever mange av disse kvinnene et identitetsskifte hvor hovedsyssele blir å stelle for familien. Mange blir også økonomisk og kulturelt avhengige av ektemennene. Riaño (2003) påpeker at det gjennom intervjuene er tydelig at kvinnene synes dette identitetsskiftet er vanskelig å akseptere. Informantene uttrykker at de synes det er paradoksalt at de kommer fra økonomisk aktive liv i Latin-Amerika, men blir henvist til den hjemlige sfæren, og reproduktive rollen, i Europa. Studien hevder derfor at migrasjon av høyt utdannede latinamerikanske kvinner medfører tap av frihet og kompetanse gjennom "*de-skilling*". Dette fører igjen til yrkesmessig segregering (Riaño, 2003, s.15).

At migrasjon fører til reforhandling av et individs identitet finner man også i en studie gjort av Paul Crossley og Bob Pease (2009). Crossley og Pease har undersøkt latinamerikanske menns migrasjonserfaringer i Australia. I sin studie vektlegger de fenomenet *machismo* og konstruksjonen av latinamerikanske innvandreres maskulinitet. Før jeg kommer tilbake til Crossley og Pease sin studie anser jeg det som fruktbart å gi en forklaring på hva *machismo* er.

Det å være en machist, en utøver av machismokultur, er beskrivelser som ofte tilskrives den mannlige befolkningen i Latin-Amerika. I følge Stevens (1973) er *machismo* en form for mannlig personlighet og adferdsmønster som kan defineres som “*exaggerated aggressiveness and intransigence in male-to-male relations and arrogance and sexual aggression in male-to-female relationships*” (Stevens (1973), sitert i Brusco, 1995, s.78). Brusco (1995) påpeker at det finnes mange aspekter ved machismo hvor noen kan anses som mer positive enn andre. Noen av beskrivelsene Brusco (1978, s.78) nevner er hyperseksualisme, vold, mot, uavhengighet og mannlig kameratskap. Videre påpeker hun at i mye forskning blir ofte machismofenomenet knyttet opp i mot husholdet og familielivet, hvor mannen blir sett på som å ha en overordnet rolle i forhold til kvinnen og er tilknyttet sfæren utenfor hjemmet. Kvinnen har følgelig sin sfære hjemme i husholdet (Brusco, 1995).

I den ovennevnte studien til Crossley og Pease (2009) av latinamerikanske, mannlige innvandrere i Australia påpekes det at mange menn opplevde en nedgang i status ved ankomst til Australia. Opplevelsen av negativ klassereise var hovedsakelig grunnet i begrensede muligheter for å kunne arbeide, og dermed mindre mulighet til å kunne forsørge familien (Crossley og Pease, 2009). Gruppen av latinamerikanske menn som Crossley og Pease undersøkte hadde ulik migrasjonsbakgrunn og ulike nivåer av utdanning. Deres forskning viser at synet på mannens rolle som hovedforsørger for familien og husholdningen var fremtredende hos alle de intervjuede mennene, uavhengig av bakgrunn og erfaring. Å ha en familie var et av hovedelementene i mannsidentiteten (Crossley og Pease, 2009). Videre var sterke elementer i mennenes identiteter basert på en tradisjon hvor mannen er den eneste forsørger eller hovedforsørger, samt menns betalte arbeid. Selv i de hjemmene hvor mennene sa at deres fedre ikke var den typiske, og ofte stereotypifiserte, machomannen var det å forsørge familien en viktig del av det å være mann og for å bevare sin maskuline selvrespekt. Forfatterne påpeker at dette viser til viktigheten av arbeid i menns identiteter. Det påpekes at rollen som forsørger ikke bare bringer med seg stolthet og respekt, men også forståelsen av at mannen skal lede husholdet. Denne følelsen av å skulle lede husholdet er tatt for gitt, men også følt som et sosialt press av at det er hva en mann, som familiens overhode, skal gjøre (Crossley og Pease, 2009). Forfatterne påpeker i sin studie at det innen litteratur i relasjon til machismokulturen har kommet bidrag som også fremhever mer positive trekk ved machismokulturen blant annet ansvarsfølelse, utholdenhet og mot (se for eksempel Brusco, 1995).

Startperioden for de latinamerikanske mennene i Australia blir fremstilt som svært vanskelig både med tanke på muligheten til å forsørge familien og det å bli vant med det sosiale og kulturelle miljøet. Mennene hadde kommet fra et kjent til et ukjent miljø. Betalt arbeid viste imidlertid muligheten til å tilpasse seg. Mennene påpekte at de ved å skaffe seg en jobb, og ved å forsørge for sin familie, gjenvant respekt og ære (Crossley og Pease, 2009). Artikkelforfatterne påpeker at muligheten for arbeid satt mennene inn i sosiale strukturer og hjalp dem til å utvikle en følelse av tilhørighet. Det gav også en mulighet til å reorientere sine egne identiteter som menn. Forfatterne poengterer at ovennevnte elementer viser til konstant forhandling og reforhandling av identitet, kulturelle symboler og praksiser i lys av migrasjonserfaringen. Artikkelen påpeker at også andre sider enn maskuliniteter forandret seg i migrasjonsopplevelsen. Også mennenes kunnskap om andre latinamerikanere forandret seg og dermed også deres kunnskap om seg selv (Crossley og Pease, 2009). Informantenes relasjoner til andre menn ble også trukket frem som et viktig aspekt ved å forme deres nye liv og identiteter i Australia. Relasjoner til andre latinamerikanske menn ble sett på som ekstra viktig da det å ha den samme migrasjonserfaring, samt samme morsmål, skapte en form for samhold. Hovedsakelig påpekte informantene at deres beste venner var fra Latin-Amerika. Relasjoner til australske menn var mest utbredt blant de som hadde bedre engelskkunnskaper. Det å skulle skape relasjoner til australske menn ble sett på som vanskelig og det ble påpekt en annerledeshet i hvordan man praktiserer vennskap. En av informantene uttrykte sin oppfatning av australske menn som følgende: *“Not the kind of people who are calling to see how you are every day”* (Crossley og Pease, 2009, s.130).

At migrasjon, i begynnelsen av den nye tilværelsen, ofte medfører nedadgående mobilitet har også blitt poengtert i ulik forskning (se for eksempel Stanek og Veira, 2009; Nicklett og Nurgard, 2009; Papademetriou, Somerville og Sumption, 2009). Papademetriou, Somerville og Sumption (2009) vektlegger et mer økonomisk og yrkesmessig perspektiv når de snakker om nedadgående mobilitet for innvandrere. Forfatterne vektlegger ikke det følelsesmessige aspektet ved den nedadgående mobiliteten, men man kan anta at det for innvandrere er mye følelser knyttet til denne prosessen. Det påpekes at førstegenerasjons innvandrere i Europa og Nord-Amerika vanligvis erfarer nedadgående mobilitet når de migrerer. De begrunner dette med at innvandrere er overrepresentert i jobber med lite krav til utdanning og lave lønninger. På den annen side kan innvandrere bryte ut av sin posisjon og oppleve stigende mobilitet med tiden (Papademetriou, Somerville og Sumption, 2009, s. 2). Artikkelforfatterne nevner fire hovedfaktorer til nedadgående mobilitet erfart av

innvandrerne. Den første er at innvandrerne kommer med lite utdanning eller utdanning som ikke er relevant i forhold til mottakelandets arbeidsmarked. Videre blir mangel på språkkunnskaper trukket frem. Manglende språkkunnskaper gjør det vanskelig å få jobber innenfor yrker som er relevante for deres utdanning. Videre påpekes det at mange innvandrere kan ha problemer med å få godkjent sin utdanning og med å få anerkjennelse for tidligere jobberfaring fra hjemlandet. Diskriminering av minoriteter blir også nevnt som en medvirkende faktor (Papademetriou, Somerville og Sumption, 2009, s.4). Artikkelforfatterne mener at negativ mobilitet ved bosetting er sterkest for innvandrere som kommer på grunnlag av humanitære årsaker, og i noe mindre grad for familieinnvandrere, da disse gruppene i mindre grad er motivert av økonomiske grunner. Etter de to nevnte gruppene er det høyt utdannede som opplever å måtte gå nedover på yrkesstigen (Papademetriou, Somerville og Sumption, 2009, s. 5).

Stanek og Veira (2009) har studert innvandreres yrkesmobilitet ved å se på innvandreres yrkeshistorie før bosetting i Spania og jobbhistorie etter bosetting. Studien viser blant annet at mange innvandrere opplevde nedadgående yrkesmessig mobilitet ved bosetting i Spania hvor noen yrkessektorer var mer utsatt for denne negative mobiliteten enn andre. Forfatterne henviser til en tilsvarende studie av innvandrere i USA utført av B. Chiswick (1978). Chiswick (1978) observerte at overgangen fra opprinnelseslandets til mottakerlandets arbeidsmarked hadde et U-formet mønster. U-formen indikerer at innvandrerne opplevde negativ mobilitet i begynnelsen og senere forbedring i sin yrkessituasjon (Chiswick (1978) referert i Stanek og Veira, 2009, s.3).

Nicklett og Burgard (2009) har sett på den psykologiske siden ved migrasjon. Gjennom studie av en stor gruppe latinamerikanske og asiatiske amerikanere undersøkte de om personer som innvandret for å finne seg arbeid hadde større sjanse for å få depresjon hvis de opplevde nedadgående mobilitet sammenlignet med innvandrere som ikke hadde som hovedmål å finne seg arbeid. Nedadgående mobilitet ble målt ved å se på hva innvandrernes sosiale situasjon ville ha vært i hjemlandene deres sammenlignet med den aktuelle situasjonen i USA. Resultatene fra undersøkelsen viste at 6,4 prosent av informantene hadde hatt større depressive perioder det siste året. Latinamerikanerne hadde i større grad opplevd depresjon enn asiaterne. Forfatterne påpeker på den annen side svakheter ved sitt datamateriale og mener at det kan være vanskelig å måle individenes egne opplevelser av nedadgående mobilitet ved å bruke objektive mål på sosial posisjon. Grunnen til dette er at innvandrerne kan betrakte sin

situasjon som midlertidig da de vet at deres kunnskaper og ferdigheter vil føre til forbedring i sosial situasjon. Av den grunn kan det være at de har sagt seg mer fornøyde med sin situasjon enn det den objektive, sosiale posisjonen kunne tilsi (Nicklett og Burgard, 2009).

2.4.4 Relativ deprivasjon

I sammenheng med studier av høyt utdannede innvandrere er det blitt tatt i bruk teori om Relativ Deprivasjon (RD) (se for eksempel Grant, 2008). RD beskriver et individs følelse av å bli berøvet eller å ha tapt noe det føler seg berettiget til å ha. Følelsen av deprivasjonen skjer gjennom å sammenlikne seg med andre grupper, kalt referansegrupper (Runciman, 1966). En referansegruppe trenger ikke å bare være en gruppe, men kan også være en enkelt person eller en abstrakt idé (Runciman, 1966, s.11). Runciman (1966) presenterer fire ulike situasjoner som kan føre til følelsen av relativ deprivasjon:

“A is relatively deprived of X when (i) he does not have X, (ii) if he sees some other person or persons, which may include himself at some previous or expected time, as having X, (whether or not this is or will be in fact the case), (iii) he wants X, and (iv) he sees it as feasible that he should have X”
(Runciman, 1966, s.10).

Det skilles mellom to ulike former for RD. Den ene formen er når man føler seg deprivert som individ. Denne typen kalles egoistisk eller personlig RD, og refererer ofte til følelser produsert gjennom interpersonale eller intrapersonale sosiale sammenlikninger. Den andre formen for RD er ved sammenlikninger gjort mellom andre grupper. Individet føler seg deprivert som representant for en gruppe (Walker og Smith, 2002, s.2-3). Det er den sistnevnte formen for RD, gruppe-RD, som fremmer politiske protester og aktive forsøk på å forandre det sosiale systemet. Reaksjoner på personlig RD, og følelse av tap, er på den annen side relatert til for eksempel å si opp jobben og psykiske depresjoner (Smith og Ortiz, 2002, s.92). Et viktig aspekt ved RD er at følelsen er relativ og kan variere i størrelse, hyppighet og grad (Runciman, 1966, s.10). Om følelsen blir fremmet, og i hvilken grad, kommer an på hvem man sammenlikner seg med. Det vil si hvilken referanseramme og forventninger man har (Runciman, 1966). Det betyr at to personer i samme situasjon kan resultere i to ulike reaksjoner (Smith og Ortiz, 2002, s. 91).

Jeg tolker det dit hen at en innvandrere med god utdanning fra sitt hjemland som ikke får godkjent sin utdanning i mottakerlandet, eller har vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet av andre grunner, kan føle seg berøvet sine muligheter til å arbeide innenfor

sektorer og nivåer han føler seg berettiget til å ha. Dette vil slik kunne føre til følelsen av sosial relativ deprivasjon.

Litteraturen som er presentert i dette kapitlet har vært relatert til integrering av høyutdannede innvandrere på det norske arbeidsmarkedet, og sammenhengen mellom migrasjon og sosial identitet. Den gjennomgåtte litteraturen er på hver sin måte viktig for å kunne belyse aspekter ved mine problemstillinger og funn.

3 Metode

3.1 Metodebruk i oppgaven

Valg av kvantitativ eller kvalitativ metode avhenger av hva man ønsker å oppnå med forskningen (Repstad, 2009, s. 15). Jeg har i min oppgave valgt å ta i bruk både kvantitativ og kvalitativ forskningsmetode. Grunnen til dette valget er at jeg ser muligheten for å innhente informasjon som kan komplettere hverandre ved å benytte meg av de ulike metodene. Å kombinere ulike metoder eller datakilder kan sies å gi et bredere datagrunnlag og en sikrere basis for tolkning (Repstad, 2009).

Den første delen av oppgaven bygger på min første problemstilling: **Hvordan blir latinamerikansk utdannelse anerkjent formelt og sosialt i Norge?** Jeg er her interessert i å finne ut hvor stort antall personer som har fått sin latinamerikanske utdannelse godkjent i Norge og hvor mange som føler de har en jobb som er relevant i forhold til sin utdannelse. Målet med denne forskningen er å undersøke hyppigheten og størrelsen av det valgte fenomenet i et bredt lag av populasjonen. Dette får jeg best svar på ved hjelp av kvantitativ metode og innhenting av talldata. Jeg ønsker her ikke å gå i dybden, men derimot å tallfeste hvordan det ovennevnte fenomen fremstår sett ovenifra. Jeg har derfor gjennomført en spørreundersøkelse på 51 personer.

Et av hovedmålene innenfor kvantitativ forskning er å kunne generalisere sine funn, gjort på et mindre utvalg, til å gjelde en hel populasjon (Repstad, 2009). Dette vil jeg ikke ha mulighet til i denne sammenheng da mitt utvalg ikke kan sies å være representativt for hele populasjonen. Dette kommer jeg tilbake til senere i oppgaven.

Andre del av oppgaven belyser min andre problemstilling: **Hvordan har høyt utdannede latinamerikanere opplevd integreringsprosessen på det norske arbeidsmarkedet med tanke på sosial identitet?** En slik type problemstilling viser til forskningsobjektene egne tanker og følelser rundt ovennevnte tema. Jeg ønsker her å gå mer i dybden og finne ut *hva* som ligger bak ovennevnte fenomen og *hvorfor*. Dette medfører bruk av kvalitativ metode. Et av hovedmålene for kvalitativ forskning er få en utvidet forståelse av fenomener knyttet til personer og hvordan de forholder seg til en livssituasjon (Dalen, 2004, s.16). Man ønsker å gi fyldige beskrivelser av ulike fenomen på bakgrunn av personers

tanker, følelser og oppfatninger. Begrepet “livsverden” er ofte brukt i den sammenheng (Dalen, 2004, s.16). Bruk av kvalitativ metode medfører at man henter data fra et mindre område med tanke på antall enheter, og også rent geografisk. Metoden søker mer å beskrive sosiale fenomener på en nyansert måte fremfor å skulle se på et fenomens hyppighet og vektlegge generalisering (Repstad, 2009).

På bakgrunn av dette mener jeg det kan være fruktbart å benytte meg av begge metodene i min oppgave. Clifford Geertz (1973) har belyst begrepet *tykke beskrivelser* og mener at man ved å gå i dybden på ulike enkeltfenomener vil få en bedre helhetsforståelse av et forskningsfelt. Dette i motsetning til *tynne beskrivelser* som kan sies å beskrive et fenomen fra overflaten (Geertz, 1973, s.7). I min oppgave har jeg valgt å kombinere tykke beskrivelser med tynne beskrivelser. Jeg vil slik undersøke forskningsobjektene egne livsverdener, samtidig som jeg setter dette inn i sammenhengen av en større populasjon av høyt utdannede latinamerikanere.

3.2 Metodiske utfordringer

Populasjonen som er i oppgavens fokus er høyt utdannede latinamerikanere, bosatt i Norge, med universitetsutdannelse fra Latin-Amerika. Av den grunn var jeg ute etter en helt bestemt gruppe innenfor den større gruppen av latinamerikanske innvandrere i Norge. I første omgang var jeg interessert i å innhente statistikk og få et register over relevant data som kunne gi meg informasjon om høyt utdannede latinamerikanere i Norge. Etter å ha kontaktet ulike instanser (UDI, NOKUT, SAFH, SSB og de latinamerikanske ambassadene)⁶ hvor denne informasjonen kunne være lagret viste det seg at denne type informasjon ikke var mulig å innhente. I samtale med de ulike instansene ble jeg fortalt at informasjon av denne typen blir så finmasket at det ikke er kapasitet til å drive med lagring og systematisering av denne formen for opplysninger. NOKUT og SAFH kunne ikke gi ut opplysninger av juridiske grunner.

⁶ Instanser jeg var i kontakt med for å innhente informasjon: Utlendingsdirektoratet (UDI), Norsk organ for kvalitet i Utdanningen (NOKUT), Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAFH), Statistisk Sentralbyrå (SSB) samt de ulike, latinamerikanske ambassadene i Norge. NOKUT og SAFH ble kontaktet som mulig kilde til informanter, ikke for å hente ut statistikk. Ved SSB, kunne man ikke hente ut om statistikk om latinamerikanere med høyere utdannelse fordi SSB grupperer latinamerikanere sammen med andre innvandreregrupper.

Mangelen på presise data om gruppen “høyt utdannede latinamerikanere i Norge” gjorde at jeg fikk utfordringer i tilknytning til den planlagte, kvantitative undersøkelsen. Dette fordi jeg ikke fikk mulighet til å gjennomføre min undersøkelse på et utvalg som kan sies å være representativt for populasjonen. Til tross for dette ønsket jeg likevel å skissere et mer kvantitativt bilde av norsk godkjenning av latinamerikansk utdanning, og mulighetene for å inntre i det norske arbeidslivet innenfor jobber som var relevante for deres utdanning. Av den grunn anså jeg det som fruktbart å ta i bruk snøballmetoden for å komme i kontakt med en gruppe av en viss størrelse. Jeg mente det ville være lett å få kontakt med informanter da mitt mål var å belyse deres situasjon.

På bakgrunn av dette anser jeg det som viktig å presisere at den kvantitative delen av oppgaven ikke gir grunnlag for generalisering fra mitt utvalg av informanter til populasjonen som helhet. Mitt utvalg av informanter er ikke et tilfeldig, representativt utvalg med tanke på kjønn, alder, utdanningsbakgrunn og nasjonalitet. I tillegg oppnår man en mindre grad av nøyaktighet ved å ta i bruk spørreundersøkelser slik jeg valgte å gjøre. Ved å bruke pålitelig registerdata får man sikker informasjon om hver person, mens det ved bruk av spørreundersøkelser er opp til hver enkelt informant å gi opplysninger (Rogstad, 2000, s.43). De ovennevnte momenter vil jeg komme tilbake til i kapitlet som omhandler reliabilitet og validitet.

Som nevnt er ikke mitt utvalg representativt med tanke på utdanningsbakgrunn. Jeg lyktes ikke å komme i kontakt med mange personer som hadde helsefaglig eller pedagogisk utdanning. Ved å kontakte NOKUT fikk jeg beskjed om at disse fagbakgrunnene var de som var vanskeligst å få godkjent. Hadde jeg lyktes å treffe flere personer med de nevnte fagbakgrunner, kan det være at resultatene fra undersøkelsen hadde gitt andre resultater. Undersøkelsen er derfor ment som en forundersøkelse, en kartlegging, som gir noen indikasjoner på fenomenet “formell og sosial aksept” av latinamerikansk utdanning i Norge. Grunnen til at jeg velger å ha med denne delen i oppgaven, til tross for at man kan sette spørsmålsteget ved undersøkelsens representativitet, er at jeg likevel anser den som informativ med tanke på oppgavens helhet.

3.3 Om å finne informanter

Ved å ta i bruk snøballmetoden hjalp bekjente meg med å komme i kontakte med personer som kunne være aktuelle for undersøkelsen. Disse gav meg igjen ny kontaktinformasjon som ledet meg videre til nye informanter. Til tross for at jeg stadig fikk tildelt nye telefonnummer og e-postadresser var prosessen med å finne det antall informanter som var ønskelig for å utføre den kvantitative delen av oppgaven ikke alltid like lett. Tidvis fikk jeg samlet inn informasjon fra flere informanter på kort tid, mens andre ganger stoppet snøballen opp, og det tok litt tid å få den til å rulle igjen.

Jeg kontaktet mine informanter hovedsakelig gjennom tekstmeldinger (se vedlegg 3). Dette var et bevisst valg da mobiltelefon er et hjelpemiddel folk benytter seg av hyppig i løpet av dagen. Selv om jeg også benyttet meg av andre elektroniske medier, var det tekstmeldinger som gav best svarrespons. I min henvendelse forklarte jeg hvem jeg var og presenterte temaet for min masteroppgave. Jeg søkte etter høyt utdannede latinamerikanere bosatt i Norge som var gift eller hadde et kjærlighetsforhold til en person av norsk etnisitet. Grunnen til at jeg etterspurte personer som var gift eller hadde en kjærlighetsrelasjon til en etnisk nordmann var for å ha muligheten til å se på momenter i relasjon til det å leve i et flerkulturelt samliv. Etter hvert ble det vanskeligere å få tak i informanter. Av den grunn var jeg nødt til å løsne litt på kriteriene og gikk derfor bort fra kriteriet om å måtte være gift med eller ha kjærlighetsrelasjon til en etnisk nordmann. Jeg mener at dette ikke har noen påvirkning på oppgaven da det satte kriteriet bare var ment for å eventuelt kunne belyse et sideaspekt ved integreringsprosessen.

Hver gang jeg sendte ut tekstmeldinger til nye informanter opplyste jeg om hvem jeg hadde fått kontaktinformasjonen fra. Dette gjorde jeg for at min forespørsel om å møtes for å delta i en undersøkelse skulle frembringe mindre usikkerhet og skepsis. Til tross for at snøballen til tider stoppet litt opp, var svar- og deltakerprosenten svært høy. Med tanke på respondenter som ikke svarte var jeg bevisst på å ikke sende en ny forespørsel før det var gått en stund. Dette fordi jeg forestilte meg at dette kunne ha negativ virkning og heller kunne komme til å skremme folk bort fra undersøkelsen fremfor å delta. Den potensielle informantene fikk da tid til å tenke på om han eller hun ønsket å delta i undersøkelsen eller ikke. Dette viste seg å være riktig. Flere ganger fikk jeg positivt svar fra personer etter at det var gått en til to uker.

3.4 Om informantene

Jeg har gjennomført min spørreundersøkelse på et utvalg av 51 personer. Alle hadde gjennomført minimum en treårig universitetsutdannelse fra Latin-Amerika. Et fåtall av informantene (under ti personer) hadde tatt deler av studiene sine, hovedsakelig mastergraden, i vestlige land, blant annet Australia, Spania og England. Gruppen av informanter består av 34 kvinner og 17 menn. Alderen varierte fra 25 år til 50 år, men den største andelen var i aldersgruppen 25 til 40 år. Kun én informant befant seg i gruppen 50 til 55. Med unntak av én person var alle informantene bosatt i Oslo og i områdene rundt. Utvalget representerer flere ulike latinamerikanske land,⁷ men flertallet på til sammen 26 personer, kom fra Colombia og Mexico. De kom fra ulike yrkesgrupper og hadde ulik utdanningsbakgrunn. Likevel befant et sterkt flertall av mine informanter seg innenfor yrkesgrupper som økonomi, ingeniørfag, økonomi og administrasjon, kommunikasjon og media, markedsføring og IT. Disse yrkene representerer 18 av mine 51 informanter. Kun en mindre gruppe, åtte av mine informanter, befant seg i yrker innen helsesektoren. Blant disse var én lege, to farmasøyter, fire tannleger og én psykolog. Videre besto informantgruppen av ni arkitekter, tre advokater, to teologer, én teknisk tegner, to utdannede innen næringsmiddelfag, én med språkutdanning, én med utdanning innen internasjonale studier, én førskolelærer, én med kjemi utdanning, én journalist, én som hadde både lærer- og juristutdanning, én med utdanning innen industriell mikrobiologi og én med pedagogikk utdanning. 43 personer i informantgruppen hadde vært bosatt i Norge i mer enn tre år. Åtte personer hadde bodd i landet i mindre enn tre år.

3.5 Spørreskjemaet og gjennomføring av spørreundersøkelsen

3.5.1 Spørreskjemaets utforming

Spørreskjemaet var mitt hovedverktøy under spørreundersøkelsen (se vedlegg 4). Av den grunn var jeg interessert i å utarbeide et skjema som var i stand til å innhente mest mulig, og

⁷Oversikt over antall informanter fra de ulike opprinnelsesland: Argentina: 4, Bolivia: 1, Chile: 1, Colombia: 13, Costa Rica:1, Cuba:2, Den Dominikanske Republikk:1, Ecuador: 4, Guatemala:1, Mexico:13, Nicaragua: 2, Peru:3 og Venezuela: 5.

samtidig korrekt, informasjon. Jeg lagde derfor et strukturert skjema og prøvde å stille lukkede spørsmål. Hovedinteressen var å finne ut av hvor mange som på undersøkelsestidspunktet hadde fått godkjenning av sin utdanning, om de selv anså sin aktuelle stilling som relevant i forhold til sin utdanning, i hvor stor grad de anså den som relevant og hvor mye av utdannelsen de måtte ta på nytt i Norge. Videre var jeg interessert i å få tak i informasjon som gikk mer på den følelsesmessige delen av det å få godkjent sin latinamerikanske utdanning og bli integrert på det norske arbeidsmarkedet. Jeg avsluttet derfor spørreundersøkelsen med spørsmål som omhandlet følelser rundt sosial identitet og selvfølelse. Spørreskjemaet synes litt langt, men har på den annen side gitt muligheten til å innhente mye nyttig informasjon. I tillegg inneholdt spørreskjemaet blant annet variabler som kjønn, alder, fødeland, utdanningsbakgrunn og antall år bosatt i Norge.

3.5.2 Selve gjennomførelsen

Før jeg satte i gang testet jeg spørreskjemaet jeg hadde konstruert på noen medstudenter. Dette ble gjort for å kunne avdekke eventuelle svakheter i forkant av den virkelige undersøkelsen. Ved gjennomførelsen av den kvantitative spørreundersøkelsen valgte jeg å møte alle informantene personlig, kun med unntak av noen få personer som ikke hadde anledning til dette. Disse besvarelsene ble derfor gjort via telefon. Jeg anså det som viktig å bli kjent med ansiktet til de enkelte, slik at det skulle bli lettere å huske de ulike informantene ved senere arbeid med oppgaven. På den ene side kan et direkte møte ha gjort at jeg i større grad påvirket svarene til mine informanter, men på den annen side gjorde direkte kontakt det lettere å oppklare eventuelle misforståelser og besvare uforutsette spørsmål som dukket opp. For å gjøre møtet minst mulig komplisert for informantene tilbød jeg alltid å møte dem der hver enkelt ønsket å gjennomføre undersøkelsen. Dette førte til høyst ulike treffsteder, hvor noen steder var bedre egnet enn andre. På den annen side var det stort sett informantene selv som valgte ut stedet de ville møtes. Dette kan slik ha ført til at informantene følte seg trygge i omgivelsene og dermed gav mer informasjon. Ved hvert møte presenterte jeg meg og tilbød å fortelle litt om oppgaven og hva som var min motivasjon for å skrive om det valgte emnet. Ved gjennomføring av spørreskjemaet kom det ofte tilleggsinformasjon og nye momenter som jeg noterte ned og som hjalp meg videre i oppgaven.

Språkproblemer var ikke et fremtredende problem ved innhenting av informasjon. Flesteparten av mine informanter hadde bodd i Norge i flere år, og behersket av den grunn det

norske språk svært godt. Et fåtall av informantene anså det som lettere å svare på mine spørsmål og forklare seg på engelsk eller spansk, selv om de hadde god forståelse for norsk. I disse situasjonene lot jeg informantene svare på det språket som de opplevde lettest, for slik å kunne innhente best mulig informasjon.

3.5.3 Om min rolle og påvirkning på informantene

I tekstmeldingene jeg sendte ut til aktuelle informanter opplyste at jeg var student og at jeg ikke kom fra en formell forskningsinstitusjon. Dette kan ha hjulpet til med å ufarliggjøre situasjonen. I møtet med hver av mine informanter informerte jeg om min motivasjon og interesse for oppgavens tema. I den sammenheng opplyste jeg om min relasjon til en person som har gjennomgått, og fortsatt gjennomgår, godkjenning av latinamerikansk utdanning i Norge. Ved å være åpen om min egen situasjon plasserte jeg meg selv som en “insider”. Jeg ønsket med dette å ufarliggjøre undersøkelsessituasjonen og min posisjon som forsker. Dette kan ha ført til at jeg fikk tilgang på mer informasjon. Samtidig har jeg gjennom å arbeide med oppgaven måttet være svært bevisst på ikke å være forutinntatt overfor den informasjonen jeg har fått. Jeg har måttet fokusere på å være åpen for den retningen oppgaven min tok, og det informantene fortalte meg.

3.5.4 Etske implikasjoner

Ved gjennomføringen av et forskningsprosjekt skal etiske prinsipper ligge til grunn gjennom hele prosessen. Dette er svært viktig for å kunne ivareta forskningsobjektene og informasjonen de måtte meddele på en forsvarlig måte (Dalland, 2000). Av den grunn har jeg vært nøye med å oppbevare de utfylte spørreskjemaene og notater på en forsvarlig måte slik at personlige opplysninger ikke skulle komme på avveie.

Noe av den informasjonen jeg innhentet fra de ulike informantene kan anses som sensitiv informasjon som man ønsker å holde privat. Av den grunn understreket jeg for mine informanter at den informasjonen som ble delt kun var mellom oss og til bruk i min oppgave. Jeg poengterte også at verken navn eller andre personlige opplysninger, ville bli nevnt i oppgaven. Ved gjennomføringen av fokusgruppeintervjuene ble deltakerne gjort oppmerksomme på bruken av lydopptaker.

3.6 Fokusgrupper

Mitt andre mål for oppgaven er å undersøke de ulike personenes tanker rundt sosial identitet med tanke på integrasjonsprosessen i det norske arbeidsmarkedet. Etter den kvantitative forundersøkelsen gjennomførte jeg derfor to kvalitative fokusgruppeintervjuer. Fra et forskningsperspektiv hadde det vært ønskelig å kunne ha gjennomført flere intervju for å få et større datagrunnlag, men økonomiske og tidsmessige begrensninger gjorde dette umulig. Barbour og Kitzinger (1999, s. 4-5) påpeker at en fokusgruppe er en gruppediskusjon som utforsker et utvalg av temaer og er et godt verktøy å ta i bruk for å utforske menneskers erfaringer, meninger, ønsker og bekymringer. På bakgrunn av dette mente jeg at fokusgruppeintervjuer ville skape en forståelse av hvordan mine latinamerikanske informanter så, forsto og tolket sin egen situasjon. Målet for fokusgruppeintervjuene var å innhente dypere informasjon på de ulike temaene som viste seg mest fremtredende gjennom den kvantitative undersøkelsen. Ved å ta i bruk denne metoden hadde jeg muligheten til å innhente mye informasjon på relativt kort tid. En av de største fordelene med denne metodeformen er at man innhenter mye viktig informasjon ved å studere samspillet mellom de ulike deltakerne i gruppen. Hovedideen er at man gjennom diskusjon og samtale med andre utvikler sine egne synspunkter. Man må høre på meningene til de andre medlemmene av gruppen før man selv kan forme sine egne meninger (Kreuger, 1994, s. 11). Under fri samtale innenfor et bestemt tema vil også viktige synspunkter kunne komme frem som leder av gruppen ikke hadde forutsett på forhånd (Bertrand, Brown og Ward, 1992).

Jeg valgte ut de ti personene som jeg mente ville kunne komme med gode bidrag i en gruppesamtale. Den første gruppen bestod av seks personer og den andre av fire. Dette er antall som kan sies å være av passelig størrelse for å få mest mulig utbytte av gruppesamtalen (Barbour og Kitzinger, 1999, s.8). På den måten må deltakerne bidra mer aktivt i samtalen og er det er på den måten mindre sjanse for at deltakere i gruppen blir anonyme (Morgan, 1988, s.43). Jeg vil også tro at det for mange kan det føles lettere å snakke i en mindre gruppe. I den første gruppen var informantene noe eldre, og hadde lenger botid i Norge, enn i den andre gruppen.

En fokusgruppe fungerer best hvis man har en homogen gruppe (Barbour og Kitzinger, 1999, s.8). Det vil si at man har en del av de samme referansepunktene. Mine grupper bestod av høyt utdannede latinamerikanere, bosatt i Norge, og var slik sett en

homogen gruppe. I tillegg var det ikke store forskjeller i alder mellom de personene som deltok i samme gruppe. På den annen side ønsket jeg å få frem ulike synspunkter. Jeg prøvde å skape kjønnsbalanse i gruppene da det er mulig at kvinner og menn har ulike erfaringer. Jeg inviterte også folk som på forhånd hadde uttrykt både positive og negative opplevelser rundt de temaene jeg ønsket å diskutere. Personene hadde i liten grad kjennskap til hverandre fra tidligere, noe som oftest er positivt da dette gjør at man ikke trenger å innrette seg etter bekjenskaper og relasjoner (Barbour og Kitzinger, 1999). Fokusgruppene ble gjennomført på et uformelt spisested for ha mulighet til å skape en avslappet stemning. For at samtalen skulle kunne foregå mest mulig usjenert, hadde jeg bestilt et eget avlukke hvor vi kunne sitte uforstyrret fra andre restaurantgjester.

På forhånd forberedte jeg syv ulike temaer som jeg presenterte for gruppen (se vedlegg 5). Som moderator, leder av fokusgruppen, deltok jeg ikke aktivt i samtalen. Slik sikret jeg at fokus lå på deltakerne i gruppen og deres erfaringer. På den annen side måtte jeg styre diskusjonen slik at alle forhåndsbestemte tema ble diskutert i løpet av den tiden som var satt av for fokusgruppeintervjuene.

Under fokusgruppene noterte jeg fortløpende ned den informasjonen som ble gitt. For å sikre meg mest mulig informasjon tok jeg i tillegg i bruk lydopptaker. Disse opptakene transkriberte jeg kort tid etter at fokusgruppene var gjennomført.

3.7 Analysearbeidet

For å kunne analysere resultatene fra den gjennomførte kvantitative forundersøkelsen samlet jeg alle besvarelsene i et felles skjema. På denne måten kunne jeg regne ut prosentvise tall og se hvilke tendenser som viste seg. Da mitt utvalg av informanter er relativt lite, valgte jeg å ikke bruke elektroniske analyseverktøy ved gjennomgang av mine spørreskjema. Den kvalitative analysen av de to fokusgruppeintervjuene er basert på de temaer og aspekter som informantene selv vektla i relasjon til de ulike spørsmålene som ble diskutert. Med tanke på sitatene som er brukt i oppgaven har jeg valgt å ikke gjengi sitatene med norske grammatikkfeil. Grunnen til dette er at en slik fremstilling vil kunne fremstå fornærmende overfor mine informanter. Jeg mener at grammatiske rettinger ikke påvirker innholdet i sitatet.

3.8 Metoderefleksjoner

3.8.1 Reliabilitet og validitet

Å vurdere reliabiliteten og validiteten av sine forskningsresultater er viktig for å vurdere kvaliteten på forskningen (Repstad, 2009). Begrepet reliabilitet handler om hvor godt måleinstrumentene var innstilt og om man har hentet inn pålitelig informasjon. Validitet omhandler resultatenes gyldighet, det vil si om man har målt det man ønsker å måle (Repstad, 2009, s.134-135). Som det går frem av teksten har jeg vært klar over at utvalget mitt i relasjon til den kvantitative forundersøkelsen ikke er representativt, samt litt for lite, til å kunne foreta generaliseringer. Undersøkelsen gir dermed bare en indikasjon på høyt utdannede latinamerikaneres situasjon på det norske arbeidsmarkedet. Videre har jeg basert meg på uttalelser fra informantene selv fremfor detaljert registerdata, noe som kan gjøre datagrunnlaget mindre presist.

3.8.2 Begrensninger

Som Morgan (1988, s. 20) påpeker er ingen metodeform uten begrensninger. I min oppgave har jeg tatt i bruk både kvantitativ og kvalitativ metode for å kunne gi en bedre helhetsforståelse og en dypere innsikt i arbeidslivssituasjonen til høyt utdannede latinamerikanere, bosatt i Norge, med universitetsutdannelse fra Latin-Amerika. Dersom jeg kunne ha benyttet meg av allerede etablerte registre og statistikk over høyt utdannede latinamerikanere i Norge, ville jeg ha stått mye sterkere i gjennomførelsen av den kvantitative delen av oppgaven. Jeg ville da hatt mulighet til å trekke et representativt utvalg, og til å generalisere mine funn utover den gruppen som var gjenstand for min forskning. Til tross for at dette ikke var mulig mener jeg at den kvantitative delen av oppgaven gir en sterk indikasjon på latinamerikansk yrkesutøvelse i Norge og anerkjennelse av latinamerikansk universitetsutdannelse. Om jeg hadde valgt dybdeintervjuer som kvalitativ tilnærming til oppgaven, ville jeg kanskje kunne ha innhentet enda mer dyptgående informasjon om hver enkelt informant og enkelte informanter ville kanskje ha gitt mer informasjon i en situasjon med kun to personer enn i en gruppesamtale. På den annen side gjorde bruken av fokusgrupper at jeg fikk tilgang til en annen type informasjon enn det jeg kunne ha hentet ut i fra dybdeintervjuer. I tillegg gjorde bruken av fokusgrupper at jeg kunne samle flere informanter på en gang, med tanke på den begrensede tiden jeg hadde til rådighet.

4 Analyse

4.1 Funn fra den kvantitative undersøkelsen

Jeg vil i dette kapitlet presentere de ulike hovedfunnene fra den kvantitative spørreundersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført på 51 latinamerikanske førstegenerasjons innvandrere, som på undersøkelsestidspunktet var bosatt i Norge. Alle hadde tatt sin høyere utdanning i Latin-Amerika. Et fåtall hadde tatt deler av studiene, hovedsakelig en mastergrad, utenfor Latin Amerika. Informantgruppen bestod av 17 menn og 34 kvinner. Som nevnt i metodekapitlet har jeg ikke mulighet til å generalisere resultatene fra undersøkelsen da utvalget ikke er representativt for hele populasjonen. Følgende funn gir derfor kun en indikasjon på latinamerikaneres situasjon på det norske arbeidsmarkedet.

4.1.1 Godkjenning av utdanning og godkjennelsestid

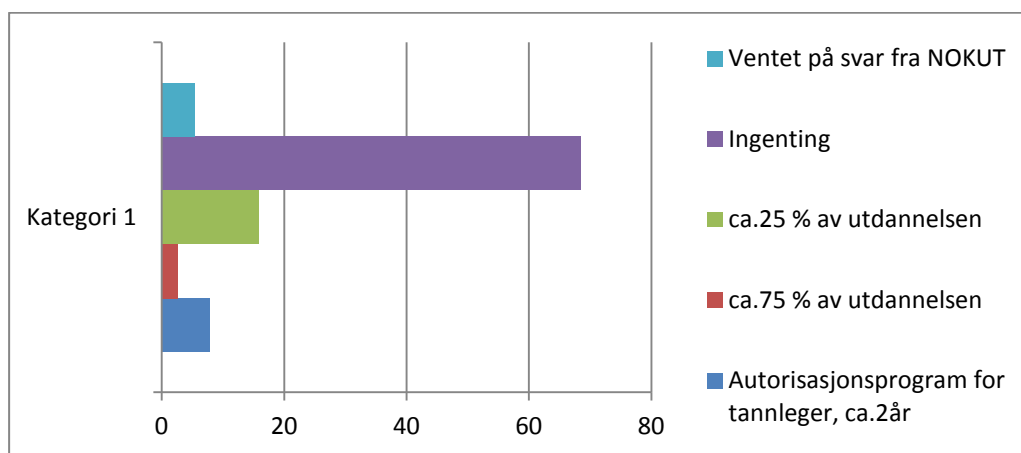
74,5 prosent av informantgruppen hadde valgt å søke NOKUT om offentlig godkjenning. Av de 38 personene som hadde søkt om offentlig godkjenning hadde omlag 90 prosent fått godkjent sin latinamerikanske utdanning på tidspunktet for spørreundersøkelsen. Kun fire personer hadde ikke fått godkjent sin utenlandske utdanning. Av disse var det to som fortsatt ventet på svar fra NOKUT. De to personene som hadde fått svar fra NOKUT, men ikke hadde fått utdanningen sin godkjent, hadde yrker innenfor helsesektoren. Én var farmasøyt og én var psykolog. Disse to var i en prosess for å lære seg norsk for å kunne ta opp igjen fag som krevdes. Farmasøyten måtte også lære seg engelsk på et tilstrekkelig høyt nivå for å oppfylle språkravene som var satt av Høgskolen i Oslo.

Den siste delen av gruppen hadde ikke søkt om offentlig godkjenning. Noen av disse kom som utvekslingsstudenter og fikk godkjent sine utenlandske papirer direkte ved det aktuelle, norske studiestedet. Andre hadde ikke sett nødvendigheten av å søke om offentlig godkjenning da de hadde fått jobbmuligheter uten å ha søkt om offentlig godkjenning.

Majoriteten av de informantene som hadde søkt om offentlig godkjenning fikk godkjenning uten krav om å måtte studere videre i Norge. Dette kommer jeg tilbake til senere i oppgaven. 19 av de 38 personene som hadde søkt om offentlig godkjenning, 50 prosent, fikk svar fra NOKUT med godkjenning etter en behandlingstid på to til fire måneder. 11 personer

(29 prosent) sa at de hadde en behandlingstid på seks måneder eller mer. 4 personer husket ikke hvor lang tid det tok å få behandlet sin søknad. Én farmasøyt og én psykolog hadde fått svar fra SAFH⁸ etter noen måneder, *uten* å ha fått godkjenning. Som nevnt tidligere var disse i en studieprosess for å kunne gjennomføre de kravene som var satt for å få godkjenning. Når de gitte kravene var gjennomført måtte de søke om offentlig godkjenning på nytt. De to siste informantene, én lege og én advokat, ventet fortsatt på svar fra NOKUT og visste dermed ikke hvor lang tid det ville ta, eller hvor stor del av utdanningen de kom til å få godkjent.

4.1.2 Om å ta fag opp på nytt



FIGUR 1: Viser hvor mange som måtte studere videre i Norge for å få sin utdanning godkjent, samt en indikasjon på hvor mye fag de måtte ta opp.

68,4 prosent av de personene som hadde søkt om offentlig godkjenning sa at de *ikke* trengte å ta opp fag for å få utdannelsen godkjent. På den annen side ble de fleste utdanningene av fem års varighet redusert med ett år. I følge NOKUT gjøres dette fordi grunnskoleutdanningen i Latin-Amerika blir ansett som kortere enn i Norge. En femårig grad fra et latinamerikansk universitet blir derfor ikke ansett til å kunne likestilles med en femårig grad fra et norsk universitet. De fleste fikk dermed godkjent en bachelorgrad og om lag 60 studiepoeng i tillegg. 60 studiepoeng tilsvarer ett studieår ved norske universiteter og høyskoler.

Det var seks personer (15,8 prosent) som sa at de måtte ta opp omlag 25 prosent av utdanningen sin på nytt. Det stilles ofte krav til høyt nivå i norsk og engelsk for å kunne

⁸ SAFH står for Statens autorisasjonskontor for helsepersonell.

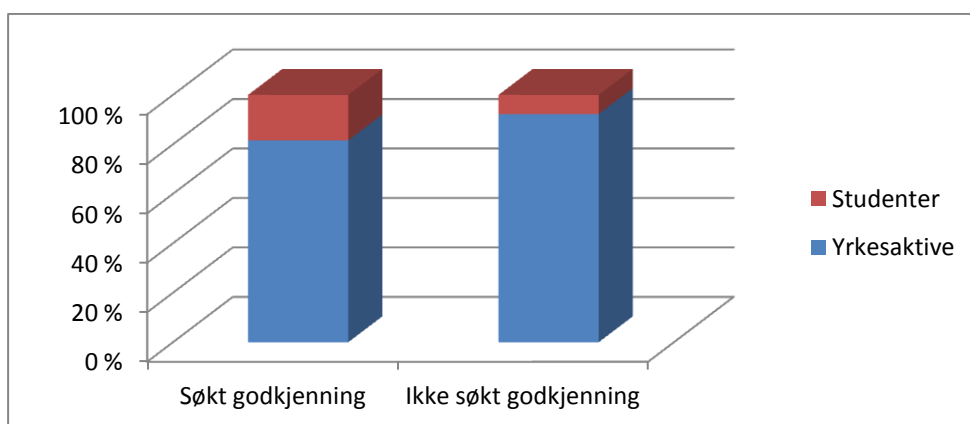
komme inn ved norske studiesteder for å komplettere sin utdanning. Dette medfører ofte lenger studietid.

Tre tannleger sa de tok autorisasjonsprogrammet for tannleger. Dette programmet tar omlag to år, men en av informantene ga inntrykk av at det kunne gjennomføres på kortere tid hvis man var effektiv og dyktig. Før dette måtte man opparbeide seg gode norskkunnskaper.

Én kvinnelig tannlege sa hun tok opp omlag 75 prosent av sin utdanning på nytt. Dette tok omlag tre og et halvt år. Dette var et spesielt tilrettelagt studieprogram som kun ble tilbudt dette ene året. Studieprogrammet ble igangsatt for å forbedre integreringen av utenlandske tannleger. Hun kunne ha valgt å ta det vanlige autorisasjonsprogrammet som tar om lag to år, hvis hun hadde ønsket. Grunnen til at hun valgte å ta det lengste studieløpet var for å kunne stå sterkere på det norske arbeidsmarkedet, da hun visste det eksisterte fordommer mot utenlandsk kompetanse. Ved å kunne si at hun hadde tatt sin utdanning i Norge håpet hun på å unngå skepsis.

De fleste informantene måtte bruke noen år på tilegne seg norskkunnskaper for å kunne få tilgang til det norske arbeidslivet. Selv om noen av informantene fikk jobb raskt, enkelte fikk også jobb før de kom til Norge, måtte de fleste ta seg arbeid i jobber som ikke var relevante for sin utdanning de første årene.

4.1.3 Hva informantene gjør i dag



FIGUR 2: Viser hvor mange av informantene som var yrkesaktive av de som hadde søkt om offentlig godkjenning, og de som *ikke* hadde søkt.

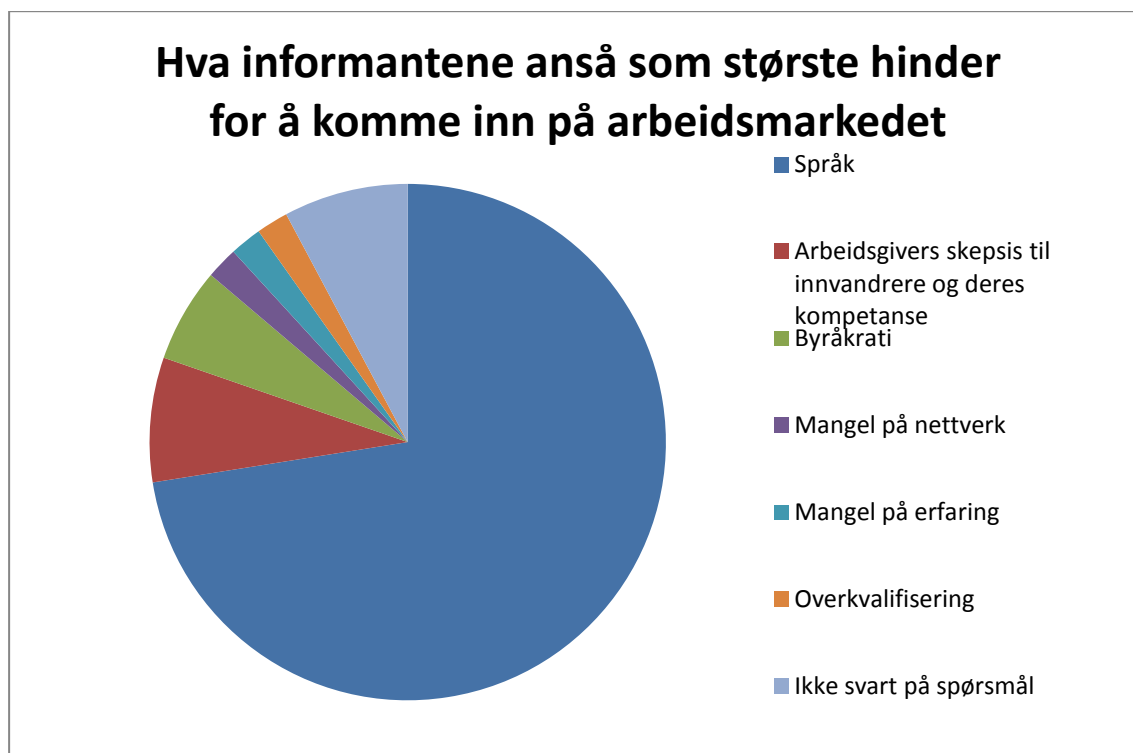
På undersøkelsestidspunktet var totalt 84,3 prosent av den totale informantgruppen yrkesaktive. 81,6 prosent av de som hadde søkt om offentlig godkjenning var yrkesaktive.

Én av disse hadde lønnet praksisplass. Resten av informantene som hadde søkt om offentlig godkjenning var, på tidspunktet for spørreundersøkelsen, studenter. 92,3 prosent av de som *ikke* hadde sendt inn sine papirer til godkjenning var yrkesaktive. Kun én av personene som *ikke* hadde søkt om offentlig godkjenning var student.

4.1.4 Stillingsprosent

Totalt 39 av de 43 yrkesaktive personene, både av de som *hadde søkt* om offentlig godkjenning og de som *ikke hadde søkt* om offentlig godkjenning, var ansatt i fulltidsstillinger. Kun fire personer var ansatt i deltidsstilling. Av de yrkesaktive som hadde søkt om offentlig godkjenning var den ene personen som hadde praksisplass ansatt i 50 prosent stilling. En person har ikke svart på spørsmålet. Av de som ikke hadde søkt om offentlig godkjenning var en ansatt i 60 prosent stilling og studerte norsk ved siden av. En annen mannlig informant var ansatt i 50 prosent stilling.

4.1.5 Opplevde hindringer på det norske arbeidsmarkedet



FIGUR 3: Viser hva informantene anså som sine største hinder på det norske arbeidsmarkedet.

Ved spørsmål om hva som hadde blitt opplevd som det største hinderet for å komme inn på det norske arbeidsmarkedet svarte 37 personer (72,5 prosent) at deres største hinder hadde vært språket. Fire personer (7,8 prosent) oppga faktorer som gikk på arbeidsgiveres holdninger til utlendinger og deres utenlandske kompetanse. Tre personer (5,9 prosent) oppga faktorer som gikk på det norske byråkratiet, med tanke på ventetid på behandling av saker. Én person sa nettverk, én person sa erfaring og én person nevnte overkvalifisering. Fire personer (7,8 prosent) har ikke svart på spørsmålet.

4.1.6 En indikasjon på hvor lang tid det tok før informantene kom ut i en jobb de anså som relevant etter bosetting i Norge

På spørreskjemaet ga informantene opplysninger om hvor lenge de hadde bodd i Norge og om hvor lenge de hadde vært ansatt i den stillingen de hadde på undersøkelsestidspunktet. De ble også spurt om de tidligere hadde hatt relevante jobber. Hvis vi ser på personene som anså sine stillinger som relevante, og sammenligner botid og hvor lenge de hadde hatt stillingen de var ansatt i, får vi en differanse. Denne differansen kan brukes til å gi en indikasjon på hvor lang tid det tok før informantene kom ut i en jobb de anså som relevant for sin utdanning.

Av de 35 personene som ved undersøkelsestidspunktet anså sin stilling som relevant med tanke på sin utdanning, var det syv personer som ikke hadde noen differanse mellom lengden av botid i Norge og hvor lenge de hadde hatt sin relevante stilling. Det vil si at 20 prosent av de som på undersøkelsestidspunktet anså sine stillinger som relevante, fikk jobb før de kom til Norge, eller så å si med en gang etter bosetting i Norge.

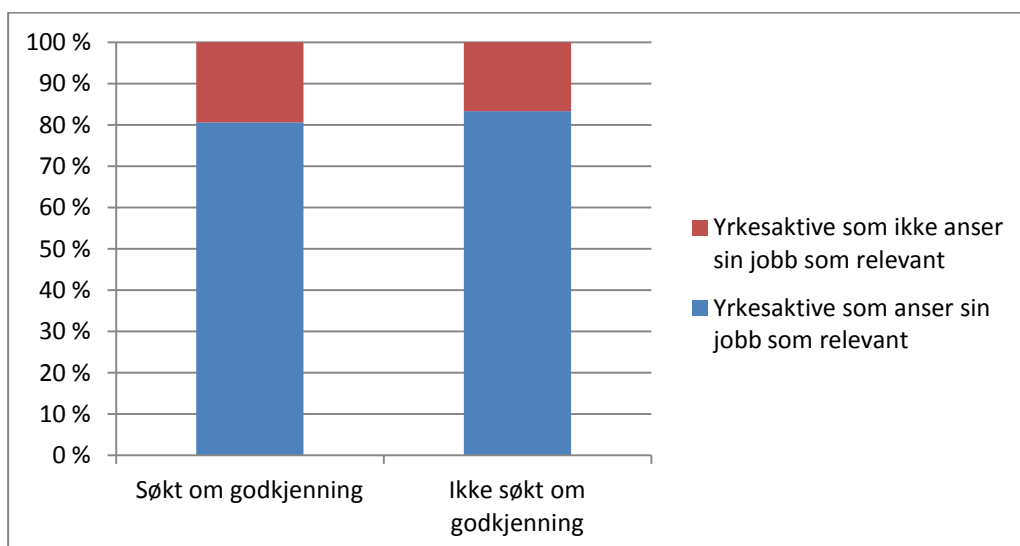
Videre hadde fem personer en differanse på ett år mellom lengden på botid og lengden på ansettelsestid i en jobb som ble ansett som relevant. Det vil si at rundt fjorten prosent, av de som på undersøkelsestidspunktet mente at sin stilling samsvarte med utdannelsen, hadde gått ut i relevant jobb innen ett år etter bosetting i Norge. Av disse hadde ingen tidligere vært ansatt i stillinger de anså som relevante.

Videre var det ni personer (26 prosent) som hadde en differanse mellom lengden på botid i Norge, og lengden på ansettelse i den relevante stillingen de hadde på undersøkelsestidspunktet, på mellom halvannet og tre år. Av disse hadde fem personer (19 prosent) tidligere hatt jobber de anså som relevante.

Ti informanter hadde en differanse mellom antall år bodd i Norge og antall år i relevant stilling, fra tre år til fem år. Åtte av disse hadde tidligere vært ansatt i stillinger de mente var relevante for deres utdanning. Av de seks informantene som hadde en differanse på seks år til og med ni og et halvt år, hadde alle tidligere vært ansatt i relevante stillinger.

Samlet betyr dette at omlag 60 prosent av informantene kom ut i arbeidslivet innenfor jobber de selv anså relevant for deres utdanning innen tre år. Resultatene viser derfor en relativt rask og god integrering.

4.1.7 Informantenes egen opplevelse av relevans mellom jobb og utdanning



FIGUR 4: Viser informantenes opplevelse av relevans mellom jobb og utdanning.

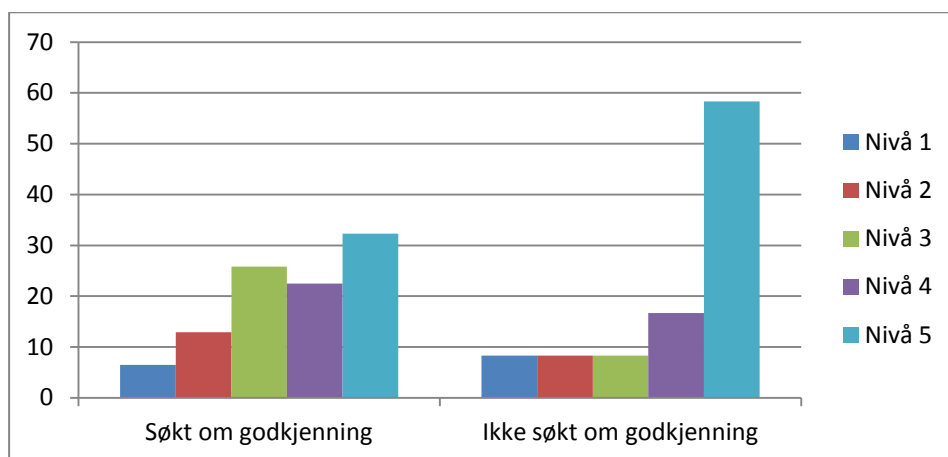
Totalt mente 35 personer (81,4 prosent) av de yrkesaktive informantene, at stillingen de var ansatt i var relevant for deres utdanning. Åtte personer (18,6 prosent) anså *ikke* stillingen de var ansatt i på undersøkelsestidspunktet som relevant for sin utdanning.

80,6 prosent av de yrkesaktive personene som hadde søkt om offentlig godkjenning anså stillingen de var ansatt i som relevant til sin utdanning. 83,3 prosent av de som *ikke* hadde søkt om offentlig godkjenning anså sin stilling som relevant.

Totalt sett anså 81,5 prosent av alle yrkesaktive kvinner sin stilling som relevant for utdannelsen. 81,3 prosent av det totale antall yrkesaktive menn anså sin stilling som relevant for sin utdanning.

Totalt viser resultatene at majoriteten av informantene mente de hadde en jobb som var relevant for sin utdanning. Det var ingen betydelige forskjeller mellom de som *hadde* søkt om offentlig godkjenning og de som *ikke* hadde søkt. Det var heller ingen betydelige forskjeller mellom kvinner og menn.

4.1.8 I hvilken grad informantene som anså sin stilling som relevant med tanke på utdanning har rangert følelsen av relevans



FIGUR 5: Viser hvordan gruppen som hadde søkt om offentlig godkjenning, og gruppen som ikke hadde søkt, rangerte følelsen av å ha en relevant jobb.

Informantene ble bedt om å plassere følelsen av å være fornøyd med stillingen de var ansatt i på undersøkelsestidspunktet med tanke relevans til utdanning, på en skala fra en til fem, hvor en indikerte “lite relevant” og fem indikerte “svært relevant”.

Av de yrkesaktive personene som hadde søkt om offentlig godkjenning rangerte 68 prosent følelsen av å være fornøyd med relevansen mellom jobb og utdanning på de to høyeste nivåene, nivå fire og fem. 28 prosent plasserte seg på midterste nivå. Fire prosent plasserte seg på de to nederste nivåene.

80 prosent av alle de yrkesaktive *mennene* som hadde søkt om offentlig godkjenning hadde rangert følelsen på de to øverste nivåene, og 60 prosent av *kvinnene* hadde rangert seg på de to høyeste nivåene. Videre hadde 33,3 prosent av *kvinnene* rangert seg på midterste nivå. 20 prosent av *mennene* hadde rangert seg på midterste nivå. Kun en *kvinne* (6,7 prosent) hadde plassert seg på de to laveste nivåene.

Av de yrkesaktive personene som *ikke* hadde søkt om offentlig godkjenning hadde 90 prosent rangert følelsen av å være fornøyd med stillingen de var ansatt i på undersøkelsestidspunktet, på de to høyeste nivåene. Av disse hadde 100 prosent av *mennene* rangert seg på de to høyeste nivåene og 85,7 prosent av *kvinnene*. 14,3 prosent av *kvinnene* hadde rangert seg på midterste nivå.

Totalt blant dem som var yrkesaktive og som anså sine stillinger som relevante, både dem som hadde søkt om offentlig godkjenning og av dem som *ikke* hadde søkt om offentlig godkjenning, hadde 68,2 prosent av alle yrkesaktive kvinner rangert følelsen av å være fornøyd med sin stilling, med tanke på relevans til utdanning, på de to høyeste nivåene. Totalt hadde 84,6 prosent av alle yrkesaktive menn rangert følelsen av å være fornøyd på de to høyeste nivåene. Dette viser at menn i noe høyere grad enn kvinnene er fornøyd med sine stillinger med tanke på relevans til utdanning.

Tallene viser også at det er ingen betydelig forskjell mellom personer som hadde søkt om offentlig godkjenning og de som *ikke* hadde søkt.

4.1.9 Sammenheng mellom lengden på botid og informantenes rangering av følelsen av å ha en relevant jobb

Informantene som anså stillingen de hadde på undersøkelsestidspunktet som relevant ble bedt om å rangere følelsen av å ha en relevant jobb på en skala fra en til fem, hvor en indikerte “lite relevant” og fem indikerte “svært relevant”:

Som nevnt ovenfor var det åtte personer (18,6 prosent) som *ikke* anså stillingen de var ansatt i på undersøkelsestidspunktet som relevant. Alle disse informantene hadde vært bosatt i Norge i *mindre enn fem år*.

I informantgruppen var det totalt 13 yrkesaktive *menn* som anså sin stilling som relevant. Av disse hadde åtte personer vært bosatt i Norge i *fem år eller mer*. Fem personer hadde vært bosatt i Norge i *mindre enn fem år*.

Av de yrkesaktive mennene som hadde vært bosatt i Norge i *fem år eller mer* hadde 62,5 prosent rangert seg på nivå fem, høyeste nivå, 25 prosent hadde rangert seg på nivå fire, og 12,5 prosent hadde rangert seg på nivå tre. De yrkesaktive mennene som hadde vært bosatt i Norge i *mindre enn fem år* hadde rangert seg som følgende på skalaen: 60 prosent hadde rangert seg på nivå fem, det høyeste nivået. 20 prosent hadde rangert seg på nivå fire, nest høyeste nivå, og 20 prosent hadde rangert seg på nivå tre.

Resultatene viser dermed at menn som hadde vært bosatt i Norge i fem år eller mer hadde i noe større grad rangert følelsen av å være fornøyd med stillingen de hadde på undersøkelsestidspunktet på høyere nivå enn de mennene som hadde vært bosatt i Norge i mindre enn fem år.

I informantgruppen var det totalt 22 yrkesaktive *kvinner* som anså sin stilling som relevant. 17 av disse kvinnene hadde vært bosatt i Norge i *fem år eller mer*. Fem personer hadde vært bosatt i Norge *mindre enn fem år*.

De yrkesaktive kvinnene som hadde vært bosatt i Norge i *fem år eller mer* hadde rangert seg som følger på skalaen: 41,2 prosent hadde rangert seg på nivå fem, det høyeste nivået. 29,4 prosent hadde rangert seg på nivå fire, nest høyeste nivå. 23,5 prosent hadde rangert seg på midterste nivå og 5,9 prosent hadde rangert seg på nivå to. Ingen hadde rangert seg på aller laveste nivå. De yrkesaktive kvinnene som hadde vært bosatt i Norge i *mindre enn fem år* hadde rangert seg som følgende på skalaen: 40 prosent hadde rangert seg på det høyeste nivået, 20 prosent hadde rangert seg på nivå fire og 40 prosent hadde rangert seg på det midterste nivået.

Blant kvinnene finner vi lignende resultater som blant mennene. De kvinnene som hadde vært bosatt i Norge i fem år eller mer hadde i noe større grad rangert seg på de høyeste nivåene sammenlignet med kvinnene som hadde vært bosatt i Norge i mindre enn fem år.

Sammenlikner vi kjønnene ser vi at de yrkesaktive mennene, innenfor begge grupperingene basert på lengden på botid, har rangert følelsen av å være fornøyd med sin aktuelle jobb på de to høyeste nivåene i noe større grad enn kvinnene. Mennene som hadde

mindre enn fem års botid hadde høyere rangeringer på de to høyeste nivåene av skalaen sammenlignet med kvinner som hadde fem år eller mer i botid. Dette viser at botid ikke nødvendigvis fører til sterkere følelse av relevans mellom jobb og utdanning.

4.1.10 Om prosessen rundt godkjenning av utdanning og integrering på det norske arbeidsmarkedet har føltes tung

Informantene ble spurt om de hadde opplevd prosessen rundt godkjenning av utdanning og integrering på det norske arbeidsmarkedet som tung. Definisjonen av *tung* ble lagt til informantenes egne oppfatninger av ordet. Den kan derfor inneholde ulike tolkninger da forskjellige individer kan ha ulik oppfatning av hva som oppleves som tungt. 68,6 prosent av informantene svarte ja til at de opplevde prosessen som tung, med omlag samme prosentandel for både menn og kvinner. Det som etter hvert ble tydelig var at informantene delte prosessen med å få godkjent sin utdanning og å få innpass på det norske arbeidsmarkedet, inn i to ulike deler. Godkjenning av utdanning ble av de fleste ansett som en lett prosess, mens det å skulle få innpass i det norske arbeidslivet ble sett på som tyngre.

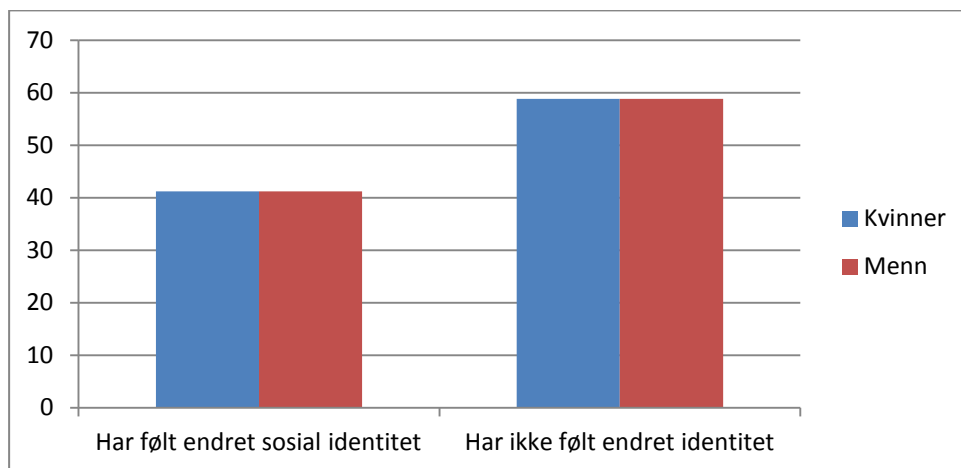
Informantene ble bedt om å rangere følelsen av at prosessen rundt godkjenning av utdanning og integrering på det norske arbeidsmarkedet hadde føltes “tung” på en skala fra en til fem, hvor én tilsvarte i “liten grad” og fem tilsvarte “i stor grad”.

Totalt hadde 54,3 prosent rangert følelsen på de to høyeste nivåene. 31,4 prosent hadde rangert følelsen på nivå tre og 14,3 prosent hadde rangert følelsen på de to nederste nivåene.

52,2 prosent av *kvinnene* hadde rangert følelsen på de to høyeste nivåene. 58,3 prosent av *mennene* hadde rangert følelsen på de to høyeste nivåene. 39,1 prosent av *kvinnene* hadde rangert følelsen på nivå tre og 16,7 prosent av *mennene* hadde rangert følelsen på nivå tre. 8,7 prosent av *kvinnene* hadde rangert følelsen på de to nederste nivåene. 25 prosent av *mennene* hadde rangert følelsen på de to nederste nivåene.

At over to tredjedeler av informantgruppen syntes at integreringsprosessen i Norge hadde vært tung, gjør et av oppgavens mål, som er å belyse hva den latinamerikanske innvandrerguppen opplever av utfordringer i integreringsprosessen, mer interessant.

4.1.11 Sosial identitet



FIGUR 6: Viser informantenes opplevelse av endret sosial identitet, i negativ retning, etter bosetting i Norge.

Informantene ble spurt om de noen gang hadde følt at deres sosiale identitet hadde forandret seg i negativ retning etter bosetting i Norge. Å få forandret sin sosial identitet i negativ retning er i denne studien relatert til følelsen av en negativ klassereise.

41,2 prosent av informantgruppen sa at de hadde opplevd at deres sosiale identitet hadde forandret seg i negativ retning etter at de kom til Norge, mens 58,8 prosent av informantgruppen sa at de *ikke* hadde opplevd dette.

Andelen som hadde følt at deres sosiale identitet var blitt forandret i negativ retning etter bosetting i Norge var helt lik mellom kvinner og menn og var på 41,2 prosent.

Informantene som hadde opplevd at deres sosiale identitet hadde forandret seg i negativ retning etter bosetting i Norge ble bedt om å rangere følelsen på en skala fra en til fem hvor én tilsvarte i "liten grad", og fem tilsvarte i "stor grad":

Totalt hadde 52,4 prosent av informantgruppen rangert følelsen på de to høyeste nivåene. 64,3 prosent av *kvinnene* hadde rangert følelsen på de to høyeste nivåene. 28,6 prosent av *mennene* hadde rangert følelsen på de to høyeste nivåene. 21,4 prosent av *kvinnene* hadde rangert følelsen på nivå tre. 42,9 prosent av *mennene* hadde rangert følelsen på nivå tre.

14,3 prosent av *kvinnene* hadde rangert følelsen på de to nederste nivåene. 28,6 prosent av *mennene* hadde rangert følelsen på de to nederste nivåene.

4.1.12 Følelsen av å befinne seg i et lavere sosialt sjikt

41, 2 prosent av informantgruppen sa at de hadde kjent følelsen av å befinne seg i et lavere sosialt sjikt i Norge sammenlignet med i sitt hjemland. 58,8 prosent sa at de *ikke* hadde følt dette. Prosentandelen var helt lik mellom kvinner og menn. Funnene bekrefter dermed resultatene fra spørsmålet om informantene hadde følt at deres sosiale identitet hadde forandret seg i negativ retning etter bosetting i Norge, sett i lys av en nedadgående klassereise.

4.2 Oppsummering av hovedfunn

Resultatene viser stor grad av offentlig godkjenning da nesten 90 prosent av informantene som hadde søkt denne form for godkjenning hadde fått sin utdanning godkjent på tidspunktet for spørreundersøkelsen. På den annen side må dette tolkes i lys av at datagrunnlaget ikke var bygget på et representativt utvalg med tanke på yrkesretninger. Jeg lyktes ikke i å få tak i mange informanter med helsefaglig eller pedagogisk utdanningsbakgrunn. Disse sektorene kan anses som de vanskeligste for å få offentlige godkjenning.

Den største delen av informantgruppen fikk umiddelbar godkjenning av sin utdanning. Omlag 70 prosent av informantene sa at de fikk godkjent sin utdanning uten krav til å måtte studere videre i Norge. På den annen side ble de fleste femårige utdannelser redusert med ett år, slik at de i Norge kun fikk godkjent omlag fire år av utdannelsen. Majoriteten hadde hatt en behandlingstid hos NOKUT på to til fire måneder.

Informantene var i stor grad yrkesaktive og hovedsakelig ansatt i fulltidsstillinger. Det fremkommer ikke forskjeller mellom informantene som hadde søkt om offentlig godkjenning og de som *ikke* hadde søkt om offentlig godkjenning. Det fremkommer heller ingen tydelige forskjeller mellom kvinner og menn. Videre kom over en tredjedel av informantgruppen ut i en jobb de anså som relevant innen om lag et år. Omlag 60 prosent av gruppen som på undersøkelsestidspunktet oppga at de hadde relevant jobb, hadde kommet ut i relevante jobber innen tre år.

Både i gruppen av informanter som *hadde søkt* om offentlig godkjenning av sin utdanning og i gruppen som *ikke hadde søkt* om godkjenning, anså rundt 80 prosent sine stillinger som relevante i tilknytning til sin utdanning. En høy prosentandel av den totale gruppen av yrkesaktive informanter (74,3 prosent) rangerte følelsen av å være fornøyd med sin aktuelle jobb, med tanke på relevans til utdanning, på de høyeste nivåene på skalaen. Resultatene viser liten forskjell mellom dem med og dem uten offentlig godkjent utdanning. Dataene viser dermed at offentlig godkjenning ikke er avgjørende for muligheten til å få en studierelevant jobb i arbeidslivet.

Lengden på botid kan se ut til å ha noe å si for hvor stor grad av relevans informantene følte jobben de var ansatt i hadde. Både blant kvinner og menn anså personer som hadde bodd i Norge i fem år eller mer, i høyere grad sine stillinger som relevante enn dem som hadde bodd i Norge i mindre enn fem år. På den annen side anså en større prosentandel av mennene som hadde mindre enn fem års botid sin stilling som relevant, sammenlignet med kvinner som hadde en botid i Norge på fem år eller mer. Botid synes således å ikke ha en entydig sammenheng med følelsen av å ha en relevant jobb.

Litt mer enn to tredjedeler av informantgruppen svarte ja på at prosessen rundt godkjenning av utdanning og integrering på det norske arbeidsmarkedet hadde vært en tung prosess. Majoriteten av informantene delte denne prosessen inn i to deler. Den formelle anerkjennelsen, i form av offentlig godkjenning av utdannelsen, ble av de fleste ansett som en lett prosess. Det som hovedsakelig føltes tungt for informantene var å få innpass på det norske arbeidsmarkedet.

Nesten 73 prosent av informantene svarte at de anså språket som det største hinderet for å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. Rundt åtte prosent svarte faktorer relatert til arbeidsgiveres skepsis til utlendinger og deres kompetanse. Dette skal vi se nærmere på i den kvalitative analysedelen.

4.3 Den latinamerikanske innvandrergruppen med høyere utdanning – en vellykket integrering

Resultatene fra den kvantitative undersøkelsen viser at majoriteten av informantgruppen, på undersøkelsestidspunktet, var yrkesaktive innenfor jobber de selv anså som relevante for sin utdanning. De fleste hadde rangert seg på de to høyeste nivåene ved spørsmål om følelse av

relevans mellom jobb og utdanning. Om lag 60 prosent av de 35 informantene som på undersøkelsestidspunktet oppga at de anså sin aktuelle stilling som relevant, kom ut i jobb etter omlag tre år. Dette kan anses som relativt raskt. Villund (2008) påpeker at også nyutdannede nordmenn ofte trenger noen år på å etablere seg på det norske arbeidsmarkedet. Dette viser at høyt utdannede latinamerikanere i Norge i stor grad er vellykket integrert i det norske arbeidslivet og at majoriteten får tatt i bruk sin utdanning. Funnene støtter dermed ikke like godt opp om Friedberg (1996) sin teori om at utenlandsk utdanning, spesielt høyere utdanning, er vanskelig å medbringe over landegrensene. På den annen side må resultatene ses i lys av at jeg ikke lyktes i å komme i kontakt med mange personer innenfor helsefaglige og pedagogiske utdanninger. I følge NOKUT er disse fagområdene vanskeligere å oppnå offentlig godkjenning på.

Ole Villund har i to omganger forsket på overkvalifisering blant innvandrere (Villund, 2008, 2010). Hans siste rapport viser blant annet at ikke-vestlige innvandrere i mye større grad er overkvalifisert enn den norske majoritetsbefolkningen (Villund, 2010). Videre viser den at innvandrere som har fullført sin utdanning i utlandet i større grad er overkvalifisert enn innvandrere som har fullført tilsvarende utdanning i Norge. Ved sammenlikning av den latinamerikanske innvandrerggruppen med høyere utdanning i min analyse, og den større gruppen av ikke-vestlige innvandrere i Villunds rapport, mener jeg at den latinamerikanske innvandrerggruppen ikke passer helt inn. Det er derfor grunnlag for å tro at den latinamerikanske gruppen har en sterkere tilknytning til arbeidslivet enn andre grupper av ikke-vestlige minoriteter. Den større samlebetegnelsen "ikke-vestlige innvandrere" kan slik sies å være en for vid kategori som dekker over interessante forskjeller mellom gruppene.

Funnene fra undersøkelsen på den latinamerikanske innvandrerggruppen kan tyde på at det ikke finnes stor grad av overkvalifisering blant høyt utdannede latinamerikanere på det norske jobbmarkedet. Det skal likevel påpekes at en sammenlikning kan være vanskelig da datagrunnlaget og hensikten med analysen er ulikt i de to undersøkelsene. Villund (2008, 2010) har brukt registerdata mens mitt datagrunnlag er basert på informantenes egne uttalelser. Videre var mitt mål å se på om den latinamerikanske innvandrerggruppen var ansatt i jobber hvor deres formelle kompetanse ikke ble benyttet i noen grad. Det vil si om det for eksempel fantes leger, ingeniører og advokater som jobbet som drosjesjåfører og rengjøringshjelpere. Om en informant anså sin jobb som relevant, men ikke maksimalt relevant, har jeg ikke innehentet nøyaktige data på dette. Av den grunn gir mitt datagrunnlag

svakere mulighet for å vurdere grad av overkvalifisering. På den annen side kan informantenes rangering, på en skala fra en til fem om hvor fornøyd de var med stillingen de var ansatt i på undersøkelsestidspunktet, med tanke på relevans til utdanning, gi en indikasjon på overkvalifisering. Hadde informantene svart ja til at de mente jobben var relevant, men rangert følelsen av relevanthet lavt på skalaen, ville det gi grunn til å tro at det kunne eksistere overkvalifisering. Resultatene viser derimot at 74,3 prosent av de yrkesaktive informantene, som opplevde at deres aktuelle jobb var relevant for deres utdanning, har rangert følelsen av å ha en jobb som er relevant for sin utdanning på de to høyeste nivåene. At nesten tre fjerdedeler av de yrkesaktive informantene som opplevde at deres jobb var relevant for deres utdanning hadde rangert seg på de to høyeste nivåene på skalaen, kan tolkes til at det finnes liten grad av overkvalifisering.

Videre viser Villunds (2008) resultater at det finnes mindre sjanse for å være overkvalifisert i jobben innenfor helse- og sosialfag både når det gjelder fag og kompetansenivå. Hansen (2000) fremhever også medisinstudenter som et fagområde hvor lønnsforskjellene mellom ikke-vestlige innvandrere og nordmenn ikke er synlige. Til tross for at mitt datagrunnlag ikke sier noe om inntekt, kan sistnevnte forskningsresultater sies å stemme overens med mine funn fra undersøkelsen på den latinamerikanske gruppen. Av de fire tannlegene som var med i undersøkelsen hadde alle fulltidsstillinger som tannleger. Tre av disse drev egen klinikk. Resultatene viser slik at er liten sjanse for at det forekommer overkvalifisering blant disse. På den annen side hadde alle tannlegene måttet lære seg norsk på høyt nivå. De måtte også studere videre før de fikk autorisasjon til å praktisere sitt yrke. Dette var også tilfellet for de andre informantene med helsefaglig utdanning. Dette viser at det innen helsefaglig utdanning er vanskeligere å få offentlig godkjenning av utdannelsen da det kreves autorisasjon. Det tar dermed lengre tid før man får mulighet til å komme ut i en relevant jobb sammenlignet med flere andre yrkesgrupper. Sett i denne sammenhengen er det sannsynlig at det forekommer stor grad av overkvalifisering i tiden man venter på autorisasjon. På den annen side mener Rogstad (2000) at situasjoner hvor høyt utdannede innvandrere er ansatt i laveste nivå i bedriften, ikke nødvendigvis kan kalles overkvalifisering. Han mener at det heller er snakk om "mismatch" situasjoner, det vil si at de jobbet i feil bedrift eller i feil bransje. På den ene side vil jeg si meg enig i at det er misvisende å snakke om overkvalifisering i situasjoner hvor en jobb er irrelevant med tanke på utdanning, og hvor man ikke har erfaring i den type jobb som skal utføres. På den annen side er det rimelig, i tilfeller hvor høyt utdannede mennesker er ansatt i jobber som krever liten eller ingen form

for utdanning, å anse dette som overkvalifisering da den ansatte har en høy kompetanse som ikke blir tatt i bruk.

Villund (2008) finner også at lengden på botid spiller en rolle med tanke på redusering av overkvalifisering. Dette funnet stemmer overens med mine funn fra den latinamerikanske innvandrerguppen. Av de yrkesaktive informantene som anså sin stilling som relevant i forhold til sin utdanning, rangerte de som hadde bodd i Norge i fem år eller mer seg i større grad på de to høyeste nivåene av skalaen, med tanke på samsvar mellom aktuell stilling og utdanning, enn dem som hadde bodd i Norge i mindre enn fem år. På den annen side hadde mennene i gruppen med minst botid rangert i større grad rangert seg på de to høyeste nivåene sammenlignet med kvinnene som hadde lengst botid. Dette kan tolkes til å svekke botidsteorien i noen grad, og viser at lengre botid ikke er ensbetydende med å ha en jobb man føler har stor grad av relevans til utdannelsen. Samtidig viser det at det er mulig å oppnå ansettelse i stillinger av stor relevans etter relativt kort tid.

Nesten 70 prosent av informantene svarte at de hadde opplevd prosessen rundt godkjenning av utdanning og integrering på arbeidsmarkedet som tung. Det ble etter hvert tydelig at de fleste informantene delte denne prosessen i to ulike deler. Å få offentlig godkjenning ble av de fleste beskrevet som en relativt enkel prosess. Disse uttalelsene kan også sies å stemme overens med den store prosentandelen av informanter som fikk offentlig godkjenning uten å måtte studere videre i Norge.

Til tross for at majoriteten av informantene, på undersøkelsestidspunktet, i stor grad var ansatt i stillinger de selv anså som relevante i forhold til sin utdanning, uttrykte en stor andel av informantene at prosessen med å få innpass på det norske arbeidsmarkedet hadde opplevdes som tung. Dette viser at den sosiale anerkjennelsen av latinamerikansk universitetsutdanning er noe svakere enn den formelle anerkjennelsen. Likevel hadde omlag en tredjedel av informantene fått jobb før de kom til Norge eller innen ett år etter bosetting. Dette viser igjen at den sosiale anerkjennelsen ikke er nødvendigvis er veldig svak.

Resultatene fra min undersøkelse støtter ikke opp om det relativt mørke bildet som har blitt gitt av den ikke-vestlige innvandrergruppens situasjon på det norske arbeidsmarkedet i tidligere forskning (se innledning og teorikapittel 2.2). Mine funn står også i motsetning til hva Mattoo, Neagu og Özden (2008) fant i sin studie av høyt utdannede innvandrere i USA. Denne studien viser at på det nordamerikanske arbeidsmarkedet var det latinamerikanere,

samt østeuropeere, som hadde minst vellykket integrering på arbeidsmarkedet (Mattoo, Neagu og Özden, 2008). På bakgrunn av mine funn mener jeg derfor at det blir feil å skulle kategorisere gruppen av ikke-vestlige innvandrere i én bås da dette kan gi et feilaktig bilde av virkeligheten, og ikke viser forskjellene som eksisterer mellom ulike verdensdeler. Dette kan også virke uheldig på andre innvandrergupper da det ikke kommer frem hvem som har størst problemer å få innpass på det norske arbeidsmarkedet.

Hva kan så være grunnen til at den latinamerikanske innvandrerguppen tilsynelatende har lettere tilgang til det norske arbeidsmarkedet enn andre i kategorien ikke-vestlige innvandrere? Et mulig svar på spørsmålet kan være at det finnes større, og flere, kulturelle likheter mellom Latin-Amerika og Norge enn mellom Norge og andre ikke-vestlige land.

Gjennom samtaler i fokusgruppene om muligheter for ikke-vestlige innvandrere på det norske arbeidsmarkedet, ble det klart at informantene så flere tydelige forskjeller mellom sin egen innvandrergruppe og andre ikke-vestlige innvandrere. I den første fokusgruppen ble det sagt følgende:

B: "Vi i Latin-Amerika har heldigvis... mange ting er forskjellige mellom oss og dem. Vi er kristne, de fleste av oss."

Mod: "Hvem er dem?"

B: "De arabiske, eller muslimer, og det er religioner som er helt forskjellige, også tradisjoner. Vi har aldri dekket hodet, eller vi er ikke fundamentalister. I de fleste muslimske land er de veldig fundamentalister. I Latin-Amerika er de ikke det".

Det ble også sagt at:

A: "(...) mange [arabere og muslimer] har ikke interesse av å integrere seg i norsk kultur. De er mer... eh.. vi vil integrere oss, men det er jo en typisk latinamerikansk måte å gjøre det på. For i Latin-Amerika har vi mange venner og mange sosiale sirkler... og så kommer vi her til Norge og man føler seg alene, så vi vil integrere oss. Vi vil gå på ski, vi vil snakke norsk og gjøre ting som gjør at vi føler at vi er en del av det landet vi bor i".

F: "Jeg tok et kurs med innvandrerkvinner og alle var muslimer unntatt meg. De hadde interesse av å lære seg norsk fordi barna gikk i barnehagen, på skolen og for å gå i butikken(...) men de var ikke interessert i å integrere seg, i å gå på ski, eller lære seg det kulturelle språket". (...) De var ikke interessert fordi de hadde sin egen sirkel og verden".

E: "De tar med seg sin kultur til Norge, med store familier (..) men vi pleier ikke å gjøre det, så vi kommer med en annen mentalitet i forhold til dem".

I fokusgruppene ble temaet rundt arbeidsgiveres skepsis til ikke-vestlige innvandrere diskutert. Fra den andre fokusgruppen ble følgende sagt av en mannlig informant.

D: "Jeg tror ikke det handler om rasisme, men om utseende [apariencia]. Man kan ha hvilken hudfarge som helst, men hvis du har et bra utseende, i form av at du kler deg elegant, så finner du jobb. Hvilken annen grunn? (...) vi, latinamerikanerne gjør det bra sammenlignet med afrikanerne, araberne (...) når har du sett en afrikaner med hodeplagg i en god jobb? Man ser det ikke, forstår du?"

D: "(...) det finnes folk som ikke kan verken engelsk eller norsk, og de blir med sitt eget språk, i sin verden på Grønland, eller andre steder i byen, hvor de lager sin egen verden innenfor Norge".

Informantene uttrykte også at de følte at det norske samfunn så annerledes på den latinamerikanske innvandrerguppen, enn på andre ikke-vestlige innvandrere. En av informantene i den første fokusgruppen sa følgende:

D: "(...) i det norske arbeidsliv er det en kvote for å få minoriteter inn i arbeidslivet, vet du, det meste av minoritetskvoten som er ansatt her i Norge er muslimer, ikke latinamerikanere eller fra et annet land (...) Jeg hørte det akkurat av ei venninne som er arbeidsledig nå og hun prøver å skaffe seg jobb, men på grunn av minoritetskvoten er det umulig, de velger hele tiden fra et annet land enn Latin-Amerika".

En annen mannlig informant fra den andre fokusgruppen hadde søkt på en renholdsjobb. Stillingsutlysningen hadde han sett på skolen hvor han studerte norsk. Etter samtale med en rådgiver på skolen hadde han blitt takket for at han søkte, men ble bedt om å ikke ha for store forhåpninger til å få jobben. Rådgiveren hadde da påpekt at slike stillinger ofte ble gitt til det som kunne anses som en "annen gruppe innvandrere". Med "en annen gruppe innvandrere" kan det tolkes til at rådgiveren mente andre grupper ikke-vestlige innvandrere enn den latinamerikanske, og som ble ansett til å ha en vanskeligere integreringssituasjon.

Informanten mente derfor at:

A: "(...) det virker som om noen jobber hos NAV, og jeg vet ikke hvor mange institusjoner, er reservert for andre folk som kommer med mer problemer enn oss".

Mye av det Latin-Amerika som vi kjenner det i dag er blitt til gjennom spansk og portugisisk kolonisering. Av den grunn finner man i dag kulturtrekk som har sterke likhetstrekk med europeisk kultur, blant annet språk og religion. Videre er utdanningsinstitusjoner og dokumentering av utdanning likt det vi finner i de fleste europeiske land. En stor andel latinamerikanere har også et utseende som bærer tydelig preg av europeiske særtrekk. Et eksempel på dette er lys hud. Ved at en person har et utseende som gjenspeiler det europeiske er det lettere å tilskrive denne arbeidssøkeren en uformell kompetanse som personen ikke nødvendigvis innehar. I denne sammenhengen vil uformell kompetanse si kjennskap til europeiske sosiale koder og kulturelle kunnskaper. At en arbeidsgiver tilskriver en arbeidssøker en uformell kompetanse, kan gjøre det lettere på arbeidsmarkedet, da en eventuell ansettelse fremstår som mindre risikofylt. I tillegg hadde et fåtall av mine informanter tatt sin mastergrad i andre vestlige land. At en persons utdannelse

har vestlig innspill kan slik være med på å minske graden av forskjell og gi følelsen av mindre risiko. Som Lødding fant i sin studie, var risikovurderinger en svært viktig del av vurderingen i ansettelsesprosesser (Lødding, 2003).

De sistnevnte momenter finner vi også i Friedberg (1996) sin forskning, i israelsk kontekst. Friedberg fant at humankapital er “ imperfectly portable”. Hun mener at jo likere avreiseland og mottakerland er, jo lettere er det at humankapitalen blir ansett som verdifull og utdannelsen fra hjemlandet blir verdsatt (Friedberg, 1996). De ovennevnte momenter kan føre til at noe av “distansen” mellom en arbeidsgiver og en arbeidssøker minskes og at usikkerheten og risikoen ved en ansettelse reduseres. Dette kan slik skille latinamerikanere fra andre ikke-vestlige innvandrere som av mange kan bli ansett som mer fremmede, og kan være forbundet med større risiko for ansettelsesstedet.

Videre påpeker Rogstad (2000) også viktigheten av at arbeidssøkere kan synliggjøre og formidle sin kompetanse. Han påpeker da hovedsakelig språk. Siden latinamerikanere i Norge har stor grad av formell anerkjennelse, i form av offentlig godkjenning, kan man anta at latinamerikanerne har lett for å synliggjøre sin kompetanse. Noe av grunnen til den store andelen av offentlig godkjenning kan ligge i at latinamerikanerne klarer å dokumentere og innhente nok studieinformasjon til at saksbehandlere kan gjøre en god vurdering. Dokumentasjon av utdanning og innhenting av kompetansebevis er muligens vanskeligere i andre verdensregioner, noe som fører til mindre grad av godkjenning. En nærmere undersøkelse av dette går utover rammene for denne oppgaven.

En siste mulig faktor som kan være medvirkende til å forklare den latinamerikanske gruppens tilsynelatende vellykkede integrering, er at majoriteten av mine informanter hadde kommet til Norge gjennom ekteskap med, eller kjærlighetsforhold til, en etnisk nordmann. Av den grunn hadde de, og har, en nær relasjon med en person som kjenner landet og dets systemer godt. Det er derfor stor sannsynlig at mine informanter har fått god hjelp og veiledning i integreringsprosessen blant annet i form av formidling av kontakter og bekjenskaper på arbeidsmarkedet. Dette kan ha gjort integreringssituasjonen lettere for mange av mine informanter.

4.4 Informantenes refleksjoner rundt sosial identitet

I den kvantitative forundersøkelsen ble informantene spurt om de hadde kjent følelsen av at deres sosiale identitet hadde forandret seg i negativ retning etter at de hadde bosatt seg i Norge. Spørsmålet om sosial identitet er i denne oppgaven dermed relatert til følelsen av å bevege seg nedover i det sosiale landskapet. Dette ble undersøkt nærmere i den kvalitative undersøkelsen.

Resultatene fra den kvantitative forundersøkelsen viste at omlag 60 prosent *ikke* hadde opplevd sosial nedgradering etter bosetting i Norge. Noen få informanter påpekte også at deres sosiale identitet var forandret i positiv retning. For en av de mannlige informantene var følelsen av å få sin sosiale identitet forandret i positiv retning, knyttet til følelsen av å få større horisonter i livet. Han forklarte dette på følgende måte:

D: “ jeg vil ikke si at den ble forandret på en negativ måte for meg. Jeg har lært masse, jeg har blitt mer selvstendig og har fått mye mer forståelse for sosiale situasjoner, jeg har lært andre ting enn jeg hadde gjort i hjemlandet mitt. Så jeg takker på en måte alt som har skjedd meg. Og hvis du spør om jeg ville ha gjort det samme igjen, ville jeg ha svart ja. Jeg ville gjort det igjen”.

Resultatene fra den kvantitative forundersøkelsen fremstår som svært positive. Resultatet kan sees i lys av den store andelen som fikk sin utdanninge godkjent uten å måtte studere videre i Norge, samt gruppen som kom seg relativt raskt inn på arbeidsmarkedet innenfor jobber som ble ansett som relevante for deres utdanninge. Det at mange av mine informanter kom til Norge på grunn av ekteskap, eller kjærlighetsforhold til en nordmann, kan også ha vært en medvirkende faktor til at møtet med det norske samfunnet ble lettere. Et sitat fra en av de mannlige informantene kan tolkes til å bekrefte dette:

D: “(...) Først og fremst er ekteskapet viktigst, og etter det kommer jobb. Og det spiller ingen rolle hvilken jobb”.

Omlag 40 prosent av informantene hadde kjent følelsen av sosial nedgradering etter bosetting i Norge, og slik endret sosial identitet. Prosentandelen var helt lik mellom kvinner og menn. Informantene ble så bedt om å rangere følelsen av sosial nedgradering på en skala fra en til fem, hvor fem indikerte det høyeste nivået. Over 50 prosent rangerte da følelsen på de to høyeste nivåene. Videre hadde en stor andel rangert følelsen av sosial nedgradering på nivå tre, som var det midterste nivået.

Til tross for at en stor andel av informantene *ikke* hadde kjent følelsen av sosial nedgradering, og følgelig endret sosial identitet, vil den følgende delen av oppgaven vektlegge den gruppen av informanter som *hadde* kjent på ovennevnte følelse. Grunnen til dette er ønsket om å belyse hva høyt utdannede latinamerikanere anser som utfordrende i integreringsprosessen i Norge, og på det norske arbeidsmarkedet.

Gjennom samtaler med informantene ble det tydelig at følelsen av endret sosial identitet var påvirket av ulike faktorer som ofte gikk inn i hverandre. Flere uttrykte at å gjøre et klart skille ikke var like lett. Følgende analyse må derfor sees i sammenheng med at det her er flere faktorer som påvirker hverandre og som ofte er flettet sammen.

4.4.1 Om å måtte påta seg jobber med lite eller ingen krav til utdanning – hovedsakelig en positiv erfaring

Som nevnt innledningsvis hadde jeg forestilt meg at informantenes følelse av negativt endret sosial identitet hovedsakelig ville være knyttet til det å måtte påta seg jobber hvor det er lite eller ingen krav til utdanning. Arbeid hvor det er lite krav til formell kompetanse finnes ofte i servicenæringen. Jobber innenfor denne næringen er i Latin-Amerika ansett for å tilhøre de lavere sosiale klasser. Har man tatt høyere utdanning i Latin-Amerika tilhører man ofte de høyere sosiale lag, da utdanning i Latin-Amerika er kostbart og derfor i stor grad kun er tilgjengelig for personer med sterk økonomi. En kvinnelig informant uttalte:

I: “(...) fordi i våre samfunn, og jeg tror jeg kan generalisere, så har vi en høy status. Så, når vi er i våre hjemland er vi nesten her oppe, vi er de som reiser til Europa”.

Sett i fra dette synspunktet er det stor mulighet for at informantene, i sine hjemland, aldri hadde påtatt seg denne typen arbeid. Dette ble også bekreftet at flere av informantene:

I: “Jeg hadde aldri gjort denne typen jobber i Mexico(...)”.

B: “(...) for da jeg kom der følte jeg at denne jobben ville jeg aldri ha gjort i mitt hjemland (...)”.

Det å se seg nødt til å måtte påta seg arbeid man ikke anser at tilhører sitt “sosiale sjikt”, samt å ikke kunne ta i bruk utdannelsen man har opparbeidet seg, kan tenkes å produsere sterke følelser av sosial nedgradering.

Etter gjennomførte fokusgrupper ble det derimot tydelig at antakelsene jeg hadde hatt på forhånd var feilaktige. Selv om flere av informantene bekreftet at de hadde følt seg “lavt

nede” den første tiden i Norge, var det ikke arbeidet i seg selv som ble fremstilt som årsaken til følelsen av sosial nedgradering. En kvinnelig jurist som hadde relevant jobberfaring fra sitt hjemland, og som uttrykte sterk tilknytning til sin utdanning, viste mer frustrasjon med tanke på det å ikke kunne få praktisert sitt yrke og mente at det norske arbeidsmarkedet var lukket. Følelsen var ikke spesielt knyttet opp mot selve jobben hun utførte i Norge. Negative faktorer ble av en mannlig informant knyttet opp mot arbeidsleder:

C: “ (...) det var ikke negativt for meg å skulle hjelpe andre personer med omsorgsarbeid, det viktigste for meg var forholdet arbeidsleder hadde til meg, at jeg gjorde den jobben, hvordan den personen så på meg fordi jeg gjorde den jobben(...) den personen behandlet meg som en uvitende person”.

Samtidig ble det av samtlige uttrykt at det å ha jobbet innenfor sektorer som de ikke tidligere hadde forestilt seg å jobbe i, hovedsakelig var en positiv erfaring. Flere uttrykte at de anså disse arbeidserfaringene som en berikelse.

I: “Jeg hadde aldri gjort denne typen jobber i Mexico, men jeg er stolt over å ha gjort det her fordi det gir deg et annet syn på hva de [de som har denne typen jobber]holder på med”.

G: “Jeg liker jobben min veldig godt, I Ecuador var jeg i mange år frivillig arbeider i Røde Kors (...) derfor synes jeg ideen om å jobbe med autistiske barn var perfekt fordi det lignet på erfaringen jeg hadde hatt(...) jeg liker å være i kontakt med mennesker og vite at det jeg gjør er en hjelp”.

Videre ble det i den samme gruppen sagt følgende:

J: “Det er viktig at det skjer, det er veldig viktig at det skjer”

Mod: “Er forandringen viktig?”

J: “Ja, for at man kan vokse mer som person, tror jeg”

I: “For å verdsette alle typer mennesker”

J: “Akkurat”

H: “Ja, det er sant”

J: “Alle personer og alle typer jobber”

I: “For eksempel, i Mexico, verdsetter man ikke enkle jobber”

J: “Akkurat, og de er jo ikke enkle!”

En mannlig informant, som nå var ansatt i en stilling han anså som relevant for sin utdanning, påpekte at han faktisk savnet sin første jobb som lageransatt ved en norsk meieribedrift.

Hovedgrunnen var et godt arbeidsmiljø. Han mente at han ville ha gått gjennom den samme prosessen igjen hvis det hadde vært nødvendig. Han poengterte at den viktigste grunnen til at han var i Norge var for å kunne være med sin norske kone. Jobb kom for ham i annen rekke.

Totalt hadde ni av de ti deltakerne i fokusgruppeintervjuene kommet til Norge på grunn av ekteskap eller kjærlighetsrelasjon til en etnisk nordmann.

D: "Det viktigste er at jeg ble gift med kona mi. Og hvis det er en ting som kommer i tillegg [relevant jobb] så tror jeg det er bra. Men jeg ville aldri ha levd livet mitt på en måte... jeg vil ikke ha penger fra NAV for å skaffe meg et liv her i Norge, jeg vil jobbe". (...) den første jobben jeg hadde var som lagermann (...) og vet du, jeg savner den jobben faktisk".

Mod: "Så det handler om stolthet?" [stolthet med tanke på å ikke ville motta sosialhjelp] .

D: "Ja, det er stolthet, og da spiller det ingen rolle hvilken jobb jeg har. Først og fremst er ekteskapet viktigst, og etter det kommer jobb. Og det spiller ingen rolle hvilken jobb".

Den eldste personen i informantgruppen, en kvinne med økonomiutdannelse, poengterte at hun visste at det å jobbe som blant annet vaskehjelp, kun ville være en midlertidig jobb.

Tanken om at disse jobbene ikke ville være permanente gjorde prosessen lettere.

B: " (...) for da jeg kom der følte jeg at denne jobben skulle jeg aldri ha gjort i mitt hjemland. Sånn følte jeg det i begynnelsen, men etter hvert begynte jeg å tenke at jeg er avhengig av penger og at jeg ville gjøre det. Så det var en prosess, og jeg syntes det var bra å oppleve det (...) jeg tok det som en prosess, men jeg skulle ikke være glad for å fortsette å jobbe som det".

En annen kvinnelig informant sa at en av de første jobbene hun hadde hatt var som ansatt i en café. Hun påpekte at å påta seg denne jobben var uproblematisk da hun følte at denne typen jobber i Norge ikke ble ansett til å tilhøre en lavere sosial gruppe. Hun påpekte at hun nok ikke ville ha påtatt seg denne jobben i sitt hjemland, da caféjobber der ofte var besatt av folk som hadde dårligere råd og ikke hadde andre arbeidsmuligheter.

En mannlig jurist poengterte at han visste, før han kom til Norge, at det ville bli vanskelig å få en relevant jobb. Et lands lover og regler er særegent for hvert land, og er det Bloom (1956) kaller landspesifikk kompetanse (Bloom, (1956) referert i Villund, 2008, s.15). Denne kunnskapen er derfor vanskelig å overføre over landegrensene.

En mannlig journalist ytret at han egentlig aldri hadde vært så knyttet til sin utdannelse. Han hadde studert journalistikk ved universitetet fordi han hadde et ønske om å studere, men var usikker på hva. I løpet av utdannelsen hadde han funnet ut at journalistikk ikke var det han ønsket å arbeide med i fremtiden. Han uttrykte derfor at det var greit å jobbe barnehage. De to sistnevnte informantene var relativt nyutdannede og hadde lite arbeiderfaring fra sine hjemland.

J: “ (...) i mitt tilfelle for eksempel, jeg ville aldri bli journalist, eller det var ikke sånn at jeg ikke ville bli journalist, men... vel... jeg tok journalistikk for å ha en utdanning fra universitetet(...) men da jeg kom hit var det ikke vanskelig for meg å stå i oppvasken [på en restaurant]”.

På den annen side påpekte en mannlig informant et tidsaspekt. Det ble uttrykt forskjell på det å være nyankommen og det å ha bodd noen år i Norge. Informanten hadde opplevd det som ok å jobbe i “*hva som helst*” de første årene da man ikke kan forvente noe annet, men poengterte at han etter hvert opplevde behov for å kunne arbeide med noe som gav mer stimuli og som var relatert til sin utdanning.

H: “ (...) når man akkurat har kommet her(...) og man blir blendet av pengene, man vet at man har en høyere status, man er i Europa og som hele tankegangen til søramerikanere er at hvis du reiser til et annet sted vil du komme til å tjene penger. Men når du er her tenker du: “hvem vet hva jeg gjør her, jeg kan gjøre rent, hvem vet det?”, og jeg vet at de tingene jeg har gjort i Norge ville jeg aldri ha gjort i hjemlandet mitt. (...) de to, tre første årene aksepterer man alt, men hvis man begynner å analysere: “Hvem er jeg?”, livet fortsetter, da begynner det...”.

Ser man på utsagnene over finner man ulike grunner til at det å måtte påta seg jobber som man ikke hadde påtatt seg i sitt hjemland, ikke opplevdes negativt. At man anser arbeidet som midlertidig, og at man ser muligheter innenfor relevante arbeidssektorer i fremtiden ble nevnt som en formildende faktor. Hvilke forventninger man hadde forut for bosetting i Norge ser også ut til å spille en rolle. I tilfellene hvor informantene ikke hadde store forventninger om å jobbe innenfor fagområdet de hadde utdanning, og ikke følte seg sterkt knyttet til sitt yrke, ble det ikke ansett som noen nedtur å måtte påta seg denne type jobber. Det at man vektlegger andre faktorer som viktigere enn yrkesstatus, ser også ut til å kunne være medvirkende. Det at Norge har svakere sosiale klasseskille og at alle er mer “på samme nivå”, ble trukket frem som noe positivt.

I: “ (...) når man kommer til Norge, så begynner å legge merke til at alle i realiteten er her nede, at det ikke finnes forskjell. Så, i begynnelsen, hvis ikke du legger merke til at det er normalt å være her [nede], begynner selvfølelsen å gå ned og du sier” hvor er jeg på vei?(...) men i virkeligheten holder du på å tilpasse deg til samfunnet her”.

Lønnsnivået i Norge ble også trukket frem som et viktig moment. En av informantene påpekte at lønningene i Norge er gode, selv innenfor jobber hvor det er lite krav til utdanning, sammenlignet med tilsvarende jobber i hans hjemland. Han mente derfor at det handlet om livskvalitet. Selv om man har en jobb som gir mindre lønn, i norsk målestokk, er lønnen likevel stor nok til å kunne ha en stor grad av livskvalitet i form av muligheter til å reise på ferie, gå ut å spise og lignende.

D: “ (...) det spiller ingen rolle hva du gjør, du tjener nesten det samme som en som har gått på universitetet. (...)”.

En annen informant sa:

J: “Men det har også noe å gjøre med lønningene, forstår du? Hva er viktigst, pengene eller å jobbe med det man har studert? (...) her ved å gjøre en relativt enkel jobb kan jeg tjene 20 000 i måneden, her kan jeg gå ut, handle, reise, forstår du (...) på grunn av livskvalitet. I dette landet, sett bort i fra pengene og hva man kan tjene, så lever man bedre, tror jeg...”.

Videre ser det også ut til å spille en rolle om man er nyutdannet eller om man har relevant arbeiderfaring fra sitt hjemland. Det ble av enkelte sagt at som nyutdannet uten erfaring har man mye mindre å tape på å flytte til Norge fremfor en person som har lang arbeidserfaring innen en relevant jobb. En annen faktor som ble nevnt var stoltheten av å jobbe, uansett jobb, fremfor å måtte motta sosial støtte. Det at mine informanter hovedsakelig kom til Norge som følge av familiegjenforening kan indikere at målet, som er å kunne leve med familiemedlemmer, er viktigere enn å skulle jobbe innenfor jobber som er relevante for deres utdannelse.

Det påpekes også i artikkelen til Nicklett og Burgard (2009, s.6) at selv om innvandrere erfarer nedadgående mobilitet ved ankomst, kan det være at de anser det som en midlertidig situasjon da de vet at deres kunnskap, ferdigheter og planer vil forbedre situasjonen i fremtiden.

Sett i lys av teorier rundt sosial identitet kan man tolke det til at det moderne synet på identitet, som beskriver identitet mer som en sosial prosess og noe litt mer flytende, fremfor noe fastbestemt som er knyttet opp i mot bestemte roller (Prieur, 2002) kan være grunnen til at mine informanter ikke synes det å måtte påta seg “lavstatusjobber” var en negativ erfaring. Som Eriksen (1997) påpeker er det ulikt hva som anses som de viktigste faktorene i en menneskelig identitet i de forskjellige livsfaser og situasjoner. Mine informanters erfaringer kan også sies å gjenspeile Giddens (1991, s.75) sitt syn på identitet som er at “vi er ikke hva vi er, men hva vi gjør oss til”.

4.4.2 Sosial identitet - en prosess

Gjennom fokusgruppeintervjuene ble det tydeliggjort av informantene at endringen av den sosiale identiteten ble sett på som en prosess eller en bevegelse.

D: “Du sier at din sosiale identitet ikke har forandret seg?”

F: "Jo, den forandret seg i begynnelsen. Og jeg var så frustrert og deprimert fordi når du har en sosial identitet i ditt hjemland, der du har ditt samfunn, du har dine venner, du har ditt miljø, du har din jobb, du har din sosiale og økonomiske status, og så kommer du her og må begynne på nytt. Selvefølgelig, det er ganske tungt. Etter hvert er det en prosess hvor du utvikler deg til å forstå og akseptere det, til å gjøre det beste for å utvikle deg, så til slutt kan du være deg selv".

D: "Så du sier at din sosiale identitet har beveget seg på en måte, men ikke forandret seg?"

F: "Ja, på en måte. Det var sånn da jeg kom til Norge og nå kan jeg føle meg som meg selv"

D: "Men ikke forandret, for du er den samme som i Mexico, ikke sant?"

F: "Ja, ja, men det er noen ting jeg har lært her som har vært både positivt og negativt, som har gjort meg til den jeg er nå, eller som jeg er, men det er ganske tungt".

B: "En viktig ting med tanke på spørsmålet er at identitet beveger seg. (...) I begynnelsen mister vi vår identitet. I den perioden som vi ikke klarte å kommunisere hvem vi er, selvefølgelig, du har mistet din identitet".

F: "Ikke mistet men..."

B: "Jo, kanskje stoppet da..".

E: "Kanskje blitt litt svakere... (...) Når man kommer her for første gang, som du sier, så beveger identiteten seg (...) men når man begynner å lære å tro på seg selv, så kommer denne følelsen til å ha det samme nivået som du hadde i hjemlandet ditt (...) det norske språk er veldig viktig for det hjelper oss til å tro på oss selv og ta tilbake den følelsen som vi mistet i begynnelsen da vi kom".

En kvinnelig informant sa det slik:

B: " (...) i begynnelsen gikk jeg ned og nå har jeg kommet opp. Det betyr at jeg er på nesten samme nivå som i Peru (...) alle vi har opplevd det. Da vi var i den prosessen var det veldig frustrerende".

Følelsen av endret sosial identitet i negativ retning var satt sammen av ulike faktorer. Disse ulike faktorene vil bli belyst videre i oppgaven.

For mange hadde den første tiden vært den vanskeligste, og for flere fylt med frustrasjon. Informantene uttrykte videre at ting ble lettere etter hvert som tiden gikk. Som et bilde på sin opplevelse av integreringsprosessen i Norge, og på det norske arbeidsmarkedet, tegnet en av de mannlige informantene en trapp som han viste til gruppen. Trappen symboliserte at han hadde begynt helt i bunnen da han kom til Norge, og steget oppover med tiden (se vedlegg 6). Norsk kunnskaper ble av de fleste sett på som nøkkelen til å styrke sin sosiale identitet som hadde blitt svakere ved bosetting i Norge. Det ble uttrykt at når man behersker språket hjelper dette på selvtilliten og man får mer tro på seg selv. En av de mannlige informantene, en teolog, poengterte også at det å få bevis på norsk kunnskaper, i form av kursbevis, var en viktig faktor for å bygge opp igjen selvtilliten, og slik sin sosiale identitet:

C: "Den sosiale identiteten jeg hadde i Colombia har begynt å "samle seg" igjen her i Norge etter at jeg har fått diplomer som tillater meg at jeg kan for eksempel... jeg har lov til å snakke norsk, hehehe...så etter at jeg har fått de diplomene så har det hjulpet meg, liksom: "nå har du lov, nå kan du snakke". (...) Når man får alle disse forskjellige tingene [papirer] hjelper det til med å bygge opp igjen det sosiale bildet, bildet av seg selv ute i samfunnet".

Den samme informanten hadde også måttet gjennomgå en forandring med tanke på hvordan han hadde sett for seg å utøve sitt yrke. Han mente at han nå hadde reist seg igjen etter følelsen av sosial nedgradering den første tiden han hadde bodd i Norge, men poengterte likevel at han hadde reist seg opp på en ny måte.

C: "Jeg tenkte at jeg skulle jobbe som prest her i Norge, men jeg valgte å snu mitt syn på religion, så jeg skal jobbe mer som sosialarbeider. Så jeg valgte å snu hele mitt syn på religion til det sosiale, så det er en stor forandring for meg her i Norge (...) jeg har reist meg opp på en annen måte".

Ut i fra informantenes omtale av sine følelser knyttet til endring i deres sosiale identitet, kan endringen beskrives som en U-form. Chiswick observerte at overgangen fra opprinnelseslandet og til mottakerlandets arbeidsmarked ofte har et U-formet mønster (Chiswick (1978) referert i Stanek og Veira, 2009). Mitt funn kan ses på som en parallell til Chiswick (1978) sitt funn, selv om det i denne oppgaven er snakk om en mer følelsemessig U-form fremfor kun en yrkesmessig U-form.

Informantenes meddelelser kan også ses i lys av Bar-Yosef (1968) sin teori om desintegrering og reintegrering. Han konkluderer sin studie med at rollene som en person innehar, blir forstyrret i migrasjonsprosessen. Dette fører til desosialisering. Videre ser han på resosialisering som prosessen med igjen å etablere et rollesett, ved å gjenoppbygge forbindelsen mellom selvbildet og rollebildet, og på den måten oppnå en virkelig og akseptabel status (Bar-Yosef, 1968).

Som nevnt i teorikapitlet har begrepet *identitet* de senere årene gått bort fra å bli sett på som noe mer "fastsatt" i menneskers liv knyttet opp mot ulike strukturer, til i de senere år å bli sett på mer som en sosial konstruksjon i form av samspill mellom individer, og dermed noe som er litt mer "flytende" (Prieur, 2002). Informantenes beskrivelser av sine stadige endringer i deres sosiale identitet samsvarer med det moderne synet på identitet presentert av Giddens (1991). Informantenes utsagn viser at de anser identitet som en kontinuerlig prosess og som stadig er i reforhandling. Ut i fra Eriksens (1997) sine definisjoner på sosial identitet kan man si at sosiale situasjoner i livet forandrer seg stadig, og identiteten med dem.

4.4.3 Mangel på norskkunnskaper - en kilde til opplevelsen av en nedadgående klassereise

Mangel på norskkunnskaper ble av mange fremstilt som en av hovedfaktorene til følelsen av negativt endret sosial identitet. Majoriteten av informantgruppen påpekte at det er viktig å lære seg norsk, og anså dette som hovednøkkelen for å kunne bli integrert i Norge. De første momentene informantene nevnte omkring språk hadde i stor grad en uformell karakter og var ikke nødvendigvis knyttet opp mot arbeidslivet. Det ble likevel påpekt at manglende norskkunnskaper var en av hovedgrunnene til at man ikke fikk jobb.

G: “ (...) for meg er det som å ha en nøkkel i hånda med en gang man kan språket(...) det er som å åpne seg mot det som kommer etterpå, og hva som kommer etterpå et opp til hver enkelt å bestemme”.

J: “ For meg er språket veldig viktig(...) det minste man kan gjøre er å lære å kommunisere på måten de [nordmenn] kommuniserer”.

Ved migrasjon er det vanlig at innvandrerne ikke har kjennskap til språket i mottakerlandet. I Norge er det enda mindre sannsynlig at innvandrerne har tidligere erfaring med språket, sammenlignet med for eksempel engelsktalende land. Dette fordi norsk kun snakkes av en liten, geografisk bestemt gruppe. Det å være ny i landet og ikke ha nok kunnskaper til å kunne forklare, uttrykke seg eller kommunisere på norsk ble sett på som svært tungt.

En av de negative konsekvensene med å ikke kunne det norske språket var at det ble vanskelig å vise hvem man var som person. For noen hadde det slik opplevdes som at de mistet en del av sin personlighet. En av de mannlige informantene påpekte at en del av hans personlighet var å fortelle vitser og slenge kommentarer i sosiale sammenhenger. Denne siden ble vanskelig å få frem da han kom til Norge. En mannlige informant uttrykte:

J: “Selvfølgelig påvirker det meg, det frustrerer meg litt. For det er mange ganger jeg prøver å si ting slik jeg ønsker å si dem, men så vet jeg ikke åssen jeg skal si dem, da blir tingene jeg sier kjedelige, de har ikke en gang mening. Ingen vitser, ingenting. (...)”.

En annen kvinnelig informant sa:

B:“(...) i den perioden som vi ikke klarte å kommunisere hvem vi er, selvfølgelig, du har mistet din identitet”.

Den samme kvinnelige informanten hadde mange års boerfaring i Norge. Hun mente at uansett hvor god man ble i et fremmed språk, så ville man aldri klare å uttrykke seg så godt som man kan på sitt eget morsmål:

B: “(...) jeg kan ikke si at man uttrykker det samme på norsk som man uttrykker på spansk. Jeg gjør ikke det. Det gjør jeg ikke”.

Videre ble det nevnt at positive tilbakemeldinger fra andre på deres norskkunnskaper var viktig for å kunne bygge opp selvtilliten. En kvinnelig informant nevnte at hvis hun fikk positiv respons i form av “*så flink du er i norsk*”, var dette med på å gi en stolthetsfølelse, og følelse av mestring. En mannlig informant påpekte på den annen side den negative effekten av det han kalte ekskluderende tilbakemeldinger. Kommentarer som “*hæ, hva sa du?*” eller “*kan du gjenta det?*” var med på å bryte ned den selvtilliten han hadde til å snakke det norske språket. Ovennevnte kommentarer var med på å produsere usikkerhet og gjorde at han begynte å tvile på den norskkunnskapen han hadde opparbeidet seg. Han påpekte derimot at selvtilliten, med tanke på det norske språket, ble bedre etter at han fikk bevis på at han kunne norsk, i form av dokumentasjon på kursdeltakelse og norskundervisning.

C: “ Ja, for det er veldig ubehagelig når man går gjennom prosessen og ikke får riktig tilbakemelding på det man sier (...) så hvis en person kommer med en tilbakemelding som angriper det jeg har lært gjør det meg bare til en fremmed person, bort fra samfunnet, dette skaper usikkerhet inne i meg. Jeg føler jeg meg usikker på det jeg har lært og at jeg ikke er bra nok (...) og det er det alt handler om, relasjoner”.

B: “Og sånn vil det alltid være, for selv om du kommer på toppen, som du sier, så er du ikke bra nok for mange. Hva er bra nok?”.

C: “Man har utfordringer hver dag, men plutselig kommer gode kontakter, gode venner, gode sosiale miljøer, nettverk som er kjempeviktige”.

En annen faktor som ble poengtert var at på grunn av manglende norskkunnskaper ble man satt i en posisjon som gjorde at man ble svært avhengig av sin norske partner. Dette ble fremstilt som svært negativt. Som nevnt ovenfor hadde majoriteten av deltakerne i fokusgruppeintervjuene kommet til Norge gjennom familiegjennforening. En av informantene påpekte at de fleste som kommer fra Latin-Amerika med høy utdanning, sannsynligvis har hatt en stor grad av selvstendighet i sine hjemland. Det å plutselig måtte være avhengig av andre, for å kunne utføre de mest hverdagslige ting, ble sett på som en stor overgang.

I: "Jeg tror det har å gjøre med avhengighet, fordi i våre hjemland var vi uavhengige, vi var frie til å gjøre det vi ville, men når man kommer her er man avhengig av at noen oversetter, vi er avhengige at noen hjelper oss (...)"

J: "(...) for å gjøre hvilken som helt liten ting trenger jeg å spørre kjæresten min om hjelp (...) jeg føler meg litt handikappet av og, fordi jeg ikke kan uttrykke meg"

A: "(...) jeg er fortsatt helt avhengig av kona mi, og det er også et av problemene vi har i forholdet, for hva hadde jeg ikke gjort for å få min uavhengighet, slik som du sa (...) hvis jeg trenger å dra til legen, jeg vet at jeg har vondt her, men: " det er best at du blir med slik at du kan forklare eksakt hva det gjelder"

Mange av de samme momentene som mine informanter fremhevet finner vi i studien til Nadim og Tveit (2009). Kvinnene i deres studie poengterte også at språket var viktig å lære for å kunne opptre mer selvstendig og slippe å be folk om hjelp, samt å lettere kunne inntre på arbeidsmarkedet (Nadim og Tveit, 2009).

Mine informanter påpekte også viktigheten av å forstå landets kulturelle språk og koder i tillegg til det rent grammatiske. Flere som hadde mange års botid i Norge mente at de fortsatt av og til kunne føle seg litt utenfor da de ikke alltid forstod for eksempel den norske humoren. Selv om de kunne forstå alt som ble sagt grammatisk sett, så forstod de ikke humoren i det som ble sagt. Også Rogstad (2000) fant at begrepet *språk* består av to komponenter. Han påpeker at den ene komponenten består av skriftlig og muntlig fremstillingsevne. Den andre er kulturell kompetanse som er avgjørende for å forstå sosiale situasjoner og relasjoner (Rogstad, 2000).

A: "Nordmenn er veldig direkte"

D: "Poenget er at man kan tenke at de er frekke, men de er ikke det. Det er ting man må forstå med den norske kulturen"

F: "Vi må ikke bare lære det norske språket, vi må også lære det kulturelle språket"

I: "Jeg tror det er noe kulturelt, og ikke så mye språket. Jeg har bodd 8 år i Norge (...) jeg snakker bra, men jeg skjønner ikke humoren. Selv om jeg kan uttrykke meg og si det jeg ønsker på norsk, så skjønner ikke nordmenn vitsene jeg fortalte i Mexico (...) den[humoren] er ganske enkelt forskjellig, for du kan forstå alt de sier til deg i vitsen, men så blir det sånn: "Hvorfor lo de?"

En annen frustrasjon med tanke på språket var det de anså som vanskeligheter med å få muligheten til praktisere det. Flere påpekte at de opplevde nordmenn som veldig lukkede og dermed vanskelige å få kontakt med. En kvinnelig informant mente ut i fra erfaring at det var så å si umulig å få norske venner, da de var lite åpne for å bli kjent med utlendinger.

F: "Det var nesten umulig å bli kjent med nordmenn. De har grupper hele livet, og det er en hindring for å snakke norsk. Fordi jeg prøvde det beste jeg kunne for å integrere meg, men det er ikke lett å finne norske venner til å øve med. For du må bli kjent gjennom en venn... det er et rart system, jeg vet ikke..."

C: "(...) det er som om gruppen med nordmenn holder seg til nordmenn, og resten av gruppen [utlendingene] holder sammen.(...) vi integrerer oss når vi skal jobbe og sånn, men det er alltid sånn at det er nordmennene og resten".

Den samme informanten sa også:

C: "Jeg så det på jobb, det ble ansatt en kinesisk kvinne, før hun kom snakket vi alle norsk rundt bordet. Da hun kom begynte vi alle å snakke engelsk for at hun skulle forstå. Etter ett år, og hun fortsatt ikke snakket norsk, begynte nordmennene å snakke norsk igjen og hun ble utenfor gruppen (...) så da hun fortsatte å snakke engelsk, etter så lang tid, var ikke engelsken gyldig lenger".

At det opplevdes som vanskelig å bli kjent med nordmenn kom også frem av Nadim og Tveit (2009) sin studie av innvandrerkvinner. Det er også mulig å trekke en parallell til Crossley og Pease (2009) sin studie av latinamerikanske menn i Australia. Også de fant at latinamerikanerne syntes det var vanskelig å bygge nære relasjoner til australske menn. En av deres informanter uttrykte at australske menn hadde en annen måte å bygge og vedlikeholde vennskap på enn latinamerikanske menn. Informanten uttalte at australske menn var: *"(... not the kind of people who call to see how you are every day"* (Crossley og Pease, 2009, s.130). Ut i fra ovennevnte momenter kan det virke som om latinamerikanerne er mer kontaktsøkende og mer åpne for nye bekjentskaper enn det de opplever at nordmenn, evt. australske menn, er og at dette blir sett på som en utfordring.

4.4.4 Økonomisk avhengighet til norsk partner

Som nevnt ovenfor var mangel på språkkunnskaper en faktor som skapte en negativ følelse av å være avhengig av sin norske partner. Avhengigheten, og negative følelser tilknyttet dette, kan også ses i lys av økonomiske aspekter. Fra begynnelsen, når man ikke kan norsk, kan det være vanskelig å skaffe seg en jobb. En av informantene påpekte at han hadde vært i en situasjon hvor behandlingen av hans oppholdstillatelse over en lengre periode hindret ham i å kunne påta seg lønnet arbeid. Mange blir av den grunn ofte økonomisk avhengige av sin norske partner den første tiden.

Det viste seg også at den økonomiske avhengigheten ble ansett som verst av de mannlige informantene. Sett fra dette synspunktet kan man si at min forestilling om at integreringsprosessen ville kunne kjennes som tyngre for en mann, ble bekreftet. Kvinnene uttrykte mindre vanskeligheter med å skulle bli økonomisk underholdt av sin norske mann

eller kjæreste. Kulturelle faktorer ble fremhevet som hovedgrunnen til forskjellen mellom kjønnene.

Noen av kvinnene poengterte at de i Latin-Amerika var oppdradd til at det er greit å bli underholdt av sin mann, og at kvinnene hadde ansvar for huslige arbeidsoppgaver. Dette til tross for at de var høyt utdannet og dermed hadde et mål om å delta aktivt i arbeidslivet. Mennene uttrykte at de anså det som en manns plikt å skulle forsørge familien. I den første fokusgruppen ble det sagt følgende i en samtale:

B: "De mennene jeg kjenner fra Latin-Amerika, og i Latin-Amerika, er det alltid mennene som forsørger hjemmet. Det kan være derfor at menn føler seg dårligere med tanke på dette spørsmålet, å grunn av stolthet, og sin identitet som menn. Hjemme, når de er gift, skal de komme med mesteparten av husholdingen. Men når de kommer her til Norge, i begynnelsen så finner de ikke jobb, selvfølgelig påvirker det stoltheten mye, som person og mann i huset. (...) derfor begynner noen å jobbe, uansett hvilken jobb (...) på samme måten, som latinamerikansk kvinne, føler man seg litt komfortabel med den situasjonen, fordi som kvinne føler man at mannen skal forsørge deg".

D: "(...) men samtidig ønsker de selvfølgelig å jobbe og ha sin uavhengighet, å tjene sine egne penger gir deg en stolthet og uavhengighet, og er en viktig del av personligheten også, like mye for damer som for menn".

I: "Jeg forestiller meg at en kvinne som er gift med en norsk mann er litt mer avhengig enn en latinamerikansk mann som er gift med en norsk kvinne... jeg vet ikke... jeg ble veldig avhengig da jeg kom hit (...) for eksempel, i mitt tilfelle, jeg er en latinamerikansk kvinne, jeg kommer til Norge og steller i huset fordi det er det normale (...) det kan være at kvinner føler seg litt mer avhengig fordi vi kommer og steller i huset, vi kommer ikke å søker jobber slik som dere [mennene] gjorde. Dere kom med tanken om at: "jeg er mann jeg må søke jobb", jeg kom med tanken om at "jeg er kvinne, jeg blir hjemme til det dukker opp noe interessant".

Denne innrømmelsen av eksisterende forskjeller, og oppfatninger, rundt rollene som kvinne og mann ledet til spørsmål om deres tanker rundt fenomenet *machismo*. Som nevnt i teorikapitlet er et aspekt ved machismofenomenet beskrevet som at mannen er tilknyttet sfæren utenfor hjemmet og har en slag overordnet rolle i husholdet ved å være økonomisk forsørger (Brusco, 1995). Ved spørsmål om viktigheten av det å skulle jobbe og tjene penger for å kunne forsørge familien var grunnet i en machokultur, var samtlige av mine informanter uenige. Ingen av dem identifiserte seg med å være en del av machismokulturen. De begrunnet dette med at de ikke hadde problemer med å gjøre husarbeid, at kona jobbet utenfor huset, eller tjente mer enn dem. En av informantene sa at for ham var ønsket om å tjene penger for å forsørge familien grunnet i en følelse av å ville bidra med noe til familien. Han ønsket å bringe noe inn til fellesskapet. En annen informant påpekte at selv om han ikke verdsatte machismokulturen, og ikke anså seg selv som en del av den, innrømmet han at det likevel

kanskje var noe i machismokulturen som var iboende alle menn. Følgende samtale er tatt fra den første fokusgruppen:

C: "Jeg tror at man har noe inni seg, en følelse, at man vil tilby familien noe (...) i forhold til å bringe noe til familien, påvirke familien på en positiv måte, bringe noe hjem. Jeg tror man må skille mellom stolthet og omsorgsfølelse. Hvis man snakker om stolthet da skal jeg begynne å snakke om machokultur, at latinamerikanerne føler seg nedverdige bare fordi de ikke kan være macho i Norge. Og det går ikke an".

D: "Jeg er litt uenig i det, men det er jo din opplevelse selvfølgelig".

C: "Jeg tror at en mann vil bringe noe til hjemmet, tilby noe, ikke nødvendigvis ha kontrollen over økonomien i huset, men bringe noe".

På det andre fokusgruppeintervjuet ble det sagt:

J: "Jeg snakker om latinos, jeg snakker om mitt tilfelle, jeg er absolutt ikke machist (...) men jeg tror det har å gjøre med machismo likevel (...) jeg hadde nesten ett år da jeg ikke fikk lov til å jobbe, jeg fortsatte å leve av pengene til mine foreldre, noe som betydde at kjæresten min måtte betale det meste, og jeg kunne ikke være på lik linje med kjæresten min (...) dette påvirket meg veldig, innenfor den machistiske siden med meg som jeg ikke har, men det finnes noe der (...) fordi man har alle den stoltheten av det å kunne være på lik linje med noen".

Mod: "Det å kunne bidra?"

J: "Akkurat, å bidra, men jeg tror også det er stolthet, eller.. jeg betaler fordi..."

H: "Du betaler fordi du er mann"

Mod: "Så selv om man ikke anser seg som machist så har man noe av machismokulturen i seg?"

J: "Ja, noe, selvfølgelig".

Det ble også sagt:

G: "(...) jeg er ikke machist (...) jeg er søramerikaner, jeg ble oppdradd på en bestemt måte, (...) som jeg sier til min kone: "ikke si at jeg ikke kan, jeg burde ha noe, for slik oppdro de meg", hvordan de oppdrar deg i Latin-Amerika, til å være gutt og jente, er veldig forskjellig, (...) jeg har ikke problemer med å vaske klær, lage mat, jeg har ingen problemer med det (...) men det er øyeblikk som ...og det er ikke fordi man er machist".

I: "På grunn av kultur kanskje? (...) og det er også kulturelt at jeg aksepterer at han forsørger meg, fordi selv om jeg hadde hatt problemer med å finne meg jobb, så aksepterer jeg at min mann, eller mannen jeg er sammen med, betaler for alle regningene, uten at det påvirker meg noen ting".

Informantenes meddelelser kan knyttes opp mot Crossley og Pease (2009) sin studie om konstruksjon av maskulinitet for latinamerikanske innvandrere i Australia. Også i deres studie ble det funnet at en sentral faktor i mennenes opplevelse av maskulinitet knyttet opp til det å jobbe utenfor hjemmet i en inntektsgivende jobb og det å forsørge familien. Crossley og

Pease (2009) påpeker i sin studie at det innen litteratur i relasjon til machismokulturen har kommet bidrag som også fremhever mer positive trekk ved machismokulturen blant annet ansvarsfølelse, utholdenhet og mot (se for eksempel Brusco, 1995). Ut i fra mine mannlige informanters uttalelser ser vi at det er de sistnevnte, mer positive trekkene ved machismo som fremheves og de gjenkjenner seg selv i.

4.5 Utfordringer på arbeidsmarkedet

4.5.1 Vanskelig å få innpass i jobber som er relevante for utdannelsen

Til tross for at majoriteten av informantgruppen ved undersøkelsestidspunktet var ansatt i stillinger de selv anså som relevante for sin utdanning, kunne flere fortelle at de opplevde vanskeligheter med å få innpass på det norske arbeidsmarkedet innenfor jobber som var relevante for deres utdanning.

F: “ (...) fra 500 jobbsøknader fikk jeg bare 7 intervjuer”.

På den annen side var det noen som hadde opplevd det som rimelig enkelt å få en relevant jobb. Hvor lett tilgang det er på jobb kan slik sies å variere innenfor ulike yrkesgrupper.

C: “Jeg føler kanskje at jeg er i en boble, fordi jeg er ingeniør, og Norge og Europa trenger masse ingeniører. Derfor henter de ingeniører fra hvor som helst i verden og de trenger ikke en gang snakke engelsk (...) derfor, i min kategori, har vi ikke noe problem med å finne jobb fordi det er mangel på ingeniører”.

Selv om enkelte av informantene mente at det hadde vært en relativt enkel prosess å skaffe seg en relevant jobb, uttrykte majoriteten av informantgruppen at det hadde vært tungt. Av den grunn fremstår den sosiale anerkjennelsen av latinamerikansk universitetsutdanning, som nevnt tidligere i oppgaven, noe svakere enn den formelle anerkjennelsen. For mange var dette en situasjon som fremmet følelsen av frustrasjon og irritasjon. Hvordan flere av informantene uttrykte dette kan ses i lys av teorier om relativ deprivasjon (se for eksempel Runciman, 1966). Frustrasjonen som noen informanter sterkt uttrykte over vanskeligheter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet må da ses i lys av deres formelle kompetanse. Alle informantene hadde universitetsutdanning og følte de hadde sterk kompetanse. De anså seg dermed berettiget til å ha en relevant jobb som samsvarte med deres utdanningsnivå. Samtidig følte flere av mine informanter at etnisk norske ofte ble ansett til å være mer kompetente enn dem selv og hadde slik mye større muligheter på det norske arbeidsmarkedet. Latinamerikanerne

sammenliknet seg selv, en innvandrergruppe, med referansegruppen “nordmenn”, og følte seg deprivert i forhold til dem.

At ikke-vestlige innvandrere har vanskeligere for å få innpass og etablere seg på det norske arbeidsmarkedet har blitt vist ved tidligere forskning. Støren (2002,2004) fant at ikke-vestlige innvandrere hadde dobbelt så stor sannsynlighet for å oppleve arbeidsledighet de første årene etter avsluttet eksamen sammenlignet med den norske majoriteten. Hennes datagrunnlag gjaldt personer som var uteksaminert ved norske universiteter og høyskoler. Lignende resultater blir også presentert av Idun Brekke (2006). Hun viser gjennom sin forskning at innvandrere møter flere vanskeligheter enn majoriteten i prosessen ved å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. Innvandrere bruker også lengre tid på å skaffe seg sin første heltidsjobb sammenliknet med den norske majoritetsbefolkningen (Brekke, 2006).

Sett i lys av muligheter for inntreden på det norske arbeidsmarkedet, hva kan så være grunnen til at den sosiale anerkjennelsen av latinamerikansk utdanning fremstår svakere? Flere av informantene uttrykte stor frustrasjon i samtalene rundt temaet. De følgende kapitlene har som mål å belyse hva informantene mente var hovedgrunnene til at det følte vanskelig å få innpass i det norske arbeidsmarkedet innenfor en relevant jobb.

4.5.2 Språket

Den kvantitative forundersøkelsen viste at nesten 73 prosent av informantene anså språket som det største hinderet for å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. En mannlig informant forklarte det slik:

D: “Jeg opplevde det den første gang jeg var på jobbintervju (...) først så leste de CVen min og sa at den var kjempefin, men så sa de: “men du kan ikke norsk, kom tilbake når du har lært å snakke norsk”.

C: “ Sa de det?”.

D: “Ja, akkurat, så jeg var veldig irritert på det”.

At språk kan være et hinder blir også bekreftet i annen forskning. Gabrielsen og Lagerstrøm (2005) poengterer at ikke-vestlige innvandrere har svake leseferdigheter i norsk og tolker dette som en sannsynlig grunn til at denne innvandrerguppen ikke får innpass på det norske arbeidsmarkedet. Også Rogstad (2000) fant i sin forskning at uformell kompetanse spilte en stor rolle i sorteringen mellom norske søkere og søkere med synlig minoritetsbakgrunn. Særlig ble norskkunnskaper og en mer udefinerbar form for

kommunikative ferdigheter vektlagt (Rogstad, 2000). I topplederundersøkelsen, gjennomført av Perduco AS for IMDi (Dischler, 2011), viser resultatene av undersøkelsen at ledere i både offentlig og privat sektor bekrefter at personer med dårlige norskkunnskaper er utsatte på arbeidsmarkedet og mener at dette er hovedgrunnen til at innvandrere har større vanskeligheter enn den norske majoriteten med å få seg jobb. Det påpekes at arbeidsgivere har høye krav til språkkunnskapen til sine ansatte da syv av ti ledere i private bedrifter, og seks av ti i offentlig sektor, stiller krav til innvandrere om at de må snakke norsk på samme nivå som sine ansatte som har norsk som morsmål (Dischler, 2011, s.69).

En av de mannlige informantene følte at mangel på norskkunnskaper gjorde ham sårbar med tanke på å skulle miste jobben:

G: "(...) jeg hadde hele tiden i bakhodet at jeg var den som kunne dårligst norsk og at jeg måtte passe godt på jobben min for at de ikke skulle gi meg sparken (...)"

I undersøkelsen nevnt ovenfor kommer det frem at 44 prosent av lederne i privat sektor, og 28 prosent av lederne i offentlig sektor, mener at norskkunnskaper, eller mangel på disse, bør vektlegges ikke bare i ansettelsesprosesser, men også i oppsigelses- og permitteringssituasjoner (Dischler, 2011, s.69).

Av en annen mannlig informant ble de påpekt at det var lettere å bli utnyttet i jobbsammenheng da han ikke behersket språket så godt:

H: "Selv om du ikke forstår og alle sier: "her er alle snille", så bruker de deg litt hvis du ikke forstår, de bruker deg litt galt (...)"

I relasjon til sistnevnte uttalelse finner man i studien av polske arbeidere, utført av Fafø på oppdrag fra IMDi (Friberg, 2011) en sammenheng mellom norskkunnskaper og å kunne klare seg i det norske arbeidslivet. Norskkunnskaper blir nevnt som viktig for å kunne unngå utnytting, arbeidsledighet og sosial ekskludering (Friberg, 2011, s. 89).

En av de kvinnelige informantene fremhevet også viktigheten av å snakke "bra norsk", noe hun mente gav enda flere muligheter. Ved å snakke "bra norsk" mentes å kunne snakke det norske språket uten aksent og med norsk intonasjon.

C: "Så, det er veldig viktig å lære norsk (...) norsken åpner dører og om man snakker det godt er det enda bedre (...) altså, når du begynner å snakke med norske intonasjoner åpner enda flere dører seg".

Dette aspektet kommer også frem i en utgivelse fra IMDi (2011) påpekes det at til tross for at innvandrere kanskje skriver og snakker norsk nesten feilfritt kan de bli vurdert som ikke gode nok i norsk hvis de har sterk aksent (IMDI, 2011, s.5).

Mangel på norskkunnskaper kan sies å være mangel på *uformell kompetanse*. Det kan slik poengteres at det ikke er den *formelle kompetansen* som fremstår som problematisk med tanke på å skulle skaffe seg en jobb. Rogstad (2000, s.103) definerer uformell kompetanse til å være "*kompetanse basert på erfaring og samhandling*". Han påpeker at denne typen kompetanse er diffus da den er vanskelig å måle. Han mener at uformell kompetanse kan ses på som sosiale koder som regulerer handling. Han poengterer at hvilke koder som praktiseres varierer fra arbeidsplass til arbeidsplass og forandrer seg også over tid (Rogstad 2000).

4.5.3 Arbeidsgiveres skepsis

Etter språket ble faktorer som arbeidsgivers skepsis til utlendinger og deres kompetanse, utenlandsk navn og lignende, nevnt som medvirkende faktorer til at inntreden på arbeidsmarkedet var vanskelig. Rundt åtte prosent av informantene oppga disse faktorene som den største hindringen for å komme inn på det norske arbeidsmarkedet. Selv om majoriteten av informantene nevnte språket som største hinder, var det mange som i tillegg nevnte momenter tilknyttet arbeidsgivers skepsis som en annen viktig faktor.

Følgende samtale er fra den første fokusgruppen:

D: "Utdannelsen min fra Guatemala ble godkjent her av NOKUT, jeg prøvde å skaffe meg norsk jobb, men jeg har aldri fått en invitasjon til et intervju på en norsk jobb, aldri (...) jeg tror det var fordi jeg hadde et utenlandsk navn at jeg aldri ble invitert til jobbintervju. Men da jeg skiftet navn til et norsk etternavn hjalp det mye".

F: "Jeg gjorde det samme, fra 500 jobbsøknader fikk jeg bare 7 intervjuer".

A: " 500!"

F: "Ja, 500, og bare 7 jobbintervju (...) så jeg snakket med mange forskjellige fra Adecco Norge, Employment, Proffice, NAV, mange av disse sa at jeg var overkvalifisert. Jeg tror ikke det, hvis jeg er overkvalifisert og søker den jobben er det mitt problem, ikke sant? Så jeg har et utenlandsk navn, og de kjenner ikke det".

I de to fokusgruppene som ble gjennomført ble informantene spurt om hva de mente kunne være grunnen til arbeidsgiveres skepsis til å ansette innvandrere med høyere utdanning fra utlandet. Det var tydelig at de fleste informantene mente at skepsisen skyldtes usikkerhet og uvitenhet om innvandreres utdanning og kompetanse.

Mod: "Hva tror dere er grunnen, er det at de ikke vil ha utenlandsk utdanning, eller tror dere at det går på at de ikke vil ha utenlandske i arbeidsmiljøet?"

D: "De prioriterer nordmenn fremfor utenlandske".

F: "Kanskje fordi nordmenn er bedre i språket, det er lettere å integrere, det er noe de kjenner. Så de er uvitende, det er uvitenhet".

Mod: "Så det handler om et trygt valg da?"

F: "Ja, et trygt valg, (...) de er mer skeptiske".

Videre ble det sagt:

F: "Jeg har opplevd at nordmenn, ikke alle, men jeg har opplevd at de er skeptiske til utlendinger og deres kompetanse fordi de ikke kjenner til universitetet, de tror at vi som kommer fra utviklingsland kanskje ikke har kjennskap nok,.. at vi ikke har kompetanse. Men det handler om uvitenhet, det er uvitenhet".

I den andre informantgruppen ble det sagt:

I: "Jeg tror ikke det er rasisme, det er mer å velge de folkene som man føler passer best inn i firmaet eller jobben"(...) Jeg har en meksikansk venninne som har studert ved privatskoler hele livet (...) hun drar til Tyskland for å ta en mastergrad og blir jobbende der i 6 år. Hun blei kjent med en nordmann og kommer til Norge og det tar ett og et halvt år før hun får jobb. I dette tilfellet så har hun en europeisk utdanning, men hun studerte menneskerettigheter, og i Norge er det mange som har studert det samme. Hennes arbeidsfelt er derfor begrenset (...) folk foretrekker å ansette nordmenn selv om hun hadde en mastergrad fra Tyskland, hun snakker 5 språk, og hun snakker dem godt, men de foretrekker nordmenn fordi de ikke kjenner de tyske universitetene eller rett og slett fordi de foretrekker en nordmann fremfor en meksikaner".

Informantene mente at når en arbeidsgiver skal velge mellom en innvandrere med utdanning fra en utenlandsk utdanningsinstitusjon, og en etnisk norsk person med norsk utdanning er det naturlig at arbeidsgiver velger personen med norsk utdanning. Utdanning fra Norge fremstår som noe kjent og blir dermed knyttet mindre usikkerhet til. Samtidig som informantene syntes denne seleksjonen var naturlig, uttrykte de frustrasjon knyttet til effektene av denne seleksjonen. De var heller ikke enige i at det kjente og trygge alltid var det beste valget. De syntes det ble gitt altfor lite anerkjennelse til utenlandsk kompetanse. Det var ingen av informantene som uttrykte at deres avslag på jobbsøknader lå grunnet i direkte ønsker om å ikke ville ansette innvandrere, altså holdinger som er av en mer rasistisk art.

I relasjon til dette viste IMDIs topplederundersøkelse at 72 prosent av lederne i privat sektor og 64 prosent av lederne i offentlig sektor mente at fordommer mot innvandrere var en viktig hindring med tanke på å få tilgang til arbeidslivet. Videre viste undersøkelsen at noen

ledere mente at innvandrere flest ikke ville passe inn i arbeidsmiljøet eller deres virksomhet (IMDi, 2011,s.71).

Flere forskere har poengtert at det er umulig å analysere innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet uten å snakke om *diskriminering* (Rogstad 2000, Lødding 2003). Til tross for dette kan begrepet også ha en nøytral betydning (Rogstad, 2000). Som nevnt i teorikapitlet finnes det to hovedformer for diskriminering, kalt statistisk diskriminering og referansediskriminering.

Basert på informantenes meddelelser om opplevelser fra det norske arbeidsmarkedet kan det synes som det er *statistisk diskriminering* som forekommer i størst grad. Man kan derfor tro at vanskelighetene informantgruppen hadde opplevd med å komme inn i arbeidslivet er grunnet i arbeidsgiveres usikkerhet knyttet til det ukjente og deres ønske om å redusere risikoen ved ansettelser. Det kan slik sies å være *ikke-intendert diskriminering* og dermed moralsk forsvarlig. På den annen side, som både Rogstad (2000) og Lødding (2003) påpeker, kan det være et tynt skille mellom det man kaller referansediskriminering, altså tendert diskriminering, og statistisk diskriminering. Til tross for dette vil summen av mange enkeltavgjørelser internt i bedrifter, fort gi seg utslag i å ramme større, bestemte grupper i en befolkning (Lødding, 2003).

En av de mannlige informantene følte også at fordommer mot latinamerikanske menn og den omtalte machismokulturen hadde hindret ham i å få jobb i Norge. I et intervju hadde han fått spørsmål om hvordan han kunne forholde seg til en kvinnelig sjef. Resultatet av jobbintervjuet var at han ikke ble ansatt, og jobben gikk til en kvinne.

C: "Et spørsmål som stod sentralt var: "kunne du forholde deg til en kvinnelig leder"? (...) du er latinamerikansk, du er mann. Så et sånn syn, hvordan norske kvinner ser på latinamerikanske menn, det er en utfordring i arbeidslivet".

E: "Fordi de tenker vi er machister".

C: "Ja, den er interessant den machofordømmelsen".

Sistenevnte utsagn er et tydelig eksempel på en stereotypi. I følge Kvitastein, Johansen og Supphellen (1996) kan innvandreres møte med arbeidsmarkedet fort bli et spørsmål om stereotypier, da man gjerne oppfatter utgrupper som mer homogene. På denne måten kan "latinamerikanske menn" gjøres til mer ensartede enn "norske menn" (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996). Som vi husker fra Eriksen (1997) i teorikapitlet er en stor del av

identiteten til individer knyttet opp til behovet for å definere ”de andre”. Som Kvitastein, Johansen og Supphellen (1996) påpeker, resulterer forsvar av egen identitet ofte i at man lager stereotypier. Som ovennevnte sitat uttrykker, kan dette igjen føre til at folk føler seg stigmatisert, da de heller ønsker å bli sett på som et individ fremfor kun et medlem av en større gruppe.

4.5.4 Nordmenn - “best i verden”

Tidligere statsminister Gro Harlem Brundtlands kjente utsagn fra sin nyttårstale i 1992 (www.regjeringen.no), “*det er typisk norsk å være god*”, er en passende beskrivelse på hvordan flere av informantene opplevde mange nordmenn. Flere av de latinamerikanske informantene hadde en oppfatning av nordmenn som svært selvgode. De mente at dette var fremtredende både når det gjelder studier og arbeidsliv. De mente at selvgodheten er veldig synlig med tanke på hvordan nordmenn snakker om, og fremhever, det norske, blant annet norsk utdanning og norske utdanningsinstitusjoner. Flere av informantene påpekte at de opplevde det som at nordmenn føler at de er “best på det meste”, og har liten tiltro og tillit til utenlandsk kompetanse. Selv om mange var enige i at Norge er et utviklet land og innehar masse gode midler og kompetanse, mente de samtidig at den nevnte selvgodheten ikke alltid var berettiget og at utenlandsk kompetanse kunne være like god som eller bedre, enn den norske.

D: “Jeg har hørt at når noen, for eksempel en nordmann, skriver hovedoppgave er det en veldig lav prosent her i Norge som ikke får bestått hovedoppgaven, masteroppgaven (...) men hvis man tenker motsatt, hvis du ikke får bestått, vær så god, så må du gjøre det på nytt”.

Mod: “Er det mye stryk i Latin-Amerika?”

D: “Ja, mye stryk i forhold til Norge (...) men det er mest fordi det er konkurranse i gata (...) der er det vanlig at man ikke klarer eksamen og må gjøre det på nytt”.

En annen informant i den andre fokusgruppen sa at:

I: “Jeg trodde også at universitetene i Europa var bedre enn de i Latin-Amerika. Da jeg begynte å studere legger jeg merke til at alle skolekameratene hadde samme nivå av kunnskap. Da jeg begynte å studere litteratur, la jeg merke til at... jeg visste i det minste, etter å ha avsluttet forberedelseskursene i Mexico, hva som var verbet i en setning. Studentene på 19 år, som akkurat hadde avsluttet videregående, visste ikke hva som var verbet i en setning. Jeg ble stående med åpen munn over at i en klasse for å studere engelsk litteratur, at ingen av de 40 studentene kunne svare på hva som var verbet i en setning. Derfor er det ikke så ille heller [universitetene i Latin-Amerika]”.

En kvinnelig informant som uttrykte mye frustrasjon over prosessen med å komme inn på det norske arbeidsmarkedet, poengterte at det virket som om nordmenn har et sterkt behov for å fremheve seg selv som nasjon. Dette var for flere av informantene en kilde til stor frustrasjon. De opplevde det som tungt at ikke norske arbeidsgivere og medarbeidere ikke hadde tiltro til deres kompetanse.

F: "Norge er et nytt land, for bare 40 år siden var det ikke noen andre (...) mange nordmenn vil ikke og vet ikke åssen de skal oppføre seg og hvordan de skal motta innvandrere (...) og de leter etter identitet hele tiden: "åh, vi har de beste jordbærene i verden", "åh, det er typisk norsk". Jeg tenker ikke på hva som er typisk meksikansk. (...) de trenger en identitet, de trenger å bekrefte at de er noe. Så midt i mellom er vi og prøver å finne veien, det er ikke lett".

Den samme informanten uttrykte senere:

F: "Ja, ja, og hvis man kommer fra andre land: "nei, hvorfor kommer en fra Mexico hit for å fortelle meg hva jeg skal gjøre? Jeg er nordmann, jeg vet alt!""

En av de kvinnelige informantene holdt på å ta etterutdanning, en mastergrad, innen helsefag. Alle hennes medstudenter var leger, hvor kun en av dem var av utenlandsk opprinnelse og hadde tatt sin utdanning i sitt hjemland. Informanten fortalte:

B: "Når de andre snakker er det sånn: "åh, hva skal de si", men når han snakker [legen med utenlandsk opprinnelse] så bryr de seg ikke. De bryr seg ikke! Selv om alle er på et høyt nivå (...) hvis han bruker litt lenger tid på å uttrykke det han ønsker...nesten ingen vil høre på ham".

D: "Men tenk deg motsatt, hva som hadde skjedd hvis en nordmann hadde kommet til landet vårt.."

B: "Ja, (...) selv om en nordmann snakker dårlig spansk så vil alle komme til å høre veldig godt.

A: "Ja, og prøve å forstå, hehe... og de vil være høflige".

Videre ble det sagt:

F: "Ja, de[norske arbeidsgivere] blir usikre fordi de ikke vet, mange er så fokuserte på at dette [Norge] er den beste tingen som finnes i hele verden, kulturelt, faglig, miljø, alt. Og det er bra, men utenfor Norges grenser finnes det mennesker som er verdige å komme til Norge, og vi har med god kompetanse. (...) Jeg har opplevd å være på møte i en bedrift og at de av og til ikke trodde på meg. De sa vi måtte gjøre dette, og dette og dette, og det var bare nordmenn. Til slutt kom det en annen person som sa at det jeg hadde sagt var riktig. (...) Så det tok tid før de stolte på meg og hva jeg sa. Men til slutt gikk det bra. Men det var så...".

Disse uttalelsene har paralleller i Løddings funn fra undersøkelsene gjort på jobbrekutterere. Også en av hennes informanter påpekte at flere utlendinger merket at nordmenn har et stort behov for å fremheve seg selv og sin kultur overfor utlendinger (Lødding, 2003).

Å finne konkrete årsaker til hvorfor nordmenn, tilsynelatende, har behov for å markere seg og sitt i forhold til andre, kan bli vanskelig og er ikke så relevant for min forskning her. Av den grunn velger jeg å ikke spekulere for mye i dette, da det interessante er det faktum at utlendinger beskriver dette som et gjennomgående trekk ved den norske væremåten. Men en mulig forklaring på fenomenet kan ligge i hvordan gruppedlemskap fungerer som identitetsdannende. Kvitastein, Johansen og Supphellen (1996) påpeker at stereotyper kan fungere som et forsvar av egen identitet. De poengterer at en stor del av en persons selvbilde er knyttet opp i mot gruppedlemskap og vurdering av egenskaper ved egen gruppe sammenlignet med andre. Hvordan vi vurderer andre grupper på vil ofte være grunnnet i feilkilder og slik føre til overdrivelser av positive egenskaper ved egen gruppe på bekostning av andre grupper. Videre har alle individer behov for å opprette et positivt selvbilde (Kvitastein, Johansen og Supphellen, 1996, s.15). I denne sammenhengen kan man tolke det til at nordmenn selv står midt oppe i en identitetsprosess og har av den grunn ikke den samme trykgheten som ovennevnte sitater påpeker.

I denne sammenhengen er det interessant at informantene snakker om en markert forskjell mellom større internasjonale bedrifter og mindre norske bedrifter. Noen av informantene jobbet på undersøkelsestidspunktet i en større internasjonal bedrift. De påpekte at det er lettere å få jobb i bedrifter som vektlegger internasjonalt samarbeid. Det ble også nevnt at andre nordmenn som jobber i bedriften kanskje har vært utplassert i utlandet tidligere. Av den grunn har de erfaring med hvordan det er å være ny og ukjent i et nytt miljø, noe som kan føre til at de er mer åpne for utenlandsk kompetanse. I kontrast til dette poengterte en annen informant at på hennes arbeidsplass spiste nordmennene ved et bord mens alle utlendingene var samlet rundt et annet. Følgende ble sagt i den første fokusgruppen:

A: "Men XXX er annerledes. Det er en bedrift som er internasjonal. Selv om jeg snakker dårlig norsk, så kommer folk til meg og spør meg: "Jammen du, hvordan kan vi gjøre sånn", og det er nordmenn som kommer, og de tror på meg".

F: "Ja, men XXX er annerledes. Det er et selskap som har flere tusen ansatte over hele verden".

B: "(...) Der i XXX er det mange som har jobbet utenlands, det betyr at de også var der, da vil de forstå det er(...) Men når en bedrift, eller ansatte i en bedrift, ikke har reist til andre land for å jobbe er de kanskje veldig preget av norsk...".

F: "Skepsis, sjalusi".

B: "Skepsis, sjalusi og janteloven er det veldig mye. Ingen skal være bedre".

Uttalelsene om at internasjonale bedrifter er mer åpne for innvandrere og i større grad verdsetter utenlandsk kompetanse, kan sees i lys av mangfoldsorientering. Lødding (2003) fant at mangfoldsstrategier kan bli ansett som fruktbare i bedrifter hvor det legges vekt på innovasjon og nytenkning. Hovedtankene bak strategien er at en arbeidssammensetning av ansatte med ulike land- og utdanningsbakgrunner, gir et konkurransefortrinn overfor andre bedrifter. Slike fortrinn kan være språk og kulturelle ferdigheter. Av indirekte fordeler nevnes at nye ideer kan springe ut av kreative spenninger i et kulturelt sammensatt arbeidsmiljø (Lødding, 2003). Løddings funn kan være med å forklare hvorfor mine informanter har en følelse av mer åpenhet i større internasjonale bedrifter.

5 Avslutning

5.1 Oppsummering av spørsmålsstillinger og oppgavens formål

Denne oppgaven har hatt to formål. Det ene formålet var å undersøke i hvilken grad høyt utdannede latinamerikanere var integrert på det norske arbeidsmarkedet. Av den grunn ble den første spørsmålsstillingen formulert som følgende: *Hvordan blir latinamerikansk universitetsutdanning anerkjent formelt og sosialt i Norge?* Latinamerikansk universitetsutdanning ble sett som formelt anerkjent ved norsk offentlig godkjenning av utdannelsen. Videre ble den sosiale anerkjennelsen sett i lys av informantenes egne erfaringer rundt muligheter for å inntre på det norske arbeidsmarkedet innenfor jobber de selv anså som relevante i forhold til sin utdanning. Undersøkelsen ble gjennomført som en kvantitativ forundersøkelse og ga grunnlaget for den kvalitative delen av oppgaven.

Oppgavens andre formål var å undersøke hvordan informantene hadde opplevd integreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet med tanke på sosial identitet. Den andre spørsmålsstillingen ble derfor formulert på følgende måte: *Hvordan har høyt utdannede latinamerikanere opplevd integreringsprosessen på det norske arbeidsmarkedet med tanke på sosial identitet?* For å undersøke problemstillingen ble det tatt i bruk kvalitativ metode. Problemstillingen ble belyst gjennom to fokusgrupper. Fokusgruppene drøftet temaer og tendenser som hadde blitt tydelige gjennom den kvantitative forundersøkelsen.

I den kvantitative undersøkelsen ble informantene presentert for spørsmålet: *“Har du noen gang følt at din sosiale identitet har forandret seg i negativ retning etter at du bosatte deg i Norge?”* Endring i sosial identitet ble på den måten knyttet opp mot følelsen av å ha opplevd negativ, sosial nedgradering som innvandrere i Norge.

5.2 Oppsummering av funn

5.2.1 Resultater fra den kvantitative forundersøkelsen

Resultatene fra den kvantitative forundersøkelsen ga uventede resultater. Svarene viste at majoriteten av informantgruppen hadde stor grad av offentlig godkjenning av sine utdannelse

uten krav om å måtte studere videre ved norske utdanningsinstitusjoner. Dette indikerer stor grad av formell anerkjennelse av latinamerikansk utdanning. Det viste seg likevel vanskeligere å få offentlig godkjenning av helsefaglige og pedagogiske utdannelse. Dette var i stor grad begrunnet i høye krav til språkkunnskaper i norsk, og for noen også i engelsk. Innvandrere med slik utdanning møtte også krav om å gjennomføre kurs og noe tilleggsutdanning for å kunne oppnå autorisasjon. Først da kunne de praktisere sitt yrke lovlig i Norge. Majoriteten av informantgruppen var på undersøkelsestidspunktet ansatt i stillinger de anså som relevante for sin utdanning. De viste også stor grad av tilfredshet med tanke på å ha en relevant jobb. Til tross for at størsteparten av informantgruppen på undersøkelsestidspunktet gav uttrykk for å være fornøyde med sine stillinger på det norske arbeidsmarkedet, kunne mange fortelle om opplevelsen av en tung prosess med å inntre på det norske arbeidsmarkedet. Dette viser at den sosiale anerkjennelsen er noe svakere enn den formelle anerkjennelsen.

5.2.2 Resultater fra den kvalitative undersøkelsen

Undersøkelsen rundt tanker om sosial identitet gav også uventede utfall. Over halvparten av informantene sa de *ikke* hadde følt at deres sosiale identitet hadde forandret seg i negativ retning, i form av sosial deklassering, etter bosetting i Norge. Likevel mente omlag 40 prosent at deres sosiale identitet var blitt forandret i negativ retning etter bosetting i Norge. Årsakene til at informantene hadde kjent denne følelsen var annerledes enn forventet. Den var i liten, eller ingen grad knyttet opp mot det å måtte påta seg jobber som kan betegnes som “lavstatusjobber”. “Lavstatusjobber” ble her definert som arbeid med lite eller ingen krav til formell utdanning. Informantene uttrykte derimot at erfaringen med å jobbe innenfor slike arbeidsområder var en positiv opplevelse som hjalp dem til å sette mer pris på denne typen jobber. Faktorer som påvirket deres følelse av å få endret sin sosiale identitet i negativ retning var blant annet mangel på språkkunnskaper, følelsen av å måtte begynne på nytt i Norge og sosial og økonomisk avhengighet av partner. Min hypotese om at menn ville kunne oppleve integreringssituasjonen som tyngre enn kvinner ble til en viss grad bekreftet da det var tydelig at menn følte mer på det økonomiske ansvaret, og var opptatt av å være økonomisk selvstendige.

5.3 Konklusjon

Den kvantitative undersøkelsen gir et totalbilde av at latinamerikanere med høy utdanning i stor grad er integrert på det norske arbeidsmarkedet. Denne konklusjonen trekkes på grunnlag av den store graden av formell anerkjennelse av latinamerikansk utdannelse og på bakgrunn av at informantene på undersøkelsestidspunktet i stor grad var ansatt i jobber de selv anså som relevante for sin utdannelse. I tillegg viste informantene stor grad av tilfredshet med tanke på samsvar mellom jobb og utdanning.

Resultatene gir grunn for å si at gruppen av latinamerikanske innvandrere med høy utdanning i mindre grad støtter opp om tidligere forskning gjort på temaet "høyt utdannede innvandrere". Funnmaterialet peker klart i retning av at den latinamerikanske innvandrerguppen skiller seg ut i fra andre grupper innen samlebetegnelsen ikke-vestlige innvandrere. Det å lage én samlebetegnelse som rommer mange ulike innvandrergupper kan slik anses å være galt, da det gir et fordreid bilde av virkeligheten.

Den latinamerikanske innvandrergruppens tilsynelatende vellykkede integrering på det norske arbeidsmarkedet kan knyttes opp mot en større grad av kulturlikhet mellom Norge og Latin-Amerika sammenlignet med andre ikke-vestlige land. Kulturelle komponenter som språk, religion og utdanningssystem, og ytre, fysisk fremtoning kan være grunner til at latinamerikanere blir ansett som mindre ulike enn andre ikke-vestlige innvandrere. Arbeidsgivere kan av den grunn se det som mindre usikkert å ansette latinamerikanere enn innvandrere fra andre ikke-vestlige land.

Det uventede resultatet fra den kvantitative forundersøkelsen, med tanke på sosial identitet, kan sees i lys av den store andelen informanter som fikk offentlig godkjenning av sin utdannelse relativt raskt og uten krav til å studere videre i Norge. Mange av informantene kom også ut i jobber de selv anså som relevante relativt raskt. Videre kan resultatene fra den kvalitative undersøkelsen tyde på at den latinamerikanske innvandrerguppen med høyere utdanning ikke legger like stor vekt på tilhørighet i en bestemt sosial klasse som først antatt. Dette fordi informantene uttrykte at å påta seg "lavstatusjobber", som flere av informantene innrømmet at de aldri ville ha påtatt seg i sitt hjemland, var en positiv erfaring. Dette kan ses i lys av Giddens (1991) sitt syn på identitet om at identitet er en sosial prosess som reforhandles og omformes gjennom hele livet. Giddens (1991, s.75) påpeker at "*vi er ikke hva vi er, men hva vi gjør oss til*". I relasjon til min oppgave tolker jeg dette utsagnet som at hvem

man er som person er noe man mer velger selv, og ikke trenger å være like sterkt knyttet opp i mot klasse og roller som det kanskje var tidligere.

5.4 Mulig vei videre

Denne oppgaven kan ses på som et bidrag til forskningslitteraturen hvor informantens egne meninger og synspunkt blir vektlagt. Denne vinklingen er viktig for i større grad å kunne forstå innvandreres møte med Norge og hvilke utfordringer det medfører. Jeg anser derfor forskning som vektlegger en kvalitativ tilnærming på fenomenet rundt høyt utdannede innvandrere som fruktbar. Som nevnt tidligere i oppgaven har eksisterende forskning ofte konsentrert seg om å kartlegge forskjeller mellom innvandrere og den norske majoriteten. I tillegg har det blitt utført forskning på årsakene til innvandrernes svakerestilte situasjon på det norske arbeidsmarkedet. På grunnlag av mine funn vil jeg derfor slutte meg til Rogstads (2000) poeng om at ved å forske på hvorfor synlige minoriteter ikke lykkes på arbeidsmarkedet er det store sjanser for å overse den relativt store gruppen av synlige minoriteter som faktisk får jobb. Rogstad mener derfor at det hadde vært interessant å studere hvorfor noen lykkes og noen ikke (Rogstad, 2000). Slik ville man også fått et mer nyansert bilde av integreringen av de ulike innvandrergroppene, og på den måten unngått å plassere alle i samme bås.

Litteraturliste

- Ainslie, R.C. 2009, "Social class and its reproduction in immigrants' construction of self", *Psychoanalysis, culture and society*, Vol.14, 3, ss.213-224.
- Andenæs, E. 2011, "Språkopplæring på arbeidsplassen", i *Godt no(rs)k?: Om språk og integrering*, Integrerings og Mangfoldsdirektoratet, Oslo, ss. 49-55.
- Barbour, R.S. og J. Kitzinger, 1999, *Developing focus group research: Politics, Theory and practice*, SAGE Publications, London.
- Barth, E., B. Bratsberg og O. Raaum, 2002, "Inntektsutvikling for innvandrere". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 19, ss.135-146.
- Bar-Yosef, R.W. 1968, "Desocialization and resocialization: The adjustment process of immigrants", *International Migration Review*, Vol.2, No.3, The center for migration studies of New York, New York, ss. 27-45.
- Beals, R.L. 1953, "Social stratification in Latin America", *American Journal of Sociology*, Vol. 58, No.4, ss. 327-339.
- Beine, M., E.Dosquier og H.Rapoport, 2001, "Brain Drain and economic growth: Theory and evidence", *Journal of development economics*, Vol.64, ss.275-289.
- Bertrand, J.T., J. E. Brown og V.M. Ward, 1992, "Techniques for analyzing focus group data", *Evaluation Review*, 16, Sage Publications, ss.198-209. Tilgjengelig fra: <http://erx.sagepub.com/content/16/2/198> [Oppsøkt 03.01.2012].
- Bhagwati, J, og K. Hamada, 1974, "The brain drain, international integration of markets for professionals and unemployment: A theoretical analysis", *Journal of development economics*, 1, ss.19-42.
- Bjørklund, O. 2005, "Fokusgruppe - Noen metodiske betraktninger", *Økonomisk fiskeriforskning*, Årgang 15, Nr. 2005, Tilgjengelig fra: http://www.fhl.no/getfile.php/BILDER/Div_illustrasjoner/Fokusgruppe%20-%20noen%20metodiske%20betraktninger.pdf [Oppsøkt 04.01. 2012].
- Bloom, B.S (ed.) 1956, *Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals*, Susan Fauer Company, Inc.og flere.
- Brekke, I. 2006, "Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, Årgang 23, 2/2006, ss.173-180.
- Brusco, E.E. 1995, *The reformation of machismo: Evangelical conversion and gender in Colombia*, University of Texas Press, Austin.
- Chiswick, B.R, 1978, "The effect of americanization on the earnings of foreign-born men", *The journal of political economy*, 86 (5), ss.897-921.
- Craib, I. 1998, *Experiencing identity*, Sage Publications, London.

Crossley, P. og B. Pease, 2009, "Machismo and the construction of immigrant Latin American masculinities", kapittel 7, i Donaldson, H., R. Hibbins, R. Howson og B. Pease, *Migrant men: Critical studies of masculinities and the migration experience*, Routledge, New York, ss. 115-134.

Dalen, M. 2004, *Intervju som forskningsmetode: En kvalitativ tilnærming*, 3. opplag, 2010. Universitetsforlaget, Oslo.

Dalland, O. 2000, "Ethiske overveielser", kap. 9, *Metode og oppgaveskriving for studenter*, Gyldendal Akademisk, ss. 215-233.

De Fina, A. 2003, *Identity in narrative: A study of immigrant discourse*, Vol. 3., John Benjamins Publishing Company, Amsterdam/Philadelphia.

Dischler, R. 2011, "Norske arbeidsgivere stiller strenge språkkrav", i *Godt no(rs)k?: Om språk og integrering*, Integrerings og Mangfoldsdirektoratet, Oslo, ss. 66-71.

Djuve, A. B. og J. H. Friberg, 2004, *Innvandring og flerkulturelle samfunn*, Fafo-notat 2004:32.

Djuve, A. B., H. C. Kavli. og M. Lund, 2006, *Integreringskart 2006: På vei mot en kunnskapsstatus ved etableringen av Integrerings og mangfoldsdirektoratet*, IMDi Rapport 1/2006.

Drange, I. 2007, *Arbeidsmarkedet for høyt utdannede minoritetskvinner: En kvantitativ studie av arbeidstilknytning blant ikke-vestlige minoriteter med høyere utdanning fra Norge*, Masteroppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

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

Eriksen, T. H. 1998, *Små steder -store spørsmål: Innføring i sosialantropolog*, 2. utgave, Universitetsforlaget, Oslo.

Eriksen, T. H. 1997, "Identitet", kap. 3, i Eriksen T.H, *Flerkulturell forståelse*, Tano Aschehoug, Oslo, ss. 34-52.

Evensen, Ø. 2008, *Det norske meritokratiet?: En kvantitativ studie av høytutdannede ikke-vestlige etterkommeres første møte med arbeidsmarkedet*, Masteroppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

Evensen, Ø. 2009, "Høyt utdannede innvandrere etterkommeres møte med arbeidsmarkedet", kap. 11, i Birkelund, G.E og Mastekaasa, A., *Integrert?: Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*, Abstrakt Forlag AS, Oslo.

Everett, L. og I. Furseth, 2008, *Masteroppgaven: Hvordan begynne- og fullføre*, Universitetsforlaget, Oslo.

Ferranti, D. de., G.E. Perry, F.H.G. Ferreira og M. Walton, 2004, "Inequality in Latin America: Breaking with history?", *World Bank Latin American and Caribbean studies*, Tilgjengelig fra: <http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/WDSP/IB/2004/06/22/00016001620040622141728/Rendered/PDF/28989.pdf> [Oppsøkt 20.04.2012].

- Friberg, J.H. 2011, "Do nauki norweskiego", i *Godt no(rs)k?: Om språk og integrering*, Integrerings og Mangfoldsdirektoratet, Oslo, ss.82-89.
- Friedberg, R. M. 1996, *You can't take it with you?: Immigrant assimilation and the portability of human capital*. NBER Working Paper Series, No.5837, National bureau of economic research, Cambridge.
- Fuglestad, F. 2008, *Latin-Amerika og Karibiens historie*, 8.opplag, Cappelen Akademisk Forlag A/S, Oslo.
- Fullinwider, R.K, 1980, *The reverse discrimination controversy: A moral and legal analysis*, Rowan and Littlefield, Totowa.
- Gabrielsen, E. og B.E. Lagerstrøm, 2005, "Mange innvandrere er dårlige til å lese norsk", *SSB:Samfunnsspeilet*, nr.2, Tilgjengelig fra: <http://www.ssb.no/ssp/utg/200502/01/> [Oppsøkt, 28.02.2011].
- Geertz, C. 1973, "Thick description: Toward an interpretive theory of culture" i *The interpretation of cultures. Selected Essays*, Copyright Basic Books, div.of HarperCollinsPubs.,Inc., ss.3-30.
- Giddens, A. 1991, *Modernity and self-identity*, Polity Press, Cambridge.
- Grant, P.R. 2008, "The protest intentions of skilled immigrants with credentialing problems: A test of a model integrating relative deprivation theory with social identity theory", *British Journal of Social Psychology*, 47,ss. 687-705.
- Hamberger, A. 2009, "Thematic articles- Identity, integration and citizenship: Immigrant integration: Acculturation and social integration", *Journal of identity and migration studies*, Vol.3, nr 2. ss. 2-21.
- Hansen, M.N. 2000, "Høyere utdanning og utbytte: Hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?", *Søkelys på arbeidsmarkedet*, årgang 17, 2000, ss. 223-234.
- Henriksen, K. 2008, *Leger på lager*, Tilgjengelig fra: www.ssb.no/ssp/utg/200803/07 [Oppsøkt 15.03.2011].
- Hoffman,K. og M.A.Centeno,2003, "The lopsided continent: Inequality in Latin-America", *Annual review of sociology*, Vol.29, ss. 363-390.
- IMDi, 2011, i *Godt no(rs)k?: Om språk og integrering*, Integrerings og Mangfoldsdirektoratet, Oslo.
- Johannessen,G. 2007, *Klassereisens uutholdelige tyngde: Om å ta doktorgrad uten akademisk stamtavle*, Masteroppgave i pedagogikk, allmenn studieretning, utdanningsvitenskapelig fakultet, Universitetet i Oslo.
- Krueger, R. A. 1994, *Focus Groups: A practical guide for applied research*, 2.utgave, SAGE Publications.
- Kvitastein, O. A., S. T. Johansen og M. Supphellen, 1996, *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning*, SNF-Rapport nr.71/96, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning, Bergen.

- Lange, A. 1992, *Social kategorisering och upplevt kulturellt åvstånd*, Ceifo Fest serien, Stockholm.
- Lødding, B. 2003, *Forskjellig men ikke for forskjellig: Arbeidsgiveres beretninger om rekruttering av høyere grads kandidater med innvandrerbakgrunn*, NIFU Skriftserie nr. 11/2003, NIFU, Oslo.
- Mastekaasa, A. og I. Brekke, 2009, "Arbeidsinntekt blant innvandrere og etterkommere av innvandrere", kap 12, i Birkelund, G.E. og Mastekaasa, A., *Integrert?: Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*, Abstrakt Forlag AS, Oslo.
- Mattoo, A., I. C. Neagu og Ç. Özden, 2008, "Brain waste? Educated immigrants in the US labor market", *Journal of Development Economics* 87 (2008), ss. 255-269.
- Mayr, K. og G. Peri, 2009, *Brain drain and return: Theory and application to Eastern-Western Europe*, Tilgjengelig fra: http://www.econ.ucdavis.edu/faculty/gperi/publications/mayr_peri_sept_09.pdf [Oppsøkt 21.04.2012].
- Morgan, D. L. 1988, *Focus groups as qualitative research*, Qualitative research methods series 16, 1. Opplag, Sage Publications, USA.
- Nadim, M. og M. Tveit, 2009, *En fot innenfor?: Integrering blant kvinner som har innvandret til Norge gjennom ekteskap med en norsk man*, Fafo-rapport 2009:19, Fafo, Oslo.
- Nerland, S. M. 2008, *Ikke-vestlige innvandreres forhold til arbeidsmarkedet, utdanning og velferdsordninger i ulike livsfaser*, Statistisk Sentralbyrå.
- Newman, L.S og J.S.Uleman, 1990, "Assimilation and contrast effects in spontaneous trait inference", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, ss. 224-240.
- Nicklett, E.J. og S.A. Burgard, 2009, "Downward social mobility and major depressive episodes among latino and asian-american immigrants to the united states", *American Journal of epidemiology*, Vol.170, No.6., ss.793-801.
- Nielsen, F. S. 2000, *Hva er identitet?*, Institutt for antropologi, Københavns Universitet. Tilgjengelig fra: <http://www.fsnielsen.com/txt/art/identitet.htm> [Oppsøkt 30.03.2012].
- NOU, 2011:7, Brochmann, G., T. Andersen, A. B. Djuve, E. Niemi, K. Røed, I. Skeie og S. Try, 2011, "Velferd og migrasjon: den norske modellens fremtid", *Norges offentlige utredninger*, Oslo.
- NOU, 2011:14, Kaldheim, O., R. Abrahamsen, S. Berntsen, M. Elsadafi, I. Hardoy, K. Kjeldstadli, T. S.Leirset, J. Loga, J. Maliszewska, N. Mo, O. Odu, A. Pervez, A. Toje, D. Velauthapillai, T. Wanjohi, H. S.Aasen, og R. Asshaug, "Bedre integrering: Mål, strategier og tiltak", *Norges offentlige utredninger*, Oslo.
- Papademetriou, D.G., W. Somerville og M. Sumption, 2009, "The social mobility of immigrants and their children", *Migration Policy Institute*.

Portes, A. 1985, "Latin American class structures: Their composition and change during the last decades", *Latin American Research Review*, Vol.20, No.3, ss. 7-39.

Preiur, Annick, 2002, "Frihet til å forme seg selv, En diskusjon av konstruktivistiske perspektiver på identitet, etnisitet og kjønn", i *Kontur* nr.6.2002, Tilgjengelig fra: http://www.hum.au.dk/cek/kontur/pdf/kontur_06/annich_prieur.pdf [Oppsøkt 11.05.2012]

Puri, S. og T. Ritzema, 2000, "Migrant worker remittances, micro finance and the informal economy: Prospects and issues", ILO, Social Finance Unit, Working paper, vol 21.

Repstad, P. 2009, *Mellom nærhet og distanse: Kvalitative metoder i samfunnsfag*, 4. reviderte utgave, 2.opplag, Universitetsforlaget, Oslo.

Riaño, Y. 2003, "Migration of skilled Latin-American Women to Switzerland and their struggle for integration" i Yamada Mutsuo: *Emigración Latinoamericana: Comparación interregional entre América del Norte, Europa y Japón*. Population Movement in the Modern World VII, JCAS Series 19, The Japan Centre of Area Studies, National Museum of Ethnology, Osaka, 2003, ss.313-343.

Rogstad, J. 2000, *Mellom faktiske og forestilte forskjeller: Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*, Rapport 2000:17, nettversjon, Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Runciman, W.G. 1966, *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth-century England*, Routledge og Kegan Paul, London, ss. 3-52.

Smith, H.J. og D.J. Ortiz, 2002, "Is it just me? : The different consequences of personal and group relative deprivation", Kap.5, i Smith H.J. og I. Walker, *Relative deprivation: Specification, development, and integration*, Cambridge University Press, UK.

Sonn, C.C. og R.C. Lewis, 2009, "Immigration and identity: The ongoing struggles for liberation", *Psychology of liberation*, Peace psychology book series, s.115-133. <http://www.springerlink.com/content/tt3111r1g3650862/> [Oppsøkt 20.04.2012].

Stanek, M. og A. Veira, 2009, "Occupational transitions and social mobility at migration to Spain", *Documentos de trabajo, No.4-2009(III)*, Grupo de Estudios "Pobalcion y Sociedad", Universidad Complutense de Madrid.

Stevens, E. 1973, "Marianismo: The other face of machismo in Latin America", i Pescatello, A. (ed.) *Female and male in Latin America*, ss.89-101.

Støren, L. A. 2002, *De første årene av karrieren: Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning*, Rapport 7/2002, NIFU, Oslo.

Støren, L. A. 2004, *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning: Analyser av kandidatundersøkelsen 2002*, NIFU Skriftserie 7/2004, NIFU, Oslo.

Venneslan, K. 2007, *Det nye Norge: Om integrerings- og mangfoldspolitik*. SPT-Serie 2007/4, Gruppe for sosialfilosofi og politisk teori, Universitetet i Bergen.

Villund, O. 2008, *Riktig yrke etter utdanning?: En registerbasert undersøkelse om kompetanse og arbeidsoppgaver hos ansatt med innvandrerbakgrunn*, Statistisk Sentralbyrå.

Villund, O. 2010, *Overkvalifisering blant innvandrere: En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009*, Statistisk Sentralbyrå.

Walker, I. og H.J. Smith, 2002, "Fifty years of relative deprivation research", Kap.1, i *Relative deprivation: Specification, development, and integration*, Cambridge University Press, UK.

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*, Sociologiska institutionen, working paper series #7, Uppsala Universitetet, Uppsala.

NETTSIDER:

www.nokut.no

www.regjeringen.no: Tilgjengelig fra:

<http://www.regjeringen.no/upload/SMK/Vedlegg/Taler%20og%20artikler%20av%20tidligere%20statsministre/Gro%20Harlem%20Brundtland/1992/Nyttarstale%201992.pdf> [Oppsøkt 08.05.2012].

www.ssb.no:

(1): Tabell over innvandrere etter tid og region, Tabell 07110, Tilgjengelig fra:

<http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/> [Oppsøkt 11.05.2012]

(2): Tabell over inngåtte ekteskap mellom nordmenn og latinamerikanere i 2003, Tilgjengelig fra: <http://www.ssb.no/ekteskap/arkiv/tab-2004-09-17-13.html> [Oppsøkt 11.05.2012]

AVISARTIKLER

Amelie, M. 2012, "Ingeniører må kjøre taxi", *Teknisk ukeblad, E24*, publisert 01.03.2012., oppdatert 01.03.2012., Tilgjengelig fra: <http://e24.no/jobb/ingenioerer-maa-kjoere-taxi/20159183>[Oppsøkt 01.03.2012].

Badi, D. 2008, "Hvorfor vil ingen ansette Sima (47)?", *db.no*, publisert 31.01.2008., oppdatert 31.01.2012., Tilgjengelig fra: <http://www.dagbladet.no/nyheter/2008/01/30/525452.html> [Oppsøkt 04.01.2012].

Bjørkeng, P.K. 2008, ""Ikke-vestlig" og "vestlig" nye fyord", *aftenposten.no*, Publisert 19.10.2008, oppdatert 20.10.2008, Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/kultur/article2721523.ece>, [Oppsøkt, 10.05.2012].

Fedrelandsvennen, 2008, "Innvandrere og jobb", *fevennen.no*, Publisert 09.12.2008., oppdatert 09.12.2010, Tilgjengelig fra: <http://www.fvn.no/mening/leder/article814942.ece> [Oppsøkt 04.01.2012].

Johnsen, N. 2001, "Innvandrere får ikke arbeid", *aftenposten.no*, publisert 22.11.2001., oppdatert 20.10.2011, Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/nyheter/oslo/--Innvandrere-fr-ikke-arbeid-6551520.html> [Oppsøkt 04.01.2012].

Lorentsen, O. 2004, "Masse ressurser blant innvandrene", *fevennen.no*, publisert 17.10.2004., oppdatert 18.10.2004, Tilgjengelig fra: <http://www.fvn.no/nyheter/article239105.ece?redir=true> [Oppsøkt 04.01.2012].

Stalsberg, T. 2006, "Statlige regler skaper diskriminering", *db.no*, publisert 29.08.2006., oppdatert 29.08.2012., Tilgjengelig fra: <http://www.dagbladet.no/dinside/2006/08/29/475225.html> [Oppsøkt 04.01.2012].

Quershi, I. 2007, "Ubrukelige i arbeidslivet?", *aftenposten.no*, publisert 13.03.2007., oppdatert 20.10.2011., Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/Ubrukelige-i-arbeidslivet-6452047.html> [Oppsøkt 04.01.2012].

Vedlegg

Vedlegg 1: Statistikk fra SSB over innvandrere etter tid og region.

Vedlegg 2: Statistikk fra SSB over antall inngåtte ekteskap, etter kvinnens og mannens landbakgrunn.

Vedlegg 3: Avskrift av sms/e-post sendt ut til aktuelle informanter.

Vedlegg 4: Spørreskjema til kvantitativ undersøkelse.

Vedlegg 5: Overordnede punkter til fokusgruppeintervju.

Vedlegg 6: Tegning laget av en mannlig informant: Et bilde på opplevd integreringsprosess på det norske arbeidsmarkedet.

Vedlegg 1: Statistikk over innvandrere som selv har innvandret til Norge

Innvandrere, etter tid, region, statistikkvariabel og landbakgrunn

		Personer								
		Europa unntatt Tyrkia	Afrika	Asia med Tyrkia	Nord-Amerika	Sør- og Mellom-Amerika	Oseania	Statsløs	Uoppgitt	Totalt
1970	Hele landet	45564	1175	1729	7651	580	342	0	0	57041
1980	Hele landet	57747	3178	14401	11028	2023	552	0	0	88929
1986	Hele landet	68908	4760	24737	10432	2867	599	0	0	112303
1987	Hele landet	71639	5303	27752	10394	3298	619	0	0	119005
1988	Hele landet	74963	6746	34933	10373	5031	662	0	0	132708
1989	Hele landet	77061	8440	41329	10287	7106	686	0	0	144909
1990	Hele landet	75730	10063	47077	9783	7638	682	0	0	150973
1991	Hele landet	74932	11032	51381	9568	7749	671	0	0	155333
1992	Hele landet	76026	12431	54900	9531	7873	696	0	0	161457
1993	Hele landet	79508	13426	58030	9521	7958	732	0	0	169175
1994	Hele landet	87684	13988	59631	9257	7895	746	0	0	179201
1995	Hele landet	92889	14433	60918	9096	7925	778	0	0	186039
1996	Hele landet	96608	15031	62570	8889	8048	799	0	0	191945
1997	Hele landet	99644	15619	64397	8744	8214	794	0	0	197412
1998	Hele landet	105272	16621	67134	8596	8533	763	0	0	206919
2000	Hele landet	122853	20763	76363	8416	9234	833	0	0	238462
2001	Hele landet	124383	23118	83694	8090	9752	867	0	0	249904
2002	Hele landet	125845	24986	89362	7939	10190	899	0	0	259221
2003	Hele landet	130663	28612	98048	8139	10844	956	0	0	277262
2004	Hele landet	133253	31575	103776	8116	11384	1000	0	0	289104
2005	Hele landet	137754	33968	108651	7807	11810	1055	0	0	301045
2006	Hele landet	145766	36768	114668	7834	12405	1073	0	0	318514
2007	Hele landet	159555	39496	120476	7988	13093	1222	0	0	341830
2008	Hele landet	185517	43036	128409	8240	14027	1415	0	0	380644
2009	Hele landet	213035	46395	137889	8626	15087	1563	0	0	422595
2010	Hele landet	234464	50769	147439	8962	16035	1677	0	0	459346
2011	Hele landet	261884	55593	155320	9185	16747	1771	0	0	500500

Alle ett- og totalt er endret til 0 eller 3 for å ivareta personvernet.

Vedlegg 2: Oversikt over inngåtte ekteskap, etter kvinnens og mannens landbakgrunn

13 Inngåtte ekteskap¹, etter kvinnens og mannens landbakgrunn². 2003

Mannens landbakgrunn	I alt	Kvinnens landbakgrunn								
		Norge	Resten av Norden	Øst-Europa	Vest-Europa	Asia med Tyrkia	Afrika	Nord-Amerika og Oseania	Sør- og Mellom-Amerika	Statsløse og uoppgitt
I alt	24 119	18 579	398	1 244	259	2 185	338	129	357	630
Norge	20 008	16 797	292	853	178	1 133	100	114	278	263
Resten av Norden	437	321	59	12	6	25	2	1	6	5
Øst-Europa	516	173	5	292	2	3	2	2	1	36
Vest-Europa	439	326	14	11	54	15	3	3	3	10
Asia med Tyrkia	1 433	309	8	30	9	831	11	6	5	224
Afrika	461	186	5	4	4	7	166	3	2	84
Nord-Amerika og Oseania	163	97	2	4	1	3	-	-	48	8
Sør- og Mellom-Amerika	168	147	2	5	2	9	2	-	1	-
Statsløse og uoppgitt	494	223	11	33	3	159	52	-	13	-

¹ Minst en av partene bosatt i Norge

² Hvis ikke Norge, er personen født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre eller født i Norge av to utenlandsfødte foreldre. Dersom utenlandsk regnes eget, mors, eller fars fødeland

Vedlegg 3: Avskrift av SMS/E-POST som ble sendt ut til informantene

Hei, jeg er en student ved UiO som holder på å skrive masteroppgave om høyt utdannede latinamerikanere, bosatt i Norge, med universitetsutdannelse fra sitt hjemland/kontinent, og som er gift /har et forhold til en nordmann. Jeg ønsker undersøke mulighetene for godkjenning av utdannelse og jobbmuligheter i Norge. Jeg fikk tips av (NAVN) om at du kunne være en mulig informant. Ønsker du å være med i en liten undersøkelse? I første omgang dreier det seg om en kartleggingsundersøkelse som tar ca. 20 min. Jeg møter deg der det passer best for deg. Gi gjerne beskjed hvis du kjenner flere personer i samme situasjon, da jeg trenger mange informanter. Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål angående undersøkelsen. Ha en fortsatt god dag!

Vennlig hilsen Elin Vestøl

Avskrift av SMS/E-POST som ble sendt ut til informantene uten kriteriet om å være gift med eller har kjærlighetsrelasjon til en nordmann

Hei, jeg er en student ved UiO som holder på å skrive masteroppgave om høyt utdannede latinamerikanere, bosatt i Norge, med universitetsutdannelse fra sitt hjemland/kontinent. Jeg ønsker undersøke mulighetene for godkjenning av utdannelse og jobbmuligheter i Norge. Jeg fikk tips av (NAVN) om at du kunne være en mulig informant. Ønsker du å være med i en liten undersøkelse? I første omgang dreier det seg om en kartleggingsundersøkelse som tar ca. 20 min. Jeg møter deg der det passer best for deg. Gi gjerne beskjed hvis du kjenner flere personer i samme situasjon, da jeg trenger mange informanter. Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål angående undersøkelsen. Ha en fortsatt god dag!

Vennlig hilsen Elin Vestøl

Vedlegg 4: Spørreskjema

SPØRRESKJEMA TIL KVANTITATIV UNDERSØKELSE OM LATINAMERIKANERE I NORGE MED HØYERE UTDANNING FRA SITT HEMLAND/HJEMKONTINENT

NAVN:

TELEFON/KONTAKTINFORMASJON:

KAN INFORMANT KONTAKTES ANGÅENDE FOKUSGRUPPE? Ja/nei

1.KJØNN: mann / kvinne

2.ALDER:

3.FØDELAND:

4.ANKOMSTÅR TIL NORGE (FOR BOSETTING):

5.ANTALL ÅR BODD I NORGE:

6.HOVEDMOTIVET FOR Å REISE TIL NORGE: ekteskap med nordmann/
kjærlighetsforhold til nordmann/ønske om karriere/annet

**7. HVIS HOVEDMOTIVET VAR EKTESKAP/ KJÆRLIGHETSFORHOLD TIL
NORDMANN: ER DU FORTSATT GIFT MED FØRSTE PARTNER?** ja/ nei

8. UTDANNELSE/YRKESTITTEL FRA DITT HEMLAND/HJEMKONTINENT:

9. HVOR LANG (ANTALL ÅR) ER DENNE UTDANNELSEN REGNET TIL Å VÆRE?

10. HVILKEN GRAD KAN UTDANNELSEN DIN KATEGORISERES UNDER I NORGE?

bachelorgrad / mastergrad / doktorgrad

11.HVILKEN BY/STED ANKOM DU TIL DA DU KOM NORGE FOR FØRSTE GANG:

12. BOR DU FORTSATT I SAMME BY/STED SOM DU ANKOM TIL FOR FØRSTE GANG?
Ja /nei

13. HVIS INFORMANT SVARTE NEI PÅ SPM 12: I HVILKEN BY BOR DU NÅ?

**14.VAR FLYTTINGEN GRUNNET DÅRLIG JOBBMARKED/MULIGHETER PÅ
ANKOMSTSTED?**

Ja / nei/ delvis

**15. HAR DU SØKT OM Å FÅ GODKJENT DIN UNIVERSITETSUTDANNELSE HER I
NORGE?** Ja/nei

HVIS INFORMANT SVARTE NEI PÅ SPØRSMÅL 15:

16) HVA ER HOVEDGRUNNEN TIL AT DU IKKE HAR PRØVD Å FÅ GODKJENNING AV UTDANNELSEN DIN ?

17. ER DU I DAG HOVEDSAKELIG (VELG KUN ETT ALTERNATIV):
yrkesaktiv/jobbsøkende/student

18): HVIS INFORMANT I DAG HOVEDSAKELIG ER YRKESAKTIV:

a) ANSER DU DENNE STILLINGEN DU ER ANSATT I SOM RELEVANT FOR DIN UTDANNELSE? ja/nei

b) HVOR STOR STILLING ER DET? OPPGI SVARET I PROSENT:

c) HVOR LENGE HAR DU VÆRT ANSATT I DIN NÅVÆRENDE JOBB?

d) HAR DU TIDLIGERE VÆRT ANSATT I JOBBER I NORGE SOM HAR VÆRT RELEVANTE FOR DIN UTDANNELSE? ja/nei

e) HVOR FORNØYD ER DU MED DIN NÅVÆRENDE JOBSITUASJON MED TANKE PÅ RELEVANSE TIL UTDANNELSE? RANGER DITT SVAR PÅ EN SKALA FRA 1- 5 HVOR 1 TILSVARER "I LITEN GRAD" OG 5 TILSVARER "I STOR GRAD". 1 2 3 4 5

19. HVIS INFORMANT HOVEDSAKELIG ER JOBBSØKENDE: HAR DU NOEN GANG HATT ARBEID I NORGE SOM HAR VÆRT RELEVANT FOR DIN LATINAMERIKANSKE UTDANNELSE? ja/nei

20. HVIS INFORMANT HOVEDSAKELIG ER STUDENT:

a) HAR DU EN DELTIDSJOBB VED SIDEN AV STUDIENE? ja/nei

b) ANSER DU DENNE DELTIDSJOBBSOM RELEVANT I FORHOLD TIL DIN UTDANNELSE FRA DITT HJEMLAND? ja/nei

c) HVOR LENGE HAR DU VÆRT ANSATT I DENNE JOBBEN?

d) HAR DU TIDLIGERE HATT JOBBER SOM HAR VÆRT RELEVANTE FOR DIN LATINAMERIKANSKE UTDANNELSE? ja/nei

HVIS INFORMANT SVARTE JA PÅ SPØRSMÅL 15:

HAR DU I DAG FÅTT GODKJENT DIN LATINAMERIKANSKE UTDANNELSE I NORGE?

ja/nei

21) HVIS INFORMANT I DAG HAR FÅTT GODKJENT SIN LATINAMERIKANSKE UTDANNELSE I NORGE:

a) HVOR STOR DEL AV DIN UTDANNELSE MÅTTE DU TA OPP PÅ NYTT?

Ingenting (0%)/ noen fag (25%)/ nesten hele utdannelsen (75%)/ hele utdannelsen (100%)

b) HVOR LANG TID TOK GODKJENNINGSPROSESSEN?

22. HVIS INFORMANT I DAG IKKE HAR FÅTT GODKJENT SIN LATINAMERIKANSKE UTDANNELSE:

a) HVOR MYE AV DIN UTDANNELSE MÅ DU TA OPP PÅ NYTT?

noen fag (25%)/ halve utdannelsen(50%) /nesten hele utdannelsen(75%) / hele utdannelsen(100%)

b) HVOR LANG TID REGNER DU MED AT GODKJENNINGSPROSESSEN VIL TA TOTALT SETT?

23. ER DU I DAG HOVEDSAKELIG (VELG KUN ETT ALTERNATIV): student/
yrkesaktiv/jobbsøkende

24: HVIS INFORMANT I DAG HOVEDSAKELIG ER YRKESAKTIV:

a) ANSER DU DENNE STILLINGEN DU ER ANSATT I SOM RELEVANT FOR DIN UTDANNELSE? ja/nei

b) HVOR STOR STILLING ER DET? OPPGI DITT SVAR I PROSENT:

c) HVOR LENGE HAR DU VÆRT ANSATT I DENNE JOBBEN?

d) HAR DU TIDLIGERE VÆRT ANSATT I JOBBER I NORGE SOM ER RELEVANTE FOR DIN UTDANNELSE? ja/nei

e) HVOR FORNØYD ER DU MED DIN NÅVÆRENDE JOBBSITUASJON MED TANKE PÅ RELEVANSE TIL UTDANNELSE? RANGER DITT SVAR PÅ EN SKALA FRA 1- 5 HVOR 1 TILSVARER "I LITEN GRAD" OG 5 TILSVARER "I HØY GRAD". 1 2 3 4 5

25. HVIS INFORMANT HOVEDSAKELIG ER JOBBSØKENDE: HAR DU NOEN GANG HATT ARBEID I NORGE SOM ER RELEVANT FOR DIN UTDANNELSE? ja/nei

26. HVIS INFORMANT HOVEDSAKELIG ER STUDENT:

a) HAR DU EN DELTIDSJOPP VED SIDEN AV STUDIENE? ja/nei

b) ANSER DU DENNE DELTIDSJOBEN SOM RELEVANT I FORHOLD TIL DIN UTDANNELSE FRA DITT HJEMLAND? ja/nei

c) HVOR LENGE HAR DU VÆRT ANSATT I DENNE JOBBEN?

d) HAR DU TIDLIGERE HATT JOBBER SOM HAR VÆRT RELEVANTE FOR DIN UTDANNELSE FRA DITT HJEMLAND? ja/nei

MED TANKE PÅ PROSESSEN RUNDT GODKJENNING AV UTDANNELSE OG INTEGRERING PÅ DET NORSKE ARBEIDSMARKEDET:

27. OPPLEVES/OPPLEVDES DEN OVENNEVNTE PROSESS OM TUNG? ja/nei

28. HVIS JA: RANGER SVARET DITT PÅ EN SKALA FRA 1 TIL 5 HVOR 1 TILSVARER I "LITEN GRAD" OG 5 TILSVARER "I STOR GRAD": 1 2 3 4 5

29. HVA VIL DU SI HAR VÆRT DITT STØRSTE HINDER FOR Å KOMME INN PÅ ARBEIDSMARKEDET? (NEVN KUN EN TING):

30. HAR DU NOEN GANG FØLT AT DIN SOSIALE IDENTITET (DIN PLASS I DET SOSIALE LANDSKAPET) HAR ENDRET SEG I NEGATIV RETNING ETTER AT DU KOM TIL NORGE? Sosial identitet er i denne sammenheng sett i lys av sosial degradering og definert som: *(den personen du selv oppfatter deg som, den stillingen du selv tenker at du innehar i det sosiale landskapet og den gruppen du i utgangspunktet føler tilhørighet med, sammenlignet med din sosiale situasjon i Norge)* ja/nei

31. HVIS JA: I HVILKEN GRAD ? RANGER SVARET DITT PÅ EN SKALA FRA 1 TIL 5 HVOR 1 TILSVARER "I LITEN GRAD" OG 5 TILSVARER "I STOR GRAD":

1 2 3 4 5

32. HAR DU NOEN GANG FØLT AT DU BEFINNER DEG I ET LAVERE "SOSIALT SJKT" I NORGE ENN DU GJORDE I DITT HJEMLAND? ja/nei

33. FØLER/FØLTE DU AT DEN OVENNEVNTE PROSESS HAR PÅVIRKET DIN SELVFØLELSE I NEGATIV RETNING? ja/nei

34. HVIS JA: I HVILKEN GRAD? RANGER DITT SVAR PÅ EN SKALA FRA 1 TIL 5 HVOR 1 TILSVARER I "LITEN GRAD" OG 5 TILSVARER I "STOR GRAD": 1 2 3 4 5

35. FØLER DU/ FØLTE DU AT DEN OVENNEVNTTE PROSESS HAR KRENKET DIN PERSONLIGE STOLTHET? ja/ nei

36. HVIS JA: I HVILKEN GRAD? RANGER DITT SVAR FRA 1-5 HVOR 1 TILSVARER I "LITEN GRAD" OG 5 TILSVARER "I STOR GRAD": 1 2 3 4 5

37. ER DETTE/HAR DETTE VÆRT EN NEGATIV PÅKJENNING MED TANKE PÅ DITT FORHOLD/SAMLIV MED DIN NORSKE PARTNER? ja/nei/

38: HVIS JA: I HVILKEN GRAD? I liten grad/ i middels grad/ i stor grad

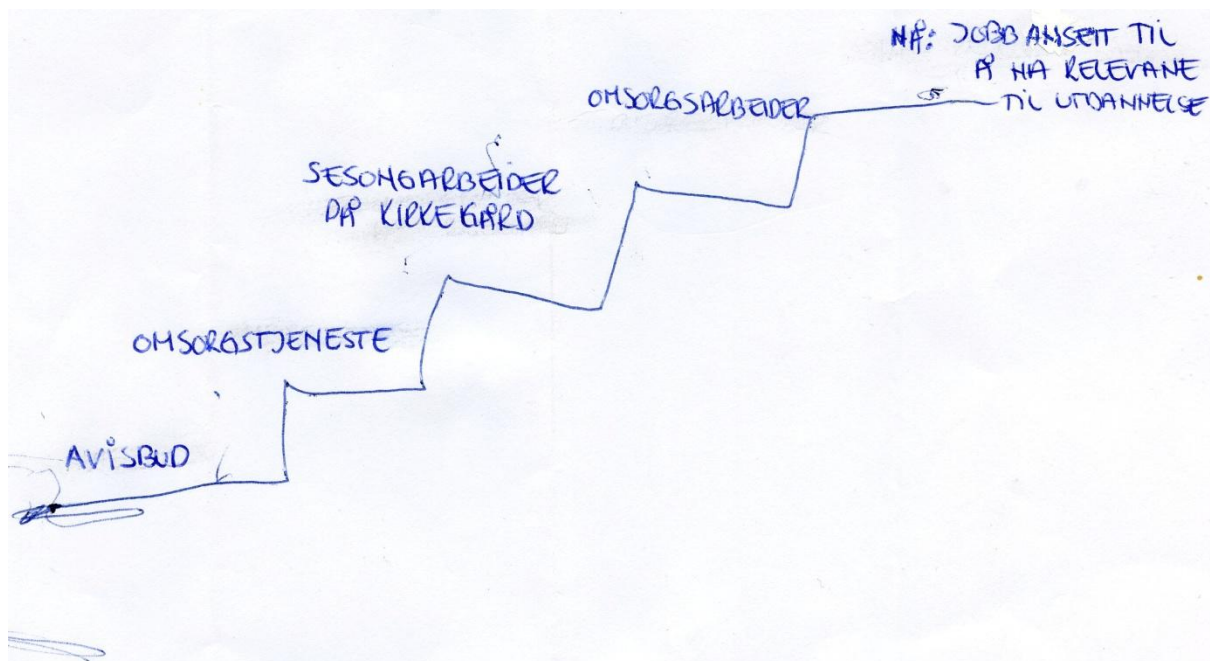
39.TOTALT SETT, I HVILKEN GRAD ER DU FORNØYD MED DIN NÅVÆRENDE LIVSSITUASJON I NORGE? (Faktorer som arbeid, følelse av integrering, økonomi o.l. sett under ett) RANGER DITT SVAR PÅ EN SKALA FRA 1 TIL 5 HVOR 1 TILSVARER "LITE FORNØYD" OG 5 TILSVARER "SVÆRT FORNØYD": 1 2 3 4 5

Vedlegg 5: Tema for fokusgruppeintervjuene

OVERORDNEDE PUNKTER TIL BRUK I FOKUSGRUPPER

- 1) Det norske språk**
- 2) utfordringer på det norske arbeidsmarkedet**
- 3) Om deler av utdanningen tatt i Norge eller andre vestlige land.**
- 4) Nettverk og kontakter**
- 5) Om følelsen av å få påvirket selvfølelsen i negativ retning**
- 6) Om følelsen av forandret sosial identitet i negativ retning**
- 7) Om følelsen av å befinne seg i et lavere "sosialt sjikt"**
- 8) Om opplevelsen av at godkjenning av utdanning og integrering på det norske arbeidsmarkedet har vært en ekstra påkjenning for samlivet med norsk partner. Forskjell mellom kjønnene.**

Vedlegg 6: Informants bilde på sin integreringsprosess



Trappen er tegnet av informanten selv, mens påført tekst er tilføyd i ettertid på bakgrunn av hva informanten sa i tilknytning til bildet under fokusgruppeintervjuet.

Trappen ble brukt som et symbol på hvordan han hadde opplevd integreringsprosessen på det norske arbeidsmarkedet. Han følte at han startet helt i bunnen da han kom til Norge, men steget oppover gradvis, og hadde på undersøkelsestidspunktet en jobb han anså som relevant til sin utdanning.