

# Ambivalent mangfold – *Byrde eller ressurs?*

Et studie av mangfoldsforståelser i det  
norske arbeidslivet

Mari Nielsen Vaage



Masteroppgave i Organisasjon, ledelse og arbeid  
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Universitetet i Oslo

Mai 2014



# **Ambivalent mangfold – Byrde eller ressurs?**

Et studie av mangfoldsforståelser i det norske arbeidslivet

© Mari Nielsen Vaage

2014

Ambivalent mangfold – Byrde eller ressurs?

Mari Nielsen Vaage

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

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

«Mangfold» utgjør i dag et uttalt normativt og politisk ideal. Samtidig er forståelsene av mangfold ofte omgitt av tvetydighet og ambivalens. I denne avhandlingen rettes det derfor et kritisk blikk mot mangfoldsforståelser i det norske arbeidslivet. Jeg tematiserer mangfold som forholdet mellom likhet og forskjellighet i lys av hva Marianne Gullestad (2001) har kalt *likhetens grenser*, samt Georg Simmels (1950) sosiologi om «Den fremmede». Problemstillingen er som følger: *Hvordan forstås likhet og forskjellighet i det norske arbeidslivet? Forstås mangfold som en byrde, eller en ressurs?* Det analytiske fokuset rettes mot *maktrelasjonen* mellom majoritet og minoritet, og jeg ser spesielt på den betydningen «norskhet» får for forståelser av mangfold i arbeidslivet og hva det betyr å være «egnet». Oppgavens teoretiske fundament er tverrfaglig. Jeg henter innsikter fra den postkoloniale kulturanalysens vektlegging av hvordan maktrelasjoner og ulikhet naturaliseres i og gjennom kulturelle bestemte forestillinger om *Oss* og *Dem*, men gjør også bruk av perspektiver fra klassisk sosiologi, økonomisk teori og sosialpsykologisk forskning på stereotyper. Også politisk og normativ teori om anerkjennelse er vektlagt i analysen. Et viktig spørsmål som går igjen i avhandlingen er derfor hvordan man kan anerkjenne minoritetenes ressurser og samtidig unngå å reproducere forestillinger om minoriteten som «kulturelt annerledes».

I analysedel 1 ser jeg på mangfoldsforståelser i arbeidslivet ut fra foreliggende empiri på arbeidsgiveres beslutningsprosesser, strategier og praksiser i møtet med etnisk/«rasemessig» og religiøst mangfold. Empirien viser at det eksisterer en rekke *grenser for mangfold* i det norske arbeidslivet, og at det norske arbeidslivet har kommet til kort når det kommer til å anerkjenne og verdsette det mangfoldet som følger med en mer heterogen arbeidsstokk. Jeg legger særlig vekt på den *ambivalensen* som synes å prege arbeidsgiveres vurderinger av arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn, noe som resulterer i at arbeidsgivere ofte velger *det kjente* fremfor *det ukjente*. Mangfoldsledelse, og tilegnelsen av denne ledelsesfilosofien hos enkelte norske ledere og bedrifter, har riktignok ført til en viss utvidelse av «rommet for normalitet» i arbeidslivet, men analysen min viser at det fortsatt er *forskjell på forskjeller*, og at spesielt «ikke-vestlige innvandrere» fremdeles risikerer å bli fortolket som *for forskjellige* til å «passe inn» i bedriften. Spesielt utgjør faktiske eller forestilte forskjeller i tilknytning til *språkkunnskaper* og *kultur* vesentlige barrierer mot å ansette disse arbeidstakerne. Når mangfold fremheves som en *ressurs* synes det ofte å handle om at arbeidsstokken skal inneha et visst *synlig* mangfold, hvor hensikten er å vise frem en mer mangfoldig arbeidsstokk, snarere enn å anerkjenne

de ressursene individer med flerkulturell bakgrunn potensielt bringer inn i bedriften. Som resultat av dette fortolkes arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn ofte som *ulike*, i betydningen «avvikende» eller «mindre egnede», snarere enn som *unike individer* og *ressurser*. Alt i alt synes forestillingene som knytter seg til arbeidssøkernes synlige og kroppslige kjennetegn å gjøre at deres kompetanse blir «usynlig», og at de velges bort fordi de ikke oppfattes som «norske nok». Evnen til å signalisere tilslutning til diffuse ideer om «norskhet» gjøres derfor til et *minoritetsspesifikt kompetansekrav* som ikke-norsketniske arbeidssøkere må tillegne seg for å bli betraktet som likeverdige eller som ressurser. Først når koden for «norskhet» mestres åpnes det for at den flerkulturelle bakgrunnen kan betraktes som en tilleggsverdi.

I analysedel 2 utfører jeg et casestudie av en organisasjon som arbeider med å fremme et eksplisitt *ressursperspektiv* på mangfold der enkeltindividets egenskaper som følge av en kompleks sammensetning av bakgrunn, erfaringer, personlighet og kompetanser – såkalt *dybdemangfold* – fremheves som en ressurs for arbeidslivet. JobbX bygger på en tydelig forståelse av *strukturell diskriminering* og *rasisme*, og en innsikt om at minoritetenes forutsetninger og behov må synliggjøres i forståelsene av mangfold i arbeidslivet, snarere enn å forstå mangfold fra et snevert majoritetsperspektiv. Casestudiet inkluderer også en kvalitativ intervjuundersøkelse av minoritetsungdommers egne subjektive erfaringer som «fremmede» i et norsk arbeidsliv, og gir derfor et viktig supplerende perspektiv til arbeidsgivernes forståelser. I det avsluttende kapitlet brukes casestudiet som utgangspunkt for å drøfte alternative forståelser av mangfold i arbeidslivet og hvordan disse kan videreformidles til norske arbeidsgivere. Jeg argumenterer for at ideene om mangfold må ta til seg innsikter om at likhet og forskjellighet opererer på ulike nivåer. Slik blir det mulig å forstå arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn som ikke enten *like* eller *forskjellige*, men *begge deler* samtidig. På denne måten blir det kanskje mulig å redde mangfoldsbegrepet ved at majoriteten *avmajoriseres*, og gjøres til en del av det mangfoldet som konstituerer det norske arbeidfellesskapet. Arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn har krav på å bli vurdert ut fra sin individuelle sammensetning av kompetanse, på lik linje med majoritetsarbeidssøkere, og derfor som *individer*, ikke kun som medlemmer av *kategorier*. Minoriteten består på lik linje som majoriteten av enkeltindivider som er både like og forskjellige på en og samme tid – kort sagt *like* og *unike*.

Nøkkelord: *Arbeidsliv, mangfold, mangfoldsledelse, norskhet, fremmedhet, diskriminering, rasisme, stigmatisering, etniske grenser, ambivalens*

# Forord

Det har vært en lang vei til mål, og nå som jeg endelig står ved målstreken er det tid for den obligatoriske øvelsen å takke alle som har bidratt til at denne masteroppgaven ble mulig – til tross for at det tidvis fremstod som komplett umulig. Min erfaring av å arbeide i en såkalt «mangfoldsbedrift» utgjør en viktig del av bakteppet for avhandlingen, og jeg ønsker derfor først å takke mine kollegaer i Oslo trikken for å ha delt med sine historier, erfaringer, drømmer og fortvilelser med meg de siste syv årene. Det er deres fortellinger som vekket min interesse for problemstillinger knyttet til det flerkulturelle samfunnet og arbeidslivet. Dernest vil jeg takke Karen og Mona på JobbX for at dere tok godt i mot meg, og for at dere gjorde det mulig for meg å utvide denne avhandlingen til å inkludere de stemmene jeg følte jeg manglet for å tilstrekkelig belyse mangfoldsforståelser i det norske arbeidslivet. Takk til veileder Torben Hviid Nielsen for at du ikke ga meg opp – vi klarte det til slutt! Takk til Mari, Marianne og Rosa for å ha vært gode og lojale medsammensvorne og hjelpere gjennom mange og lange år på Blindern, samt for nyttige kommentarer, korrigeringer og hjelp til ferdigstillingen av denne masteroppgaven. Takk til mamma for at du alltid stiller opp (*Hva skulle jeg ha gjort uten deg?*) og takk til pappa fordi du er pappa. En spesiell takk til deg Simon for at du har holdt ut med meg i alle disse årene. Uten din kjærlighet og støtte vet jeg ikke hvordan jeg skulle ha klart meg. Den største takken går imidlertid til informantene som delte sine fortellinger fra arbeidslivet med meg. Denne oppgaven er dedikert til dere.

Mari Nielsen Vaage

Oslo, Mai 2014





# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning .....</b>	<b>1</b>
1.1	Bakgrunn for oppgaven .....	1
1.2	Hva menes med mangfold? .....	2
1.3	Problemstilling og vinkling .....	3
1.4	I spenningen mellom fagfelt .....	5
1.5	Diskriminering eller rasisme?.....	6
1.6	Et språklig minefelt .....	8
1.7	Om oppgavens tittel.....	10
1.8	Gangen i oppgaven .....	11
<b>2</b>	<b>Det norske arbeidslivet – Idealer, realiteter og forklaringer på ulikhet .....</b>	<b>12</b>
2.1	Likestilling eller mangfold?.....	12
2.2	Mangfoldsledelse.....	14
2.3	Situasjonen på arbeidsmarkedet og forklaringer på ulikhet .....	16
2.4	Oppsummering .....	18
<b>3</b>	<b>Teoretisk og analytisk rammeverk .....</b>	<b>20</b>
3.1	«Vi» og «De» - Mot et strukturelt perspektiv.....	20
3.1.1	Makro og mikro – En metodologisk utfordring? .....	21
3.2	Likhetens grenser.....	22
3.3	Ambivalent mangfold .....	23
3.4	Kompetanse som tegn.....	25
3.4.1	Homososial reproduksjon og preferansen for likhet .....	25
3.5	Anerkjennelse og stigma .....	26
3.6	Oppsummering .....	28
<b>4</b>	<b>Del 1. Lik, ulik – eller unik arbeidstaker? .....</b>	<b>29</b>
4.1	Litteraturstudie og utvalg.....	29
4.2	Arbeidsgivers beslutningsprosesser.....	30
4.2.1	«Personlig egnethet» og betydningen av å «passe inn» .....	31
4.3	Å velge «det kjente» eller «det ukjente»? .....	39
4.3.1	«Like barn leker best» .....	39
4.3.2	Når «annerledeshet» blir en ressurs .....	41
4.3.3	Likestilling som mangfoldsstrategi? .....	43

4.4	Mangfoldets grenser – <i>Det er forskjell på forskjeller</i> .....	45
4.4.1	Et kritisk blikk på mangfoldsledelse – <i>Unik eller ulik arbeidstaker?</i> .....	46
4.4.2	Rammevilkårenes betydning – <i>Ønsket eller nødvendig mangfold?</i> .....	48
4.5	Oppsummering.....	50
<b>5</b>	<b>Del 2. Andre stemmer – Mot nye perspektiver på mangfold?</b> .....	<b>52</b>
5.1	Presentasjon av caset – JobbX.....	52
5.2	Metode – Case studie og kvalitative intervjuer .....	53
5.2.1	Etikk og forskerposisjon.....	54
5.2.2	Deltagende observasjon – Tre dager på kurs .....	56
5.3	Organisasjonens forståelse av mangfold .....	58
5.3.1	Positiv reformulering – <i>Fra byrde til ressurs</i> .....	59
5.3.2	«Å se hele mennesket» .....	61
5.3.3	Normalisering – «Helt vanlige somaliere».....	63
5.3.4	Hva defineres problemet som?.....	64
5.3.5	«Mangfold som nøkkelen til suksess» .....	66
5.3.6	Mangfold i tanker – «Innovasjon gjennom dialog og konflikt».....	68
5.3.7	Oppsummering – «Prøv å finne noe du ikke leter etter».....	70
5.4	Arbeidssøkernes fortellinger.....	71
5.4.1	Møtet med det norske arbeidslivet og erfaringer av utenforskap.....	72
5.4.2	«Matondos» fortelling – En klassereise nedover .....	74
5.4.3	Tveeggede erfaringer med diskriminering og rasisme .....	76
5.4.4	Å «være seg selv» eller «gjøre seg lik».....	82
5.4.5	Arbeid og tilhørighet – En fot innenfor.....	86
5.4.6	Ambivalent annerledeshet – <i>Byrde og ressurs</i> .....	89
5.4.7	Oppsummering – «Gi meg en mulighet!».....	91
<b>6</b>	<b>Lik og unik arbeidstaker</b> .....	<b>93</b>
6.1	Forbi partikularisme og universalisme .....	93
6.2	Arbeidsgivere – Mellom frihet og ansvar.....	96
6.3	Avsluttende diskusjon og konklusjon.....	98
6.4	Veien videre.....	99
	<b>Litteraturliste</b> .....	<b>102</b>
	<b>Vedlegg 1. Informasjonsskriv 1</b> .....	<b>113</b>
	<b>Vedlegg 2. Intervjuguide 1</b> .....	<b>114</b>

<b>Vedlegg 3. Informasjonskriv 2 .....</b>	<b>117</b>
<b>Vedlegg 4. Intervjuguide 2.....</b>	<b>118</b>
<b>Vedlegg 5. Skjematisk oversikt over informantene.....</b>	<b>120</b>

*To be confused about what is different and  
what is not, is to be confused about everything*

*– David Bohm*

# 1 Innledning

Selv om det er grunn til å betvile myten om Norge som et homogent samfunn frem til «den nye innvandringen» på 1960 tallet (Gullestad 2002a:67) er det liten tvil om at global migrasjon har gjort det norske samfunnet mer mangfoldig i termer av økt etnisk, «rasemessig» og religiøst mangfold – hva Steven Vertovec (2007) har beskrevet som *super diversity*. I denne sammenheng blir det viktig å undersøke kritisk hvordan det norske samfunnet forholder seg til, og forstår, dette mangfoldet. Ikke minst krever terrorangrepet 22 juli 2011, utført av en hvit, blåøyd norsk-etnisk mann med rasistiske og nasjonalistiske motiver, en ny retrospeksjon vedrørende det norske fellesskapet og dets forhold til sine «fremmede» (Bygnes 2012b:14). I stedet for et ensidig fokus på «problemer» og «mangler» ved minoritetene, innebærer dette et økt behov for å rette et kritisk blikk mot *majoriteten* og det samfunnet, og arbeidslivet, som «innvandrere» skal integreres inn i. Et slikt perspektivskifte innebærer å gjøre de implisitte og ofte tatt for gitte ideene om *normalitet* og *annerledeshet* som ligger til grunn for en rekke marginaliseringsprosesser mer eksplisitte (Andersson 2003:75). I denne oppgaven rettes et slikt blikk mot *mangfoldsførståelser i det norske arbeidslivet*. Ettersom samfunnet har blitt mer mangfoldig og flerkulturelt, har vi også fått en mer heterogen arbeidsstokk. «Normal-arbeidstakeren» er derfor ikke lenger en «hvit, middelaldrende, mannlig industriarbeider med norsk som morsmål» (Døving, Nordhaug og Nordhaug 2005:28). Samtidig viser tilgjengelig statistikk for arbeidslivet at en rekke systematiske forskjeller består.

## 1.1 Bakgrunn for oppgaven

- Hvorfor får jeg ikke jobb? Spør Zeljka Tomovic (45) fra Serbia. Hun har bodd seks år i Norge, gått tre og et halvt Nav kurs, bestått norskeksamen på avansert nivå og søkt 50 stillinger. Hun har høyere utdanning og lang arbeidserfaring fra hjemlandet. **Hvorfor? Hun snakker godt norsk. Er aktiv jobbsøker. Er veldig motivert.**

- Jeg er frisk og ung, jeg vil ut i arbeid, sier Fortuun Kassan fra Somalia. Hun har bodd 15 år i Norge, vært hjemme med små barn. De siste fem årene har 32-åringen med ti års grunnskole fra Somalia vært aktiv jobbsøker. Kassan vet ikke hvor mange jobber hun har søkt og ikke fått. **Hvorfor? Hun snakker godt norsk. Er aktiv jobbsøker. Er veldig motivert.**

Utsnittene er hentet fra en serie om innvandring og integrering i Aftenposten i 2012<sup>1</sup>. Historiene er velkjente og problemstillingene langt fra nye. Fortellingene om ikke-vestlige innvandrere som ikke får arbeid som står til sitt kompetansenivå, tross gode språkferdigheter, er hyppig gjentatt. De fremstår, slik arbeidslivsforskerene Jon Rogstad og Arnfinn H. Midtbøen

---

<sup>1</sup> *Aftenposten.no*, publisert 24 november 2012, tilgjengelig på:  
<http://www.aftenposten.no/article7053268.ece#.U2tNfnY4VaQ>

(2012) uttrykker det «som tråd i en vev, som flettes sammen med andre fortellinger og samlet danner et større bilde: En beskrivelse av å være i marginale posisjoner på arbeidsmarkedet og bli rammet av utenforskap, ekskludering og diskriminering». Det er dette «større bildet» som har vekket min interesse for mangfoldsforståelser i det norske arbeidslivet.

«Mangfold» utgjør i dag et utbredt normativt og politisk ideal knyttet til diskurser om etnisk likestilling og integrering. Dette gjelder ikke minst for arbeidslivet hvor tiltak for mangfold ansees som viktige ledd i integreringsarbeidet. I ledelseslitteraturen har begreper om *mangfoldsledelse* og *inkluderingsledelse* dukket opp (Brani, Hildebrandt, Nordhaug og Nordhaug 2004). Kort fortalt handler det om mer enn bare å få alle grupper inn i arbeidslivet. Det handler om å i bred forstand lede og organisere virksomheter uten en snevert avgrenset «normalarbeidstaker» (Døving og Nordhaug 2007:53). Hovedbudskapet er at organisasjoner og bedrifter må se menneskers forskjellighet som en styrke og et potensial, og uttalelser om at *mangfold lønner seg* er stadig oftere nevnt i bedrifters organisasjonsstrategier. Likevel varierer det relativt mye både hvilke grupper som inkluderes, hvilke argumenter som brukes, så vel som hvordan mangfoldsstrategiene settes ut i praksis (Berg, Thorshaug, Garvik, Svendsen og Øias 2012:5). En fersk kunnskapsrapport (Bore, Djuve og Tronstad 2013) konkluderer med at norsk arbeidsliv fremdeles er karakterisert av sterk etnisk segregering både i typer av yrker, i stillingshierarkier, og i lønns- og arbeidsvilkår, samt at diskriminerende praksis fortsatt utgjør en betydelig ulempe for ikke-vestlige innvandrere i dagens arbeidsmarked. Det er følgelig behov for mer kunnskap om de marginaliseringsprosessene som hindrer enkelte fra likeverdig deltakelse i arbeidslivet. I denne sammenheng blir det viktig med en kritisk undersøkelse av hvordan mangfold i arbeidslivet forstås og *fortolkes*: Oppfattes mangfold i arbeidslivet som et *gode* eller et *problem* for norske arbeidsgivere, og hva er argumentene for, og i mot, en mer heterogen arbeidsstokk? Preges norske arbeidsgivere av *stereotypier* og *fordommer*, eller er de snarere *passive* når det kommer til å tenke om mangfold? Hvor går *grensene* for mangfold? Ikke minst: Hvilken betydning har *norskhet* i en arbeidslivskontekst?

## 1.2 Hva menes med mangfold?

*Mangfold* kan defineres som *den samlede mengden forskjeller og ulikheter innenfor en sosial enhet*, for eksempel en bedrift. Som normativt begrep tar det utgangspunkt i at noe er *forskjellig*, og at dette er positivt, og begrepet handler derfor på grunnleggende vis om at vi ikke er enten *like* eller *forskjellige*, men at vi er begge deler samtidig. Forskjeller sees i et mulighetsperspektiv og blikket vendes vekk fra et tidligere fokus på marginaliserte grupper som *problem*, til et fokus på tidligere utestengte grupper som et *potensial* og en *ressurs* (Berg m.fl.

2012:7). Begrepet brukes imidlertid på ulike måter og er derfor ofte komplisert å forholde seg til. Ofte henviser det kun til et mangfold i ytre kjennetegn, som kjønn, etnisitet og hudfarge, det vil si *synlige forskjeller* eller *overflatemangfold*. *Dybdemangfold* omhandler derimot forskjeller som ikke kan observeres direkte, som målsettinger, holdninger, verdier, erfaringer og personlighet (Bore m.fl. 2013:7-8). I denne avhandlingen er mangfold avgrenset til å handle om etnisk/«rasemessig» og religiøst mangfold, og fokus rettes mot hvordan dette mangfoldet *fortolkes* i en arbeidslivskontekst. I følge Thomas Hylland Eriksen (2007b) eksisterer det to grunnleggende og kontrasterende måter å snakke om denne typen mangfold på i den norske diskursen, og mens mangfoldsbegrepet som regel forbeholdes henvisninger til et *positivt* og *ønskelig* mangfold, peker «forskjellighet» på et *negativt* og *problematisk* mangfold, ofte i betydningen «uoverstigelige kulturforskjeller» mellom *Oss* og *Dem*. Mangfoldsbegrepet har derfor blitt kritisert for å være et utydelig honnørord som tildekker reelle samfunnsproblemer som diskriminering og klasse (Borchgrevink og Brochmann 2008, Solheim 2008, Eriksen 2010), samt for å sementere en *Oss-Dem* tenking i samfunnet gjennom en forståelse av mangfold som noe *de andre* bidrar med (Henningsen, Berkaak og Skålnes 2010:7). «Mangfold» er med andre ord en tvetydig og ambivalent kategori, og det er derfor nødvendig å undersøke kritisk hva begrepet betegner, eventuelt *skjuler*, samt hvordan det fortolkes i hvert tilfelle. Hva slags forskjeller snakkes det om når det snakkes om «mangfold i arbeidslivet»? Snakkes det om synlige karakteristikk, gruppekategorier eller *unike individer*? Oppfattes mangfold som *positivt* eller *negativt* – og hvilke konnotasjoner knyttes til begrepet?

### 1.3 Problemstilling og vinkling

Et fokus på forståelser av mangfold innebærer refleksjoner rundt forholdet mellom *likhet* og *forskjellighet*, og en viktig utfordring for arbeidslivsforskningen ligger i å utforske hvordan konstruksjoner av likhet og forskjellighet i tilknytning til individers bakgrunn og tilhørighet skapes, gjenskapes, og eventuelt utfordres og endres i en arbeidslivskontekst (Gullikstad og Håpnes 2005:57). Et sentralt begrepsmessig skille i denne sammenheng er skillet mellom mangfold forstått som «retten til likhet» og mangfold forstått som «retten til å være forskjellig» (Rogstad og Solbrække 2012). Hvorvidt det lar seg gjøre å sikre retten til å være *forskjellig, men likeverdig* avhenger av hvordan likhet og forskjellighet forstås og hvilke meningsinnhold som ligger til grunn for ulike begrunnelser og strategier for og i mot en mangfoldig arbeidsstokk (Gullikstad og Håpnes 2005:55). Den overordnede problemstillingen er derfor som følger: ***Hvordan forstås likhet og forskjellighet i det norske arbeidslivet? Betraktes mangfold som en byrde, eller som en ressurs?***

Jeg er spesielt interessert i hvilken betydning *norskhet* har for vurderingene av mangfold i arbeidslivet. «Norskhet» har blitt betegnet som et «taust» felt i norsk sosiologi<sup>2</sup>, og selv om norskhetens inkluderende og ekskluderende virkninger er implisitt tematisert i en rekke studier av minoriteter, løftes sjelden norskhet frem som den definerende størrelsen i beskrivelsen av forskjeller og ulikheter mellom majoritet og minoritet, og det er foreløpig få studier som eksplisitt tematiserer betydningen av *etniske grensedragninger* hos majoritetsbefolkningen (Løvgren og Orupabo 2011:5-6). Dette gjelder ikke minst i arbeidslivsforskningen hvor et majoritetsinkluderende perspektiv har vært tilnærmet fraværende. Også internasjonalt har få studier innenfor organisasjonslitteraturen tematisert betydningen av etniske grensedragninger i arbeidslivet (Thompson & McHugh 2010:154)<sup>3</sup>.

I studier av det norske er *likhet* et viktig «portvaktsbegrep» (Vike, Lidén og Lien 2001) og et sentralt dilemma i møtet med mangfold synes å ligge i Norges egalitære tradisjon og vekt på å tilstrebe utjevning og likhet, samtidig som det skal gis *rom for forskjell*. For hvordan gis det rom for forskjellighet i et samfunn som tradisjonelt har forestilt seg selv som homogent og egalitært og hvor *likeverd* er tett knyttet til ideer om *likhet* som *identitetsdefinerende trekk*? Inspirert av Marianne Gullestads studier av den norske «likhetstenkingen» ønsker jeg derfor å tematisere mangfoldsforståelser i arbeidslivet ut fra et fokus på hvordan *likhetens grenser* spilles ut i arbeidslivet. Likhet forstås her ikke bare som et ideal, men som noe som skapes og undergraves i sosiale prosesser hvor grensedragninger mellom *Oss* og *Dem* gjør at «De andre» ofte stilles overfor et sterkere begrunnelseskrav enn de som uproblematisk inkluderes i kategorien «Oss» (Vike m.fl. 2001:24). Spørsmålet blir hvilken *betydning* forestillinger om likhet og forskjellighet i tilknytning til individers etniske/«rasemessige» og religiøse tilhørighet har for vurderinger av «egnethet» i arbeidslivet, og hvor «norsk» som er *norsk nok* (Andenæs 2010) til å kvalifisere til *like muligheter*? Kan «norskhet» forstås som en *symbolsk kompetanse* eller *kode* (Bråten 2011) ikke-norsketniske arbeidssøkere må tilegne seg for å vurderes som *likeverdige*? Når blir mangfold på arbeidsplassen betraktet som et konkurransefortrinn og et gode? Og når blir forskjellene *for forskjellige* til å vurderes som likeverdige, eller som ressurser? Sagt på en annen måte: Når blir «den forskjellige» *Den andre*? Det er hvordan slike implisitte, og mer eller mindre ubevisste, *preferanser for likhet* (Kanter 1993), i tett samspill med stereotypiske forståelser av «De andre», kan komme til å skape *grenser for mangfold* i det norske arbeidslivet som er tema for denne avhandlingen.

---

<sup>2</sup> Ideen om at «norskhet» er et «taust felt» i norsk forskning må imidlertid nyanseres noe. Flere samfunnsforskere har studert norsk kultur og norskhet. Se blant annet Klausen, A. M. (1985) *Den norske væremåten*

<sup>3</sup> Et viktig unntak er Heath og Cheungs (2007) *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*



For å svare på oppgavens problemstillinger drøfter jeg i Del 1 eksisterende empiri på norske arbeidsgiveres beslutningsprosesser. Hensikten er å si noe mer om mangfoldsforståelsene i det norske arbeidslivet og betydningen «norskhet» får i denne sammenheng. En organisasjon som imidlertid har jobbet med å fremme et eksplisitt ressursperspektiv på mangfold er JobbX, en organisasjon som tilbyr jobbsøkerkurs for ungdom med minoritetsbakgrunn. Jeg kom over organisasjonen underveis i arbeidet med denne avhandlingen, og andre del av analysen er derfor viet et casestudie av denne organisasjonens arbeide med «mangfold», basert på kvalitative intervjuer med lederne, så vel som deltakende observasjon på et jobbsøkerkurs og intervjuer med fem tidligere deltakere. Ved å inkludere stemmene til de som ønsker, men opplever vanskeligheter med, å komme inn i arbeidslivet gis et viktig supplerende perspektiv til arbeidsgivernes forståelser av mangfold (Døving og Nordhaug 2007:63). På denne måten tilfreds stilles et ønske om å få med «begge sider av saken» og unngå at majoriteten blir premissleverandør for betydningen av mangfold i arbeidslivet: Hva tenker ungdom med minoritetsbakgrunn selv om betydningen av likhet og forskjellighet i arbeidslivet? Oppfatter de «annerledeshet» som en barriere, eller som en unik ressurs? Analysen danner utgangspunkt for å diskutere alternative forståelser av mangfold i arbeidslivet og hvordan disse kan videreformidles til norske arbeidsgivere. Et viktig spørsmål i denne sammenhengen er hvordan man kan *synliggjøre* minoritetenes ressurser og samtidig unngå å opprettholde stereotyper om minoritetene som «kulturelt annerledes» (Orupabo 2008a:9).

## 1.4 I spenningen mellom fagfelt

I Norge har forskning på innvandring og arbeidsliv vært dominert av anvendt forskning innen rammen av bekymring for velferdsstatens bærekraft og fremveksten av en «ny norsk underklasse»<sup>4</sup>. I denne sammenheng etterlyser Gullikstad og Håpnes (2005:53) mer forskning som på konstruktive måter *utfordrer* arbeidslivets ståsted når det kommer til å utvikle gode og flerkulturelle arbeidsfellesskap, og som eksplisitt adresserer holdninger og praksiser tilknyttet *diskriminering* i arbeidslivet, samt hvordan diskriminerende praksis kan *endres* gjennom å endre hvordan arbeidsgivere tenker om mangfold. Her kan arbeidslivsforskningen med fordel hente innsikter fra andre fagfelt. Jeg er spesielt inspirert av arbeider som bygger på den postkoloniale kulturanalysens interesse for hvordan relasjoner av ulikhet og maktforhold *naturaliseres* i og gjennom bestemte kulturelle forestillinger om *Oss* og *Dem* (Said [1978] 2004, Yanagisako og Delaney 1995). I arbeidslivet kan vi tenke oss at en rekke barrierer skapes som

---

<sup>4</sup> Se blant annet NOU 2003:19, NOU 2011:7. Se også Ottar Brox (1991) og Unni Wikan (1995), samt Brochmann og Rogstads (1996) diskusjon av underklasse-begrepet.

følge av kulturaliserte forestillinger om «innvandrere», som når noen grupper antas å være «latere» enn andre, eller når «ikke-vestlige innvandrere» automatisk tenkes som bedre egnet som vaskehjelp enn «etniske nordmenn». Utgangspunktet for analysen er et *sosial konstruktivistisk* og *diskursivt* syn på kunnskapsproduksjon hvor våre måter å forstå og snakke om virkeligheten på får reelle sosiale, politiske og materielle effekter (Jørgensen og Phillips 1999). I *Det norske sett med nye øyne* (2002a) argumenterer Gullestad i tråd med et slikt perspektiv for at «Vi», i forhold til minoritetene, opprettholder et sett med hegemoniske fortolkningsrammer som *naturliggjør* diskriminering. I stede for tendensen til å fokusere ensidig på «problemer» og «mangler» ved minoritetene har hun derfor tatt til ordet for å rette blikket mot majoriteten og dens kategoriseringer og praksisformer. Majoriteten har ikke bare den politiske og økonomiske makten, men også makten over definisjonen av de kulturelle uttrykksformene og ferdighetene – *den symbolske kapitalen* (Bourdieu 1995[1979])<sup>5</sup> – som kvalifiserer og diskvalifiserer en til et godt og vellykket liv i samfunnet (Eriksen 2007a:390). For arbeidslivsforskningen gir et slikt perspektiv mulighet til å utforske mangfoldsforståelser i arbeidslivet gjennom hvordan arbeidssøkere rangeres gjennom hierarkiske skiller mellom *Oss* og *Dem*, samt hvordan «egnet» vurderes ut fra hegemoniske ideer om *det norske*.

## 1.5 Diskriminering eller rasisme?

I en avhandling som tematiserer mangfold i arbeidslivet er det umulig å komme unna begreper som diskriminering og rasisme. *Diskriminering* kan forstås som urettmessig forskjellsbehandling på bakgrunn av tilskrevne karakteristikk, som etnisitet, religion og hudfarge – det vil si forskjellsbehandling som ikke kan føres tilbake til jobbrelevante ferdigheter og derfor ligger under det formell lovgivning definerer som *diskriminering på bakgrunn av irrelevante særtrekk* (Rogstad og Midtbøen 2012:13). Samtidig eksisterer det en vesentlig uenighet om hvorvidt begrepet kun henviser til diskriminering som *intensjonell handling*, eller om det også henviser til diskriminering som *uintendert* og *indirekte konsekvens*. Mange vil benekte diskriminering dersom det ikke kan påvises «ond vilje» (Lødding 2013:12). Selv om de fleste er enige om at diskriminering og rasisme representerer brudd på grunnleggende demokratiske rettigheter oppstår det derfor ofte en opphetet debatt når hendelser fortolkes som uttrykk for

---

<sup>5</sup> Pierre Bourdieu (1979) forstår *symbolsk kapital* som egenskaper som blir tillagt høy verdi og anerkjennelse i en gruppe, men som miserkjennes som kapital fordi den oppfattes som en «naturlig» del av personen. Begrepet er derfor nært knyttet til hva Bourdieu kaller *symbolsk makt*, forstått som makten til å definere det «normale» på måter som innebærer at ens egen gruppe kommer fordelaktig ut (Bourdieu 1977:164). Dette kan videre lenkes til hans begrep om *symbolsk vold* som innebærer at selv de som har minst å tjene på det overtar de dominante klassifikasjonen hvor på den sosiale verdenen fremstår som så naturlig at den tas for gitt (ibid.:164-166). Bourdieus prosjekt har derfor en rekke likhetstrekk med den postkoloniale kulturanalysen da det går ut på å avdekke skjulte maktforhold som skaper og legitimerer ulikhet.

diskriminering eller rasisme (Rogstad og Midtbøen 2009a:1). *Rasisme* skilles gjerne fra *diskriminering* ved at diskriminering forstås som fellesbetegnelsen på *enkelthandlinger* som har det til felles at de leder til systematisk forskjellsbehandling, mens rasisme er tenkt å peke på en eksplisitt *ideologi* om at menneskeheten kan hierarkiseres inn i raser (Rogstad og Midtbøen 2009b:14). Nyere definisjoner av rasisme peker imidlertid på et retorisk skifte der «kultur» har erstattet «rase» som ordnende kategori. Det har derfor blitt hevdet at rase og rasisme fremdeles er til stede i den norske diskursen, men skjuler seg bak en vikarierende retorikk. I stedet for «rase» gjøres «kultur» eksplisitt – da spesielt *ikke-vestlig* og *muslimsk kultur* (Gullestad 2002a, Hagelund 2002, Bygnes 2012b). I følge Gullestad (2002a:149) omfatter *ny-rasismen* både mennesker som er *synlig forskjellige* og mennesker hvis kultur og religion ansees som *fremmed*. Likheten ligger i at det eksisterer et verdimeslig hierarki der noen grupper ansees som overlegne og mer verdifulle enn andre (Rogstad og Midtbøen 2009a:8).

Selv om skillet mellom *rasisme som ideologi* og *diskriminering som handling* kan synes fornuftig, kan et slikt skille gå glipp av noen viktige dimensjoner ved begrepene og årsakene til at folk handler som de gjør (Rogstad og Midtbøen 2009a:3). Mens både den gamle og nye rasismen, så vel som de fleste forståelser av diskriminering, er *individualiserte* i den forstand at det fremstår som et poeng å identifisere *hvem* som diskriminerer, ser en postkolonial tradisjon på diskriminering og rasisme som fenomener på *samfunnsnivå*. *Strukturell diskriminering* og *rasialisering* er beslektede begreper som tar for seg hvordan diskriminering og rasisme blir til gjennom hverdagslige praksiser og hegemoniske forestillinger om *Oss* og *Dem*. Perspektivet søker derfor å overskride de individualiserte forståelsene. Hvilke *intensjoner* som ligger bak er ikke det mest interessante. I stedet rettes søkelyset mot hverdagspraksiser og språklige kategorier som oppfattes som *naturlige* for majoriteten, men som i realiteten skaper vesentlige barrierer mot minoritetsbefolkningens inklusjon (Rogstad og Midtbøen 2012:10). Som Gullestad (2002a:37) påpekte i anledning det rasistiske drapet på Benjamin Hermansen i 2001 er «alle» i mot den ekstreme rasismen, samtidig som viljen til å reflektere over den hverdagslige rasismen er kommet til kort: «Det er ikke utenkelig at flere av dem som gikk fakkeltog, samtidig, og uten å tenke over det, lot være å kalle inn en som heter Ali til jobbintervju». Faren ved å overse det strukturelle aspektet er derfor at mindre ekstreme, men mer utbredte former for diskriminering og rasisme, forblir tilslørt og rasjonaliseres bort.

Oppsummert kan vi si at strukturell diskriminering og rasisme handler om et aktivt fravær av anerkjennelse av annerledeshet innenfor et gitt systems grenser, og som leder til systematisk marginalisering av bestemte grupper, eller et sterkt press om *likhet* og *assimilasjon* (Rogstad

og Midtbøen 2009a:6). I Sverige har et slikt perspektiv fått gjennomslag i academia, så vel som offentlige utredninger og rapporter<sup>6</sup>, men i Norge har strukturelle forståelsesrammer slitt med å få legitimitet og fofeste – ikke minst i en offentlig debatt der moralske spørsmål om *hvem* som er rasister har dominert samtalen (Brox 1991, Lien 1991, Hagelund 2002, m.fl.). En sentral metodisk utfordring med et slikt perspektiv er imidlertid, som Mette Andersson (2003) har understreket, å forene makroperspektiver på ulikhet langs etniske/«rasemessige» og religiøse linjer med sensitive empiriske analyser av hvordan disse prosessene spilles ut og reproduseres, eventuelt utfordres og endres, gjennom hverdagslig praksis i mikro. Jeg skal derfor forsøke å forene de strukturelle perspektivene med analyser av hvordan disse prosessene spilles ut i arbeidslivet, både gjennom arbeidsgiveres aktive vurderinger og fortolkninger av mangfold, samt hvordan arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn selv fortolker og forhandler om tilhørighet og anerkjennelse i det norske arbeidslivet.

## 1.6 Et språklig minefelt

En risiko med å fremheve kategoriseringer som skiller mellom «Oss» og «Dem» er at man kan bidra til å reprodusere denne kategoritenkingen. Det er derfor ikke uten betenkeligheter at jeg benytter meg av kategorier som «minoritet» og «majoritet» i denne oppgaven. Samtidig er det ikke til å unngå å bruke kategoriseringer når man ønsker å belyse ulikhet. Ikke minst fordi kategoriene setter ord på fenomener mennesker forholder seg til. Dette gjelder ikke minst for «rasebegrepet» forstått som en synlig forskjellighet det helst ikke snakkes høyt om i Norge, men som like fullt tas i bruk som identitetsmarkør når vi skal forklare hvem noen er. En grunn til at det kan være vanskelig å snakke om slike forskjeller er at det bryter med det norske likhetsidealet hvor forskjeller må tones ned for at mennesker skal oppleves som likeverdige. Å fremheve forskjeller bryter på sett og vis med «likhetsprinsippet» ved at det setter fokus på *ulikhet* (Berg og Kristiansen 2010:228). På den annen side kan en passiv ideologi om «fargeblindhet» (Seeberg 2007) eller en «velmenende likegyldighet» (Rogstad og Solbrække 2012) hvor man ignorerer forskjellighet bidra til å tilsløre ulikhet og det faktum at ikke alle har *like muligheter*. Så lenge begreper som etnisitet, kultur og «rase» er relatert til hvilke muligheter mennesker har i livet kan vi ikke se bort fra forskjellene disse henviser til (Seeberg 2007:126). Når jeg bruker begrepsparet *majoritet–minoritet* er det derfor for å synliggjøre det *relasjonelle* aspektet mellom de to. Det er fortsatt behov for mer kunnskap om barrierene som møter de som oppfattes som «De andre» i arbeidslivet og derfor synliggjøre minoritetenes posisjon. Samtidig er det viktig å huske at en slik synliggjøring kan bidra til å befeste forestillinger om

---

<sup>6</sup> Blant annet SOU 2005: 41 og SOU 2006: 59

«de andre» som en ensartet og homogen gruppe. Det er derfor viktig å samtidig synliggjøre det normative og privilegerte – *den usynlige norskheten*. En viktig metodisk huskeregel er derfor å ikke ta kategoriene for ontologisk gitt, men snarere undersøke de prosessene der de gjøres sosialt relevante gjennom grensdragninger mellom *Oss* og *Dem*.

En definisjon av det jeg har valgt å kalle etnisk, «rasemessig» og religiøst mangfold kan ta utgangspunkt i begrepet *synlig minoritet*. Å være synlig minoritet innebærer at man innehar ytre kjennetegn som *indikerer* minoritetsbakgrunn, gjennom navn, hudfarge, aksent eller andre kulturelle eller religiøse symboler, som hijab (Rogstad 2001:27). *Etnisitet* forstås her med Fredrik Barths (1982) definisjon, og som *kulturell kategorisering* og aspekter ved *relasjoner* mellom grupper og deres *grensdragninger*, snarere enn deres iboende egenskaper. Det som blir viktig i et slikt perspektiv er hvordan arbeidsgivere *fortolker* og *tilskriver* egenskaper til arbeidssøkere som *signaliser* minoritetsbakgrunn, og hvilke konsekvenser dette får for minoriteter i arbeidsmarkedet. Ettersom aggregatet det som oftest henvises til når det snakkes om etniske minoriteter tilhører kategorien *ikke-vestlige innvandrere* tar jeg spesielt utgangspunkt i denne gruppen. Tendensen til å sette likhetstegn mellom minoritetsbegrepet og innvandrere fra den ikke-vestlige verdenen kan imidlertid medføre at begrepet blir et høflig begrep for «rase» (Berg m.fl. 2010:20). Ved å koble etnisitet til «rase» settes det fokus på *sammenfiltreringene* mellom begrepene (Berg og Kristiansen 2010:227). Både «etnisitet» og «rase» kan forstås som *betydningsystemer* som produseres gjennom diskurser og praksiser der hudfarge og andre forskjellsmarkører gjøres *sosialt relevante*. Det kan imidlertid virke paradoksalt å snakke om «rase» når biologene for lengst har avvist begrepet, men fra et sosiologisk perspektiv er «rase» fremdeles en relevant kategori så lenge folk oppfører seg *som om* det finnes raser (Rogstad og Midtbøen 2009a:4) og så lenge mening tilskrives kropp på bakgrunn av kroppslige kjennetegn (Prieur 2002). Til sist har jeg inkludert *religiøs tilhørighet* som en viktig sammenfiltrering fordi mye tyder på at mange av dagens «fremmede» er kategorisert som «annerledes» ved at de er *muslimer*. Som intervjuene avslører opplever flere det som en betydelig ulempe å ha et muslimsk konnotert navn, og flere av dem har vurdert navnebytte.

Når «norskhet» tematiseres blir det samtidig viktig å ikke reprodusere en forestilling om «norskhet» som en entydig og homogen størrelse. «Norskhet» må snarere forstås som en *forskjellsmarkør* og *sosial kategori* som får ulik betydning i ulike kontekster. Den antas derfor ikke å ha en gitt betydning og det åpnes for at markørene for norskhet er skiftende, samtidig som norskhet handler om *makt* hvor *hva* og *hvem* som inkluderes i forståelsen av «det norske» skaper bestemte mønstre for inklusjon og eksklusjon der noe eller noen faller utenfor *norsk-*

*hetens grenser* (Løvgren og Orupabo 2011:5-7). Norskhet kan derfor tematiseres på mange ulike måter, og ulike oppfatninger av norskhet knyttet til *opphav*, *kulturell praksis* eller *statsborgerskap* åpner for ulik grad av inkludering, tilhørighet og deltakelse i «det norske» (Lynnebakken og Fangen 2011, Vassenden 2011). Ofte oppstår det imidlertid en spenning mellom egen selvidentifisering som norsk og majoritetssamfunnets tilskrivninger av norskhet, og selv om norskhetens grenser og innhold ikke er gitt en gang for alle er det som regel personer med minoritetsbakgrunn som må bevise at de behersker tegnene forbundet med norskhet, mens majoriteten kan ta sin norskhet for gitt (Løvgren og Orupabo 2011:10). Hvem som til en hver tid inkluderes eller ekskluderes fra «det norske» avhenger derfor av hvordan norskheten defineres, og fleksible grensedragninger kan skape ulike begrunnelser for utestenging og diskriminering.

## **1.7 Om oppgavens tittel**

Avslutningsvis er det viktig å påpeke at spørsmålet om hvorvidt mangfold i arbeidslivet utgjør en *byrde* eller *ressurs* er et polemisk spørsmål, og det er ikke min hensikt å gi et enten-eller svar på dette spørsmålet. Forskning på hvorvidt mangfold har positiv effekt på produktivitet har da også gitt svært sprikende svar (Bore m.fl. 2013, Drange 2014). Fokuset rettes snarere mot hvordan mangfold *fortolkes* i en arbeidslivskontekst. Å dele inn *mangfoldsforståelser* i henholdsvis et *byrde* eller *ressursperspektiv* er imidlertid også en overforenkling. For det første, og som denne avhandlingen ønsker å peke på, er det *forskjell på forskjeller*. Dette innebærer at det er forskjell på hvilke forskjeller som gjøres sosialt relevante når en snakker om mangfold. Mens noen forskjeller feires som et gode, fremstår andre forskjeller som langt mer problematiske (jf. Eriksen 2007b). De to perspektivene er heller ikke gjensidig utelukket i individers forståelser av mangfold. I følge Susanne Bygnes (2012b) er *ambivalens* et sentralt trekk ved majoritetens forståelser av mangfold, og ambivalens står derfor også sentralt i min tilnærming til *å forstå* forståelser av mangfold i denne avhandlingen. Når jeg likevel velger en så polemisk tittel er det på bakgrunn av en antakelse om at aktører i arbeidsmarkedet ikke handler i et sosialt og kulturelt vakuum, men at deres forståelser av mangfold er påvirket av diskurser i samfunnet forøvrig. I den offentlige debatten står spørsmålet om hvorvidt mangfold utgjør en *byrde* eller en *ressurs* for det norske velferdssamfunnet sentralt. Spesielt «ikke-vestlige» innvandrere fremstilles ofte som et «problem» og en «utgiftspost», med lav arbeidskompetanse, dårlige norskkunnskaper, og manglende evne til å «integrere» seg og tilpasse seg norsk kultur. Disse diskursene kan tenkes å legge betydelige rammer for fortolkningene av mangfold i arbeidslivet, og i verste fall *naturliggjøre* diskriminering. Hvilke forståelser av

mangfold som dominerer i den offentlige diskursen er derfor ikke uvesentlig for *hvor mye*, og ikke minst *hva slags*, mangfold norske arbeidsgivere oppfatter som attråverdig, eller ikke, på sin arbeidsplass.

## 1.8 Gangen i oppgaven

I neste kapittel tegner jeg en skisse av det norske arbeidslivet og dets idealer og realiter når det kommer til «mangfold». Her redegjøres det også for konseptet *mangfoldsledelse*, samt de vanlige forklaringene på ulikhet mellom majoritet og minoritet. I kapittel 3 redegjør jeg for de teoretiske og analytiske perspektivene for den etterfølgende analysen. Her tar jeg utgangspunkt i et strukturelt perspektiv på marginaliseringsprosessene i arbeidslivet, hvor ulikhet forstås i lys av *maktrelasjonen* mellom majoritet og minoritet. Jeg illustrerer også hvordan Simmels klassiske sosiologi om «Den fremmede» kan være «god å tenke med» i studiet av mangfoldsforståelser i det norske arbeidslivet. I kapittel 4 analyserer jeg norske arbeidsgiveres fortolkninger av mangfold med utgangspunkt i foreliggende forskning, og jeg ser på forestillinger om *kulturell likhet* og *forskjellighet* i lys av mangfoldsledelse. I kapittel 5 vender jeg blikket mot JobbX sitt arbeid med å utfordre og redefinere perspektiver på mangfold i arbeidslivet, samt arbeidssøkernes egne subjektive erfaringer som «fremmede» i et norsk arbeidsliv. I det avsluttende kapitlet løfter jeg blikket og drøfter alternative forståelser av mangfold og hvordan disse kan videreformidles til norske arbeidsgivere. Til slutt peker jeg på noen sentrale utfordringer for arbeidslivsforskningen for fremtiden.

## 2 Det norske arbeidslivet – Idealer, realiteter og forklaringer på ulikhet

Forståelser av mangfold i arbeidslivet må sees i lys av den norske velferdsmodellen (Tronstad 2010:23). Norsk arbeidsmarkedspolitik er knyttet til en sterk sosialdemokratisk tradisjon hvor universelle rettigheter, resultatlikhet og full sysselsetting står sentralt (Esping-Andersen 2006). Arbeid ansees som sentralt for den sosiale integrasjonen i samfunnet, og idealet er at alle som kan det, skal være yrkesaktive. *Arbeidslinja* i norsk politikk har som formål å unngå at mennesker blir passive mottakere av offentlige stønader gjennom en aktiv arbeidspolitik som understreker både *retten* og *plikten* til å delta. Arbeidsdeltakelse fremstilles som viktig gjennom både *menneskelige* og *samfunnsmessige* argumenter, fordi arbeid utgjør en viktig kilde til anerkjennelse, selvrespekt og selvrealisering, og fordi de som står utenfor kan komme til å belaste velferdssystemet (St. Meld. 6 2012-2013). En konsekvens er derfor at individer som av ulike grunner faller utenfor arbeidslivet, kan komme til å bli definert, og definere seg selv, som et *avvik* og en *byrde* for samfunnet (Rugkåsa 2010:14). I debatter om innvandring står arbeidsdeltakelse sentralt og tall på sysselsetting brukes flittig i diskusjonen om hvorvidt integreringen har vært vellykket, eller ikke (Fangen og Paasche 2012:1). At det er arbeidsdeltakelse som skal sikre innvandreres integrering i samfunnet for øvrig må derfor forstås som en videreføring av den nevnte arbeidslinja, og prosessen hvorpå alle samfunnsmedlemmer, ikke bare innvandrere, skal innlemmes i velferdsstatens mal for «normalitet» (Rugkåsa 2010:13-14). Samtidig kan det stilles spørsmålstegn ved hvorvidt det å inneha en posisjon i det økonomiske systemet – det å *objektivt* sett befinne seg «innenfor» – er et tilstrekkelig premis for å være integrert, uavhengig av hvorvidt individet får brukt sine evner og *føler seg inkludert* (Orupabo 2008a:10). Som Fangen og Paasche (2012) understreker er det ingen automatisk sammenheng mellom integrering og inklusjon, og det å være integrert i termer av å ha en jobb utelukker ikke nødvendigvis følelser av utenforskap og eksklusjon. Snarere viser en rekke studier at det er i arbeidslivet minoriteter opplever mest diskriminering.

### 2.1 Likestilling eller mangfold?

De siste tiårene har målet om *et inkluderende arbeidsliv* stått sterkt i arbeidspolitikken. Både «likestilling» og «mangfold» er sentrale stikkord i dette arbeidet. Samtidig er det usikkert om likestilling er det samme som *mangfold* (Bore m.fl 2013:7). Et viktig begrepsmessig skille er skillet mellom mangfold som «retten til likhet», og mangfold som «retten til å være forskjellig» (Rogstad og Solbrække 2012). Mens *likhet* som prinsipp er relatert til at alle skal ha de



samme rettighetene og mulighetene og respekteres og anerkjennes likt, utgjør *forskjellighet* et viktig prinsipp for å verne om individets unike identitet. Utfordringen blir å realisere likhet, samtidig som man skal verne om forskjeller og betrakte dem som *ressurser*. Slike motsetningsfylte krav fører fort til etiske dilemmaer: Å dyrke etniske forskjeller kan komme i konflikt med krav om likebehandling, mens en overdreven vekt på likhet kan gi ensretting og krav om assimilasjon som uheldig resultat (Gullikstad og Håpnes 2005:55). Skillet tydeliggjør derfor noen sentrale dilemmaer knyttet til mangfold i arbeidslivet: Innebærer mangfold at alle skal vurderes likt, eller innebærer det at alle må vurderes forskjellig? Eller innebærer det at vi er både like og forskjellige på samme tid? Dilemmaet kan også forstås gjennom spenningen mellom *universalisme* og *partikularisme* hvor problemet med universalismen er at man risikerer å forsterke betydningen av eksisterende forskjeller ved å forutsette en nøytral definisjon av hva som er «normalt» og «vanlig». Når alle behandles likt forutsettes det at alle er like, og det som oppfattes som «ulikt» kan implisitt komme til å fremstå som *avvikende fra normalen* (Seeberg 2007:116). *Norsk bakgrunn* kan som konsekvens av et slikt perspektiv komme til å fremstå som en kompetanse i seg selv.

På den annen side dreier mangfold som politikk seg om at alle er forskjellige og at dette er positivt (Gullikstad 2010:102). I politiske dokumenter fastslås det gjennomgående at «mangfold er et gode» og at det skal «tilrettelegges for mangfold». Samtidig er det sjeldent at innholdet i begrepet defineres nærmere, og selv om den offentlige mangfoldspolitikken er bredt definert og omfatter flere dimensjoner, som kjønn, alder og funksjonsevne, er det som oftest snakk om *etnisk mangfold* (Tronstad 2010:10). Mangfoldspolitikken fremstår derfor ofte synonymt med «integreringspolitikk» (Bore m.fl. 2013:9). Et mangfoldig arbeidsliv blir fremstilt som løsningen på forskjellene mellom majoritet og minoritet gjennom *moralske, samfunnsmessige og økonomiske argumenter*. Når arbeidsgivere velger bort arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn får det ikke bare menneskelige konsekvenser, men også samfunnets rettferdighets- og likhetsprinsipper trues (Orupabo 2008a:8). Samtidig betraktes diskriminering som *irrasjonelt* fra et økonomisk perspektiv fordi det innebærer å sløse med viktige ressurser. Det gis med andre ord flere begrunnelser for mangfold: Det handler om *rettferdighet* og *verdighet*, men også økonomiske argumenter om at *mangfold lønner seg* (Gullikstad 2010:102). Argumentene ligner dem som har vært benyttet for å få flere kvinner inn i arbeidslivet, men samtidig hevdes det at mangfoldspolitikken er bedre politikk enn likestilling fordi det har fokus på individer, ikke en bestemt sosial gruppe. Likestillingspolitikk og mangfoldspolitikken kan således forstås som konkurrerende politikker, samtidig som begge har et rettferdig samfunn

som mål (ibid.:102). I følge Gullikstad (2010) kan de to politikkene gjenkjennes i norske arbeidsgiveres rekrutteringspraksis som henholdsvis en *likhetstankegang* og en *forskjellstankegang*. Lødding (2003) fant en lignende tendens, og Berg m.fl. (2012) fant at mens noen bedrifter vektlegger *likhet* som mangfoldstrategi, løfter andre frem *forskjellighet* som en *unik ressurs*. Jeg kommer tilbake til disse orienteringene i analysen i kapittel 4.

Et problem med *rettferdighetsargumentet* er at det betoner mangfold som et *sosialt ansvar* og indirekte kan lede til at arbeidsgivere fortolker mangfold som en «byrde» for bedriften. Minoritetene oppleves som «svake», og tiltak rettes mot å tilpasse minoritetene, ikke tilpasse bedriften (Døving m.fl. 2005:36). Ved å vektlegge det moralsk riktige etableres et implisitt motsetningsforhold mellom en vellykket ansettelse og en moralsk god handling. Det har derfor blitt argumentert for å bytte ut rettferdighetsargumentet med et *nytteargument* som fremtoner kompetanse og nedtoner moral (Orupabo 2008a:8). Flere har imidlertid pekt på dilemmaer også med dette mangfoldsargumentet. For det første er det problematisk dersom mangfold kun gjelder nederst i stillingshierarkiet og som et argument for billig arbeidskraft. Det blir derfor viktig med et *maktperspektiv* i analysen for å unngå at mangfold bare blir et begrep for å dekke over sosial ulikhet (Berg m.fl. 2010:20). For det andre kan mangfoldstankegangen kritiseres for å reproducere stereotypene den søker å motarbeide til å begynne med. Selv om mangfold representerer «positiv annerledeshet» risikerer man å opprettholde ideer om kulturell avstand mellom «nordmenn» og «minoritetene» – mellom *Vi* og *Dem* (Orupabo 2008a:8). Videre skal vi se at det, til tross at mangfold ofte beskrives som ønskelig og positivt, også trekkes en rekke *grenser for mangfold* hvor mangfold ikke lenger forstås som et «gode», men som et «problem» og en «utfordring» for arbeidsfellesskapet.

## **2.2 Mangfoldsledelse**

Vi har sett et skifte i argumentene for inkludering i arbeidslivet – fra rettferdighet og likhet, til de positive gevinstene av mangfold. Dette synliggjøres særlig gjennom konseptet om *mangfoldsledelse*. Mangfoldsledelse kan forstås som en siste utvikling i strategier for å inkludere tidligere ekskluderte grupper i arbeidslivet (Berg m.fl. 2012:8), men oppfattes som annerledes ved at fokus er på virksomheters *konkurranssevne* og *effektivitet*. Strategien er drevet frem av økonomiske forretningshensyn, snarere enn hensynet til individer og samfunn, og tanken er at mangfold gir markedsfordeler gjennom et rikere, mer kreativt og dynamisk arbeidsmiljø (Wrench 2003:2). Konseptet oppstod i USA som en reaksjon på endringer i arbeidsstyrken der den hvite mannlige befolkningen ikke lenger utgjorde «normalarbeidstakeren». En så med andre ord behovet for nye strategier i møtet med en mer heterogen arbeidsstokk (Berg m.fl.

2012:8). Mangfoldsledelse handler derfor om noe mer enn bare å få alle grupper inn i arbeidslivet. Det handlet om å lede og organisere virksomheter uten en snever «normalarbeidstaker», bygget på en tydelig forestilling om at *mangfold lønner seg*.

Ettersom mangfoldsledelse understreker nødvendigheten av å anerkjenne og tilrettelegge for forskjeller, kan filosofien knyttes til en *multikulturalistisk logikk* (Taylor 1994). Kritikken av mangfoldsledelse har derfor paralleller til kritikken av mangfoldspolitik. På den ene siden kan mangfoldsledelse redusere stereotypisering ved å fokusere på at alle er *unike*. Samtidig har mangfoldsperspektivet blitt kritisert for å forsterke konstruksjoner av forskjellighet basert på synlige kjennetegn, og derfor konservere snarere enn fjerne ulikhet i arbeidslivet. Videre har mangfoldsledelse blitt kritisert for å undertrykke en åpen dialog om sensitive temaer som «rase» og «klasse», samt å bygge på en underliggende antakelse om harmoni som overdriver de positive effektene og underkommuniserer konflikt (Døving m.fl. 2005:34-35). Til sist har det vært påpekt at mangfoldsretorikken underminerer arbeidet for like muligheter ved å vende oppmerksomheten vekk fra positive tiltak og mot en overflatisk mangfoldsfeiring som overser den strukturelle diskrimineringen av utvalgte grupper. Det advares derfor mot at mangfoldsledelse fort blir et «tomt» og uforpliktende begrep (Berg og Kvilekval 2011:27). I følge John Wrench (2003) er denne kritikken ofte berettiget. Han lanserer derfor en seksdelt typologi over praksiser rettet mot inkluderingen av innvandrere i arbeidslivet og påpeker at først når alle er satt sammen i en helhetlig strategi gir det mening å snakke om mangfoldsledelse. På det første nivået dreier det seg om kvalifiseringstiltak for å øke *human kapitalen* til minoritetene selv, slik som språkkurs og generell kompetanseheving. På det andre nivået er det snakk om tilrettelegging for forskjellighet på arbeidsplassen, for eksempel ved å etterkomme mattabuer i bedriftskantinen. På det tredje nivået inkluderes et aktivt arbeid mot å forebygge rasistiske holdninger på arbeidsplassen, mens det på det fjerde nivået innebærer konkrete tiltak mot å forebygge diskriminering i bedriftens karriere- og ansettelsesprosedyrer. På det femte nivået inkluderes også positive tiltak for å motvirke strukturell diskriminering gjennom en bevisst rekruttering for å oppnå mangfold. Først på det sjette nivået, når alle praksisene er integrert i en helhetlig mangfoldspraksis, er det snakk om «mangfoldsledelse». Wrenchs poeng er at det er et vedvarende problem i Europa at man har stoppet opp ved det første punktet i typologien og et ensidig fokus på minoritetenes «mangler». Dette kan lett bli et sidespor som *individualiserer* problemene den enkelte møter i arbeidslivet, og forsterke et syn på minoritetene som mindre kvalifiserte og følgelig en «utgiftspost» for bedriften. Typologien illustrerer derfor at endringer til et mangfoldig arbeidsliv krever noe mer enn at man bare

ansetter noen med en annen hudfarge eller etnisitet i bedriften. Jeg kommer tilbake til Wrenchs typologi i kapittel 4.

### **2.3 Situasjonen på arbeidsmarkedet og forklaringer på ulikhet**

Arbeidsledigheten i Norge er lav sammenlignet med andre land, også når det gjelder innvandrernes deltakelse (OECD 2009). Det generelle bildet er altså positivt, og det er som Rogstad og Orupabo (2007:33) poengterer, viktig å understreke dette for å unngå å reprodusere en forståelse av at ingenting i det flerkulturelle arbeidslivet fungerer. Samtidig viser statistikk at arbeidsledigheten fremdeles er tre ganger så høy for innvandrere med «ikke vestlig» bakgrunn som befolkningen for øvrig, og selv om sysselsettingen i denne gruppen øker, vedvarer den systematiske forskjellen (SSB 2013). Når det kommer til *hvor* ikke-vestlige innvandrere jobber, jobber flertallet i *privat sektor*. Dette må ses i sammenheng med utdannelseskravene hvor 70 % av yrkene i statlig sektor er akademiske yrker (Bore m.fl. 2013:19). Ikke-vestlige innvandrere er generelt underrepresentert i yrker med høye kompetansekrav. Videre er de overrepresenterte i konjunkturutsatte virksomheter, noe som forsterker en «sist inn-først ut» mekanisme (Rogstad og Midtbøen 2009b:11). En rapport fra 2010 viser at «ikke vestlige» innvandrere har tre ganger så mange overkvalifiserte som befolkningen totalt. 15 % av disse er ansatt i yrker som ikke krever utdanning i det hele tatt. Situasjonen bedrer seg litt om utdanningen er fullført i Norge, men den systematiske forskjellen vedvarer (Villund 2010). I tillegg oppgir en betydelig andel at de har opplevd diskriminering i arbeidslivet (Tronstad 2009, NOU 2011:14). Ofte synes etnisk bakgrunn å være det utslagsgivende, ikke manglende kompetanse, språkbeherskelse eller utdanningskrav (Døving m.fl. 2005:30).

Det har vært lansert mange forklaringer på forskjellene i arbeidslivet, og mye av forskningen har forklart ulikhet med utgangspunkt i mangler ved *tilbudssiden*, det vil si egenskaper ved minoritetene selv og manglende samsvar mellom deres kvalifikasjoner og arbeidslivets krav (Gullikstad og Håpnes 2005:52, Tronstad 2010:9). For å lykkes i arbeidslivet blir det lagt vekt på individets behov for å investere i *human kapital*, som språkferdigheter og landsspesifikke ressurser. Problemet med forskning som kun tematiserer marginale posisjoner i arbeidslivet ut fra tilbudssidens mangler er imidlertid at man risikerer å reprodusere ulikheter mellom *Vi* og *Dem*. Forskjeller gjenspeiler ikke bare en ujevn fordeling av etterspurte ressurser, men også gjeldende definisjoner av hva som skal anerkjennes som «norsk kompetanse». Et ensidig fokus på minoritetenes «mangler» risikerer derfor å reprodusere en forestilling om minoritetene som «spesielt problematiske», og faren er at man, som Wrench (2003) understreket,

blir for opptatt av språk og arbeidstrening, mens strukturelle trekk ved selve arbeidslivet ikke belyses. I følge Orupabo (2008a) er det derfor nødvendig med et skifte i fokus fra minoritetenes manglende ressurser til deres manglende *symbolske makt* til å legitimere sine ressurser som *gyldig kompetanse* i det norske arbeidslivet. Ut fra et ensidig perspektiv på minoritetenes «mangler» blir det dessuten vanskelig å argumentere for at arbeidsgivere bør ha et spesielt *ansvar* for å rekruttere mangfoldig – og langt mindre for at de også kan ha en *fordel* av det.

Det er mye som tilsier at vesentlige barrierer er lokalisert på *etterspørselssiden*<sup>7</sup>. I *Diskriminerings omfang og årsaker* (2012) dokumenterer Rogstad og Midtbøen at sannsynligheten for å bli innkalt til intervju reduseres med 25 % om man har et «fremmedklingende» navn. For å forklare *hvorfor* arbeidsgivere diskriminerer har forskning tatt utgangspunkt i økonomisk teori hvor intendert og ikke-intendert diskriminering er koblet til skillet mellom *rasjonell* og *ikke-rasjonell* handling gjennom begrepsparet preferansediskriminering versus statistisk diskriminering. *Preferansediskriminering* går ut på at noen simpelthen har en *smak* for å diskriminere, og som innebærer at de er villig til å ta den økonomiske kostnaden av å velge bort en søker som er bedre kvalifisert fordi søkeren besitter bestemte særtrekk som arbeidsgiveren ikke ønsker. Valget sies da å være irrasjonelt, styrt av fordommer og virkelighetsoppfatninger som mangler «objektivitet» (Lødding 2003:13). *Statistisk diskriminering* forklarer derimot diskriminering i lys av den usikkerheten og risikoen som kjennetegner enhver ansettelsesprosess, og som gjør at arbeidsgivere må bruke den begrensede kunnskapen de har om ulike gruppers produktivitet som beslutningsgrunnlag (Rogstad og Midtbøen 2012:106). En mellomform er når diskriminering skjer ut fra antakelser om en tredjepersons preferanser, slik som kunder og medarbeidere. Når slike informasjonssnarveier går via statistiske generaliseringer basert på tidligere erfaringer og kalkulasjoner om antatte tap betraktes beslutningen som rasjonell. Slike generaliseringer kan imidlertid like ofte tenkes å bygge på upresise slutninger slik at det er uklart når diskrimineringen springer ut fra fordommer eller rasjonelle overveielser (Lødding 2003:13). Videre kan preferanser variere i grad av intensjon slik at svake, mer uerkjente preferanser styrt av kognitive faktorer som intuisjon, kjemi og magefølelse, må skilles fra direkte negative holdninger (Evensen 2008:37-38). Økonomiske modeller passer heller ikke alltid overens med reelle beslutningsprosesser hvor arbeidsgivere ofte er minst like opptatt av å finne den som «passer inn» som den som er «best egnet».

---

<sup>7</sup> Dette avsnittet bygger på en tidligere innlevert semesteroppgave av undertegnede i SOS4200

Mens den økonomiske teorien forutsetter rasjonelle aktører, er et alternativt perspektiv knyttet opp mot sosialpsykologisk forskning på *fordommer* og *stereotypier*. Stereotypisering kan forstås som prosesser hvor forventningene til individer med gruppespesifikke kjennetegn blir så sterke at de dominerer persepsjonen, slik at personer tilskrives en *kategorisk identitet* på bakgrunn av forutinntatte forståelser, snarere enn konkrete handlinger. Teorien om ubevisst diskriminering har som utgangspunkt at «utgrupper» er tettere assosiert med negative stereotypier enn «inngrupper» og at dette bidrar til en systematisk disfavorisering av minoriteter (Reskin 2002). Perspektivet minner om statistisk diskriminering ved at begge omhandler kategorier og generaliseringer, men skiller seg fra hverandre ved at den første er basert på rasjonell håndtering av begrenset informasjon, mens den andre er basert på ubevisst bruk av stereotypier og sosial kognisjon. Det åpnes derfor for at generaliseringer kan være feilaktige og bestå over tid, tross erfaringer som indikerer det motsatte (Rogstad og Midtbøen 2012:124-126). Det blir derfor nødvendig å problematisere selve kunnskapsbegrepet og hvorvidt erfaringene som brukes for å vurdere søkere er «sanne», eller ikke. Kunnskap er ikke nødvendigvis basert på en «objektiv virkelighet», snarere kan virkeligheten forstås som *sosialt konstruert*. Arbeidsgivere lever ikke i et sosialt og kulturelt vakuum, men må tenkes å være påvirket av diskurser i samfunnet forøvrig (Lødding 2003:14). Konsekvensen er imidlertid den samme: En systematisk diskriminering ettersom svake, ubevisste preferanser fører til at arbeidsgivere velger bort minoritetssøkere til fordel for «etniske nordmenn». Foreløpig er det få studier som eksplisitt har tematisert betydningen *norskhet* får i denne sammenheng.

## 2.4 Oppsummering

Tross rådende idealer om «like muligheter» og målsetninger om et «mangfoldig arbeidsliv», opplever «ikke-vestlige innvandrere» fremdeles større barrierer i arbeidslivet enn «etniske nordmenn». Fremdeles er det imidlertid en tendens til å fokusere på mangler hos minoritetene selv. Forskjeller kan selvsagt også delvis forklares med individuelle valg og preferanser, dog det er ikke likegyldig hvor disse preferansene kommer fra, jamført Elsters (1983) «sure druer»<sup>8</sup>. Forskjellene bør derfor også relateres til strukturelle trekk ved selve arbeidslivet, ikke minst *diskriminerende trekk* som skaper ulike forventninger til ulike gruppers arbeidskraft. Videre kan velferdsstaten selv tenkes å underbygge oppfatninger om minoriteten som «byrde» (se blant annet Vike m.fl. 2001, Hagelund og Kavli 2009, Grønseth 2010, Rugkåsa 2010). Årsakene kan selvsagt ikke forstås isolert, men virker sammen på komplekse måter som

---

<sup>8</sup> Med begrepet «sure druer» henviser Elster til hvordan aktører tilpasser sine forventninger og preferanser til hva de tror er mulig å oppnå. Dette gir grunnlag for såkalte «adaptive preferanser».

påvirker hvordan etnisitet forstås i arbeidslivet (Gullikstad og Håpnes 2005:50). At «ikke-vestlige» innvandrere oftere står utenfor, eller er lavere situert i yrkeshierarkiet, er godt empirisk dokumentert. Det vi imidlertid vet mindre om er *hvorfor* dette er tilfelle, og *hva* dette betyr, samt hvordan hierarkiske strukturer basert på hegemoniske fortolkninger av likhet og forskjellighet kommer innebygget i arbeidslivet. I neste kapittel skal jeg redegjøre for et mer *strukturelt perspektiv* på marginaliseringsprosessene i arbeidslivet, hvor inkludering og ekskludering forstås i lys av *maktrelasjonen* mellom minoritet og majoritet.

### 3 Teoretisk og analytisk rammeverk

*We are all equal, but some are more equal than others – George Orwell*

I dette kapitlet presenteres perspektivene for den kommende analysen. Utgangspunktet er en antakelse om at mangfoldsførståelser i arbeidslivet må forstås i lys av diskurser om mangfold i samfunnet forøvrig. Jeg argumenterer derfor for å supplere de tradisjonelle forklaringene på ulikhet med kritiske perspektiver på konstruksjonen av *normalitet* og *annerledeshet* og grensedragninger mellom *oss* og *dem*. Dette impliserer et mer *kontekstuel* *perspektiv* på marginalisering i arbeidslivet hvor prosesser av inkludering og ekskludering sees i lys av *maktrelasjonen* mellom majoritet og minoritet. En metodisk utfordring med et slikt perspektiv er imidlertid, som Andersson (2003:75) har understreket, å forene makroperspektiver på ulikhet langs etniske/«rasemessige» og religiøse linjer med en sensitiv empirisk analyse av hvordan slike prosesser spilles ut og reproduseres gjennom hverdagslig praksis i mikro. Jeg skal derfor forsøke å forene de strukturelle perspektivene med analyser av hvordan disse spilles ut i arbeidslivet, både gjennom arbeidsgiveres aktive vurderinger og fortolkninger av mangfold, samt hvordan arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn selv fortolker og forhandler om sine posisjoner som «fremmede» i det norske arbeidslivet.

#### 3.1 «Vi» og «De» - Mot et strukturelt perspektiv

Utgangspunktet for et strukturelt perspektiv er *maktrelasjonen* mellom majoritet og minoritet, hvor majoriteten besitter makten til å definere seg selv som «normalen» og «De andre» som «avvikende» fra den (Rogstad og Midtbøen 2009a:2). Perspektivet er influert av postkolonial teori og Edward Saids (2004) analyse av hvordan «Vesten» har skapt et bilde av «Orienten» som sin motpol og sin *Andre*. Makten til å definere grupper som noe annet enn majoriteten innebærer derfor samtidig å skape et selvtilfreds «Vi» som kan tas for gitt og usynliggjøres (Gullestad 2002a:42). Marginalisering kan i et slikt perspektiv knyttes til forestillinger om *normalitet* og *annerledeshet* hvor makten til å definere hvilke egenskaper som skal gjelde i arbeidslivet, samtidig stempler arbeidssøkere med andre egenskaper som *avvikende*. Ut fra et slikt perspektiv blir et ensidig fokus på «like muligheter» utilstrekkelig fordi individer ikke er likt situert i arbeidslivets maktstruktur til å begynne med, hvor *hva* som anerkjennes som «kompetanse» og *hvem* som anerkjennes som «egnede» er historisk, sosialt og kulturelt defi-



neret av definisjonsmakten og derfor preget av majoritetens *hegemoni*<sup>9</sup>. I følge Barbara Reskin (2002:227) må arbeidslivet forstås som en *maktstruktur* hvor meritokratiske rettigheter kun virker likt for individer som er likt plassert i fordelingshierarkiet, og hvor ubevisste prosesser fører til at arbeidsgivere velger arbeidstakere som *ligner dem selv*. Det dreier seg med andre ord om hvor høyt det er under taket i det som kan kalles «rommet for normalitet»<sup>10</sup> i arbeidslivet, og hvor forskjellig man kan være før forskjellene blir *for forskjellige* (Rogstad og Midtbøen 2012:20). Å anlegge et strukturelt perspektiv innebærer derfor å utvide spørsmålet om diskriminering fra å være et individuelt fenomen, til å forstå hvordan marginalisering er forankret i eksisterende relasjoner, normer og institusjoner som legger føringer på arbeidsgiveres valg, forståelser og handlingsrom. Det er imidlertid viktig å presisere at fokuset på strukturer og effekter ikke betyr at man ikke lenger er interessert i arbeidsgiveres aktive handlinger og vurderinger, men at man ikke forstår disse som basert på «objektiv informasjon», men stiller kritiske spørsmål til forståelsene de springer ut i fra. Intensjonene blir mindre viktige enn konsekvensene, og en leter ikke etter diskriminerende arbeidsgivere og rasister, men etter *strukturer og forståelsesmåter* som fører til diskriminering og rasisme. Som Seeberg (2011: 78) understreker kan en systemisk forståelse muligens bidra til en mer konstruktiv forståelse av slike praksiser fordi den løfter problemet ut av den moralske relasjonen mellom «offer» og «overgriper» og tydeliggjør hvordan begge parter er fanget i de samme strukturene. Mens mye av forskningen har tatt utgangspunkt i enten tilbuds- eller etterspørselssiden gis det derfor mulighet til å gripe det *relasjonelle aspektet* som skaper og opprettholder ulikhet mellom majoritet og minoritet. Strukturene påvirker ikke bare arbeidsgiveres fortolkninger av mangfold, men også hvordan arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn selv fortolker og mestrer sine erfaringer i det norske arbeidslivet.

### **3.1.1 Makro og mikro – En metodologisk utfordring?**

Den mangelfulle koblingen mellom strukturer og handlinger har vært fremhevet som årsak til at de strukturorienterte tilnærmingene ikke har vunnet frem. Et vanlig motargument er at frikoblingen fra handlingsdimensjonen gjør perspektivet «altomfattende» og «aktørløst» og fratår aktørene ansvar for sine valg (Midtbøen og Rogstad 2010:39). I Norge har man lagt stor vekt på handlingsdimensjonen, både i forskning og i politikktutforming. Dette har en rekke fordeler: Handlinger er gripbare, utføres av enkeltaktører, og noen kan stilles til ansvar for

---

<sup>9</sup> Begrepet «hegemoni» stammer fra Antoni Gramsci og innebærer at noen gruppers interesser og perspektiver gjøres allmenngyldige og «normale», mens andre interesser og perspektiver utelukkes (Solheim 2002:110). Begrepet er derfor nært knyttet til Bourdieus (1995) begrep om *symbolsk makt*, jf. fotnote 4 s. 6.

<sup>10</sup> Rogstad og Midtbøen (2012) har lånt dette uttrykket fra Lars Grues (2006) tematisering av normalitetens historie. Se også samleverket *Normalitet* (Eriksen og Breivik 2006).

dem. Faren er imidlertid at man overser sentrale årsaker til at folk handler som de gjør, og det er derfor nyttig å supplere med et strukturelt perspektiv forstått som en *ramme* for deres valg (Rogstad og Midtbøen 2012:27). Utfordringen består i den empiriske koblingen mellom strukturer og aktører, i sosiologien kjent som «struktur-aktør problemet». Å rette søkelyset mot usynlige eksklusjonsmekanismer som bidrar til en systematisk underordning av minoriteter representerer derfor en stor formidlingsutfordring og krever detaljerte empiriske analyser av hvordan handlinger på individnivå er koblet til systematisk ulikhet på samfunnsnivå (Midtbøen og Rogstad 2010:35) *Diskriminering* kan i denne sammenhengen forstås som handlinger og begrunnelser som forbinder aktørene med systemet, og hvor summen av tilsynelatende «små» handlinger fører til systematiske forskjeller på makronivå. *Rasialisering*<sup>11</sup>, forstått som strukturelle forhold som fungerer som organiserende prinsipper for rangordningen av individer og grupper, kan kobles til hvordan arbeidsgivere rangerer søkere gjennom kategoriske skiller mellom *Vi* og *Dem*. Skillet mellom «Vi» og «De» kan således brukes som metode for å analysere seleksjon gjennom hegemoniske foreståelser av «det norske» (Rogstad og Midtbøen 2012:19). Strukturell diskriminering lar seg derfor studere *empirisk* som en *hverdagspraksis* som formes ut fra diskurser der posisjonen «norsk» konstrueres som en overlegen og privilegert posisjon som fungerer både *inkluderende* og *ekskluderende* ved at noen foretrekkes, andre velges bort (Mattsson 2005:152). Hvordan man fremdeles kan *ansvarliggjøre* arbeidsgivere ut fra et slikt perspektiv blir diskutert i det avsluttende kapitlet.

### 3.2 Likhetens grenser

Et fokus på det strukturelle innebærer å flytte oppmerksomheten fra individer til *kontekster*, og fra «innvandrere» til *det norske* (Andenæs 2010). I studier av «det norske» er *likhet* et sentralt portvaksbegrep, og det norske likhetsidealet har blitt synliggjort gjennom Marianne Gullestads tese om «likhet som sammehet» (*equality as sameness*). Med henvisning til Benedict Andersons (1983) forståelse av nasjonen som et «forestilt felleskap» tematiserer hun hvordan en *forestilt likhet* har definert ideen om det norske fellesskapet som spesielt homogent og egalitært. Likhetslogikken går ut på at personer må oppfattes som «like» for å bli betraktet som *likeverdige*. Den negative siden av likhetsidealet er derfor en *passion for boundaries* hvor et «krav om likhet» gir lite rom for å akseptere at folk er forskjellige. For å opprettholde forestillingen om likhet må forskjeller underkommuniseres, men dette blir problematisk i møtet med *synlig forskjeller* og dem som oppfattes som «for forskjellige». I *Det norske sett med nye øyne* (2002a) illustrerer Gullestad hvordan majoriteten foretar en rekke «usyn-

---

<sup>11</sup> Se Molina (2005) for en nærmere teoretisk utdyping av begrepet *rasialisering*

lige» grensdragninger overfor «innvandrere» som *naturliggjør* diskriminering. «Innvandrere» konstrueres som «kulturelt annerledes», men «like i sin annerledeshet» og slik styrkes ideen om det homogene felleskapet. *Rasialisering*, forstått som kategoriseringen av mennesker med utgangspunkt i antatte medfødte karakteristikk, inngår i dette som en fortiet dimensjon og som en forskjellighet det ofte snakkes om på den måten at den benektes (*Jeg er ikke rasist, men...*<sup>12</sup>). Majoritetens benektelse av rasisme fremstiller dermed rasisme som noe «Vi» har lagt fra oss, og som uforenelig med et selvbilde som en tolerant og moderne nasjon (Midtbøen og Rogstad 2010:36). Slik unngås et kritisk blikk på majoriteten, og praksiser og normer som de fleste oppfatter som «naturlige».

Når «innvandrere» konstrueres som essensielt forskjellige blir forskjellene fort fortolket som *avvik* og *mangler*. Synlig forskjellighet kan derfor bli et symbol på manglende «kulturell kompetanse», som språkkunnskaper og kjennskap til norsk kultur. I følge Tian Sørhaug (1998:131) eksisterer det i sosialdemokratiske nasjoner som den norske «en litt særegen uvilje mot å håndtere at forskjeller kan være forskjellige». Kulturelle forskjeller transformeres til «mangler», og «innvandrere» stilles overfor et integreringskrav som egentlig er et assimilasjonskrav. Et sentralt premiss for å bli oppfattet som likeverdig er derfor å bli *lik* som majoriteten, sett fra majoritetens ståsted. Innvandrerne avkreves integrasjon samtidig som strenge normer for hva det vil si å være «norsk» impliserer at dette ikke helt lar seg gjøre (Gullestad 2002a:59). Det egalitære idealet kan således forstås som et ideal som samtidig skaper et sterkt konformitetspress som gjør det vanskelig for personer med en annen bakgrunn å signalisere at de «passer inn». Dette gjør det langt lettere i en norsk kontekst å argumentere for *retten til likhet*, enn anerkjennelsen av *lik rett til å være forskjellig* (Rogstad og Midtbøen 2012:20). I en arbeidslivskontekst kan vi derfor tenke oss at dette kan skape betydelige grenser for den reelle verdsettingen av mangfold. Vi kan for eksempel tenke oss at norske arbeidsgivere, mer eller mindre ubevisst, gjør bruk av norske kjerneverdier når de vurderer søkere.

### 3.3 Ambivalent mangfold

Forskjellighet kan fortolkes på flere måter, og de siste tiårene har «mangfold» vært i vinden. I den politiske diskursen beskrives mangfold gjennomgående som en «ressurs» for samfunnet. Samtidig understrekes det at mangfold også fører med seg utfordringer<sup>13</sup>. Norsk integreringspolitikk har derfor blitt beskrevet som en form for *ambivalent multiculturalism* (Engebrigsten 2010, Olwig 2010, Bygnes 2012b) hvor retoriske fraser om «kulturelt mangfold» og «farge-

<sup>12</sup> Se også Ottar Brox (1991), Van Djik (1993, 2005) og de los Reyes og Kamali (2005)

<sup>13</sup> Se blant annet St. Meld. 6 (2012-2013) *En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap*

rikt felleskap» står i skarp kontrast til en offentlig debatt som primært har vektlagt de mer «problematisk» aspektene ved mangfold<sup>14</sup>. I følge Thomas Hylland Eriksen (2007b) eksisterer det to grunnleggende, men kontrasterende, måter å snakke om mangfold på i den norske diskursen, og mens det på den ene siden synes å være betydelig sympati for mangfold, forstås «kulturell forskjellighet» som truende og problematisk. *Ambivalens* synes derfor å utgjøre et sentralt element i majoritetens forståelser av mangfold. Dette er ikke nødvendigvis uttrykk for noe særegent norsk, men kan forstås som en generell ambivalens relatert til «det fremmede» og «ukjente» (Bauman 1991). Det kan imidlertid tenkes at den norske vektleggingen av likhet kan få forskjellighet, når det blir forstått som *ulikhet*, til å synes ekstra utfordrende. Mens mangfold betoner det *unike* og primært har positive konnotasjoner, betoner forskjellighet *ulikhet* og representerer en mulig trussel mot likhetsidealet.

For å forstå den tvetydigheten som synes å prege forståelser av mangfold som samtidig både *berikende* og *problematisk* kan vi vende blikket mot Georg Simmels klassiske sosiologi. I følge Simmel (1950 [1908]) karakteriseres «Den fremmedes» posisjon av at han eller hun står samtidig både *utenfor* og *innenfor* det sosiale felleskapet og derfor konfronterer det. «Den fremmede» er både «nær» og «fjern» og «his position in this group is determined essentially by the fact that he has not belonged to it from the beginning, that he imports qualities into it, which do not and cannot stem from the group itself» (ibid.:406). For Simmel er disse kvalitetene primært av positiv art og hans konsept om den fremmede er derfor mer optimistisk enn Zygmunt Baumans (1991) forståelse av «den fremmede» som en sosial kategori som fører til uorden og trang til assimilasjon. For Bauman er trangen til å søke orden gjennom kategorier og grensdragninger et sentralt aspekt ved den moderne tilværelsen, og «den fremmede» utfordrer slike kategoriseringer og vekker ubehag. Mens ambivalens hos Bauman forstås som dypt problematisk, forstår Simmel tosidigheten som å bringe *positive kvaliteter* inn i gruppen ved å tilføre nye perspektiver og en «objektivitet» som inngruppen mangler. «Den fremmede» ønsker ikke assimilasjon, men engasjerer seg i gruppen gjennom *dialog* og gir således en unik mulighet til å utfordre etablerte normer og bidra til økt selvrefleksjon, innovasjon og endring. Simmels perspektiv er derfor mer i tråd med et mangfoldsperspektiv som ser pluralisme som skapende og berikende, snarere enn en forskjellighet som må assimileres og utjevnes. Samtidig understreker Simmel at den ambivalente posisjonen kan resultere i fremmedgjøring og sosial eksklusjon. Den fremmede representerer derfor både en spennende mulighet, og en mulig trussel. Dette resonnerer med Baumans (1991:53) beskrivelse av den fremmede som

---

<sup>14</sup> Se blant annet Gullestad (2002b) for en grundig analyse av den norske debatten.

«verken venn, eller fiende» i sitt nye hjemland, men som å inneha kvaliteter av begge deler. Som vi skal se blir ambivalensen ved å ansette «det ukjente», og tvetydigheten rundt hvorvidt mangfold utgjør en *byrde* eller *ressurs*, tydelig i arbeidsgivernes forståelser av mangfold, men også i arbeidssøkeres forståelse av sin situasjon som «fremmede» i det norske arbeidslivet, noe som gjør «den fremmede» til «god å tenke med» (Lévi-Strauss (1991[1964])), også i studiet av mangfoldsførståelser i det norske arbeidslivet.

### 3.4 Kompetanse som tegn

I den etterfølgende analysen bruker jeg også aktørorienterte begreper som *strategier* og *valg*. Dette innebærer ikke en teori om at aktører har fullstendig oversikt over sine handlingsalternativer og handler nyttemaksimerende og rasjonelt, slik det forutsettes i økonomisk teori. I stede forstås individers strategier i lys av den *sosiale konteksten* de befinner seg i. Teorier om *signalisering* befinner seg i skjæringspunktet mellom økonomisk teori og sosiologi og tar utgangspunkt i at all informasjon må gjøres til gjenstand for *fortolkning*. Dette innebærer at arbeidssøkere må formidle sin egnethet gjennom bruk av *tegn*,<sup>15</sup> og at arbeidsgivere må vurdere kandidater på bakgrunn av *fortolkninger* av slike tegn (Rogstad 2001:50-55). Granovetter (2002) har imidlertid kritisert signaliseringsteorien for å ta for lite hensyn til strukturer og kontekster, og hevder den i større grad må ta høyde for *de sosiale relasjonene* som aktører er forankret (*embedded*) i. Individers mulighet til å fremstille seg selv som ressurser, og arbeidsgiveres anerkjennelse, eller miserkjennelse, av denne fremstillingen, må derfor sees i relasjon til hvem som har makten til å definere hva som er en «attraktiv arbeidstaker» (Orupabo 2008a). Samtidig er det ønskelig å beholde et visst aktørfokus slik at individer kan stilles til ansvar for sine valg. Det åpnes derfor for at maktforhold kan *utfordres* og *endres*. Som vi skal se arbeider JobbX med å utfordre forestillinger om hvem som er «ressurser» på det norske arbeidsmarkedet. Dette gjør de med utgangspunkt i en forståelse av det *relasjonelle* aspektet som skaper og opprettholder ulikhet mellom majoritet og minoritet.

#### 3.4.1 Homososal reproduksjon og preferansen for likhet

Ideen om at arbeidsgivere velger arbeidstakere som ligner dem selv har blitt kalt *homososal reproduksjon* og kan knyttes til Rosabeth Moss Kanter (1993) arbeider der hun har utforsket betydningen av å være «annerledes» i arbeidslivet. I likhet med Reskin forstår Kanter arbeids-

---

<sup>15</sup> I følge Tian Sørhaug (1996:33-35) er vurderinger av kompetanse alltid tett knyttet til tegn. For å oppnå en arbeidsgivers tillitt må man signalisere at man innehar «de rette kvalitetene» (den *symbolske kapitalen*) som viser at man er «en av oss». Dette gir kompetansebegrepet en tvetydighet ettersom vurderinger av kompetanse alltid er tett knyttet til estetikk og smak, samt ideer om fellesskapsverdier

livet som en *maktstruktur* der muligheter og privilegier er ujevnt fordelt mellom majoritet og minoritet. Bakgrunnen for valget av arbeidstakere som oppfattes som «like» er basert på arbeidsgivers behov for tillitt og den usikkerheten som hefter ved å ansette en «sosialt ukjent». Rommet for heterogenitet blir følgelig større jo lavere man kommer i yrkeshierarkiet ettersom *smaken for likhet* fører til at personer som oppfattes som «for forskjellige» ekskluderes fra tillitsskrevende stillinger, og det stilles strenge krav til konformitet som gjør det vanskelig for utgrupper å signalisere at de «passer inn». Lik Bauman (1991) og Gullestad (2002a) påpeker Kanter (1993:222) hvordan tilstedeværelsen av «den fremmede» gjør at majoriteten styrker forestillingen om sin egen homogenitet. Resultatet er at grensen mellom «utgruppa» og «inngruppa» styrkes ved at majoriteten overdriver «den andres» forskjellighet. Gjennom sitt begrep om *tokens* henviser Kanter til hvordan de som skiller seg ut fra majoriteten blir synlige i kraft av at de er forskjellige. Dette får atferdsmessige konsekvenser fordi de lider av økt synlighet og krav til prestasjoner da de bedømmes etter gruppekriterier, snarere enn individuelle trekk. Gjennom majoritetens behov for assimilasjon forvris deres karakteristikk til å passe etablerte stereotyper. «Den fremmede» konstrueres som «fremmede av en bestemt type» (Simmel 1950:408) og som «like i sin annerledeshet» (Gullestad 2002a). Kanter (1993:59) fant at det i tilfeller hvor en kontroversiell kandidat ble akseptert skyldtes at vedkommende signaliserte at han eller hun passet inn i det rådende verdssystemet og derfor reduserte usikkerheten ved «det ukjente». Slik skapes det rom for «vilkårlig deltagelse» (Mattsson 2005) hvor minoriteter kan oppnå inklusjon dersom de tilpasser seg majoritetens krav. Problemet for tokens er at de per definisjon er for få til å utfordre stereotyper. Tokens som lykkes blir derfor fortolket som *unntak fra normalen*. De må derfor jobbe hardere enn majoriteten for å oppnå anerkjennelse som verdifulle kandidater. Dette innebærer ofte en delikat balanse der kandidaten må yte litt mer, men samtidig nedtone sin suksess for ikke å bli «for synlige» og true majoritetens hegemoni («Damned if you do. Damned if you don't»). For den som utsettes for en tokenstatus kan det derfor være lettere å finne sin plass ved å konformere til stereotypien. En tokenstatus kan imidlertid også føre til fordeler ved økt synlighet og bli viktige symboler på at «minoriteten kan klare det». Kanter fremhever derfor, i likhet med Simmel (1950), både håp og tragedie, gjennom muligheten for endring gjennom økt synlighet og representasjon – men også risiko for *stigma* og *selvoppfyllende profetier* (Merton 1948).

### **3.5 Anerkjennelse og stigma**

I Erving Goffmans klassiske verk *Stigma* (1990[1963]) forstås stigma som en situasjon der en person blir diskvalifisert fra fullverdig sosial anerkjennelse. Mye senere litteratur har drøftet

hvordan fravær av anerkjennelse, eller *misanerkjennelse*, kan være skadelig for individet ved at det kommer til å tenke om seg selv i de dominantes språk (se f.eks. Taylor 1994). Å ikke bli anerkjent som individ kaller Goffman (1990:11-12) å være *diskreditert*. Utgangspunktet for utviklingen av stigma er tendensen til å kategorisere personer i grupper ved å peke ut egenskaper som ansees som «normale» for en bestemt kategori. Stigma blir ofte knyttet til synlige tegn som er tenkt å signalisere trekk ved bæreren av tegnet. Dette blir relevant i forhold til *synlige* og *rasialiserte* minoriteter i arbeidslivet hvor det å være bærer av et stigma kan bli fortolket som et «handikap». Den sosiale merkelappen, for eksempel et utenlandsk navn, kan gjøre at arbeidsgivere ser bort fra andre egenskaper ved arbeidssøkeren som normalt ville vært relevant. I stede vurderes personen ut fra stereotypier og fordommer mot gruppa en tilhører. Et stigma kan derfor forstås som et *tegn* som tiltrekker negativ oppmerksomhet, og diskriminering kan forstås som respons på slike tegn, hvor ytre egenskaper brukes som indikator på indre mangler (Rogstad og Midtbøen 2012:16). Tilskrivningen av en *kategorisk identitet* (Andersson 2000), eller *tokenstatus*, kan derfor begrense individets frihet til å selv forme sin identitet, spesielt dersom identiteten har et kroppslig utgangspunkt (Prieur 2002). Goffman viser imidlertid hvordan personer med trekk det knytter seg forestillinger om avvik til kan forsøke å minske betydningen av stigma gjennom *inntrykkskontroll*. I tråd med perspektivene over kan en som blir stigmatisert forsøke å oppnå innpass ved å underkommunisere stigmaet og gjøre seg så lik majoriteten som mulig, eller forsøke skjule stigmaet, for eksempel ved å endre navn. Et viktig poeng hos Goffman (1990:14) er det *relasjonelle aspektet* ved stigma. Betydningen av tegn er ikke gitt på forhånd, og trekk som fungerer stigmatiserende for noen behøver ikke gjøre det for andre. Arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn vet ikke på forhånd om arbeidsgivere vil oppfatte deres bakgrunn som negativt eller ikke, men må *signalisere* sin egnethet med utgangspunkt i *antakelser* om arbeidsgiveres holdninger, samt hvordan de selv fortolker sin status. Oppfatter de at minoritetsbakgrunn verdsettes som en unik *ressurs* kan de ønske å fremheve den. I motsatt tilfelle kan de forsøke å underkommunisere egenskaper de tror det knytter seg stigma til (Kvittingen 2011:28). Både faktiske og forestilte tilskrivninger av stigma får således konsekvenser for individenes mestringsstrategier. Hvordan dette påvirker arbeidssøkerne analyseres nærmere i kapittel 5.

Å bli diskreditert innebærer å bli nektet status som likeverdige deltakere i sosial interaksjon. Normativ teori om anerkjennelse er derfor nyttig for å tydeliggjøre hvordan ulike rettferdighetsperspektiver konkurrerer med hverandre, og kan knyttes til skillet mellom *retten til likhet* og *retten til forskjell*. Mens en universalistisk politikk legger vekt på at alle skal behandles

likt, retter en partikularistisk politikk seg mot å anerkjenne grupper på bakgrunn av det som gjør dem *forskjellige*. Begge er basert på likeverd, men står i konflikt når det kommer til hvordan mangfold skal forvaltes. Mens det å behandle mennesker på en forskjellsblind måte involverer faren for å miserkjenne individers identitet, kommer det å behandle folk forskjellig fort i konflikt med idealer om rettferdighet (Gressgård 2010). I følge Young (1990:47) er løsningen på anerkjennelsesproblemet å ikke anerkjenne på bakgrunn av kategoriske identiteter, men på grunnlag av deres status som individer: «People should be treated as individuals, not as members of groups, and allow to form their lives freely without stereotypes and group norms». Samtidig er det viktig å understreke, som Calhoun (2003) gjør, at grupper kan være viktige kilder for individer i deres kamp for anerkjennelse. Som vi skal se kjemper arbeidssøkerne om anerkjennelse på arbeidsmarkedet *både* gjennom kategoriske identiteter *og* ved å understreke sin individualitet. De ulike strategiene er derfor ikke gjensidig utelukkende, men må forstås som ulike *symbolske ressurser* individene trekker på i kampen for anerkjennelse. Hvordan vi kan anerkjenne individer som både *like* og *forskjellige* drøftes i det avsluttende kapittelet.

### 3.6 Oppsummering

I analysen bygger jeg videre på innsikten om at hverdagslige forståelser av «Oss» og «Dem» spiller en rolle i *rasialiserende* og *etnifiserende* prosesser i arbeidslivet. I del 1 ser jeg på arbeidsgiveres fortolkninger av mangfold: Fortolker de synlige minoriteter som *like*, *ulike*, eller snarere som *unike* arbeidstakere? Skiller mellom «Vi» og «De» er alltid historisk, sosialt og kulturelt betinget, og hvor brede kategoriene er vil få betydning for hvem som slipper til i arbeidslivet. Et viktig spørsmål er derfor hvem som anerkjennes og inkluderes i det «Vi»-et som utgjør det norske arbeidsfellesskapet, og hvem som betraktes som «for forskjellige» og derfor *annetgjøres* og ekskluderes. Videre kan vi tenke oss at betydningene av likhet og forskjellighet – *norskhet* og *fremmedhet* – ikke bare påvirker arbeidsgiveres fortolkninger av mangfold, men også valgene til de som rammes. Det blir derfor viktig å også undersøke arbeidssøkernes subjektive erfaringer i det norske arbeidslivet. Dette blir ikke minst viktig for å unngå en ensidig og negativ determinisme (Yuval-Davis 2006). Minoritetene er ikke passive «ofre» for majoritetenes makt, men både tilpasser seg og forhandler aktivt om anerkjennelse i det norske arbeidsmarkedet. De besitter derfor også en viss makt til å *utfordre* majoritetens perspektiver. Gjennom casestudiet i del 2 undersøker jeg derfor hvordan majoritetens definisjonsmakt lar seg utfordre, samt hvordan arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn selv fortolker og mestrer sine erfaringer i det norske arbeidslivet.



## 4 Del 1. Lik, ulik – eller unik arbeidstaker?

I denne delen retter jeg blikket mot arbeidsgiveres forståelser av mangfold og vurderinger av hvorvidt ulike typer av søkere er «egnete», eller ikke. Vurderer norske arbeidsgivere synlige minoriteter som *like* i betydningen likeverdige kandidater, eller vurderes synlige minoriteter snarere som *ulike* og etter andre og strengere kriterier, jf. Kanters (1993) tese? Alternativt kan vi tenke oss at synlige minoriteter i henhold til en mangfoldstrategisk tenking vurderes som *unike* arbeidstakere. Her fortolkes forskjellighet først og fremst som et pluss og åpner derfor opp for positiv diskriminering. Tanken er at minoritetene, i kraft av å være forskjellige, kan bidra med nye perspektiver og andre måter å arbeide på (jf. Simmel 1950), og denne tanken kan sies å utgjøre den bærende ideen i *mangfoldsledelse*. Skillet mellom fortolkningene som henholdsvis *like*, *ulike* og *unike* kan kobles til hvorvidt forskjeller i etnisk/«rasemessig» og religiøs bakgrunn betraktes som *irrelevant*, eller som et *minus* eller *pluss*, og hvorvidt forskjellighet fortolkes som *unikhet* eller *ulikhet* kan kobles til den ambivalente forståelsen av mangfold som samtidig både *problematisk* og *berikende*. Innebærer «mangfold» at arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn betraktes som *unike* individer og ressuser? Eller innebærer det snarere bare at noen er *ulike*, i betydningen «annerledes» og «avvikende»?

### 4.1 Litteraturstudie og utvalg

Analysen i denne delen er et *litteraturstudie*. Dette innebærer at jeg baserer min argumentasjon på foreliggende forskning på mangfold i arbeidslivet. Jeg har derfor ikke selv vært ute og snakket med norske arbeidsgivere, men gått i dialog med tidligere forskning som har gjort det. Mine tolkninger er derfor fortolkninger av allerede foreliggende *fortolkninger av fortolkninger* (Giddens 1996). En slik metode har selvsagt sine begrensninger. Samtidig er styrken at argumentasjonen bygger på en rekke studier som har undersøkt mangfold i arbeidslivet. Min argumentasjon syntetiserer således tidligere forskning og kan derfor også leses som en slags «kunnskapsstatus», hvor empirien drøftes med utgangspunkt i problemstillingene jeg har valgt. Studiene er valgt ut på bakgrunn av relativt omfattende søk på temaet i norske databaser. Flere tematiserer «norskhet», direkte eller indirekte, men få har «norskhet» som sitt hovedfokus. To studier som har vært spesielt viktige er Tronstads studie *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tilligsvalgte* (2010) og Rogstad og Midtbøens *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (2012). Tronstads studie frembringer representative data om arbeidsgiveres holdninger og erfaringer med ikke-vestlige innvandrere basert på intervjuer med representan-

ter fra over 1000 norske bedrifter. Studiet egner seg derfor godt til å sette mine tolkninger opp i mot. Rogstad og Midtbøens studie har et noe annet utgangspunkt og er delt i to deler. Den første er basert på eksperimentell testing hvor fiktive jobbsøknader ble sendt ut for å frembringe tall på diskrimineringens *omfang*, mens den andre er basert på intervjuer med arbeidsgivere for å frembringe informasjon om diskrimineringens *årsaker*. Det er derfor intervjuene som er mest relevante her. Jeg supplerer disse med en rekke andre studier av arbeidsgivers praksiser og forsøker å hente ut det som belyser mangfoldsførståelser i arbeidslivet generelt, og betydningen av *norskhet* spesielt. Hovedfokuset er på rekrutteringssituasjonen og derfor *inngangsporten* til arbeidslivet, men jeg ser også på studier av norske mangfoldsbedrifter og drøfter likhet og forskjellighet i lys av *mangfoldsledelse*.

## 4.2 Arbeidsgivers beslutningsprosesser

Ansettelsesprosessen er trolig den viktigste delen av et ansettelsesforhold, og det er grunn til å tro at det her finnes stort rom for subjektive vurderinger, forutinntatte meninger og bruk av stereotyper (Lødding 2003:10). I følge Rogstad og Midtbøen (2012:14) må rekruttering derfor forstås ut fra en mer kompleks forståelse enn kun intenderte hensikter all den tid ansettelse er kompliserte prosesser der beslutninger skjer under usikkerhet, ofte basert på lite transparent informasjon. Samtidig er det viktig å huske at all atferd i en viss forstand er intensjonell og at selv om arbeidsgivere handler på grunnlag av utilstrekkelig informasjon betyr det ikke at de ikke handler strategisk (Thompson og McHugh 2010:111-112). Dette er viktig for å ikke bidra til et perspektiv der aktørene fritas fra ansvaret for sine handlinger. Vi kan i stede tenke oss at arbeidsgivere aktivt gjør vurderinger av hvordan personer med ulike gruppespesifikke kjennetegn «passer inn» i bedriften og at det derfor er fruktbart å se på hvordan de begrunner sine valg (Lødding 2003:12). Jeg er spesielt interessert i hvordan arbeidsgiverne håndterer *usikkerhet* i ansettelsesprosessen. Usikkerhet er, som vi har sett, et sentralt element i den økonomiske teorien. Her tas det imidlertid ikke for gitt at det alltid er økonomiske overveielser som veier tyngst når kandidater vurderes. Ofte handler det minst like mye om at kandidaten skal «passe inn». Den økonomiske diskursen er, etter mitt syn, problematisk fordi den kan bidra til å bortforklare praksiser som fører til systematisk forskjellsbehandling. Argumentet om at diskriminerende handlinger skal kunne rammes inn i en diskurs av rasjonelle beslutninger tar ikke hensyn til hvilke *tankestrukturer* som gjør at noen automatisk fremstår som mer «egnete» og at det føles «naturlig» å diskriminere (Molina 2005:107). Beslutningsprosessene forstås derfor innenfor en større ramme enn bedriftsøkonomiske hensyn, og fokus rettes mot hvordan *faktiske* og *forestilte* forskjeller (Rogstad 2000) gjøres relevante i rekrutt-

eringsprosessen, samt hvorvidt «norskhet» fungerer som *grensemarkør* mellom «akseptable» og «uakseptable» arbeidstakere (Andenæs 2010). Arbeidsgivere tar selvsagt bedriftsøkonomiske hensyn: Alle ansettelser er preget av risiko og risikoen kan oppleves som større ved rekrutteringen av «fremmede». Spesielt krevende blir det å evaluere «personlig egnethet» og hvorvidt den nye passer inn i bedriften. Spørsmålet blir derfor om evnen til å signalisere likhet og konformitet til norske væremåter inngår i arbeidsgiveres vurderinger av kompetanse slik at «norskhet» gjøres til et *minoritetsspesifikt kompetansekrav* (Bråten 2011). Et viktig spørsmål til analysen er derfor hvorvidt forestillinger om kulturell *likhet og forskjellighet* (etnisk *nær* eller etnisk *fjern*) legges til grunn for slike vurderinger.

#### **4.2.1 «Personlig egnethet» og betydningen av å «passe inn»**

En undersøkelse gjennomført i 16 europeiske land konkluderer med at arbeidsgivere i stor grad vektlegger subjektive kriterier i rekrutteringen av arbeidskraft (Wrench 1996). I en norsk kontekst finner Tronstad (2010:35) at hele en av tre norske arbeidsgivere oppgir «personlig egnethet» som det viktigste kriteriet. Dette samsvarer med Rogstad og Midtbøens (2012) studie hvor en av tre trakk frem «personlig egnethet» som spesielt relevant for avgjørelsen om å kalle inn en søker til intervju. Denne vektleggingen av «personlig egnethet» kan tenkes å svekke synlige minoriteters sjanser på arbeidsmarkedet betydelig, spesielt dersom arbeidsgivere tenderer til å velge arbeidstakere som ligner dem selv og som derfor fremstår som «sosialt kjente». Det blir derfor nødvendig å stille spørsmål ved *hva* arbeidsgivere vektlegger i slike vurderinger: Hva slags kompetansekrav ligger i det å være «personlig egnet»? Og *hvem* utdefineres som «mindre egnede» gjennom slike krav? I Rogstad og Midtbøens (2012) intervjuer fant de at «personlig egnethet» fremstod som et slags samlebegrep for ulike måter minoritetskandidater *ikke* passet inn på. En arbeidsgiver beskrev personlig egnethet som å være av en «viss type». «Engasjert» og evnen til «å passe inn stort sett alle steder» var andre definisjoner som arbeidsgiverne fremhevet, og flere påpekte evnen til å inngå i det sosiale felleskapet på arbeidsplassen som det viktigste aspektet. Det kan dreie seg om såkalt «kaffe-pausekompetanse» (Lødding 2003:82), men også forhold utenfor selve arbeidstiden, som å delta på den månedlige «lønningspilsen» (Sandal 2009:17). Alt i alt er dette svært diffuse egenskaper som referer til en type «taus kunnskap» det kan være vanskelig å signalisere rundt fordi de er tett knyttet til kulturelle koder for atferd, samt arbeidsgiveres *gut feelings* (Rogstad og Midtbøen 2012:139-140). Analysen til Rogstad og Midtbøen (2012) viser en tydelig sammenheng mellom diskriminerende utfall og vektleggingen av «personlig egnethet», noe som underbygger relevansen av et skille mellom «Vi» og «De», hvor eksplisitte, så vel som

implisitte, forestillinger om felleskap fører til antakelser om at noen *ikke* passer inn. Men hva er det arbeidsgiverne antar at *ikke* «passer inn»? Hvilke forskjeller *annetgjøres*, og med hvilke begrunnelser ekskluderes, eller inkluderes, arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn?

### ***Forklart med språk***

Tronstad (2010) spurte arbeidsgivere hvorvidt de anser det å ansette personer med en ikke-vestlig bakgrunn som *fordel* eller *ulempe* og *hva* ved en ikke-vestlig bakgrunn det hefter størst usikkerhet ved. Kulturkompetanse og språk oppgis særlig som fordel, men samtidig betones kulturforskjeller og språk også som de viktigste ulempene, og åtte av ti arbeidsgivere oppgir *språk* som den største ulempen (ibid.:40-42). Å beherske det norske språket er et kompetansekrav som blir hyppig knyttet til kandidater med etnisk minoritetsbakgrunn og problemer beskrives som alt fra «vanvittige språkproblemer» til et «lite handikap» (Bråten 2011:120). Det er liten tvil om at språkferdigheter er viktig på arbeidsplasser. Språk er imidlertid knyttet til mer enn lingvistisk kompetanse og kravet om «godt norsk» må også forstås som å henvise til en form for *sosiokulturell kompetanse* som vever sammen viten om språk med viten om kultur slik at de *kulturelle kodene* forstås (Andenæs 2010:198). En leder Rogstad (2000:199) intervjuet sa det slik «Jeg vet ikke, men tror ikke det skyldes at de ikke forstår språket, men snarere at de ikke forstår innholdet».

I «Nok norsk til å være norsk nok?» (2010) illustrerer Ellen Andenæs hvordan språkkravene spilles ut på et norsk sykehus. Hun finner at det å snakke «godt norsk» betyr at man skal delta i bestemte former for sosial interaksjon, og ikke bare *opptre* passende, men bli *bedømt* som passende. Dette gjaldt spesielt evnen til å delta i kollegialt «småprat». Flere forskere har pekt på hvordan småprat kan virke ekskluderende overfor innvandrere. For eksempel har Rogstad (2000:197) pekt på hvordan humor gjennom nyanser i språket fungerer som et sosialt glide-middel som får betydning for hvem som er «innenfor» og «utenfor» på arbeidsplassen. Samtidig overses at det å være «god på kommunikasjon» ikke er et iboende trekk ved majoriteten (Andenæs 2010:211), og at også norske talemåter kan gi rom for misforståelser. Som Seeberg (2007:55) fant i studiet av et norsk sykehus oppstod det ofte misforståelser mellom pleiere som snakket ulike dialekter. I slike situasjoner ble imidlertid misforståelsene oppklart på en måte som bekreftet at alle hørte til innenfor det samme fellesskapet. Når det oppstod misforståelser fordi pleiere med innvandrerbakgrunn snakket norsk på sin måte, ble det imidlertid taushet rundt noe som ikke var «godt norsk» og misforståelsene var ikke lenger noe som måtte oppklares i fellesskap, men «innvandrernes» feil. «Godt norsk» kan derfor forstås som et *minoritetsspesifikt kompetansekrav* som gjør at arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn risiker-

er å bli fortolket som «uegnede». Ansatte med ikke-vestlig bakgrunn blinkes ofte ut som en gruppe med særlig opplæringsbehov og representerer derfor en mulig «kostnad» for bedriften. Dersom det finnes kandidater hvor «godt norsk» er underforstått, kan usikkerheten rundt kommunikasjonsproblemet føre til at man velger en majoritetskandidat fremfor en minoritetskandidat basert på *antakelser om dårlig språk*. Dette blir tydelig i Rogstad og Midtbøens (2012) studie hvor flere vektla språk som begrunnelse for avslag, til tross for at det fremgikk tydelig av de fiktive søknadene at kandidatene var oppvokst i Norge. En arbeidsgiver begrunnet dette med en skepsis til søknader skrevet på «prikkfritt norsk» med en avsender med fremmedklingende navn: «Hvis jeg får en søknad fra en med et urdunavn som er skrevet på flytende norsk, så blir jeg skeptisk liksom». Dette kan tolkes som at det er «feil» *både* om søknaden er skrevet på dårlig norsk *og* om den er skrevet på feilfritt norsk, hvor sistnevnte kan reise tvil om at kandidaten har skrevet den selv. En feilfritt skrevet søknad er med andre ord ikke nok til å redusere arbeidsgiveres usikkerhet rundt språkproblemet.

Til sist er det viktig å minne om at hva som er «godt nok» er et spørsmål om nok til *hva* og for *hvem* (Andenæs 2010:219). Det er liten tvil om at kommunikasjonsegenskaper er viktig på arbeidsmarkedet. Disse kravene kan imidlertid også brukes til å legitimere diskriminerende praksiser. I følge Rogstad (2013) er det grunn til å spørre om ikke kravene til norsk språk ofte er overdrevne og fungerer som vikarierende motiver for å utelukke visse arbeidstakere på bakgrunn av skepsis. Der det er illegitimt å diskriminere med henvisning til hudfarge, kan det virke akseptabelt å henvise til språk. Det kan også være snakk om *institusjonell diskriminering* dersom det stilles strengere språkkrav enn det som kreves av arbeidsoppgavene. Hva som er «godt nok» vil variere fra organisasjon til organisasjon og med typer av arbeidsoppgaver. Strukturelle forhold som konjunkturer i arbeidsmarkedet får imidlertid også betydning for hva som er «godt norsk». Når ikke-vestlige innvandrere rekrutteres til sektorer og bransjer som «nordmenn» ikke vil arbeide i, kan de symbolske koplingene mellom andrespråkpreget norsk, mørk hud og lav symbolsk kapital forsterkes ytterligere og styrke forestillinger om *hvem* som passer inn *hvor* i arbeidslivet (Andenæs 2010:220). Aksentpreget norsk kan således bli et *stigma* som tolkes som tegn på andre og mer underliggende mangler, som manglende evne til «å kommunisere godt», eller til å inngå i det sosiale miljøet på arbeidsplassen.

### ***Forklart med kultur***

I tillegg til språk oppgir 30 % av arbeidsgiverne i Tronstads studie (2010:42) *kulturforskjeller* som en vesentlig ulempe ved å ha ikke-vestlige arbeidstakere. En av arbeidsgiverne i Rogstad

og Midtbøens studie (2012:119) resonnerer slik rundt hvorfor det å kalle inne en minoritets-søker opplevdes mer risikofylt:

*Det kommer an på hvilken bakgrunn, men det er visse kulturer som jeg må innrømme at jeg for min del ikke kjenner like godt. Så hvis det er mennesker som har bodd kort tid i Norge og som jeg ikke vet noe om, hvor integrerte de er og hvordan de vil fungere sosialt.. altså, det er åpenbart at det er høyere risiko. Du vet mer om en etnisk norsk person, enn en som kommer fra en helt annen kultur.. Du kan sikkert vurdere at personen kan gjøre jobben. Men det er ikke bare å gjøre jobben. Du skal også være en del av et felleskap. Ellers så vil du ikke kunne gjøre jobben godt.*

Det fremgår av resonnementet at det å være en «kompetent arbeidstaker» innebærer *noe mer* enn bare den formelle kompetansen som kreves av jobben: «Du skal også være en del av et felleskap». I tillegg til den underliggende antakelsen om at en «fremmed» ikke vil «fungere sosialt» er antakelsen om likhet til en «etnisk norsk» søker fremtredende. Antakelser om *normalitet* og *annerledeshet* spiller altså inn når en «etnisk norsk» kandidat automatisk fremstår som mer forutsigbar. Det fremgår også at det eksisterer *gradsforskjeller* mellom hvem som er «for forskjellige» til å passe inn, og at dette dreier seg om «visse kulturer» som fremstår som «fremmede» for arbeidsgiveren og derfor medfører skepsis. Det er altså ikke alle utenlandske arbeidstakere som fremkaller samme skepsis, og arbeidsgiveren understreker at det har noe å si *hvor* i verden du kommer fra. Skillet mellom «Vesten» og «Resten» (Hall 1992) blir tydelig i flere av arbeidsgivernes resonnementer. En arbeidsgiver forklarer at det er forskjell på om søkeren er svensk, eller kommer fra et mer fjerntliggende land med at «vi» er mer «familienære» med kollegaer fra Sverige (Rogstad og Midtbøen 2012:108). Det handler med andre ord om kjennskap og sosial nærhet og slik trekkes grenser basert på forestillinger om kulturell likhet og avstand. «Sosialt kjente» er personer man har erfaring med og tillitt til, og spesielt «somaliere» fremheves av mange som «for fremmede» til å passe inn i bedriften. Dette ble dels forklart med tidligere negative erfaringer, jamført *statistisk diskriminering*, men også mer generaliserte antakelser om at disse arbeidssøkerne er «latere» og har dårligere arbeidsetikk. Det kan derfor tyde på at *manglende kjennskap* er mer utslagsgivende enn *faktiske erfaringer*. Manglende «minoritetskompetanse» kan derfor være en viktig årsak til at enkelte arbeidsgivere diskriminerer. Jo mindre erfaringer man har med en kategori jo mer kommer vurderinger til å hvile på kulturelle stereotyper beroende på offentlige diskurser og dramatiska enkelthendelser i mediene<sup>16</sup>. Hvordan det *snakkes om virkeligheten* blir derfor viktig. En arbeidsgiver resonnerer slik rundt «problemet med somaliere»: «Selv om jeg er for et fargerikt felleskap og har veldig få fordommer her i livet og alt mulig sånt noe, så har det blitt litt for

---

<sup>16</sup> Sides og Citrin (2007, 2008) har for eksempel studert offentlig opinion om innvandring i en rekke europeiske land og konkluderer med at holdninger til innvandrere i liten grad er knyttet til demografiske tall og fakta, men snarere offentlige og politiske diskurser og enkelthendelser i mediene.

mye vold blant somalierne i Norge. Altså, uansett hvordan du snur og vender på det, så er det litt sånn» (Rogstad og Midtbøen 2012:108). I dette utsagnet blir arbeidsgiverens *ambivalente* forhold til mangfold tydelig. Arbeidsgiveren ser på seg selv som en lite fordomsfull person og er for et «fargerikt fellesskap». Likevel opplever han enkelte innslag i dette fellesskapet som «spesielt problematiske». Somaliere er utvilsomt en gruppe det hefter betydelig stigmatisering ved i den norske offentligheten (Fangen 2006). De utgjør en av de nyeste innvandrergruppene og beskrives ofte som å ha spesielt store integreringsproblemer og liten evne til tilpasse seg «norsk kultur». Det stereotypiske bildet av «den khattyggende arbeidsledige somalieren» er lite utfordret, og det eksisterer et betydelig underskudd på positive bilder av somaliere i mediene. Et slikt bilde tilslører imidlertid at det i realiteten er store forskjeller i evne, vilje og forutsetninger for å lykkes i arbeidslivet (Sandal 2009:24). Forskning viser dessuten at somaliere er den gruppen som i størst grad oppgir å oppleve diskriminering i arbeidslivet (Tronstad 2009). Intervjumaterialet til Rogstad og Midtbøen (2012:110) avslører i det hele tatt en påfallende kobling mellom kulturaliserte og til dels negative holdninger til ikke-vestlige innvandrere og diskriminerende utfall. Dette gjør det relevant å trekke inn strukturelle forhold som fungerer som systemiske og organiserende prinsipper for rangordningen av grupper, og hvor ideer om *norskhet*, *hvithet* og *vestlighet* utgjør tett sammenflettede idealer og normer.

I *Når Løsningen er problemet. Et casestudium av mangfold på arbeidsplassen* (Berg og Kvilekval 2011) finner forfatterne at arbeidsgiverne snakker frem et *hierarki av annerledeshet* hvor «det norske» fremstår som «standarden». Jo likere «oss», jo bedre er det, og jo lettere å rekruttere arbeidstakere med en annen bakgrunn. I samtalene ble særlig klesdrakt, språk og hudfarge, bragt frem. En informant sier det slik: «Du har en annen innstilling til de som ser annerledes ut, altså.. du ser ikke på en polsk dame eller en amerikaner eller hva du nå måtte være, som en innvandrer på samme måte som du ser på en som kommer fra Somalia. Sånn er det bare» (ibid.:59). Den avsluttende kommentaren understreker det «naturlige» ved denne fortolkningen. Å vurdere noen som annerledes fordi de «ser annerledes ut» er på sett og vis utenfor kritikk. Det forfatterne har kalt et hierarki av annerledeshet kan derfor også lenkes til et *hierarki av tilhørighet* (Yuval-Davis 2006) hvor noen ansees i mindre grad å kunne «høre til». Bruken av hudfarge som grensemarkør innrømmes av flere av arbeidsgiverne, men på en måte som *naturliggjør* bruken av kroppslige tegn for å vurdere egnethet. Svært få tar i bruk rasismebegrepet, noe som indikerer at rasialiserte koder ikke forbindes med rasisme, men med en viss «naturlig skepsis». Å snakke om rasisme er å sette sin moralske integritet på spill, og er det noe de fleste ønsker så er det å betrakte seg som «anstendige» aktører (Hagelund

2002, 2004). Så lenge diskrimineringen ikke fremstår som motivert eller drevet frem av «ond vilje» rasjonaliseres den bort. Den ustrakte bruken av rasialiserte forståelser av forskjellighet basert på hudfarge og synlige identitetsmarkører peker imidlertid på eksistensen av et *stigma* som virker *diskrediterende* (Goffman 1990). Når ytre egenskaper brukes som indikator på indre mangler er det ikke hudfarge alene, men den symbolske koblingen mellom hudfarge og kulturelle forskjeller som fungerer stigmatiserende. Når *kultur* brukes som forklaring på denne måten så tilskrives ikke-vestlige innvandrere kollektive egenskaper som påvirker deres sjanser i arbeidslivet. Kulturargumenter kan derfor fungere *stigmatiserende* på måter som gjør synlig minoritetsbakgrunn «sosialt fremmed».

I tillegg til usikkerheten rundt hvorvidt den nye vil passe inn i arbeidsmiljøet, er problemet med å vurdere kompetanse fra utlandet noe som hyppig nevnes som årsak til at minoritetskandidater velges bort (Lødding 2003, Rogstad 2002). Det er stort sett personer med synlig minoritetsbakgrunn som har utdanning fra ikke-vestlige land og det er dette som fremstår som mest problematisk på grunn av svak signalisering av kompetanse. Lødding (2003:50) fant derfor at utdanning fra utlandet er et kompetansekrav som fungerer ulikt for majoritet og minoritet. Mens utdanning fra utlandet kan være det som gjør at en majoritetskandidat skiller seg positivt ut, gjelder det motsatt for en minoritetssøker, hvor en utdanning fra utlandet øker antallet usikre faktorer og det derfor er utdanning fra Norge som teller positivt. Utdanning og erfaring fra Norge kan derfor bli et *minoritetsspesifikt kompetansekrav*. Både når det gjelder norskkunnskaper og utdanning påhviler det denne kategorien en større bevisbyrde når det kommer til å overbevise arbeidsgiver om at de har ferdigheter som ellers kan tas for gitt hos en majoritetssøker (ibid.:52). Ambivalensen i møtet mellom en arbeidsgiver som tilhører majoriteten og en arbeidstaker som er synlig minoritet, synes derfor sentral. Bortsett fra formelle krav er det uklart hva en arbeidsgiver vektlegger, men det kan synes som om forestillinger om «kulturelt avvik» får en betydning – både når *språk* og *kultur* brukes som forklaring.

### **«De må gjennom et trangere nåløy»**

Til tross for at de færreste av arbeidsgiverne gir uttrykk for et bevisst ønske om å diskriminere (*preferansediskriminering*), taler mye for at de er forsiktige med å ansette kandidater som oppleves som «fremmede». Man skiller «sosialt kjente» fra «sosialt ukjente» og mennesker som oppleves like tilskrives positive trekk, mens dem som oppfattes som annerledes tillegges skepsis og negative stereotypier. I praksis innebærer dette av man blir mindre oppmerksom på nyanser ved den enkelte slik at stereotypier får tendens til å bekrefte seg selv (Sandal og Bye 2009:104). At norske arbeidsgivere vektlegger diffuse konsepter om forskjellighet, samt at det



stilles høyere krav til minoritetsetniske søkere, går igjen i de empiriske funnene. Samtidig finnes det tendenser til at synlige minoritetskandidater blir *positivt diskriminert*. Lødding (2003:24) fant at dette gjelder kandidater som skiller seg spesielt positivt ut, for eksempel ved å ha særdeles gode karakterer. En rekrutterer Lødding snakket med resonerte slik rundt avgjørelsen om å ansette en minoritetskandidat: «Hvis du er midt på treet som annen-generasjon eller førstegenerasjons innvandrere ramler du fort ned, men hvis du har gjort det bra – og han har kjempepapirer – så kommer du fort inn». Å prestere ekstra godt *til tross* for minoritetsbakgrunn fremstår dermed som tegn på spesielt høy prestasjonsevne. En annen rekrutterer resonerer slik rundt hvorfor disse kandidatene må prestere mer:

*Når jeg snakker om at folk må skille seg ut, men allikevel ikke skille seg ut for mye, mener jeg at personer med en annen etnisk bakgrunn har en tøffere jobb å gjøre i innsalgsprosessen. Jeg tror at kommer en med innvandrerbakgrunn forbi nåløyen og inn til intervju som har god kompetanse og riktige kvalifikasjoner for jobben, så tror jeg i mange tilfeller at de faktisk har bedre sjanser. Det er mange her som ønsker å få litt mer bredde eller mangfold i sin avdeling. Som arbeidsgiver vil vi ha et miljø som representerer et mangfold på alle mulige måter, også i forhold til kulturell bakgrunn. Men gode intensjoner til tross, så er det nok fortsatt slik at usikkerhet hos enkelt personer og gammel vane kan stå i veien for fremgang. Personer med annen etnisk bakgrunn må på en måte igjennom et trangere nåløy. For selv om de har gått på norsk skole, lurer noen på om de snakker flytende norsk f.eks. Kan man spørre om det? Det er litt mer ubekvent for lederen som skal ansette. Det fins en del spørsmål man kanskje vil ha svar på, men ikke tør å spørre om. Og da er det mye enklere å bare legge den til side og se på noen andre. (...) Ja, og så har det kanskje slumpet inn en skrivefeil, og da tror jeg noen tenker: han kan kanskje ikke skrive norsk, ikke sant, mens om en etnisk norsk med en skrivefeil, tenker man: obs, det var da veldig uheldig å ha det i en søknad, men ja, ja sånt kan skje.*

Rekruttereren gir uttrykk for at bedømmelsen av en søker med innvandrerbakgrunn kan være strengere, men at dette kan åpne for muligheter dersom vedkommende skiller seg positivt ut (Lødding 2004:27). Samtidig gis en forklaring på at bortvalg kan skje på bakgrunn av skepsis, og at det som tolkes som en uheldig skrivefeil hos en majoritetskandidat, kan tolkes som tegn på underliggende brister hos en minoritetskandidat. Kandidaten som presterer ekstra godt blir derfor fordelaktig vurdert fordi han eller hun fortolkes som *unntak fra normalen*. En lignende forståelse kommer til uttrykk i Rogstad og Midtbøens (2012:109) informantuttalelser: «Har du en minoritetsbakgrunn, så har du et steg å gå i forhold til den jevne nordmann, for å si det sånn. Er du på en måte handikappet eller du er første – eller andregenerasjonsinnvandrere, så har du.. du må opp et steg i forhold til de andre kandidatene». At minoritetsetniske kandidater plasseres i samme kategori som handikappede, og derfor må kompensere for sitt handikap for å imøtekomme arbeidsgivers ambivalens og tvil, er en utbredt holdning i både Rogstad og Midtbøen og Løddings studie. Samtidig gir flere uttrykk for å også ha positive erfaringer. En tendens er imidlertid at positive erfaringer tilskrives *individuelle karakteristikk* ved den

enkelte som gjør at han eller hun skiller seg ut fra gruppa, mens negative erfaringer fører til en forsterkning av stigma knyttet til gruppa som helhet.

Å være like bra, eller et hakk bedre, innebærer i mange tilfeller at man viser at man passer inn i det rådende verdisystemet (Kanter 1993). I «Hun oppfattes sikkert veldig som norsk – Etniske minoriteter i norske kommunestyrer» (2011) viser Beret Bråten hvordan «norskhet» kan forstås som en *kompetanse* og *viljeshandling* gjennom forventningene om at minoritetskandidater må «gjøre seg norske». Ved å investere i «norskhet» kan man gjøre seg «sosialt kjent» og ufarliggjøre en status som «sosialt fremmed». Å signalisere tilslutning til norske verdier kan således fungere som et *minoritetsspesifikt kompetansekrav* som gir mulighet for «vilkårlig deltakelse» (Mattsson 2005)<sup>17</sup>. Gullikstad (2010:106) har blant annet vist hvordan ikke-hvite kroppar må ikle seg «hvithet» for å passe inn på arbeidsplassen. Hun kaller dette for «det usynlige ekstraarbeidet» hvor «fremmede» må yte en ekstra innsats for å kompensere for et stigma. Dette skaper en assimilerende effekt hvor «norskhet» fremstår som kompetanse i seg selv. Også Seeberg (2007:116-117) har vist hvordan individer kan kompensere for mangelen på norsk bakgrunn gjennom å vise at man innehar andre tegn på «norskhet», som norsk kroppsspråk, norske vaner, norsk klesdrakt, hvit hudfarge, eller andre tegn på at man er «vanlig», eller ønsker å være det. Bråten (2011) viser for eksempel hvordan «innvandrerkvinner» kan komme fordelaktig ut dersom de signaliserer at de har tilsluttet seg verdier vi i Norge er stolte av, som kjønnslikestilling. I motsatt tilfelle kan innvandrerkvinner som signaliserer tradisjonelle verdier føre til at kandidaten tolkes som «uegnet». En av Rogstad og Midtbøens (2012:120) informanter resonnerer slik i forhold til en hypotetisk arbeidssøker med hijab: «Da måtte vedkommende overbevise, hun hadde hatt en tyngre vei å gå for å bli ansatt. For det vet jeg. Det ville være for meg et signal om en helt annen kultur. Og verdsett. Og da måtte jeg ha hatt en ekstra sjekk på at dette er en person som virkelig kan fungere i organisasjonen her. Så ærlig skal jeg være». Hijab blir for arbeidsgiveren et tegn på «fremmed kultur» og «verdsett» som bryter med den norske normen om likestilling. Dette tydeliggjør behovet for å undersøke flerdimensjonale former for diskriminering hvor etnisitet og kjønn kan virke sammen og skape ulike vilkår for ikke-vestlige kvinner og menn. «Innvandrerkvinner» kan risikere å bli

---

<sup>17</sup> Mattsson (2005) har studert hvordan ideer om at innvandrere må investere i «sverigespesifikk kompetanse» påvirker arbeidsgiveres syn på arbeidssøkerens kompetanse. Hun viser hvordan sammenfiltreringen av kompetanse og «svenskhet» gjør at forestillinger om kulturelt avvik legges til grunn for vurderingene av «mangler» i møtet med arbeidslivets krav. Hun argumenterer derfor, i tråd med Gullestad (2002a), for at «svenskhet» må forstås som en posisjon i et maktlandskap som definerer individers muligheter i arbeidslivet gjennom preferansen for *likhet*. Med «vilkårlig deltakelse» peker hun, lik Kanter (1993) på hvordan inkludering av rasialiserte og etniske minoriteter kan skje på vilkår om *konformitet*.

fortolket som uegnede, *både* gjennom våre fortolkninger av dem som kvinner og våre fortolkninger av deres kultur (Berg og Håpnes 2005:53). Det stilles med andre ord en rekke betingelser for at annerledesheten skal slå positivt ut, blant annet at man skal prestere litt mer (men ikke skille seg for mye ut), samt tilpasse seg majoritetens koder. Det finnes selvsagt også arbeidsgivere som rekrutterer synlige minoriteter uten å gjøre kultur og etnisitet til et poeng. I Rogstad og Midtbøens studie (2012) utgjør likebehandling tross alt 75 % av tilfellene. Det eksisterer også arbeidsgivere som bevisst ønsker å rekruttere mangfoldig og derfor velger «det ukjente». Hvorvidt minoritetsbakgrunn ansees som *irrelevant*, eller som et *minus* eller *pluss*, blir derfor vesentlig for å forstå arbeidsgivernes rekrutteringsstrategier.

### 4.3 Å velge «det kjente» eller «det ukjente»?

I likhet med Simmels (1950) konseptualisering av «den fremmede» kan forskjellighet representere en spennende mulighet til å utforske «det ukjente», og mange av arbeidsgiverne fremhever «annerledeshet» som en *unik ressurs* som kan bidra til økt avkastning gjennom nye perspektiver og måter å arbeide på. Samtidig er «den fremmede» relatert til frykt fordi det ukjente fremstår vanskeligere å vurdere (Bauman 1991). Som vi har sett omtaler arbeidsgivere språk og kultur både som de største *utfordringene* og *fordelene*. Ambivalensen til hvorvidt mangfold representerer en byrde eller ressurs kan derfor tenkes å gi utslag i ulike rekrutteringsfilosofier hos de norske arbeidsgiverne. De ulike ansettelseslogikkene kan relateres til hvorvidt arbeidsgivere ønsker å ta sjansen på noe nytt, eller hvorvidt de er mest opptatt av å redusere usikkerhet og derfor velger «det kjente». Strategiene kan defineres som henholdsvis en *forskjellsstrategi* og en *likhetsstrategi* (Lødding 2003, Rogstad og Midtbøen 2012). En likhetsstrategi kan imidlertid også utgjøre grunnlaget for en mangfoldsfilosofi gjennom en universalistisk forståelse av alle som *like* (Gullikstad 2010). Innenfor en slik tankegang er etnisk bakgrunn verken ansett som minus eller pluss, og ideen er at alle skal behandles likt, uansett bakgrunn. Det er derfor *rettferdighetsargumentet* som står sentralt i en slik filosofi.

#### 4.3.1 «Like barn leker best»

Den første strategien, som Lødding (2003) lenker til *risikoreduksjon*, er orientert rundt en økonomisk diskurs og behovet for å hindre feilansettelser. Strategien kan knyttes til *statistisk diskriminering*, forstått som forskjellsbehandling som inntreffer når kostnadene ved å innhente tilstrekkelig informasjon oppfattes som så store at det fremstår mer forutsigbart å ansette en «sosialt kjent». Risikoreduksjon kan imidlertid også utgjøre en legitim begrunnelse for å velge bort en minoritetssøker på bakgrunn av skepsis. Arbeidsgiverne i Berg og Kvilekvals

studie (2011:86) knytter sine beslutninger til en økonomisk diskurs, men som forfatterne understreker fremstår «det lønnsomme» som implisitt knyttet til «det norske», mens det «ikke-norske» automatisk knyttes til «risiko» for bedriften, spesielt i forbindelse med å kompensere for mangler i språk og kulturforståelse. Implikasjonen er at mangfold fortolkes som en «utfordring» som tilsier at valget av en majoritetssøker er mer «lønnsomt». Rogstad og Midtbøen (2012:121-123) spurte arbeidsgiverne hva de selv mener er årsaken til at minoritetskandidater velges bort. Årsaken ble typisk beskrevet som en usikkerhet overfor «det ukjente» og «trygghet» overfor det man kjenner fra før. Utsagnet om at «like barn leker best» gikk igjen:

*Jeg tenker at det er riktig. Og at det handler om... altså, like barn leker best. Man føler seg tryggest på noen som ligner, det er lettest å vurdere kompetansen til dem som ligner med på deg selv. Og hvis du ikke har noen særlig erfaring med innvandrere, så vil det jo være sånn.*

*Nei det er vel det at.. sånn er det vel. Altså, like barn leker best. Altså, det er du trygg på. Det er noe med trygghetsfølelsen, men sånn som for oss, i vår bransje, så tenker vi ikke på den måten. Med det er jo klart at hvis en kar kommer her med en halv meter med mullaskjegg, så må vi tenke på hva kundene vil tenke når han duker opp på døra. Så enkelt er det.*

Dette understreker at manglende erfaringer med «det ukjente» kan være hovedårsak til at man velger «det kjente». Det nederste utsagnet er interessant fordi arbeidsgiveren mener dette ikke gjelder i egen bedrift. I stede understreker han behovet for å ta hensyn til *kundenes preferanser* når det kommer til en ansatt med presumtvt muslimsk bakgrunn. Også i Berg og Kvilekvals (2011) studie oppga flere at det som er «annerledes» oppleves som skremmende og at det derfor handler om «å tørre» å ta valg som er utradisjonelle – *sett med norske øyne*:

*Man føler man er i en sårbar situasjon når man skal ansette noen. Og man føler at man har lyst til å være sikkert. Og.. disse her ukjente, litt.. risky tingene som.. dette da blir oppfattet som, det føles.. det gir usikkerhet, sant. Så da blir jo heller spørsmålet hvordan skal vi få til å bli mer sikker på dette, sant. Hvordan kan vi få støtte og kunnskap og holdninger nok til å tørre å prøve?*

Minimering av risiko er noe de fleste er opptatt av selv om ingen gir uttrykk for et ønske om å diskriminere. Snarere uttrykker mange at de skulle ønske de var mer progressive når det kom til å rekruttere mangfoldig (Lødding 2003:14). *Ambivalens* fremstår derfor som et avgjørende hinder, ikke direkte mangel på velvilje. Som en arbeidsgiver sa det: «Jeg tror det er generelt en veldig velvilje mot å inkludere de som på mange måter møter kvalitetskravende faglig sett. Men jeg tror det er en veldig redsel hos oss for at noen skal komme inn her som er sånn second hand, og som man skal hjelpe, såkalt hjelpe» (ibid.:29). Frykten for at en som tilfredsstillt kvalitetskravene skal vise seg å være «second hand» på bakgrunn av sin minoritetsstatus synes avgjørende. Når mangfold kobles til en moralsk diskurs om at «Vi» må hjelpe «Dem» fremstår ikke mangfold som en lønnsom investering, men som en «byrde»<sup>18</sup>. Det er

---

<sup>18</sup> Ideen om at «de» er «svake» og at «vi» må «hjelpe dem» må i følge Gullestad (2002a:33, 293) forstås som resultat av en kulturimperialistisk diskurs med lange historiske røtter til misjonstenkingen.

derfor grunn til å stille spørsmålstegn ved det som i den økonomiske diskursen oppfattes som «objektivitet»: At det hefter en «naturlig» større risiko ved søkere med innvandrerbakgrunn (Berg og Kvilekval 2011:86, Rogstad og Midtbøen 2012:126). I Rogstad og Midtbøens (2012: 109) studie ga mange åpent uttrykk for manglende kunnskaper, etniske stereotypier og til dels negative holdninger til innvandrere. De fant imidlertid også tendenser til at arbeidsgivere som oppgir å være for et flerkulturelt og mangfoldig arbeidsliv, like fullt velger bort minoritetssøkere når de står overfor et valg. En uttalt velvilje fører med andre ord ikke nødvendigvis til at man selv rekrutterer mangfoldig.

Uavhengig av om det kan kalles svake og uerkjente preferanser eller rasjonelle valg dreier det seg om å redusere risiko og utelukke ambivalens og tvil. For arbeidsgivere kan det sterke stillingsvernet i Norge føre til at risikomomentet får en sterk innflytelse i valgsituasjonen og derfor utgjør en ekstra institusjonell barriere mot å ansette arbeidssøkere med synlig minoritetsbakgrunn (Rogstad og Midtbøen 2012:140-141). Lødding (2003:52) mener derfor at man gjør klokt i å etterkomme arbeidsgivers behov for trygghet ved å signalisere tydelig rundt sin kompetanse. Som vi har sett er imidlertid dette ikke like enkelt så lenge «kompetanse» innebærer diffuse kriterier om «norskhet» som det kan være vanskelig å signalisere rundt. Spørsmålet er om ikke arbeidsgivere også trenger mer *økonomiske incentiver* for å ansette «sosial ukjente» søkere. En fokusering på å unngå risiko for tap tilsier at man velger «det kjente» og vil derfor fungere *likhetsgenererende* ved at en ser fordelene av å rekruttere mer av det man kjenner fra før (Lødding 2003). Ambivalens synes derfor å gjøres gjeldende når arbeidsgivere rekrutterer mennesker som ligner dem selv, i tråd med Kanters (1993) teori.

#### **4.3.2 Når «annerledeshet» blir en ressurs**

Forskjeller relatert til etnisitet kan fortolkes som relevant på mer enn en måte og noen ganger synes synlig minoritetsbakgrunn å være en fordel snarere enn en ulempe. Dette kan skje dersom etnisitet gjøres til et *bakgrunnskrav*, som når man bevisst ønsker å rekruttere mangfold, eller dersom etnisitet gjøres til et *kompetansekrav* ved at en annerledes bakgrunn ansees som en ressurs i seg selv. I likhet med Rogstad og Midtbøen fant Lødding ulike oppfatninger om mangfold blant norske arbeidsgivere, og flere ga uttrykk for en uttalt «mangfoldsentusiasme». Lødding (2003:33) trekker frem en bedrift med stort innslag minoritetsarbeidere, noe som av arbeidsgiveren begrunnes med at «mangfold betyr konkurransefortrinn». For denne arbeidsgiveren synes suksess å ligge i å utforske «det ukjente», stikk i strid med den økonomiske diskursen som vektlegger risikoreduksjon. Mangfoldorienteringen er riktignok også økonomisk begrunnet, men retter seg mot å øke, ikke redusere, mangfoldet i bedriften. Mens risi-

koreduksjon fungerer *likhetsgenererende* fungerer mangfoldsstrategien *forskjelliggenererende* ved at mangfold tenkes som «god butikk».

Det finnes flere økonomiske begrunnelser for at «mangfold lønner seg», men vi kan skille mellom to hovedbegrunnelser basert på at mangfold enten gir *direkte* eller *indirekte* fordeler for bedriften (Lødding 2003:18). Med *direkte fordeler* menes at en mer sammensatt arbeidsstyrke kan gi fordeler i kraft av større språklig og kulturelle ferdigheter, noe vi så var de viktigste fordelene nevnt i Tronstad studie. En annen begrunnelse for at mangfold gir direkte fordeler er evnen til å gjenspeile befolkningen og nå ut til en mer differensiert kundegruppe. I Berg og Kvilekvals (2011) studie ble brukerargumenter brukt hyppig for å argumentere for virksomhetenes behov for «flerkulturell kompetanse», som kjennskap til fremmedspråk og større kulturforståelse. Dette gjaldt spesielt i enheter som hadde mange innvandrere blant brukerne. En av rekruttererne Lødding (2003:14) intervjuet begrunnet på lignende vis behovet for mangfold med at «Du må ha noe spesielt i ryggsekken» og pekte på hensynet til en mangfoldig kundekrets med ulike og differensierte behov. Mange bedrifter har dessuten et bedriftsøkonomisk ønske om å markedsføre seg som mangfoldige, basert på at dette gir økt velvilje i markedet gjennom å vise at man tar samfunnsansvar.

De mer *indirekte gevinstene* kobles imidlertid til en ide om at nye ideer oppstår som resultat av kreative spenninger i et miljø hvor personer med ulike bakgrunner kommer sammen. Innenfor en slik tenking oppfattes det som at «likhet lammer» (Lødding 2003:14). Mens faglig dyktighet i en likhetsstrategi innebærer å finne en som tilfredsstillende en gitt standard, fremstår faglig dyktighet i en mangfoldsstrategisk tenking i stedet å peke på muligheten for å generere noe *nytt* (ibid.:23). En av rekruttererne i Løddings studie mente at norsk arbeidsliv var preget av en utstrakt homogenitetstenking og at dette ga dårlige forutsetninger for nyskaping og konkurransevne, og pekte på behovet for variasjon i *personligheter* som viktig i deres rekrutteringsarbeid. I dette kommer en mer uttalt *dybdeforståelse* til uttrykk. Den samme rekruttereren ga også uttrykk for at Norge måtte lære fra land som USA når det kom til å vurdere annerledeshet som noe *positivt*. Han anså prinsippet om å alltid innkalle en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn som positivt fordi det betyr at en må satse på en «joker» (ibid.:40). Argumentet om at «likhet lammer» og at det ukjente kan bidra med noe nytt resonnerer med Simmels (1950) teoretisering av «den fremmede» som kan åpne for nye forståelser den innfødte ikke ser på grunn av vanetenking. Antakelsen er at «Den fremmede» kan bringe *positive kvaliteter* inn i gruppen og gi økt mulighet for innovasjon og endring. At selve migrasjons erfaringen kan ha appell i et arbeidsmarked som bifaller fleksibilitet er et hyppig gjentatt

argument og fremheves blant annet av JobbX. Den fremmedes ambivalente identitet som *verken venn eller fiende* (Bauman 1991) i sitt nye hjemland, men som å inneha karakteristikk av begge deler tilsier imidlertid at en slik argumentasjon ikke er enkelt og liketil. Som Lødding (2003:19) understreker synes mangfoldstenkingen å være mest relevant i organisasjoner hvor nytenking er ønskelig, mens oppfinnsomhet ikke nødvendigvis er en dyd i arbeidsmiljøer hvor standarden er gitt på forhånd. Å fremheve etnisitet som en *unik ressurs* fungerer nok derfor best overfor arbeidsgivere som ønsker seg noe *innholdsmessig* annerledes.

Også blant de mangfoldsorienterte arbeidsgiverne finnes en rekke tendenser til *ambivalens*. Som vi skal se er det «forskjell på forskjeller». I hvilken utstrekning mangfoldsledelse og tilpassningen av denne filosofien har ført til en utvidelse av «rommet for normalitet» og «likhetens grenser» i arbeidslivet, er derfor et empirisk spørsmål. Et viktig spørsmål er om etnisk bakgrunn gjøres til et *primært* eller *sekundært aspekt* i den mangfoldsstrategiske tenkingen. Deres etnisitet tilskrives en grunnleggende rolle og gjøres til en *kategorisk identitet* som differensierer «De andre» fra «Oss», vil dette fort forutsette bruken av stereotypier (Lødding 2003:18). Gullikstad (2010:112-113) fant at ledere som fremhevet den mangfoldsstrategiske tenkingen tenderte til å bygge på kollektive størrelser, snarere enn unike individer. I mange tilfeller innebar dette også et sterkt moralsk argument om «å gi innvanderne en sjanse». I så fall handler det mer om *like muligheter* enn om *mangfold*. Når det snakkes om «mangfold i arbeidslivet» innebærer det derfor ikke nødvendigvis alltid at arbeidsgivere er interesserte i nye måter å tenke og gjøre ting på. Ved mangfold dyrkes det partikulære og særegne, mens like muligheter handler mer om det motsatte: At alle skal ha like muligheter uansett individuelle forskjeller mellom dem (Rogstad 2008)

### **4.3.3 Likestilling som mangfoldsstrategi?**

Mens man i en forskjellstankegang ser på en annerledes bakgrunn som en ressurs, fremstår det i en likhetstankegang som uvesentlig hvor du kommer fra, så lenge du er kvalifisert. I denne sammenhengen fortolkes annerledeshet verken som minus eller pluss og idealet er at alle skal behandles likt, uavhengig av forskjeller. Mange av lederne i Berg og Kvilekvals studie understreket at mangfold ikke handlet om å rekruttere på bakgrunn av etnisitet, men om å rekruttere den som har «den rette kompetansen». Slike meritokratiske idealer gir utslag i sitater som: «Vi har ikke noen motforestillinger mot å ansette deg dersom du har en annen religiøs bakgrunn enn flertallet i Norge har. Det spiller ingen rolle så lenge du kan utføre det stykke arbeide du er satt til å gjøre» (Lødding 2003:33). Både blant de mangfoldsorienterte

arbeidsgiverne og de som er orientert mot risikoreduksjon er det mange som betoner at etnisitet er en *irrelevant faktor* og at det kun er faglig dyktighet som utgjør beslutningsgrunnlaget i ansettelser. Lødding (2003) finner at utdanning og faglig kompetanse gjennomgående regnes som de primære aspektene, og at etnisitet som oftest fortolkes som en sekundær dimensjon som først aktualiseres når kandidaten skiller seg positivt eller negativt ut. Dersom kandidaten skiller seg positivt ut kan etnisitet, som vi har sett, fremstå som et konkurransefortrinn fordi etnisk bakgrunn kombinert med gode kvalifikasjoner regnes som et tegn på særdeles høy yteevne. Når kandidaten skiller seg negativt ut knyttes dette imidlertid fort til kulturelle stereotypier. I denne sammenhengen forsterkes de eksisterende koblingene mellom etnisitet og «avvik». Selv om kompetanse i en likhetsfilosofi regnes som nøytrale egenskaper, og som uavhengig av personers bakgrunn, gjøres personlige egenskaper fort relevante i utvelgelsen. Som vi har sett er «den beste» ofte implisitt knyttet til «den passende». At arbeidsgivere opplever å likebehandle betyr derfor ikke at de alltid gjør det i praksis.

Mange bedrifter er gjennomsyret av ideen om at «her behandler vi alle likt», uansett hudfarge og bakgrunn. Flere forskere har imidlertid påpekt hvordan likebehandling som prinsipp kan føre til ulikhet (Berg m.fl. 2012, Seeberg 2007, Sandal 2009 m.fl.). Når alle behandles likt forutsettes det at alle er *like*, og det som oppfattes som *ulikt* kan implisitt fremstå som avvikende fra «normalen». Gode intensjoner kan derfor virke diskriminerende og «velmenende likegyldighet» til etnisk bakgrunn kan bli kilde til mer subtile utstøtingsmekanismer gjennom implisitte tenkemåter og ideer om «slik gjør vi det her». Heller ikke det å konsekvent ignorere forskjeller gjør at alle blir like godt ivaretatt. Snarere tvert i mot. Det er forskjell på å innse at alle er likeverdige og å late som alle har *like muligheter* (Seeberg 2007:125). Tilstedeværelsen av en sammesentrert logikk kan, som vi har sett, gi en egnet plattform til å opprettholde grenser til dem som oppfattes som «for forskjellige». Et likhetsideal som gjør at etniske forskjeller blir et ikke-tema kan dessuten gjøre det vanskelig å håndtere situasjoner der etnisitet tross alt oppleves som relevant (Kvittingen 2011:87). Likestillingsbegrepet synes med andre ord å innebære en spenning mellom likhet og mangfold. Mens idealer om mangfold fort kollapser i essensialistiske forståelser av kulturforskjeller, kollapser idealer om likhet fort i ensartethet. Både «mangfold» og «likestilling» risikerer derfor å reprodusere *ulikhet*. Ettersom likhetsstrategien bygger på et *rettferdighetsargument* fremstår dessuten lønnsomhet som mindre fremtredende. Sjanselikheter kan imidlertid fort bli en form for «veldigdom» og indirekte komme til å fremstå som en «byrde» for bedriften.



#### 4.4 Mangfoldets grenser – *Det er forskjell på forskjeller*

Skiller mellom «Vi» og «De» er alltid historisk, sosialt og kontekstuellet betinget. Man skulle derfor tro at et mangfoldsperspektiv vil kunne utvide «rommet for normalitet» i arbeidslivet. I følge Lødding (2003) tenderer imidlertid mangfoldstenkingen til å strekke seg *et stykke, men ikke lenger*. Både Lødding (2003) og Rogstad og Midtbøens (2012) studie indikerer at en uttalt mangfoldsorientering slett ikke er en forutsetning for at minoriteter får innpass i arbeidslivet, og at selv om det gis større rom for forskjeller så finnes det fremdeles betydelige grenser for hvor mye en kandidat kan skille seg ut før forskjelligheten blir en «ulempe». Spesielt kandidater med erfaringsbakgrunn fra ikke-vestlige land vil fremdeles ofte fortolkes som *for forskjellige* til at annerledesheten vurderes som en ressurs. Det finnes med andre ord *forskjell på forskjeller* (Lødding 2003). En mer pessimistisk tolkning er derfor at mangfoldstenkingen overdriver, snarere enn underminerer, betydningen av forskjeller og derfor risikerer å reprodusere stereotyper og grenser mellom «Oss» og «Dem». I Berg og Kvilekvals (2011) studie av mangfoldspraksis i Bergen fant de at de fleste lederne anerkjenner annerledeshet som noe de må forholde seg til og som kan være både nyttig og lærerikt, men som først og fremst er «problematisk». Mangfold fremstår derfor samtidig som både *løsningen* og *problemet*. Å håndtere forskjellighet krever tid og ressurser og gjør rekrutteringen av arbeidstakere med minoritetsbakgrunn til en utfordring fordi det krever tilpasning fra bedriftens side. Forståelsen av mangfold som noe positivt er altså *ambivalent*, jamfør Eriksens (2007b) perspektiv på mangfold versus forskjellighet. Betraktet som bakgrunnskrav kan etnisk bakgrunn fungere som en fordel fordi bakgrunnen representerer en «ønsket» forskjell. Betraktet som «kompetanse» blir etnisitet imidlertid langt mer tvetydig og fører fort til en bevegelse fra «ønsket forskjell» til et «krav om likhet» (Bråten 2011:128). Det er særlig det «ikke-vestlige» som oppfattes som «problematisk». Spesielt når det kommer til søkere med tradisjonell klesdrakt, slik som hijab, gir mange uttrykk for at dette krever omstillingsvilje fra bedriftens side og derfor representerer en «utfordring» (Berg og Kvilekval 2011:48).

Lødding (2003:20) påpeker at *risiko* er et forsømt tema i mangfoldslitteraturen. Som Wrench (2003:9) understreker har forskning vist at mantraet om at mangfold er positivt vært kraftig overdrevet. Empirien peker snarere på tendenser til økt stereotypisering og konflikt. Å fremheve at minoritetene kan bidra med noe nytt kun i kraft av at de er minoriteter øker faren for å overdrive kulturelle forskjeller som gir grunnlag for etnisk stratifisering (Lødding 2003:20)<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> For eksempel viser Sandal (2009:23-24) hvordan mangfold i arbeidsgruppen kan forsterke opplevelser av konkurranse og øke faren for etniske motsetninger og konflikter på arbeidsplassen («de stjeler jobbene våre»).

I følge Wrench (2003:9) utgjør mangfold derfor en «mixed blessing» som krever god og helhetlig ledelse for å utgjøre en positiv ressurs. Spesielt fremstår uklarhet rundt hva «flerkulturell kompetanse» er som en utfordring for mangfoldsledelse. Det er vanskelig å forespeile hvordan en spesifikk etnisk forskjellighet kan begunstige eller berike et arbeidsfellesskap. På samme måten som for kjønn, vil forestillinger om forskjeller mellom etniske grupper fort forutsette bruken av stereotyper som virker begrensende på aktørers handlingsrom (Lødding 2003:21). Det blir derfor nødvendig å problematisere hva som menes med «mangfold» i den mangfoldsstrategiske tenkingen: Ønsker arbeidsgivere å tilrettelegge for alternative perspektiver og måter å gjøre ting på, eller betyr mangfold først og fremst at de vil ha et bredt spekter av folk med ulik hudfarge og religion på arbeidsplassen? Innebærer mangfold at noe eller noen er *unik*? Eller innebærer det bare at noen er annerledes – i betydningen *ulik*?

#### **4.4.1 Et kritisk blikk på mangfoldsledelse – *Unik* eller *ulik* arbeidstaker?**

I følge Wrench (2007:34) har mangfoldsledelse bedre grobrunn i land med positiv holdning til mangfold, enn land hvor assimilering er målet. Mangfoldsledelse er derfor utbredt i land som USA, Canada og Australia hvor oppfatningen av nasjonen er bygget på immigrasjon, men kommer til kort i mange av de europeiske landene som bygger nasjonal identitet på ideer om «røtter». Vi kan derfor tenke oss at mangfoldsledelse har dårligere kår i Norge hvor nasjonal tilhørighet har vært bygget på forestillinger om homogenitet og «felles kultur». I et komparativt perspektiv har forskning slått fast at Norge er «sinker» i vesteuropeisk sammenheng når det kommer til å anerkjenne og bruke minoritetenes kompetanse (Brandt m.fl. 2004, Døving og Nordhaug 2007). En fersk spørreundersøkelse (Drange 2014) konkluderer med at mangfold ikke står spesielt høyt på agendaen i norske virksomheter, og at norske ledere ikke har spesielle tanker om mangfold, verken i den ene eller andre retningen. Tronstad (2010) fant at de fleste norske bedrifter befinner seg på det laveste nivået i Wrenchs typologi hvor det primært handler om kvalifiseringstiltak og språktrening til minoritetene. Dette stemmer godt overens med Wrenchs (2003) kritikk. Høyt utdannede minoriteter drar imidlertid liten nytte av slike tilbud. Ønsket om å endre arbeidsplassen ved å bidra med ny og flerkulturell kompetanse stemmer dessuten dårlig overens med arbeidsgiveres forståelse av at mangfold handler mest om å tilpasse minoritetene, ikke tilpasse bedriften (Kvittingen 2011:94). Flere bedrifter har imidlertid gått langt når det kommer til å tilrettelegge for forskjellighet på arbeidsplassen, jamfør punkt 2 i typologien. Dranges studie (2014:6) viser dessuten at disse tiltakene generelt oppfattes som legitime, og at norske ledere er opptatt av å imøtekomme disse. Et eksempel er Det Norske Forsvaret som i 2013 fikk Mangfoldsprisen for sitt arbeid med å inkludere innva-

ndrere. I juryens begrunnelse står det at «Forsvaret tilrettelegger for religionsutøvelse gjennom bestemmelser for bruk av religiøse symboler og permisjonsreglement ved religiøse høytider, samt tilbud om alternativ kost og diett i kantiner»<sup>20</sup>.

Innledningsvis refererte jeg til skillet mellom «retten til likhet» og «retten til forskjell». Mens «rett til forskjell» handler om anerkjennelse av særegne kulturelle praksiser, handler «retten til likhet» om å sikre *rettferdighet*. Rogstad og Solbrække (2012) hevder derfor at «retten til forskjell» har bedre forutsetninger i norske mangfoldsbedrifter. Mangfoldsledelse handler imidlertid om mer enn kun å ivareta gruppers særskilte behov. Det handler også om å skape *like muligheter fra forskjellige utgangspunkt*. I studiet av mangfoldsledelse på et norsk sykehus viser forfatterne at sykehuset relativt uanstrengt praktiserer mangfold i betydningen «rett til forskjell». I følge forfatterne har sykehuset imidlertid kommet til kort når det kommer til å oppfylle trinn 4 og 5 i typologien som retter seg mot «retten til likhet». På det flerkulturelle sykehuset er «etnisk mangfold» primært representert innen renholdsavdelingen. De stiller seg derfor kritisk til hvorvidt mangfold er mer enn «symbolpolitikk» som i realiteten handler om at minoriteter blir ansatt i jobber «nordmenn ikke vil ha». De poengterer derfor at så lenge mangfold ikke finner veien inn i karrierpolitikken så kan den «velmenende likegyldigheten» blir et hinder for mangfold og inkludering i bred forstand. Når mangfold kun tenkes som noe «De andre» er bærere av, vil retten til likhet fort bli tilsidesatt. Som et engelsk ordtak sier det: *The road to hell is paved with good intentions*.

Et problem med mangfoldsledelse er, i følge Wrench (2003:7-8), at det misbrukes for å skape et moteriktig image uten at en behøver å gjøre noe for å bekjempe ulikhet. Mangfoldsledelse fremstår som en «soft option» som erstatter det moralske aspektet med et businessaspekt. Flere har uttrykt engstelse for at mangfoldsledelse fokuserer på myke policyer og ikke tar inn over seg at ekskludering omhandler *strukturell diskriminering*. Gjennom et individualisert perspektiv oversees den skjulte og mer indirekte diskrimineringen innebygget i arbeidslivets strukturer og organisasjonspraksiser. Dette leder oss til kritikken av mangfoldsbegrepet som et utydelig honnørord som dreier oppmerksomheten vekk fra ulikhet og kritiske spørsmål om rase og klasse (Wrench 2003, Borchgrevink og Brochman 2008). På den ene siden har mangfoldsledelse blitt kritisert for å individualisere forskjeller i for stor grad. Hvis «alle er forskjellige» er «ingen forskjellige», og konsekvensen av å betone at alle er *unike* kan være at man mister av synet «det store bildet» som kobler den enkelte arbeidsplassen til *maktulikhet*

---

<sup>20</sup> *Forsvaret.no*, tilgjengelig på <http://forsvaret.no/aktuelt/publisert/Sider/Forsvaret-tildelt-Mangfoldsprisen-2013.aspx>

på samfunnsnivå (Drange 2014:4). På den annen side kan mangfoldstenkingen også tenkes å bidra til å opprettholde kategoriseringen av individer og grupper, og faren er at man forsterker eksisterende skillelinjer mellom «Vi» og «De». Borchgrevink og Brochmann (2008) påpeker hvordan også positive stereotypier kan låse individer fast i en rolle. Selv om dette kan gi fordeler på arbeidsmarkedet, viser Kvittingen (2011) at jobbsøkere med minoritetsbakgrunn kan føle seg tvunget til å ta stilling til relevansen av sin etnisitet. For hennes og mine informanter handler «mangfold» imidlertid mest om muligheten til å bli *individuellt vurdert*, på lik linje med alle andre arbeidstakere. Forståelsene av mangfold synes med andre ord å veksle mellom en definisjon som ser den enkelte som *unik* og definisjoner som legger vekt på gruppeidentiteter og det som gjør en *ulik*. «Mangfold» og «mangfoldsledelse» er derfor ikke uproblematisk begreper. De rommer mange ulike forståelser og har ofte svak presisering. Begrepet er, som Berkaak (2012:68) sier det, «sterkt følt, men svakt tenkt». Dette kan føre til at mangfoldsledelse blir «flotte ord, men lite handling». En kritikk er derfor at mangfoldstrategiene i begrenset grad påvirker integreringen av synlige minoriteter i arbeidslivet. Det strekker seg med andre ord *et stykke, men ikke lenger*.

#### **4.4.2 Rammevilkårenes betydning – Ønsket eller nødvendig mangfold?**

Som vi har sett fant Lødding (2003) at mangfold har en viss appell i organisasjoner hvor nytenking er ønskelig. I arbeidsmiljøer hvor oppgavene er gitt på forhånd inviteres det imidlertid ikke i samme grad til nytenking. Som arbeidslivsforsker Jon Rogstad (2008) påpeker er det et paradoks at de enhetene som oftest oppmuntrer til mangfold er blant de som har dårligst vilkår når det kommer til mangfold. I kronikken «Hvilket mangfold?» (2008) problematiserer han det reelle potensialet for mangfold i arbeidslivet gjennom et skille mellom *systemisk* og *aktørbasert mangfold*. Mens systemisk mangfold knyttes til heterogenitet i arbeidsoppgaver og måter å løse disse på, er det individbaserte mangfoldet knyttet til egenskaper ved individene. Hans poeng er at det systemiske aspektet sjelden tematiseres når mangfoldsspørsmålet berøres. Som en arbeidsgiver skal ha uttalt det «Jeg trenger ikke truckførere som kjører nye veier». Mangfold synes derfor ofte å forbeholdes *synlig overflatemangfold* hvor hensikten er å vise frem at man har mange ulike hudfarger og etnisiteter i bedriften, mens det reelle potensialet i mangfold, forstått som ulike perspektiver og måter å løse oppgaver på, fremstår som uinteressant for mange arbeidsgivere. Forskjellen kan også forstås som et skille mellom å *ha mangfold* og å *bruke mangfold* (Drange 2014:4). Konsekvensen er at der det individbaserte mangfoldet er størst – ofte nederst i yrkeshierarkiet – er det systemiske mangfoldet minst, og vice versa. Spesielt i posisjoner som betraktes som høystatus er det ofte påfallende lite rom

for forskjellighet. Som Kanter (1991) har påpekt blir rommet for heterogenitet ofte større jo lavere man kommer i yrkeshierarkiet. Jo høyere man kommer i yrkeshierarkiet, jo vanskeligere blir det å innfri kravene om «å passe inn».

Det er mye som tyder på at norske arbeidsgivere systematisk velger en «etnisk norsk» søker dersom det er mulig, og at det er først i *mangelen* på søkere at en minoritetssøker kommer opp til realitetsvurdering. Konjunkturer i arbeidsmarkedet og variasjoner på tilbudssiden får derfor en stor betydning. I analysen til Rogstad og Midtbøen (2012:104-105) kom det frem et tydelig mønster mellom antall søkere og diskriminerende utslag. Som en av informantene sa: «Når vi har markedet med oss, så kan vi jo være litt mer selektive». Lødding (2003:43) spør derfor om det ikke er *mangelen på arbeidskraft* som avgjør de reelle sjansene til kandidater med synlig minoritetsbakgrunn. Hun fant at mangelen på arbeidskraft kan flytte grenser og fremtvinge en mer mangfoldsstrategisk tenking basert på *mangfold som nødvendighet*. På lignende vis spør Rogstad og Midtbøen (2012:104) om mangfold først og fremst handler om hvorvidt arbeidsgivere har «råd til å diskriminere». Det finnes med andre ord flere incentiver for mangfold: Mens noen bedrifter bevisst går inn for å rekrutere mangfoldig fordi «mangfold lønner seg», ser andre behovet for mangfoldsstrategier på bakgrunn av mangel på arbeidskraft. Mangel på arbeidskraft kan derfor tenkes å utvide «rommet for normalitet» i arbeidslivet, ved at man for eksempel jekker ned på formelle kompetansekrav, som kravet til «godt nok norsk».

Det er også dokumentert store forskjeller mellom sektorer og bransjer (Tronstad 2010). I følge Midtbøen (2013) er det mindre bedrifter med hurtige ansettelsesprosesser som diskriminerer mest, fordi det her er rom for mer skjønnsbaserte vurderinger, mens man i store bedrifter og offentlig virksomhet behandler jobbsøkerne likere, fordi man har mer formaliserte ansettelsesstrategier. Flere av arbeidsgiverne i Rogstad og Midtbøens studie understreket selv dette skillet mellom små og store bedrifter, hvor større bedrifter var tenkt å kunne å utvise mer samfunnsengasjement, mens små bedrifter må være mer «forsiktige». Det kan derfor tenkes at små og mellomstore bedrifter i større grad vektlegger risikoreduksjon og velger «det kjente». Mens de fleste arbeidsgivere oppgir å være for et inkluderende og rettferdig arbeidsliv, ser de færreste dette som sitt ansvar. Når mangfold betraktes som moralsk ansvar fremstår det fort som «dårlig butikk» og noe man kan koste på seg «i gode tider». Dette leder oss igjen til Wrenchs (2003:11) kritikk av mangfoldsledelse: At det fjerner det moralske imperativet. Han frykter at antidiskriminering som økonomisk, snarere enn politisk, rasjonale vil forsvinne om budsjettene må kuttes. Han relaterer dette til en neoliberalistisk diskurs om mindre offentlig styring og blind tro på markedsprinsipper hvor hardere policyer ansees om illegitime fordi de

begrenser arbeidsgives frihet. Det blir derfor viktig å unngå en *feel-good* feiring av mangfold hvor mangfoldsledelse gjøres til et substitutt for andre og hardere virkemidler.

Et mer positivt perspektiv på mangfoldsledelse finner vi imidlertid i rapporten *Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold* (Berg m.fl. 2012). Gjennom studiet av fem mangfoldsbedrifter – Posten Norge, Statoil, DalPro, Stormberg og Telenor – viser forfatterne at mangfoldsbegrepet forstås på ulike måter og at dette er positivt. I likhet med Gullikstad (2010) finner de at mens noen bedrifter vektlegger likhet som mangfoldsstrategi, hvor forskjeller gjøres irrelevante eller mindre viktige, løfter andre frem forskjellighet som en særegen ressurs. Og mens noen bedrifter går bevisst inn for å rekruttere mangfoldig, ser andre behovet for mangfoldsstrategier fordi de har en uensartet ansattgruppe. Til tross for ulike forståelser, incentiver og strategier understreker forfatterne at alle har en tydelig forståelse av at mangfoldig rekruttering er både *fornuftig* og *rettferdig*. Felles for bedriftene er at de har mangfold og samfunnsansvar som bedriftsprofil og policy. Studiet understreker derfor at det ikke behøver å være en motsetning mellom lønnsomhet og samfunnsansvar, og at mangfold ikke må handle om «Vi» og «De», men også kan brukes som bevisst strategi for å skape et større «Vi». Forfatterne mener derfor å observere en viss dreining vekk fra tidligere retorikk og slagord om at «mangfold lønner seg», og mot et fokus på inkludering, likeverd og samfunnsansvar – *fordi det lønner seg for alle*. De mener derfor at bedriftene oppfyller Wrenchs kriterer for «helhetlig mangfoldsledelse». Samtidig understreker forfatterne at kriteriene for å komme inn i arbeidslivet fortsatt er sammensatte og bærer preg av diffuse begrunnelser for avslag fra arbeidsgiversiden. Til tross for at enkelte bedrifter har kommet et stykke på vei i å utvikle en mer heterogen arbeidskultur, er det med andre ord mye som tyder på at det fortsatt eksisterer *grenser for mangfold* i det norske arbeidslivet.

## 4.5 Oppsummering.

I dette kapitlet har jeg undersøkt arbeidsgiveres forståelser av mangfold. Som vi har sett eksisterer det en rekke «grenser for mangfold» der forskjellene oppfattes som *for forskjellige*. Det er i tillegg observert et visst gap i forhold mellom liv og lære: Så å si alle er for et mangfoldig arbeidsliv, men velger selv bort minoritetssøkere. Dette kan tyde på at *ambivalens* er en årsak til den systematiske diskrimineringen i arbeidslivet, ikke direkte diskriminering eller mangel på «velvilje». Ut fra analysen har jeg derfor utskilt tre mulige fortolkningsrepertoarer når det kommer til arbeidsgiveres fortolkninger av synlige minoritetssøkere. Disse fortolkningsrepertoarene kan grovt skisseres slik:

<b>Lik arbeidstaker</b> Annerledeshet fortolkes som en irrelevant faktor Implikasjon: Tilsynelatende likebehandling	<b>Ulik arbeidstaker</b> Annerledeshet fortolkes som minus Implikasjon: En velger «det kjente»
	<b>Unik arbeidstaker</b> Annerledeshet fortolkes som et pluss Implikasjon: En velger «det ukjente»

I henhold til typologien kan synlige minoriteter vurderes som *like* ved at bakgrunn verken fortolkes som en fordel eller en ulempe, men som en *irrelevant* faktor. Ideen er at «alle skal behandles likt», uavhengig av forskjeller. Grunnen til at jeg har kalt implikasjonen av denne fortolkningen for *tilsynelatende* er fordi en ideologi om likebehandling, kan, men ikke nødvendigvis, føre til likebehandling. Dersom diffuse ideer om «norskhet» inngår i vurderingen av kompetanse kan arbeidsgiver *oppleve* å likebehandle, uten å gjøre det i praksis. Som vi har sett fortolkes arbeidstakere med minoritetsbakgrunn ofte som *ulike* ved at annerledesheten gjøres til et *minus*, snarere enn pluss. Empirien viser at stereotypiene som knytter seg til søkerens synlige kjennetegn gjør at deres kompetanse blir «usynlig», og at de velges bort fordi de ikke oppfattes som «norske nok». Implikasjonen er at arbeidsgiverne velger «det kjente». Samtidig har vi sett at «norskhet» er en kompetanse som kan tilegnes og derfor skape grunnlag for «vilkårlig deltakelse» basert på en rekke *minoritetsspesifikke kompetansekrav*. Disse kravene er «godt nok norsk», erfaring og utdanning fra Norge, at man må prestere litt mer (men ikke skille seg for mye ut), samt signalisere at man «passer inn» i det rådende verdisystemet. Mens vektleggigen av «personlig egnethet» gir en rekke legitime begrunnelser for bortvalg på bakgrunn av faktiske eller forestilte forskjeller knyttet til *språk* og *kultur*, viser empirien at språk og kultur også gjennomgående anses som de viktigste fordelene. Dette kan åpne for positiv diskriminering ved at arbeidstakere med synlig minoritetsbakgrunn fortolkes som *unike*. I en slik fortolkning anses annerledesheten som et *pluss*, og kan derfor lede til at arbeidsgiverne velger «det ukjente». En ide om likebehandling kjennetegner imidlertid både de som er orientert mot risikoreduksjon, og de som orienterer seg mot mangfold, og synliggjør derfor ambivalensen i selve mangfoldsbegrepet. Både det å vektlegge *likhet* og det å vektlegge *unikhet* kan potensielt kollapse i *ulikhet*, enten ved at faktiske forskjeller underkommuniseres, eller ved at forskjeller aksentueres og bidrar til å reprodusere stereotyper og grensedragninger mellom *Oss* og *Dem*. Dilemmaet synes å ligge i spennet mellom mangfold forstått som «retten til likhet» og mangfold forstått som «retten til å være forskjellig». Hvordan man kan anerkjenne minoriteter som samtidig *både like og forskjellige* – kort sagt *like og unike* – drøftes nærmere i det avsluttende kapitlet.

## 5 Del 2. Andre stemmer – Mot nye perspektiver på mangfold?

Til nå har blikket vært rettet mot arbeidsgiveres forståelser av mangfold, men også minoritetenes erfaringer vil kunne fortelle oss noe om hvordan majoritetens perspektiver på mangfold og norskhet reproduseres og legitimeres, eventuelt ufordres og endres, i arbeidsmarkedet. De subjektive dimensjonene vil derfor kunne gi innsikter til de utfordringene vi står overfor når det gjelder å skape et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsliv. Dette er ikke minst viktig for å unngå at majoriteten blir premissleverandør for hva som skal menes med mangfold. Grensene mellom «Vi» og «De» er ikke gitt en gang for alle og er derfor åpne for nye definisjoner i møtet med andre perspektiver. Dette innebærer at majoritetens definisjonsmakt lar seg utfordre. Bygnes (2012a:66) argumenterer for at minoritetenes egne stemmer – på bakgrunn av sin «fremmede» posisjon som samtidig både «utenfor» og «innenfor» – er velegnet for å utfordre tatt for gitte sannheter og skape rom for nye fortolkninger av mangfold. Underveis i arbeidet ble det derfor tydelig at jeg manglet noe vesentlig for å belyse mangfoldsforståelser i arbeidslivet: Minoritetenes egne stemmer og stemmene til de som arbeider for å skape et mer mangfoldig arbeidsliv på minoritetenes premisser. Jeg har derfor gjennomført et casestudie av en organisasjon som har mangfold som sin hovedagenda og hvor det er synliggjøringen av minoritetenes ressurser som står i fokus. Jeg begynner med en kort presentasjon av caset. Deretter redegjør jeg for metode, før jeg analyserer frem organisasjonens forståelse av mangfold basert på foreliggende kilder og intervjuer med lederne, og til slutt arbeidssøkeres egne erfaringer som «fremmede» i det norske arbeidslivet.

### 5.1 Presentasjon av caset – JobbX

JobbX er en organisasjon under Antirasistisksenter. Senteret ble grunnlagt i 1978 og bygger på en underliggende bevissthet om strukturell diskriminering og rasisme<sup>21</sup> og et politisk mål om å skape et mer inkluderende og mangfoldig samfunn<sup>22</sup>. JobbX ble startet som et frivillig initiativ i 2004 der ungdom med flerkulturell bakgrunn fikk veiledning til jobbsøking. Hovedfokus er på å forebygge ungdomsledighet blant minoritetsungdom og motvirke klientifisering<sup>23</sup>. JobbX ønsker å sikre at «en erfaringsmessig utsatt gruppe blir verdiskapere og res-

---

<sup>21</sup> En strukturell forståelse kommer tydelig frem i tidligere leder av senteret, Kari Helen Partapuoli, kommentar «En rasist i oss alle» (Aftenposten 20.10.2011). Her ønsket hun å avpersonifisere rasismedebatten for å illustrere hvordan rasisme handler om samfunnet som helhet. Hun satte derfor søkelyset på «hverdagsrasismen» som på subtile måter bidrar til å opprettholde eksklusjonen av etniske minoriteter i samfunnet og arbeidslivet.

<sup>22</sup> <http://www.antirasistisk-senter.no/>

<sup>23</sup> <http://www.jobbx.no/omoss/>



surser for lokalt næringsliv og for Oslo by»<sup>24</sup>. Ettersom pågangen avdekket at det var et behov ble det i løpet av 2005 utviklet et eget kursopplegg hvor ungdommen spilte en betydelig rolle. Hensikten var å utvikle et kurs som imøtekom både ungdommens behov og arbeidslivets krav slik at flere kunne få tilslag på sine jobbsøknader. Siden 2004 har JobbX utviklet seg fra å være et frivillig initiativ til å bli et heltidskarrieresenter for ungdom. Administrasjonen består av leder og initiativtaker Mona Mausest Evensen og rådgiver Karen Bøhle Aarhus, tre kursansvarlige, en oppfølgingsansvarlig, samt 30 kursholdere engasjert på timebasis. I tillegg til faste jobbsøkerkurs over tre kvelder i uken, arrangerer de drop-in tjeneste hver torsdag, samt personlig veiledning ved behov. Deltagerne er skoleungdom, nyutdannende, unge som har falt fra skolen, unge henvist via NAV og enslige mindreårige. På drop-in bistår de også personer som faller utenfor målgruppen, som arbeidssøkere over 26 år, arbeidsinnvandrere og personer som har behov for tilpasset veiledning. JobbX tilbyr også skreddersydde veilederkurs til aktører som arbeider med minoritetsungdom, som skolerådgivere og NAV ansatte. I tillegg deltar representanter for JobbX hyppig i den offentlige debatten. Organisasjonen kan vise til gode resultater. I 2013 hadde de registrert 312 unike deltakere. Oppfølging av et representativt utvalg deltagere viser at 70 % har fått jobb innen utgangen av året<sup>25</sup>. JobbX oppgir mangfold i egen organisasjon som en sentral årsak til sin suksess, og vektlegger at kursholderne skal gjenspeile deltagerne på best mulig måte. En gjennomgang viser at kursholderne representerer 15 ulike nasjonaliteter og behersker over 30 språk<sup>26</sup>.

## 5.2 Metode – Case studie og kvalitative intervjuer

Hensikten med et casestudie av en organisasjon som jobber med mangfold i arbeidslivet er å generere kunnskap om alternative forståelser av mangfold. Jeg er derfor ikke ute etter overførbarhet og generalisering. Snarere ønsker jeg å bruke organisasjonen som et casestudie for å utforske alternative måter å tenke om «mangfold» (Flyvbjerg 2004). Det som kjennetegner et casestudie er gjerne at man samler inn detaljert informasjon om en enhet, samt gjør bruk av flere metoder og datakilder (Fangen 2004:187). I denne sammenheng har jeg intervjuet organisasjonens ledere, utført deltagende observasjon på et jobbsøkerkrus, samt analysert foreliggende kilder, som årsrapporter, nettsider og innlegg i mediene. Intervjuet med lederne ble gjennomført som et *gruppeintervju* (Thaagard 1998:90). I tillegg til å intervjuer lederne har jeg også intervjuet fem tidligere deltakere for å få innblikk i deres subjektive erfaringer i arbeids-

---

<sup>24</sup> Deputasjon til Kultur og utdanningskomiteen 2013

<sup>25</sup> Årsrapport 2013

<sup>26</sup> Årsrapport 2011

livet og hvordan de selv tenker om mangfold. Jeg har brukt en *semistrukturert intervjuguide* for å dekke de vesentlige spørsmålene jeg ønsket svar på, samtidig som denne intervjuformen åpner for fleksibilitet ved at man kan avvike fra guiden og følge informantenes ledetråder (Thaagard 1998:89). På denne måten har intervjuet foregått som en *dialog* (Skjervheim 1963), hvor vi sammen utforsket temaet «mangfold i arbeidslivet». Intervjuet med lederne varte i ca. 2 timer og ble gjennomført hos JobbX, mens intervjuene med deltagerne varte mellom to og tre timer og de valgte selv sted. Informantene ble formidlet via organisasjonens ledere og det er derfor ikke jeg selv som har stått for utvalget. Dette fører til at jeg kan ha vært «heldig» ved at lederne har valgt ut informanter de tror har noe fordelaktig å fortelle. Dette kan selvsagt ha påvirket validiteten i svarene jeg har fått. Samtidig opplevde jeg at forskjellene informantene i mellom, samt dybden på intervjuene, ga en tilstrekkelig bredde i erfaringer innenfor kategorien «synlig minoritet». Informantene har derfor en variert bakgrunn: En er født i Norge og oppvokst her, tre har kort botid og har kommet som flyktninger, mens en har kommet som arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa. Sistnevnte er derfor ikke «synlig minoritet» i kraft av kroppslige kjennetegn. Disse forskjellene ga mulighet til å sammenligne likheter og forskjeller i synlige minoriteters erfaringer i arbeidslivet<sup>27</sup>. For å styrke validiteten av mine data har jeg også gjort bruk av foreliggende forskning. Mens lederne blir gjengitt ved fornavn i analysen, er deltagerne anonymisert og gitt fiktive navn. Andre personlige detaljer er endret eller utelatt for å hindre identifisering og opprettholde kravet om konfidensialitet. Intervjuundersøkelsen er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. I vedlegg 5 foreligger en oversikt over informantene. Intervjuene ble tatt opp på båndopptaker og transkribert i sin helhet av undertegnede. Jeg har valgt å ikke redigere sitatene, men beholde deres muntlige form. Alle informantene fikk lese og kommentere sitater før publisering. Slik har jeg også forsøkt å tilfredstille kravet om tilbakeføring.

### 5.2.1 Etikk og forskerposisjon

I intervjuer bør det utvises stor refleksivitet i forhold til egen rolle, spesielt når intervjuene omhandler sensitive tema som diskriminering og rasisme. Det er alltid en viss maktubalanse i intervjusituasjonen (Thaagard 1998:88) og når man selv er representant for «majoriteten» blir det særlig viktig å reflektere over hvordan dette kan påvirke hvilke svar man får (Andersson 2000:67, Fangen 2004:149). En vesentlig fare er at informantene måler sine svar opp mot noe

---

<sup>27</sup> Prieur (2004:25-26) valgte også en tilnærming som ikke tok utgangspunkt i en bestemt etnisk gruppe. Hun hevder at man ved å inkludere personer fra forskjellige land, i større grad vil få tak i de felles erfaringene som innvandrersituasjonen og møtet med det norske samfunnet gir.

«norsk», eller er forsiktige med å kritisere «det norske» foran meg. I denne sammenheng blir det viktig å etablere en tillitsfull relasjon med informantene. Som Seeberg (2011:98) understreker blir det også viktig å problematisere «vert-gjest» metaforen<sup>28</sup>. Å spørre om rasisme og diskriminering er på sett og vis å be informantene om å kritisere vertslandet, noe som i lys av «vert-gjest» metaforen kan fremstå som det samme som å invitere dem til å devaluere seg fra medlemskap i det norske fellesskapet. De kan derfor oppleve det som vanskelig å kritisere «majoriteten» foran meg. Dette ble tydelig i intervjuene hvor mange var opptatt av å balansere kritikk med ros. Det oppstår også en rekke særegne etiske dilemmaer når rasisme tematiseres. Et av disse er frykten for å bidra til ytterligere stigmatisering ved å tilskrive informantene identiteter og erfaringer de muligens ikke kjenner seg igjen i, for eksempel ved å plassere de i en automatisk «offerposisjon» (ibid.:100). Dette kjenner jeg meg godt igjen i. I samtalen opplevde jeg det som vanskelig å komme inn på temaet rasisme. Å spørre om rasisme kan minne informantene om vonde opplevelser og så tvil om deres selvrepresentasjon, og det er derfor viktig å respektere informantenes grenser. Jeg forsøkte derfor å unngå begrepet før de ble tatt opp av informantene selv. En av informantene betegnet intervjuet som en «selvransakelse» og ga uttrykk for at dette hadde vært positivt. Intervjuet kan således også forstås som en kontekst hvor informanten får mulighet til å sette sine erfaringer inn i en meningssammenheng som gjør dem mer forståelige (Thaagard 1998:110). Jeg har forstått intervjuet som en felles, utforskende konstruksjon av kunnskap, med sikte på å få grep om informantenes egne forståelser, opplevelser, og definisjoner av diskriminering og rasisme (Seeberg 2011:104). Samtidig er det viktig å huske at de kan underspille slike erfaringer fordi erfaringene i seg selv oppleves som stigmatiserende (Øya og Vestel 2007:88). Dette drøftes i analysen. En annen grunn er frykten for å bli identifisert og at dette kan gi konsekvenser på arbeidsmarkedet senere. Kun en informant uttrykte en slik bekymring og var opptatt av at jeg ikke skulle identifisere vedkommende. Dette hensynet er selvsagt ivaretatt. Informanten ble også invitert til et oppfølgingsintervju for å åpne for etterprøving. Av hensyn til tidsaspektet var det ikke mulig å gjennomføre oppfølgingsintervjuer med alle informantene.

Til sist er det viktig å reflektere over de etiske problemene knyttet til analysen, og forsikre seg om at man ikke uttøver vold mot informantenes forståelser (Skjervheim 1963). Jeg har derfor etterstrebet å ivareta informantenes integritet gjennom å gjengi deres fortolkninger og beveggrunner gjennom så «tykke beskrivelser» (Geertz 1973) som mulig. Slik har jeg også forsøkt

---

<sup>28</sup> I *Det norske sett med nye øyne* (2002a) problematiserer Gullestad vert-gjestmetaforen for å konstruere «innvandrere» som gjester som må tilpasse seg «vertens» krav, blant annet ved å ikke kritisere «vertslandet».

å overholde kravet om *troverdighet* og *autentisitet* i selve analysen (Fangen 2004:237). Intervjudataene er analysert ved hjelp av det kvalitative analyseverktøyet *Hyper Reseach* hvor informantenes fortellinger først ble kodet tematisk, og deretter gjennom en mer empirinær koding basert på deres individuelle erfaringer (Tjora 2012). Jeg har tematisert infomantenes erfaringer som *fortellinger* som sier noe om deres selvrepresentasjon på arbeidsmarkedet. Dette innebærer en *narrativ analysestrategi* som fremhever hvordan aktører skaper mening til begivenheter i sitt liv ved å sette hendelsene inn i en tidssammenheng (Thaagard 1998:113). Jeg har derfor organisert analysen av deltageres erfaringer kronologisk ved å følge informantene fra møtet med det norske arbeidslivet, via erfaringer underveis, og til slutt deltakelse på kurs og erfaringer med å få «en fot innenfor». Jeg søker å forstå aktørenes fortellinger i lys av den sosiale konteksten som de befinner seg i, og analyserer derfor hvordan de forhandler om sine posisjoner på arbeidsmarkedet i lys av *maktrelasjonen* mellom majoritet og minoritet. Som Andersson (2000:83) understreker er det umulig å representere «hele sannheten», men vi kan i det minste forsøke å representere en forståelse av den sosiale realiteten, som er teoretisk informert og som kontekstualiserer de fortellingene som blir fortalt til oss.

### **5.2.2 Deltagende observasjon – Tre dager på kurs**

Jeg begynte studien med deltagende observasjon på et jobbsøkerkurs. Deltagende observasjon er godt egnet for å studere sosial samhandling uten at forskerens tilstedeværelse påvirker for mye ved at man tar på seg rollen som aktiv deltaker, ikke kun tilskuer (Fangen 2004:9). Jeg har brukt observasjonen eksplorativt og som en forståelseshorisont som i samspill med mine problemstillinger la grunnlag for utformingen av intervjuguidene. Fokuset var åpent ettersom formålet var å *forstå* hva som foregår på et typisk jobbsøkerkurs. Et premiss for at jeg skulle delta var at jeg «gikk under radaren» og deltok som en «vanlig» deltaker. Organisasjonen ønsket ikke at min tilstedeværelse skulle forstyrre deltagerne, og jeg ble bedt om å ikke orientere om min forskerrolle. Dette innebar en slags «skjult observasjon» der hensikten med tilstedeværelsen kamufleres, noe som i de fleste tilfeller er et uetisk metodisk valg (Fangen 2004:67). At dette medførte ubehag ble tydelig første kvelden. Å «spille skuespill» følte moralsk galt og lite troverdig, og ble derfor tatt opp med lederne. Etter litt beroligende tilbakemelding ble det imidlertid besluttet at jeg skulle fortsette på bakgrunn av at det ikke var kursdeltagerne, men *organisasjonen*, jeg studerte, og at kurslederne var informerte og hadde samtykket. Dette begrenser imidlertid hva jeg oppfatter som forsvarlig å formidle av detaljer fra kurset, og førte til at jeg satte meg bakerst og bevisst unngikk å ta for mye plass. Jeg forteller derfor primært om mine egne erfaringer som kursdeltaker. Fokus er ikke på individene, men på å gi en bes-

krivelse av kursets *forløp* og dets *innhold*. Ettersom førsteinntrykkene er viktige når man foretar observasjon (Tjora 2011) forsøkte jeg å ta grundige feltnotater på trikken på vei hjem. Å ta notater underveis ble imidlertid vanskelig med tanke på min «skjulte» rolle.

Når man kommer inn på Antirasistisk senter kommer man inn i et rom hvor det oppholder seg ungdom på kveldstid. Opplevelsen av å være en «fremmed» slo meg i det jeg kom inn. At jeg ikke «passet inn» var tydelig. Ikke bare var jeg den eldste deltakeren og eneste med høyere utdanning, men jeg var også den eneste «hvite» og «etnisk norske» på kurs. Samtidig kan det å være «fremmed» være en nyttig egenskap fordi det gir mulighet til å se ting med et «fremmed blikk» (Fangen 2004:90). Ikke minst er erfaringen av å være *synlig* et viktig utgangspunkt for refleksjon over egen rolle (Eide 2006:52)<sup>29</sup>. Den første kvelden ble brukt på egenkartlegging. Det var 14 stykker på kurs, både gutter og jenter. De fleste var i slutten av tenårene og på jakt etter sin første jobb. Alle hadde synlig minoritetsbakgrunn og rundt halvparten en aksentpreget norsk som indikerte at de ikke er født i Norge. Det var minst tre kursholdere hver kveld. Alle var i midten av tjuårene og hadde selv synlig minoritetsbakgrunn. Kurset startet med at vi presenterte oss og sa noe om hva slags jobber vi ville søke på. Vi fikk deretter utdelt et skjema hvor vi skulle fylle inn stikkord under 1) *motivasjon* (for å søke), 2) *erfaringer* (hva man har gjort) og 3) *personlige egenskaper* (hvem man er). Tonen var uformell og spørsmål rundt etnisk bakgrunn ble behandlet uproblematisk av deltagerne. Kursholderne brukte også hyppig eget morsmål når de pratet med deltakere som snakket samme språk. Selve kurset foregikk imidlertid på norsk. Etter å ha fylt ut egenkartleggingen gikk lederne gjennom CV og hvordan man kunne skrive søknad basert på stikkordene gjennom å omformulere dem til *ressurser*. Vi idémlydret i fellesskap rundt begreper: En deltager spilte fotball på fritiden og dette ble omformulert til å være en «god lagspiller». En annen ønsket jobb i barnehage og kurslederne fremhevet hvordan hun kunne bruke pass av yngre søsken som relevant erfaring og kompetanse. Slik lærte vi hvordan man kunne kompensere for manglende arbeidserfaring ved å gjøre annen erfaring, som fritidsaktiviteter, relevant i jobbsøkeprosessen. Veldig mange hadde «penger» som sin primære motivasjon. Dette ble omformulert til et ønske om å være «selvstendig». Kvelden ble avsluttet med at hver enkelt jobbet med CV og søknad, mens kurs-lederne gikk rundt og veiledet.

Den andre kurskvelden hadde vi besøk av en ung representant fra YS (Yrkesorganisasjonens Sentralforbund), også han med synlig minoritetsbakgrunn. Representanten tok opp rettigheter

---

<sup>29</sup> Se også Leseth 2011 for en tematisering av forskerposisjon og «hvithet».

og plikter i arbeidslivet med fokus på kontrakt, lønn, organisasjonsfrihet og oppsigelse. Jeg stusset litt på at rettigheter i forbindelse med diskriminering ikke ble tatt opp, og det var ingen som nevnte diskriminering i løpet av kurset. I stede ble det gjentatt at «du må aldri gi opp» og «ikke ta det personlig» om man fikk avslag. Jeg oppfattet dette som en tydelig strategi for å motivere ungdommen. «Fortsett og søk» var mantraet fra kurslederne. Dette var noe jeg ønsket å ta videre til intervjuene: Hva tenker arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn om betydningen av etnisitet i arbeidslivet, og har de erfart, eller forventet å erfare, diskriminering og rasisme i jobbsøkeprosessen? Jeg ble også interessert i hvorvidt fokuset på motivasjon og å unngå sensitive spørsmål om diskriminering og rasisme var en bevisst strategi fra kursorganisatorenes side. Vi satt tross alt på Antirasistisksenter, og for meg fremstod rasisme som «elefant i rommet», samtidig som kursdeltagerne virket upåvirket av dette. Muligens fordi dette er noe de daglig omgås med, eller fordi mitt forskerblikk er innstilt på å se diskriminering og rasisme «overalt», og at man derfor leter etter det man vil se? Kurset fikk meg til å reflektere mye over min egen rolle og forhåndsantakelser om «Oss» og «Dem».

Den tredje kvelden var det tid for å øve på intervju, og noe av ubehaget ved å være «fremmed» var overkommet ved at jeg hadde begynt å føle meg som en likeverdig deltager, tross noen forskjeller mellom oss, ikke minst det som for meg fremstod som min plutselig veldig synlige «hvithet». Det som vakte mest oppmerksomhet var imidlertid min alder, og siste kvelden ble jeg konfrontert med spørsmål om hvordan det hadde vært å være med så mange «ungdommer» på kurs. Over dagene ble det et tydelig samhold mellom deltagerne og kurslederne. Kurslederne fremstod som tydelige rollemodeller, samtidig som de holdt en gjennomgående uformell tone som understreket likhet. Kursinnholdet var fokusert på den formelle jobbsøkeprosessen og i kursmaterialet var etnisitet kun tematisert gjennom det visuelle materialet (en jente med hijab). Kurset fremstod derfor som universelt rettet mot ungdom, og minoritetsbakgrunn ble hovedsakelig kommunisert i de uformelle delene av kurset. Jeg fikk også vite at det jevnlig møter opp «en som meg» på kurs, med unntak av alder.

### **5.3 Organisasjonens forståelse av mangfold**

*JobbX mener at mangfold er en viktig «added value» til alle arbeidsplasser. I tillegg er mangfold et av de viktigste suksesskriteriene til JobbX. Våre kursholdere er viktige ambassadører for det å kombinere ambisjoner, veivalg og karriere, uavhengig av etnisk bakgrunn, språk og utdannelse<sup>30</sup>*

JobbX formelle syn på mangfold er formulert på nettsidene og i deres årsrapporter, så vel som i artikler i mediene og på nett. JobbX legger vekt på at mangfold er «mer enn hudfarge, nasjo-

---

<sup>30</sup> JobbX (2012) Årsrapport, tilgjengelig på <http://www.jobbx.no/omoss/>

nalitet og legning». De ønsker å se «hele personen» og kompetanse opparbeidet gjennom et livsløp. Som en første bemerkning synes organisasjonen derfor å fremheve en kombinasjon av ambisjoner, veivalg og karriere *uavhengig* av etnisk bakgrunn. Dette kan indikere en mer uttalt *dybdeforståelse* av mangfold som fokuserer på *enkeltindividets* unike sammensetting av kompetanse, snarere enn kategoriske identiteter. Etnisitet gjøres til en *sekundær* dimensjon, mens erfaringer, personlighet og kompetanse gjøres til det *primære*. Samtidig fremheves språk og annen erfaringsbakgrunn som en viktig ressurs for arbeidslivet og representasjon på overflatenivå vektlegges gjennom ønsket om å vise frem «gode rollemodeller». For å forstå bedre hvordan organisasjonen forstår «mangfold» har jeg gått inn i deres skrevne materiale, samt intervjuet lederne: Hva legger de i mangfold som en «added value» for arbeidsplasser og hvilke begrunnelser benytter de for mangfold i arbeidslivet?

### **5.3.1 Positiv reformulering – Fra byrde til ressurs**

Mona startet på Antirasistisk senter i 2004 etter å ha fullført et studie i minoritetspsykologi. Hun erfarte at mange av ungdommene hun møtte hadde negative opplevelser med å søke jobb og at flertallet hadde gitt opp. Det viste seg at mange hadde hørt rykter om, eller kjente noen som kjente noen, som ikke fikk jobb på grunn av diskriminering og rasisme, og at mange ikke så nytten i å prøve. Som Merton (1948:183) har understreket er det av avgjørende betydning hvordan aktører definerer sin situasjon. Med henvisning til Thomas-theroemet: «If men define situations as real, they are real in their consequences» understreker han hvordan negativ selv-identifikasjon kan bli til *selvoppfyllende profetier*. Det er derfor avgjørende hva ungdommen tror om sine muligheter og hvilke forventninger de har til arbeidslivet. Mona fant at mye av problemet ikke lå i arbeidsgiveres holdninger, men i ungdommens forventninger til arbeidsmarkedet, samt at de manglet kompetanse når det kom til jobbsøking. De visste ikke hvordan de skulle presentere seg selv og «selvtilliten var på bønn». Som Goffman (1990) understreker blir *inntrykksskontroll* viktig i en jobbsøkerprosess. Individet må presentere seg på en eksplisitt måte og tidligere erfaringer og forventninger til arbeidsmarkedet får betydning for strategiene de benytter. Om de forventer at arbeidslivet er diskriminerende kan dette føre til at de underkommuniserer aspekter de forventer at det knytter seg stigma til. Lederne på JobbX synes å være oppmerksomme på denne selvoppfyllende effekten, og legger derfor betydelig vekt på det de kaller *positiv reformulering* ved å veilede deltagerne til å bli bevisst sitt potensial som *ressurs* for arbeidslivet. Dette innebærer å omformulere jobbsøkernes situasjonsdefinisjon fra

et byrde til et ressursperspektiv. I kronikken «JobbX: Innvandrere og arbeid»<sup>31</sup> forteller kursleder Hafsa Maqbul sin egen historie om møtet med det norske arbeidslivet:

*Nylig ble det publisert en forskningsrapport som viser at innvandrere med utenlandsk navn har store vanskeligheter med å få jobbintervju. Mine egne erfaringer underbygger dette. Da jeg var 22 år og dro til Aetat, fikk jeg beskjed om at navnet mitt ville gjøre det nesten umulig å få jobb, uavhengig av kompetanse og norskkunnskaper. Nettsøknader kunne jeg bare glemme. Det tok litt tid før det gikk opp for meg hva som hadde skjedd, og jeg gikk ut fra lokalet uten å oppnå det jeg i utgangspunktet var ute etter, nemlig støtte og veiledning*

I stede for å reprodusere et negativt budskap om at arbeidsmarkedet er stengt for søkere med «fremmedklingende navn» ønsker JobbX å tilby konkret veiledning til jobbsøking: «Vi oppfordrer ikke de unge til å snu i døren, men å fortelle om sin motivasjon til å jobbe, og lære å anvende dette for å skrive gode søknader på egen hånd»<sup>32</sup>. For å komme inn på arbeidsmarkedet må arbeidssøkere ha kompetanse som gjør det mulig å finne frem til relevante jobber og presentere seg selv på en måte som gir et positivt inntrykk på potensielle arbeidsgivere (Sandal og Bye 2009:105). De må med andre ord lære seg hvordan de kan signalisere sine ressurser, og en forutsetning for at de skal kunne gjøre dette er at de er klar over sine styrker. Rogstad (2001:55) beskriver signalisering som *det relasjonelle elementet mellom arbeidssøker og arbeidsgiver* og en bevissthet om dette synes å stå sentralt hos JobbX. Et fokus på kurset er derfor å identifisere hva arbeidsgiverne ser etter slik at søkerne kan presentere seg deretter. Lederne understreker imidlertid at dette må gjøres på en måte som både imøtekommer arbeidslivets krav og arbeidssøkernes ressurser. De legger derfor vekt på å motivere deltagerne til å ta sine unike ferdigheter i bruk, og ikke tone noe ned for å gjøre seg mest mulig «lik». Formålet er å bevisstgjøre ungdommen hva de har som kan skille dem *positivt ut* fra søkermassen. På denne måten ønsker JobbX å formidle et positivt syn på mangfold i arbeidslivet, og å smitte deltagerne med denne holdningen.

I tillegg til å heve ungdommens kompetanse innen jobbsøking har organisasjonen tatt på seg en rolle som kunnskapsaktør i den offentlige debatten. Fokuset til JobbX er på å forebygge ungdomsledighet. De har derfor kritisert tiltak de mener at bidrar til, snarere enn å løse, problemet med klientifisering. I denne sammenhengen har de engasjert seg i en kraftig kritikk av hva de anser som en tendens til å betrakte ungdom med minoritetsbakgrunn som en «byrde» for samfunnet. I stede for å gi ungdommen skylda for egen marginalisering, kritiserer JobbX systemet for å ikke gi tilstrekkelig hjelp *før* de er klientifisert. De påpeker paradokset ved at man for å kvalifisere til et jobbsøkerkurs hos NAV først må være registrert som langtidsledig.

---

<sup>31</sup> Maqbul (13.03.2012) «JobbX: Innvandrere og arbeid», publisert på *dagsavisen.no*, tilgjengelig på [http://www.dagsavisen.no/nyemeninger/alle\\_meninger/cat1003/subcat1017/thread242824/#post\\_242824](http://www.dagsavisen.no/nyemeninger/alle_meninger/cat1003/subcat1017/thread242824/#post_242824)

<sup>32</sup> Ibid.



De anklager systemet for å stå fjernt fra brukernes behov og vektlegger behovet for å gå i *dialog*: «Hvis man hadde vært i dialog så hadde man sett at de ikke kun er incentivbaserte mennesker. At det er mennesker med motivasjoner og ambisjoner og ønske om å gjøre noe» (Karen). Det kan muligens hevdes at det er forskjell i motivasjon hos deltagere som kommer frivillig til JobbX og de som ender opp hos NAV. Flere forskere har pekt på manglende motivasjon som årsak til arbeidsledighet. Dette har påvirket politikktutformingene hvor behovet for å øke de økonomiske incentivene for å få jobb har blitt vektlagt (Hansen og Grønningssæter 2010:9). Dette innebærer imidlertid at man forutsetter at alle som *vil* ha arbeid *får* arbeid. I stedet hevder JobbX at problemet må belyses nærmere før hele grupper avskrives som «u-motiverte» og det kuttes i velferdstiltak<sup>33</sup>. Det er liten tvil om at mange mangler motivasjon, noe Mona fant da hun startet JobbX. Samtidig er det viktig å problematisere hva motivasjon *er* og hvor den kommer *i fra*. Strukturelle forhold som påvirker hva slags jobb man tror man kan få vil trolig påvirke individets motivasjon til å søke jobb, og dersom man forventer å møte diskriminering i arbeidslivet kan dette få avgjørende betydning. Tittelen på rapporten *Skaff meg en jobb!* (Djuve og Hagen 1995) understreker at de aller fleste ønsker å arbeide, men at mange mister motet i møtet med stengte dører. At de aller fleste *vil* jobbe er grunnholdningen til JobbX. Deres erfaring er at innvandrere er langt mer motiverte enn statistikken viser, men at mange på grunn av språkbarrierer og mangel på nettverk nøyer seg med dårlig betalt arbeid. JobbX legger derfor vekt på behovet for en mer *helhetlig satsing* på mangfold i arbeidslivet, som både tar utgangspunkt i hva som er viktig for personer med flerkulturell bakgrunn og de som ansetter dem. De ønsker derfor å kombinere moralske argumenter med et perspektiv på mangfold som grunnleggende *lønnsomt*. I denne sammenheng mener de at det er viktig at minoritetenes ressurser *synliggjøres* på måter som gjør at de faktisk ansettes.

### 5.3.2 «Å se hele mennesket»

*Det handler jo om å bli sett. Å komme et sted hvor du blir sett. Du blir møtt for den du er, du tørr å senke skuldrene og faktisk fortelle (Mona)*

En verdi som kommer til uttrykk på hjemmesidene er at «På JobbX skal hele mennesket bli sett»<sup>34</sup>. Med dette mener lederne at det er viktig å bli kjent med det enkelte individet og deres sammensatte identiteter, forutsetninger og utfordringer: «Det er ikke fordi du er sånn eller sånn at du blir akseptert. Du som person blir akseptert» (Karen). De påpeker at de får mange henvendelser fra personer som har vært på jobbleting lenge og hvor selvtilliten er svært lav:

---

<sup>33</sup> Aarhus (10.04.2012) «Nav er lite tilpasset ungdommens behov», publisert på *aftenposten.no*, tilgjengelig på <http://www.aftenposten.no/meninger/Nav-er-lite-tilpasset-ungdoms-behov-6801589.html#.U2inWHY4VaQ>

<sup>34</sup> JobbX hjemmeside: <http://www.jobbx.no/visjoner-og-verdier/>

*Mona: Vi får ganske mange av de som faktisk har høy utdanning, både fra hjemlandet, og fra Norge, og som har sendt alle disse 400 søknadene uten å få jobb.. men igjen, da er det jo folk som har kjempe lav selvtillitt og som har vært på veldig mye dårlige kurs og kanskje kuttet ut mye av den viktigste kompetansen sin. Kutta flere av språkene sine. Gjort seg selv på en måte så liten som det går an, og så skal man liksom ut å være flink på jobbmarkedet.. så, ja vi får fler av de, og de er jo de som kommer raskest ut i jobb, når de bare.. når vi bruker noen timer og de får snudd på selvtillitten og skjønt at det her.. at jeg kan jo klare det*

JobbX understreker behovet for å synliggjøre all kompetanse og ikke tone noe ned fordi man anser det som ulempe å ha en annerledes bakgrunn. De er derfor skeptiske til å kutte ut språk og kompetanse basert på antakelser om stigma. I stede vektlegger de behovet for å synliggjøre all erfaring som *gyldig kompetanse* på det norske arbeidsmarkedet. Å kartlegge all erfaring blir spesielt viktig for arbeidssøkere med lite jobberfaring fra Norge:

*Barnepass kan for eksempel være svært relevant om en deltager skal søke jobb i en barnehage. Interesse og kunnskap om IT som har arnested på gutterommet kan resultere i en jobb med App-utvikling og webdesign. En strabasiøs flukt gjennom et utall land gir en selvstendighet og dømmekraft som er enhver arbeidsgivers drøm. Å beherske syv språk mener vi også er en styrke. Gjennom bevisstgjøring av disse egenskapene opplever ungdommen en mestringsfølelse som bidrar til å motivere deltagerne til å søke arbeid<sup>35</sup>*

I intervjuet trekker lederne frem en enslig mindreårig asylsøker som kun få uker etter kurs fikk tilslag på tre jobber. Personen hadde jobbet mye som frivillig i hjemlandet, men aldri tenkt at dette kunne synliggjøres som en ressurs på det norske arbeidsmarkedet. Lederne betoner fortellingen som viktig av to grunner: Fordi han kan utgjøre en viktig rollemodell for å synliggjøre at «minoriteten kan klare det», og fordi fortellingen gjorde dem oppmerksomme på at mange ikke tar i bruk erfaringer fra hjemlandet fordi de ikke tror de gir uttelling her. De avviser derfor påstanden om at man ikke kommer noen vei uten formelle attester. I stede påpeker de at alt man kan bevise gjennom ord er å vise at man kan noe:

*Mona: Dette er jo kompetanse som har vært med på å bygge opp disse personene, så det er jo kjempe viktig å ha med. Det må skrives, så kan jo arbeidsgiveren velge å tro det eller ikke (..) Det er også en opplæringsfunksjon de har i forhold til arbeidsgivere omtrent altså. Å vise dem at de har behov for en som kanskje har en annen kompetanse enn det de i utgangspunktet har sett etter.*

På denne måten utfordrer organisasjonen perspektiver på hva som skal anerkjennes som kompetanse på arbeidsmarkedet og inkluderer deltagerne i dette anerkjennelsesprosjektet. JobbX kaller anonyme jobbsøknader for «panikktiltak» for å hjelpe personer med utenlandsk navn til fast ansettelse. I stede understreker de behovet for å formidle de *positive fordelene* ved å ansette språkmektige personer med bred kulturell forståelseshorisont. Hvis man fjerner navn fra søknaden vil arbeidsgivere fremdeles kunne identifisere søkere med flerkulturell bakgrunn ut fra språk og utenlandsk skolegang. De spør derfor retorisk om det er «rimelig å forvente at

---

<sup>35</sup> ref. fotnote 30

søkere skal slette real og formalkompetanse for å unngå diskriminering?»<sup>36</sup> I stedet oppfordrer de deltagerne til å være stolt av sin identitet: «Du må jo strekke deg etter målene du har satt og verken jekke ned på identiteten eller kompetansen din» (Mona). Når det kommer til språk innrømmer lederne at det kan bli vanskelig, men understreker at det derfor er viktig at de har den bredden i språkkompetanse de har. I noen tilfeller dukker det opp deltagere som har så dårlig språklig kompetanse at det blir umulig å finne jobb, men i mange tilfeller finner de at de som bare kan litt norsk likefullt klarer å få ned «de ti gode setningene» som skaffer dem sin første jobb. For JobbX synes derfor ikke språk å utgjøre det største hinderet.

### 5.3.3 Normalisering – «Helt vanlige somaliere»

På spørsmål om hva som er JobbX viktigste oppgave overfor arbeidslivet nevner lederne «normalisering» som et stikkord: «Det er mye av jobben vår. Vi normaliserer ting. Altså, vi gjør det ikke til noe sånn veldig spennende og annerledes og eksotisk. Vi er alle bare mennesker». *Normalisering* handler for JobbX om å fremme perspektiver på *De andre* som individer på lik linje med *Oss*, og lederne understreker gjentatte ganger behovet for å se *individene bak kategoriene*. For JobbX er det individet som er bærer av kompetanse, og de oppfordrer derfor arbeidsgivere til «å ta sjansen på et individ som er forskjellig fra dem selv». Slik arbeider JobbX aktivt for å utvide «rommet for normalitet» i arbeidslivet. JobbX ønsker å bidra med nyanser i en ensidig debatt: «Vi sier ofte at hovedoppgaven vår er å få ut disse flinke folka slik at de blir ambassadører for seg selv og for mangfoldet». Dette betyr ikke at de ikke er opptatt av å identifisere og peke på utfordringer og problemer, men at de er opptatt av å *synliggjøre* at mange deltar i arbeidslivet på lik linje med «nordmenn». I kronikken «Helt vanlige somaliere»<sup>37</sup> tar lederne et oppgjør med stereotypien om somaliere som «desillusjonerte dagdrivere knaskende på khat». Formålet var å peke på at somaliere som lykkes ikke må forstås som «unntaket som bekrefter regelen», men snarere som *normalen*. For JobbX er de positive fortellingene viktige, ikke fordi de representerer «en sjelden solskinnshistorie», men fordi de representerer en del av helhetsbildet som sjelden får spalteplass. Historiene er viktige både for å gi motivasjon til arbeidssøkere som gang på gang leser overskrifter om innvandrere som ikke får jobb, og for å vise arbeidsgivere som er i tvil at det finnes mange flinke folk der ute. En redefinering av mangfold fra *byrde* til *ressurs* synes med andre ord å være det sentrale formålet for organisasjonen. Gjennom normalisering konstruerer lederne et

---

<sup>36</sup> Evensen, Aarhus og Prestø (19.01.2012) «Må unngå panikktiltak», publisert på *aftenposten.no*, tilgjengelig på: <http://www.aftenposten.no/meninger/Ma-unnga-panikktiltak-6745241.html#.U2ioVnY4VaQ>

<sup>37</sup> Aarhus og Evensen (28.09.2010) «Helt vanlige Somaliere», publisert på *aftenposten.no*, tilgjengelig på <http://www.aftenposten.no/meninger/debatt/Helt-vanlige-somaliere-6271447.html#.U2ipkXY4VaQ>

romsligere «Vi» hvor minoritetene kan gjøres til en naturlig del av den arbeidskulturen som konstituerer det norske arbeidsfellesskapet. I denne sammenheng er de kritiske til såkalte «kulturoversettere» som forklarer mennesker i termer av «kultur». «Kulturoversettere» har blitt foreslått som tiltak for å gjøre det mer «naturlig» for arbeidsgivere å ansette personer med flerkulturell bakgrunn (Rogstad og Midtbøen 2012:160). Når kultur brukes som forklaring fører det imidlertid, som vi har sett, fort til at mennesker *ikke* møtes. I stede understreker lederne behovet for *åpenhet, nysgjerrighet og tillitt* til at ulike mennesker kan arbeide sammen, dersom de får mulighet. Lederne oppfordrer derfor både arbeidsgivere og arbeidssøkere til å unngå «gjetning» om *hvem* som passer inn *hvor*. Som Karen understreker vet du ikke hva du får i «Ola» heller («Hva om Ola er syvendeadventist som verken spiser ribbe eller drikker øl?»), og at «Ali» kan vise seg å være likere enn «Ola». På samme måte understreker de også hvordan arbeidssøkere kan «bomme» dersom de gjør seg «norskere» enn de er i en jobbsøkeprosess. I stede oppfordrer de til «å være seg selv»: *Kanskje du kan overraske sjefen med noe nytt og som de har brukt for i sin bedrift?*

### **5.3.4 Hva defineres problemet som?**

Et tema jeg hadde lyst til å ta opp med lederne var spørsmålet om diskriminering og rasisme og hva de definerer «problemet» som. I intervjuet fant jeg imidlertid en viss uvilje mot å diskutere diskriminering og rasisme, noe som overrasket meg ettersom de tross alt jobber på Antirasistisk senter. Samtidig ble det fort tydelig at et fokus på diskriminering stred med intensjonen om å fokusere på *mulighetene*, snarere enn *begrensningene*. Å fokusere på det positive fremstod som en tydelig strategi for å utfordre et ensidig negativt virkelighetsbilde. I intervjuet var holdningen gjennomgående at de ikke anser arbeidsgivere som diskriminerende eller rasister, men at de fleste snarere er «velvillige» og ønsker å rekruttere mangfoldig dersom det legges til rette for det. JobbX sin problemdefinisjon synes derfor å være forenelig med en observasjon av at det ikke primært er direkte negative holdninger, men manglende «minoritetskompetanse», sammen med en usikkerhet overfor «det ukjente», som hindrer arbeidsgivere i å rekruttere mangfoldig. I stedet vektlegger lederne at både arbeidsgivere og arbeidssøkere mangler kompetanse i å synliggjøre mangfold som *ressurs* for arbeidslivet, og at det derfor er *ambivalensen* på begge sider som gjør at partene ikke møtes. JobbX ønsker derfor å bidra til «matchingprosessen». I denne sammenheng mener de at arbeidssøkerne må gis kompetanse i å synliggjøre og legitimere sine egenskaper som ressurser for arbeidslivet, mens arbeidsgiverne må utfordres til å anerkjenne, gjenkjenne og verdsette disse ressursene.

Lederne forteller om mange henvendelser fra arbeidssøkere som tilsynelatende har opplevd diskriminering, men hvor det ved ettersyn har vist seg å ikke være tilfellet. De forklarer dette med at mange har «gått seg vill på prosessen» og at det er lett å slutte fra gjentatte avslag til at det må finnes ytre faktorer som forklarer hvorfor man ikke får jobb. Dette samsvarer med Rogstad og Midtbøens (2012:144) beskrivelse av at arbeidsgivere og arbeidssøkere opererer med ulike virkelighetsforståelser: Mens den enkelte arbeidsgiveren tar valg som i hvert tilfelle fremstår som moralsk legitimt, men i sum fører til diskriminering, legger arbeidssøkere avslag etter avslag oppå hverandre til det fremtrer et mønster. I intervjuet synes de derfor å forbeholde definisjonen av diskriminering til *direkte diskriminering*. Dette kan forstås som en fruktbar strategi for en organisasjon som ønsker å spille på lag med arbeidslivet og som ville vært lite tjent med en moralsk fordømmelse av «alle» arbeidsgivere som rasister. I deres fokus på matchingprosessen synes det snarere å ligge en forståelse av det *relasjonelle* aspektet som skaper og opprettholder ulikhet mellom majoritet og minoritet. I organisasjonens skrevne materiale fremtrer et *strukturelt perspektiv* tydeligere. Her angriper de ikke enkeltarbeidsgivere, men *strukturer, institusjoner og forståelsesmåter* som opprettholder en forståelse av at arbeidslivet ikke har behov «ikke-vestlige» arbeidstakere. Slik hever de seg over den moralske kritikken. I stede vektlegger de *hverdagsrasismen*<sup>38</sup> som utspiller seg gjennom «hva som blir sagt i lunsjen» og «de der små dryppene som ikke ødelegger hele deg, men som sammen med mye annet er med på å skape et *hostile workenviroment*» (Karen). De «små dryppene» kan lenkes til det Annick Prieur (2010) har kalt «summen av de små krenkelser», forstått som en serie av erfaringer med å utskilles som annerledes, som kan medføre at personer blir «overfølsomme» for rasisme<sup>39</sup>. Lederne understreker betydningen av «norskhet» og «å passe inn»:

Mona: *Tilbake til lunsjen.. det er det alle snakker om.. jeg har en somalisk venninne som synes det er vanskelig å være på foreldremøte i barnehagen fordi smalltalken går rundt hvor hytta deres er og hvor de skal i helgen.. de veldig norske tingene da.. jeg tror arbeidslivet er norsk i forhold til tradisjoner om hva man snakker om, når man spiser, hva man spiser, ikke sant, disse matpakkene våre.. ja, i forhold til det med hvem som passer inn her.*

Mona peker på hvordan «norskheten» kan fungere ekskluderende ved at man unngår å søke seg til «hvite arbeidsplasser». Som Lødding (2003:42) understreker har svikt i tilbudssiden ikke nødvendigvis årsak i *direkte diskriminering*, men i forhold som er vanskelig å få øye på om man ikke tar utgangspunkt i *maktrelasjonen* mellom majoritet og minoritet, hvor arbeidssøkere kan komme til å avstå fra konkurransen om posisjoner fordi de oppfatter betingelsene

---

<sup>38</sup> I følge Essed (2005) overkommer begrepet *hverdagsrasisme* ideen om at rasisme enten er et individuelt eller et institusjonelt fenomen og skifter fokus fra motivene bak handlinger til deres effekter på dem som rammes.

<sup>39</sup> Marianne Gullestad (2002a:63-64) har også tematisert hvordan «de stadige små og tilsynelatende drypp» til sammen ikke bare kan gjøre livet surt, men gå utover den enkeltes selvbilde.

som definert på majoritetens premisser. Slik kan den norske arbeidskulturen få *diskriminerende effekter* ved at man unngår arbeidsplasser som ikke synliggjør at de er åpne for mangfold. Lederne på JobbX legger derfor betydelig vekt på *identifikasjon* og arbeidssøkeres behov for «å se seg selv» i bedriften. Også arbeidsgivere må signalisere hva de er ute etter, og JobbX har hjulpet flere bedrifter med å utforme stillingsutlysninger som signaliserer at de er imøtekommende slik at de kan tiltrekke seg søkere med minoritetsbakgrunn. Om arbeidsgivere som velger bort søkere på bakgrunn av «fremmedklingende navn» svarer Karen nokså pragmatisk: «Jeg tenker litt sånn.. i fremtiden vi har jo bruk for all den human kapitalen som finnes og de som ikke er med på å hente inn de beste vil bli konkurransedyktige.. og.. de sitter å skjærer av grenen de sitter på»<sup>40</sup>. I et blogginnlegg<sup>41</sup> anklager JobbX næringslivet for å snakke om ikke-vestlige innvandrere som en homogen gruppe som ikke er ønsket i arbeidslivet: «Når ikke-vestlige innvandrere fremstilles som en trussel mot velferdsstatens bærekraft underkjennes de unike ressursene disse utgjør for arbeidslivet, og ikke bare individene, men samfunnet taper også». I følge JobbX er dette *bad business*. De er bekymret for at Norge vil erfare en betydelig «brain-drain» dersom ressurssterke nordmenn med minoritetsbakgrunn ikke opplever at deres kompetanse anerkjennes her. De spør derfor, i tråd med den økonomiske teorien, om Norge har «råd til å diskriminere» på bakgrunn av stigmatisering i en unyansert debatt. Deres budskap er at «Norge trenger de beste arbeidstakerne, uansett hudfarge, religion, nasjonalitet eller kulturelt opphav». For JobbX er mangfold *good business*: «Ved å ansette mangfold med kompetanse når man ut til flere målgrupper, blir mer dynamisk og tilpassningsdyktig i markedet, samt kan det føre til spennende innovasjoner». Hva JobbX legger i sitt «business case» skal vi se nærmere på i de neste avsnittene.

### **5.3.5 «Mangfold som nøkkelen til suksess»**

*På JobbX ser vi på mangfold som en ressurs og en tilleggsverdi. Men vi definerer ikke mangfold utelukkende etter hudfarge, utenlandsk nasjonalitet eller legning. Når vi ser på mangfold ser vi på hele personen. Dette innebærer at vi ser på kompetansen som er opparbeidet gjennom et helt livsløp, utdanning og de egenskapene personen besitter som menneske. Vi er hele tiden på jakt etter det som kan bringe inn noe nytt til JobbX - noe vi ikke har fra før og noe som er annerledes. Dette kan*

---

<sup>40</sup> Argumentet om at diskriminering vil forsvinne av seg selv fordi arbeidsgivere som diskriminerer vil bli mindre konkurransedyktige er vanlig i den økonomiske teorien. Gary Becker, som må forstås som opphavsmannen til teorien om preferansediskriminering, stiller seg imidlertid tvilsom til en slik påstand, og peker på hvordan den konkurransebaserte økonomien ikke har utslettet diskrimineringen av svarte i USA (Lødding 2003:13)

<sup>41</sup> Evensen og Prestø (27.05.2011) «Unyansert debatt om inkludering i arbeidslivet», publisert på *presidentene.nitoblogg.no*, tilgjengelig på: <http://presidentene.nitoblogg.no/2011/05/27/unyansert-debatt-om-inkludering-i-arbeidslivet/>

*være et nytt språk, en annerledes utdannelse, en variert jobbbakgrunn eller rett og slett en annen livserfaring enn oss andre*<sup>42</sup>

JobbX bygger eksplisitt på ideen om at *mangfold er en lønnsom strategi*. Dette gjenspeiles i organisasjonens rekrutteringsstrategi hvor de legger betydelig vekt på stor variasjon blant sine ansatte. I tråd med rekrutteringsstrategiene i kapittel 4. kan vi si at de velger «det ukjente». «Det ukjente» er imidlertid ikke kun knyttet til kategoriske identiteter, men «et bredt spekter av kunnskaper, ferdigheter og erfaringer» knyttet til de «egenskapene personen besitter som menneske» – kort sagt et «mangfoldsbegrep» som strekker seg forbi *overflatemangfold*. Når det kommer til den *direkte avkastningen* knytter de dette særlig til økt kunnskap om språk og kultur, samt behovet for å reflektere en sammensatt brukergruppe:

*Mona: Det er jo kjempe viktig for vår bedrift at vi har det mangfoldet vi har der, for målgruppa vår er fra hele verden, så derfor har vi også kursholdere fra hele verden. Over 30 forskjellige språk. Over 20 forskjellige fagbakgrunner. Vi har gründere, vi har folk uten noen som helst skolegang nesten, men vi har også akademikerne, økonomene og juristene (Mona og Karen i kor: «Hele spekteret»).. det er liksom, når de kan stå der og vise hvor de er hen i verden og hvordan de har kommet dit de er, at de kan motivere på en helt annen måte.*

Lederne fremhever at håndteringen av ulike *mennesketyper* krever forskjellige personligheter i staben: «Det er ikke alle som er den som skal være en rollemodell for en somalisk gutt på 18 fordi at det er ikke alle som når igjennom der». Det handler derfor om personlighet og mennesketype, så vel som å være en *synlig* rollemodell på overflatenivå. Spesielt handler det om at brukerne skal kunne *identifisere* seg med kurslederne, både i alder og i kraft av lignende erfaringsbakgrunn, spesielt ved at kurslederne selv har erfart både fordelene og ulempene ved å være synlig minoritet i arbeidsmarkedet. Flere av informantene understreket hvor viktig det hadde vært å møte kursledere de kunne relatere seg til:

*Iqbal: Først og fremst jeg gikk inn.. Lederne var minoritet, ikke en norsk person som ramser opp ord. Der sitter en minoritet, så det var håp for meg.. Jeg fikk et positivt inntrykk av dem da.. når de snakket om hvem de var, erfaringen deres, alder.. Det var ikke som en 55 år gammel nordmann som snakker om ungdommer.. det var ungdommer som snakker om ungdommer. Det var de tingene som var bra da.. at de forstår oss, eller meg i hvert fall. Det gir håp.*

Innsikten om at bred rekruttering når frem til en bredere kundegruppe er noe JobbX ønsker å formidle til arbeidslivet: «Hvis man vil ha en bærekraftig forretningsmodell må man ha et tilfang av nye kunder og kunnskapen til å identifisere behovene til potensielt nye kundesegmenter»<sup>43</sup>. Lederne fremhever MyCall som nøkkeleksempel på hvordan man i kraft av mangfold kan skape «lønnsomhet». MyCall satte sammen et flerkulturelt team som identifiserte et

---

<sup>42</sup> Aarhus (10-05.2013) «Mangfold er nøkkelen til suksess for JobbX», publisert på *mangfoldsportalen.no*, tilgjengelig på <http://www.mangfoldsportalen.no/Gode-eksempler/Mangfold-er-nokkelen-til-suksess-for-JobbX/Mangfold-er-nokkelen-til-suksess-i-JobbX/>

<sup>43</sup> Ibid.

uutnyttet markedspotensial blant innbyggere som ønsket å ringe til utlandet. Et markedssegment de store teleoperatørene hadde oversett fordi de tok utgangspunkt i majoritetens behov. Mangfoldet internt ga ikke bare bedre kunnskap om kundegruppens behov, men også mulighet til å kommunisere med brukerne på deres egne språk, samt å være synlige på deres arenaer. Karen peker på hvordan MyCall skapte lojalitet ved å vise at man tok brukerne på alvor ved å ha ulike språk på kundeservicen, og benytte folk med «annen hudfarge enn kritthvit» på plakatene sine. Hun fremhever også den velviljen man kan skape i markedet ved å ha en tydelig mangfoldsorientering, og at det derfor ikke behøver å være en motsetning mellom *ansvar* og *lønnsomhet*. I tillegg understreker lederne den «tilleggsverdien» mangfold har tilført internt i JobbX ved at de hele tiden bygger på de ansattes styrker og bruker deres kunnskaper aktivt: «Vi bruker den kompetansen vi har hele tiden. Alle blir brukt». Gjennom skillet mellom systemtisk og individbasert mangfold (Rogstad 2008) kan vi si at de ikke bare *har mangfold*, men *braker mangfold*. Lederne understreker hvordan mangfoldet internt har ført til et unikt samhold blant de ansatte ved at alle føler at det er aksept for deres identitet og at man ikke er en del av en «kvote»: «Alles individuelle bidrag passer inn i en større helhet, verdsettes og anvendes»<sup>44</sup>. De legger derfor betydelig vekt på individets behov for anerkjennelse for det som gjør dem *unike*. I neste avsnitt skal vi se hvordan JobbX også forstår mangfold i lys av de mer *indirekte fordelene*. Ideene om denne type avkastning utgjør nettopp selve *credoet* i *mangfoldsledelse* (Lødding 2003:18).

### 5.3.6 Mangfold i tanker – «Innovasjon gjennom dialog og konflikt»

*Vi tror at bærekraftig innovasjon skjer i spenningsfeltet mellom ulikhetene. For å sikre dynamikk og utvikling må vi selv være en del av prosessen. Tankegangen kan sammenlignes med en kosmopolittisk samfunnsforståelse der man er åpen for, og anerkjenner, annerledeshet. I stede for å se på det som skiller seg ut som en konflikt, ser vi på det som et positivt bidrag*<sup>45</sup>.

JobbX posisjonerer seg innenfor en *kosmopolittisk samfunnsforståelse* der anerkjennelse av annerledeshet står sentralt. Som begrunnelse for hvorfor de hele tiden leter etter det som kan bringe noe nytt inn i organisasjonen bruker de memet «Der mange tenker likt tenker få meget». Det kosmopolittiske samfunnssynet har ofte blitt knyttet til den sosiologiske kategoriseringen av «Den fremmede» forstått som en som har en bredere innsikt enn de som er begrenset til et bestemt verdensbilde (Marotta 2010:105). I stede for å betrakte forskjellighet som et problem, ser kosmopolitten forskjellighet som noe som bringer positive kvaliteter inn i gruppen, mer i tråd med Simmels perspektiv:

---

<sup>44</sup> Ibid.

<sup>45</sup> Ibid.



*Mona: Arbeidsgivere må jo tørre å lete etter noe annet enn seg selv.. det er noe med å lete etter.. andre typer kompetanser, som man ser at her er det en brikke som kanskje kan passe inn. Ikke på den måten som man vanligvis tenker at vil passe inn, men her er det noen som kan bidra med noe nytt, her er det en som kan dra oss videre i en annen retning enn vi kanskje hadde tenkt.*

At mangfold muliggjør korreksjoner av ens eget selvbilde og kan åpne for nye måter å gjøre ting på representerer en parallell til «den fremmedes blikk». Mangfold handler i denne sammenheng om ulike *kunnskapsystemer* – kort sagt et *mangfold i tanker* (Berkaak 2012). I «Keeping a Diverse Work-Force: More than glossy Rhetorics?» (2012) tematiserer Birgit Urstad mangfoldsledelse med utgangspunkt i Mary Parker Follet som allerede i 1920 argumenterte for at ledere må utvikle organisasjoner som nyttegjør forskjellighet i stede for å oppfordre til konformitet ved å ofre det som gjør hver enkelt unik. Follet har kalt dette for *Unity without conformity*. Urstad argumenterer derfor for en mer *dialektisk tilnærming* til mangfold hvor *dialog* og *syntese* mellom kunnskapsregimer kan føre til bedre forståelser og økt innovasjon på sikt. Karen illustrerer dette med en metafor: «Mangfold er hvis du har en krone og jeg har en krone og vi gir den til hverandre så har vi en krone hver, men hvis du har en ide og jeg har en ide og vi gir de til hverandre så har vi to ideer hver». Det er derfor *synergieffektene* som understrekes når mangfold forstås som «tilleggsverdi». Som vi har sett er konflikt et underkommunisert tema i litteraturen om mangfoldsledelse. Lederne på JobbX er imidlertid tydelig på at mangfold kan føre til spenninger, men anser ikke dette som noe negativt:

*Karen: Er spenningsfelt nødvendigvis noe negativt? Ikke sant? Det kan egentlig være motsatt.. Jeg liker ofte å bruke de der samfunnsformene enten sosial kapital hvor alt er likt og alle spiser middag klokka fem og.. altså.. det er veldig greit, alt er helt likt, det er ingen overraskelser, også har du det kosmopolittiske hvor det er liksom.. altså, det er ikke grei skuring lenger, alle gjør ting forskjellig, men det er også rom for å være uenige.. og da er det liksom greit.*

Karen betrakter forskjellighet som noe som kan brukes på *konstruktive måter*. Dersom alle tenker lik er det «grei skuring», men om man tenker annerledes og er uenige så utfordres man til å komme med nye løsningsforslag. Det er i dette «spenningsfeltet» de mener «de gode løsningene» oppstår. Lederne understreker at spenninger mellom ansatte og konflikthåndteringer internt har ført til en bedre organisasjon. Også Rogstad og Solbrække (2012:337) påpeker hvordan ambivalens og konflikt ikke nødvendigvis er negativt for sosial integrasjon, men kan utgjøre en positiv drivkraft fordi det motvirker likegyldighet og åpner for økt engasjement og samhold på sikt. De peker derfor på behovet for nye perspektiver på hva som binder fellesskap sammen basert på *felles interesser*, snarere enn likhet og konformitet. I følge Follet kan ledere transformere en situasjon av konflikt til samhold gitt at det finnes en organisatorisk kultur karakterisert av toleranse og tillitt (Urstad 2012:26). *Toleranse, åpenhet, nysgjerrighet* og *tillitt* nevnes hyppig av lederne på JobbX. Som Karen understreket innebærer ikke det å

komme til enighet at man må gi opp sitt verdenssyn, men at man kan utvikle nye forståelser og en felles plattform gjennom *dialog*. I *Cosmopolittanism: The ethics of a world of strangers* (2007) definerer Anthony K. Appiah kosmopolittisme som en *universell nysgjerrighet* overfor andre mennesker. Han vektlegger behovet for *dialog* og understreker at alle har nok til felles til å inngå i en konversasjon, dersom de ønsker det. Han tematiserer dette som «Universality plus difference». Lik Simmel (1950) hevder han at det ikke behøver å være er en motsetning mellom universalisme og partikularisme, og at det kan åpnes opp for en tredje mulighet som *både-og*, snarere enn *enten-eller*. Denne muligheten for å redde mangfoldsbegrepet drøftes nærmere i det avsluttende kapitlet.

### 5.3.7 Oppsummering – «Prøv å finne noe du ikke leter etter»

JobbX opererer ut fra en innsikt om at veien til et mangfoldig arbeidsliv ikke kan skje kun på majoritetens premisser, men i *dialog* med minoritetene, hvor minoritetene gjøres til en naturlig del av det norske arbeidsfellesskapet. De bygger sitt anerkjennelsesprosjekt på en eksplisitt ideologi om at mangfold er en *lønnsom strategi*, men begrenser seg ikke til økonomiske argumenter alene. Mangfold begrunnes også fra et samfunnsmessig og moralsk perspektiv hvor særlig individets behov for å *bli sett* og *anerkjent* som verdifulle medlemmer av det norske fellesskapet, står sentralt. JobbX utfordrer således forestillinger om hvem som utgjør ressurser på det norske arbeidsmarkedet. Denne utfordringen er basert på *dialog* med både arbeidsgivere og arbeidssøkere og dermed en lydhørhet overfor både arbeidslivets krav og minoritetenes behov. På spørsmål om hva som er nøkkelen til et mangfoldig arbeidsliv understreker de *normalisering*: «Aller viktigst er jo nettopp dette med normalisering. At man tar den beste kompetansen og driter i hvor personen kommer fra, liksom. Altså, det er jo egentlig det det bunner ut i, også får du masse ekstra i tillegg, som kanskje er mer positivt enn du tror» (Mona). Normalisering handler derfor om *retten til likhet*, mens mangfold tematiseres som tilleggsverdi. Minoritetene synliggjøres som både *like* og *unike* og det oppfordres til å skape samhold og likeverd *på tvers av forskjeller*. Dette betyr ikke at de underspiller utfordringene som kan oppstå mellom arbeidstakere som er forskjellige, men at de anser ambivalens og konflikt som noe som kan være skapende og berikende, i tråd med Simmels perspektiv. Dersom arbeidsgivere kun leter etter personer som ligner dem selv mener JobbX de går glipp av mye. Tilleggsverdien tematiseres både i kraft av synlig representasjon (*overflatemangfold*) og tankeprosesser (*dybdemangfold*). Slik er mangfold tenkt å gi *direkte* og *indirekte fordeler* gjennom økt kunnskap om språk, kultur og en sammensatt brukergruppe, så vel som nye perspektiver og innovasjoner ettersom forskjellige individer kommer sammen. JobbXs hoved-

budskap til norske arbeidsgivere kan oppsummeres med følgende sitat fra Mona: *Tenk litt utenfor boksen og vær interessert. Prøv og finn noe du ikke leter etter!* I siste del av analysen vender jeg blikket mot arbeidssøkernes forståelse av «mangfold»: Oppfatter de annerledeshet som en barriere, eller som en unik ressurs? Fokuset rettes mot hvordan *maktrelasjonen* mellom majoritet og minoritet påvirker hvordan informantene forhandler om sin status som ressurser på det norske arbeidsmarkedet. Forhandler de om anerkjennelse gjennom å *utfordre* eller *legitimere* «norskhet» som kompetansekrav?

## 5.4 Arbeidssøkernes fortellinger

Ønsket om å synliggjøre minoritetenes fortellinger er det jeg anser som et behov for å anerkjenne minoritetenes erfaringer som *kunnskapsbærende* (Essed 2005). I kraft av sin posisjon som «fremmede» kan minoriteten ha et blick for det tattforgitte, og deres erfaringer kan derfor romme viktig informasjon om arbeidslivets rammevilkår og evne til å inkludere forskjellighet: Hvordan fortolker arbeidssøkerne erfaringer med å tilskrives «annerledeshet» i arbeidslivet? Og hvordan henger disse sammen med maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet? Har de erfart, eller forventet å erfare, diskriminering og rasisme i arbeidsmarkedet, og hvordan har dette påvirket deres mestringsstrategier? Samtlige av informantene har opplevd betydelige vanskeligheter med å få en fot innenfor arbeidslivet, og alle hadde sendt uttalige søknader før de tok kontakt med JobbX. Jeg er derfor også interessert i hvorvidt det finnes uttrykk for at deres situasjonsdefinisjoner har endret seg: Forventer de å bli vurdert som *like*, *ulike*, eller *unike* arbeidstakere, og har JobbX lyktes i å smitte deltagerne med et positivt syn på sine egenskaper som ressurser for arbeidslivet? Svaret på dette spørsmålet er, som vi skal se, både ja og nei. Samtlige opplever sin situasjon som en *ambivalent posisjon* som innebærer samtidig en rekke *utfordringer* og noen *unike muligheter*. Alle uttrykker et ønske om å synliggjøre sin forskjellighet som ressurs, men er usikre på hvorvidt dette når frem til norske arbeidsgivere. Mange tar imidlertid mye av utfordringene på egen kappe. I likhet med flere studier av minoriteter på arbeidsmarkedet (Ourpabo 2008a, Kvittingen 2011, Røe 2011, Fangen og Paasche 2012) finner jeg at mens noen legger skylden på ytre faktorer og posisjonerer seg som «ofre», vender andre blikket mot seg selv og egne mangler. Sistnevnte er mer ambivalente når det kommer til å italesette erfaringer med diskriminering og rasisme, og tenderer til å unnskyldeslike erfaringer, mens de som har hatt gjentatte negative erfaringer tenderer til å «overdrive» slike erfaringer og griper derfor lettere til kategoriske identiteter når de skal forklare sine egne vanskeligheter på arbeidsmarkedet. Fokus rettes derfor mot hvordan informantene forhandler om anerkjennelse ved å både *tilpasse seg* og gjøre *motstand* mot majoritetens krav.

### 5.4.1 Møtet med det norske arbeidslivet og erfaringer av utenforskap

Identitet kan tematiseres som en opplevelse av *likhet* med noen og *forskjellighet* fra andre, og å ekskluderes fra et fellesskap innebærer erfaringer med å utskilles som *annerledes*. Denne erfaringen kan virke begrensende på individets identitet, og spesielt kan det å bli tilskrevet en kategorisk identitet som «innvandrer» føre til betydelige begrensninger på opplevelsen av tilhørighet til det norske fellesskapet (Prieur 2010:69). Samtlige av informantene kan fortelle om erfaringer med å utskilles som «annerledes» og å bli ekskludert fra fellesskapet gjennom jobbsøkeprosessen. Slike erfaringer er imidlertid tvetydige og linjen mellom *faktiske* og *mulige* erfaringer gjør slike erfaringer usikre. Graden av ambivalens til hvorvidt utenforskap skyldes faktisk ekskludering, eller egne mangler, vil derfor strukturere opplevelsen og hvilke mestringsstrategier som tas i bruk (Fangen og Paasche 2012:3). Jeg retter derfor blikket mot hvordan opplevelser av utenforskap *fortolkes* og *mestres* av aktørene: Legger de skylden på seg selv, eller peker de på ytre årsaker? Felles for de som primært legger skylden på seg selv er at de engasjerer seg i en *aktiv forbedringsdiskurs* (Orupabo 2008a) hvor de taler om «å bygge seg selv» for å tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet, mens informantene som legger skylden på ytre faktorer posisjonerer seg som «ofre» hvor det ikke er deres egen kompetanse som trekkes i tvil, men arbeidsgiveres holdninger og praksiser. Strategiene er imidlertid ikke gjensidig utelukkende og flertallet veksler mellom de ulike posisjonene.

«Sharifa» (21) kom til Norge fra Irak i 2004. Hun forteller om en lang og vanskelig prosess med å få sin første jobb etter å ha fullført videregående skole i Norge:

*Sharifa: Jeg søkte mange jobber.. men det var ikke mulig. Muligheten var ikke der og det var sånn at jeg ga opp.. det var sånn at jeg gikk rundt å tenkte hvorfor meg? Følte at hele verden fikk jobb utenom meg. Fikk aldri vite hvorfor, men følte at jeg ikke var god nok, at jeg ikke var en ressurs, eller at jeg ikke solgte meg bra nok for arbeidsgiverne.*

«Sharifa» beskriver en enorm vilje til ikke å gi opp, samtidig som hun betoner hvordan det å ikke få jobb gikk hardt ut over hennes selvtilitt og tilhørighet. I løpet av intervjuet legger hun imidlertid mye av skylden over på seg selv: Hun snakket dårlig norsk, hadde lav selvtilitt og klarte ikke «beherske» seg godt nok, eller «selge seg inn» hos arbeidsgivere. Spesielt fremhever hun språket som den mest vesentlige barrieren:

*Sharifa: Jeg har alltid følt at språket har en betydningen i alt man gjør, også i hverdagen. Jeg flyttet til Norge i 2004, snart 10 år siden, men hver dag har jeg følt at språket har mye å si, i arbeidslivet, i samfunnet, i det sosiale livet, alt mulig egentlig. Selvfølgelig er jo en som er klar.. er flink til å snakke, og som har jobbet mer, som står sterkest. Det er jo dette som selger (munnen).. også at jeg ikke har vært sikker på meg selv liksom.. det har vært med meg selv å gjøre, men greia er at også arbeidsgiveren har krevd noe annet. Han vil jo gjerne ansette en som har erfaring fra før, men det har jo ikke jeg, ikke sant. Det går igjen på meg selv, men jeg må jo*

*prøve å få en mulighet jeg også, må jo starte et sted.. det var derfor jeg startet som renholder liksom, for å ha det på CV, så arbeidsgivere kan se at jeg kan ta hvilken som helst jobb*

«Sharifa» betoner hvordan manglende språkkompetanse, lav selvtillitt, og lite arbeidserfaring gjorde det vanskelig å få jobb. Hun engasjerer seg derfor i en *aktiv forbedringsdiskurs* hvor hun har «bygget seg selv» slik at hun ble bedre rustet i møte med arbeidslivets krav. Likevel skortet det på jobbtilbud. Også «Iqbal» (20) forteller om hvordan han først følte at det var hans egne mangler som var årsak til barrierene han opplevde på arbeidsmarkedet, og også han gikk aktivt inn for å forbedre seg selv. «Iqbal» flyktet fra Afghanistan til Norge i 2009 og forteller at han fort forstod at nøkkelen til å ta del i samfunnet var å lære språket og bli kjent med den norske kulturen. «Iqbal» jobbet derfor som frivillig ved siden av skolen. I tillegg engasjerte han seg i lokal politikk, deltok i en teatergruppe og jobbet ubetalt som DJ. Til tross for dette fikk han fremdeles ikke svar på sine jobbsøknader:

*Iqbal: Det gikk veldig dårlig. Jeg fikk bare negativt svar. Jeg søkte flere jobber, over hundre, men fikk ingen svar. Jeg tenkte at det var noe feil med meg. Er det navnet mitt? Eller var det sånn at samfunnet aksepterer ikke meg? Jeg var alene på et rom med meg selv.. du mister selvtilliten din.. du liker ikke skolen, du liker ikke å være med venner.. noen ganger det ble en så sterk følelse at jeg tenkte, nå er livet ferdig og det er tid for å gi opp.*

I likhet med «Sharifa» forteller «Iqbal» om hvordan erfaringen med å ikke få jobb ikke bare påvirket hans selvtillitt, men også hans følelse av tilhørighet. Med tiden begynte begge å stille spørsmål ved om det var noe grunnleggende feil ved dem selv. De har derfor gått aktivt inn for å tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet. Med unntak av «Usman» (23), som er født og oppvokst i Norge, betoner alle informantene språk som den største barrieren. «Katarina» (27) flyttet til Norge i 2010 og er den eneste som har høyere utdanning. Hun søker derfor primært på høyt kvalifiserte jobber i internasjonale virksomheter hvor engelsk er arbeidsspråk. Likevel opplever hun at mange arbeidsgivere legger vekt på norsk språk, og at dette begrunnes med å behøver for å kunne delta i det sosiale miljøet på arbeidsplassen:

*Katarina: Dette intervjuet jeg hadde.. det var på engelsk fordi stillingen var på engelsk, og de begynte å snakke norsk med meg til slutt.. men snakker du norsk? og jeg svarte på norsk, og ti minutter av intervjuet var på norsk. Men hvorfor spør du? Er det viktig for meg å snakke norsk? Ja, engelsk er hovedspråk, men vi vil vite om du kan snakke med kollegaer.. så det er en slags sosial del av jobben også, som jeg føler er viktig. Jeg kjenner masse utlendinger som ikke snakker norsk og jobber i Oslo, men de har veldig spesiell kompetanse som de ikke finner her..*

*Mari: Men føler du at man stiller dårligere om man ikke er norsk?*

*Katarina: Ja, jeg føler det.. fordi man vurderer hele bildet, så hvis du har to personer som er like gode og kanskje også like gamle og like hyggelige, men den ene er norsk og den andre er litauer, så føler jeg at de skal velge en nordmann.*

«Katarina» betoner hvordan «spesiell kompetanse» kan åpne dører, men kun dersom det er mangel på tilbudssiden. Dersom det finnes norske arbeidstakere med lik kompetanse, er hun

sikker på at disse vil ha førsterett. «Katarina» har i dag en stilling hun er fornøyd med, men forteller at hun har tatt på seg jobber hun er overkvalifisert for fordi hun ikke fikk tilslag på andre jobber. Hun er derfor mindre villig til å legge skylden på seg selv og er sikker på at det har betydning at hun ikke er «norsk». Til tross for at hun betoner fordelene ved at hun er «hvit» tror hun fordommer mot litauere spiller en betydelig rolle. Hun knytter dette til mediernes fokus på kriminelle gjenger fra Litauen, samt manglende kjennskap til litauere hos norske arbeidsgivere. Hun frykter derfor at *fordommer* kan være en sentral årsak til at søknaden hennes havner nederst i søknadsbunken. Til tross for at språket anerkjennes som viktig av alle informantene blir språkkravet også utfordret. «Katarina» vektlegger at norsken hennes ikke er «så dårlig» og at hun søker på bedrifter hvor hennes internasjonale språkkompetanse tross alt bør veie tyngst. «Matondo» (24) er enda mer eksplisitt i sin kritikk av språkkravet:

*Matondo: Men trenger alle jobbene at man kan norsk? Nei! Det er ikke tilfeldig at det står at man må kunne norsk. Det betyr at de ikke liker oss, det må jeg si.. nettopp fordi, språket kan ikke hindre eller stoppe.. Det kommer jo an på hva slags jobb det er da, men hvordan kan de si at jeg ikke kan norsk når de ikke har tatt en prat med meg? Et brev kan ikke snakke.. så det er litt dumt å ta en avgjørelse da når de ikke har snakket med meg.*

«Matondo» peker på det han oppfatter som urimelige språkkrav i forhold til stillingene han søker på. Han tror at språkkravet primært er et skalkeskjul for at arbeidsgiverne ikke vil ansette han fordi han er «utlending» og «svart». Språket oppfattes derfor som en maktutøvelse fra arbeidsgiverens side som virker ekskluderende. Flere forskere har uttrykt bekymring for at kravene til norsk språk ofte er overdrevet og bidrar til segregering i arbeidsmarkedet (Rogstad 2002, 2013, Baba og Jørgensen 2013, m.fl.). Samtlige av informantene forteller om hvordan det å stå utenfor arbeidslivet har hatt konsekvenser for deres evne til å føle tilhørighet. «Iqbal» beskriver følelsen av utenforskap som tett knyttet til manglende muligheter til å delta i aktiviteter som majoriteten deltar i: «Tenk hvis alle går på julebord. Julebord er ikke så viktig.. men hvis du ikke får julebord, men alle andre får det, så gjør det vondt». Han er bekymret for fremtiden hvor han tror at en økonomisk krise vil føre til at de som kom «sist inn» ryker «først ut»: «Når dere mister jobbene deres, så er vi allerede ute». Som alternativ karrierevei ser han derfor for seg en reise ut av Norge. Også Orupabo (2008a) fant at mange arbeidstakere med minoritetsbakgrunn orienterer seg utover Norge når de ikke opplever at deres ferdigheter og ressurser anerkjenens her.

#### **5.4.2 «Matondos» fortelling – En klassereise nedover**

Rogstad (2000:103) understreker hvordan tidsdimensjonen kan få betydning for hvordan folk oppfatter sin arbeidssituasjon, og at innvandrere med kort botid ofte er mer villige til å finne

seg i dårlige arbeidsvilkår. «Matondo» forteller om erfaringen med nedover mobilitet da faren, som i hjemlandet hadde jobbet som bankdirektør, måtte ta til takke med en jobb som renholder i Norge. Hver dag reiser faren tre timer hver vei til Oslo fra bygda der familien er bosatt for å vaske. Å se sin fars klassereise nedover har gått dypt inn på «Matondo» og preger også hans ambisjoner og forventninger til det norske arbeidsmarkedet. For å fortolke sin lave posisjon i arbeidsmarkedet tyr han både til en *relativiseringsstrategi* og en *midlertidighetsstrategi* (Orupabo 2008a:69-70). En relativiseringsstrategi innebærer at man justerer sine ambisjoner ved å ha lave forventninger til sin arbeidssituasjon som synlig minoritet. «Matondo» søker primært på vaskejobber og forventer å starte på bunnen av yrkeshierarkiet lik sin far. Slik tilpasser han seg sin plass i maktstrukturen og justerer sine ambisjoner deretter. Samtidig benytter han seg av en *midlertidighetsstrategi*: Han er ung og anser det som lettere for ham å «starte på nytt» og ser for seg muligheten for oppover mobilitet ettersom han tilegner seg «norsk kompetanse». «Matondo» har selv noen år med høyere utdanning fra hjemlandet, men har akseptert at dette ikke kan gyldiggjøres som bytteverdi på det norske arbeidsmarkedet, og har derfor valgt å starte på ny utdanning. «Matondo» flyttet til Oslo for å studere og ble nødt for å finne en deltidsjobb. «Da begynte krigen» som han selv uttrykker det:

*Matondo: Jeg prøvde å søke.. søkte og søkte.. fikk ikke svar. Da begynte man å tenke, okey, hva er det som skjer nå? Er det på grunn av navnet mitt.. eller er det på grunn av.. for når du sender bildet av deg, du begynner å lure på om jeg fikk avslag på grunn av hvordan jeg ser ut?*

«Matondo» er skeptisk til norske arbeidsgivere og sikker på at gjentatte avslag har med hudfarge å gjøre. Han knytter navn og hudfarge til forventninger om at han ikke kan norsk, og vurderer alternative karriereveier om han ikke lykkes med jobbsøking. Han har ambisjoner om å drive egen bedrift for å gjøre seg selvstendig og uavhengig av andres penger. Å være «uavhengig» og «tjene egne penger» står sentralt i fortellingene til alle informantene med flyktningbakgrunn, og slik distanserer de seg aktivt fra stereotypien om den «hjelpetrequende innvandreren». Til tross for at «Matondo» går inn for å tilpasse seg, er han den som tydeligst tar på seg en «offerrolle»: «10 kroner mynten sier seg selv. Norge for nordmenn jo. Så når man tenker på det, da blir man litt skeptisk». At «Matondo» er tydeligere på at han diskrimineres kan knyttes til erfaringen av en klassereise nedover og å ha blitt devaluert i det nye samfunnet. Melina Røe (2011) fant at asylsøkere som hadde holdt høyere posisjoner i hjemlandet oftere tok på seg en offerrolle og uttrykte mer bitterhet. Typisk for disse informantene er at de har vært aktive i hjemlandet og har hatt store forventninger til livet i det nye landet. Også «Matondo» uttrykker bitterhet overfor skuffelsen familien opplevde da de flyttet hit. En annen forklaring kan være knyttet til hans afrikanske bakgrunn. Orupabo (2008a:60) fant at

tilslutning til ideer om at hudfarge er en primær faktor for ekskludering i arbeidsmarkedet er høyere blant informanter med afrikansk bakgrunn da hudfarge er en mer erfaringsnær kategori knyttet til en kollektiv identitet som «svart». «Katarina» som er «hvit» uttrykker imidlertid en lignende bitterhet overfor det hun oppfatter som dårligere muligheter fordi hun er «utlending». Opplevelsen av å stå utenfor, eller ta til takke med jobber «nordmenn ikke vil ha», kan oppleves som mer nedverdiggende for personer med andre forventninger til livet fra før av. Verken «Sharifa» eller «Iqbal» har hatt tilsvarende posisjoner i hjemlandet. De kom til Norge i ung alder, har lite utdanning, og er mer takknemlige for de mulighetene de har i dag.

«Matondo» referer til flere erfaringer med det han anser som illegitim forskjellsbehandling i arbeidslivet basert på hudfarge, både i jakten på jobb og i jobb. Noen av erfaringene beskriver utvetydige tilfeller av rasisme, som når han gjentatte ganger ble kalt «sjokoladegutten» av en kollega, eller når han på jobb som gateverver ble bedt om «å dra tilbake dit han kommer i fra». Andre erfaringer er imidlertid mer tvetydige og kan være knyttet til dårlig behandling som utøver av et lavstatus yrke (Fangen og Paasche 2012). «Matondo» kan derfor sies å ha blitt «overfølsom» gjennom summen av gjentatte erfaringer med å tilskrives annerledeshet (Prieur 2010). Han uttrykker selv det systemiske i slike erfaringer: «Når man opplever sånne ting, så blir man skeptisk. For hver situasjon stiller man spørsmål. Det tilkobler seg automatisk til alt som har skjedd». Samtidig er det viktig å ikke avfeie slike erfaringer som «hårsårhet», men ta dem alvorlig som erfaringer som forteller oss noe om dominansrelasjonene i arbeidslivet (Prieur 2010, Fangen og Paasche 2012, Orupabo 2008b). Gullestad (2002a:288) viser hvordan de diskriminerende fortolkningsrammene utgjør en konstant trussel for individene og derfor kan føre til en forsterket vekt på de rasialiserende kategoriene fra de rasialisertes side. Dette kan føre til selvoppfyllende profetier og motvirke mobilitet ved å gi et mer negativt syn på sine muligheter. Det er vanskelig å avgjøre hvilke forskjeller som har gjort seg gjeldende i en bestemt situasjon. Some Bore m.fl. (2012:30) påpeker kan subjektive erfaringer avvike fra objektiv diskriminering i begge retninger: Man kan oppleve å ha blitt diskriminert uten å ha blitt det, og man kan ha blitt diskriminert uten å vite det. Nettopp derfor blir det viktig med et fokus på diskrimineringens *konsekvenser*, snarere enn dens *hensikter*.

### **5.4.3 Tveeggede erfaringer med diskriminering og rasisme**

Å synliggjøre subjektive erfaringer med diskriminering og rasisme har vært artikulert som et viktig mål for antidiskrimineringsarbeidet hvor behov for mer kunnskap om hvordan arbeidslivet *oppleves* for minoriteter har blitt vektlagt. Samtidig har debatter om opplevd rasisme en



tendens til å låse seg fast i diskusjoner om hvorvidt de som opplever rasisme er «hårsåre», eller ikke (Orupabo 2008b:51). Med unntak av «Matondo» er de fleste tilbakeholdende når det kommer til å snakke om diskriminering og rasisme. Dette samsvarer med tidligere studier som har vist at minoriteter kan være forsiktige med å snakke om rasisme og tenderer til å holde slike erfaringer for seg selv. Rogstad og Midtbøen (2009a:1) trekker frem det de kaller den *tveeggede nektelsen*<sup>46</sup> av rasisme i Norge, som på den ene siden består av en majoritetsbefolkning som ikke anser seg selv som rasister, og på den andre siden en minoritetsbefolkning som i begrenset grad ser seg selv som utsatt for rasisme, men hvis personlige livshistorier tyder på at slike erfaringer er utbredt. Som en av informantene betoner er rasisme et tabubelagt emne fordi det kan oppfattes som en svakhet ved en selv. Erfaringer med rasisme kan derfor bli underkommunisert fordi erfaringene i seg selv virker stigmatiserende (Øya og Vestel 2007:88). Å posisjonere seg vekk fra en offerposisjon er en *proaktiv mestringsstrategi* som retter seg mot å ta kontroll over sin egen situasjon. Denne mestringsstrategien innebærer imidlertid at tidligere negative erfaringer omfortolkes og *miserkjennes*.

«Som 18 åring søkte jeg 345 jobber. Jeg var dritt lei av alt og fikk ingen svar. Da tenkte jeg at, faen ass, det er bare fordi jeg er utlending.. men da var jeg jo nede». Til tross for at «Usman» er født i Norge knytter han sine tidligere erfaringer til en «innvandrerkategori». Han forteller om en periode da han var sikker på at manglende jobbtilbud skyldtes diskriminering, men har i dag omdefinert situasjonen til å ha handlet om egen usikkerhet. Han forteller at han har «arbeidet med seg selv» og i dag ser mer positivt på sine muligheter. For «Usman» handler det å lykkes om å være «trygg på seg selv». Han kategoriserer seg derfor vekk fra det han anser som en stigmatiserende «innvandrerkategori», og er i stede opptatt av å vise for omverdenen *hva* han er god for gjennom *handling*. Han anser derfor sin individualitet som noe han kan få gjennomslag for gjennom *inntrykkskontroll*:

*Usman: Jeg har forsterka meg sjæl. Jeg var veldig svak for en stund tilbake. Jeg måtte bli akseptert av alle gutta.. men nå stiller jeg mye sterkere, CV-biten og hele den biten der da. jeg har spilt korta mine riktig, men jeg har ikke sett på det som å spille korta riktig, men å være fornøyd med meg sjæl. Det handler om å gjøre noe noe med deg sjæl, det gjør det.*

Ved å «forsterke seg selv» har «Usman» tatt kontroll over sin situasjon og tar avstand fra en tidligere posisjonering som «offer». Samtidig er han sikker på at det han kaller «den skjulte rasismen» finnes, spesielt i skepsisen fra kollegaer på arbeidsplassen. Han er imidlertid opp-

---

<sup>46</sup> Se også de los Reyes og Kamali (2005) og Essed (2005) som beskriver fornektelsen av rasisme som en «dobbel krenking» som innebærer at de som krenkes ikke tilbys en subjektposisjon hvorfra de kan sette ord på sine erfaringer. Fornektingen av rasisme går derfor hånd i hånd med en avvisning av alternative diskurser som løfter frem diskriminering og rasisme som en forklaring på ulikhet.

tatt av å understreke at rasismen går «begge veier» og peker på det han anser som betydelige fordommer mot «nordmenn» i det pakistanske miljøet, samt at mange er raske med å trekke «rasismekortet». Han mener dette ødelegger for «sånne som han» og uttrykker stor forståelse for at mange er skeptiske. Inger Lise Lien (1997a og b) fant en lignende tendens i sitt studie av norskpakistanere. Hennes konklusjon er at vi må være forsiktige med hva vi betegner som rasisme. Gullestad (2004) har imidlertid kritisert Lien for å reproducere et individualisert og snevert perspektiv på rasisme som hindrer et kritisk blikk på *maktrelasjonen* mellom majoritet og minoritet. Annick Prieur (2010) fant også tendenser til å bagatellisere hendelser med rasisme, men understreker, lik Gullestad, at rasisme ikke blir et mindre problem fordi den finnes på «begge sider» eller «forstås» av dem som rammes. Så lenge slike erfaringer får konsekvenser for opplevelsen av tilhørighet kan de bidra til å eskalere avstanden mellom majoritet og minoritet. Ved å akseptere andres manglende aksept for en selv uttrykker man også en viss aksept for at den etniske dimensjonen skal få være relevant i andres definisjonen av ens identitet. Historien til «Usman» kan derfor leses som både en fortelling om individualitet – og som en fortelling om *symbolsk vold* (Prieur 2010).

Spenningen mellom å selv velge sin identitet og å bli tilskrevet en identitet fra omgivelsene blir tydelig i «Sharifas» fortelling hvor hun fremhever hvordan hun tror at et muslimsk konnotert navn har betydning for hennes muligheter i arbeidslivet:

*Sharifa: Folk spør om religion hele tiden. Jeg blir jo først spurt om hvor jeg kommer fra, og religion selvfølgelig. Jeg blir som oftest stemplet som muslim, noe jeg ikke er.. så, ja, du vet.. vi lever jo i et samfunn hvor folk liker å kategorisere andre, og det forstår jeg jo.. det respekterer jeg.. men jeg holder meg litt unna. Jeg har lyst til å velge selv, men det føler jeg at jeg ikke kan.. Jeg heter jo (muslimsk etternavn) og jeg har tenkt på å bytte navn (..) Ja, det er fordi det er et utenlandsk navn da og at jeg kanskje blir sett på som.. ja, utenlandsk, rett og slett. De har kanskje opplevd mange useriøse.. også mediene selvfølgelig, de selger jo det som er interessant, det eksotiske. Jeg har helt ærlig sluttet å lese aviser.*

«Sharifa» opplever å bli stemplet som «muslim», noe hun distanserer seg fra. Hun vil «velge selv», men føler at denne friheten er begrenset av andres fortolkninger. Hun opplever derfor kategoriseringen som en begrensning på sin mulighet til å få gjennomslag for individualitet, og har vurdert navnebytte. Hun lenker dette til at arbeidsgivere kan ha hatt tidligere negative erfaringer med «utlendinger», jamført *statistisk diskriminering*, men også medienes rolle i å formidle negative bilder av «innvandrere». Samtidig uttrykker også hun stor forståelse for behovet for å kategorisere og at «nordmenn» kan ha negative holdninger til «innvandrere». Også «Iqbal» understreker medienes rolle og betydningen av et muslimsk navn:

*Iqbal: Det er sånne fordommer mot navn da. Du er ikke god fordi du ikke er norsk liksom. Det er negativt tenker jeg. Når man sender CV er det snakk om positive og negative ting.. først og fremst tenker de at jeg ikke er norsk. Jeg er 110 prosent sikker at det har en betydning hva du heter..*

*kanskje ikke overalt.. noen arbeidsgivere tenker kanskje ikke på det.. et engelsk navn er kanskje ikke så negativt som (muslimsk etternavn). Det har selvfølgelig å gjøre med at navnet er muslimsk. Hvis det er et engelsk navn har du bedre sjanser enn meg og en afrikaner, men mindre enn en nordmann. Nordmenn er på første plass da.. Det spørres hvilken jobb du søker da. Hvis du søker på UDI eller asylmottak så kanskje de prioriterer deg, men om du tenker på servicebransjen. Da har navnet en betydning, for navnet ditt går først.. før deg da. Det som er greia er at det er bedre om man er født her.*

I tillegg til den negative betydningen av et muslimsk konnotert navn beskriver «Iqbal» et rasialisert hierarki i arbeidsmarkedet hvor «nordmenn» kommer på første plass. I *How the other half works: Immigration and the Social Organization of Labour* (2003) bruker Waldinger og Litcher *rasialisering* som begrep for å beskrive hvordan «passende» arbeidstakere fortolkes gjennom kategoriske identiteter. Til hver etniske kategori finnes en passende jobb og i et rasialisert samfunn er hele etniske grupper rangert ut fra sosialt meningsfulle, men arbitrære trekk, som determinerer egnethet for ulike posisjoner. Dersom alle kvalifikasjoner er like velger arbeidsgiver den øverst rangerte gruppen først, og resten følger i orden av rang. Ideen om et «etnisk hierarki» samsvarer delvis med statistikk for det norske arbeidsmarkedet som viser at det er betydelig vanskeligere for individer fra bestemte bakgrunner å få arbeid (Fangen og Paasche 2012:9). En form for etnisk hierarkisering treer også frem i intervjuene ved at flere oppgir «svensker» som den største trusselen mot deres muligheter i arbeidsmarkedet. Dette gjelder særlig de som søker seg mot servicesektoren hvor «svensker» ofte er ansett som de mest «passende» arbeidstakerne.

Selv om både «Iqbal» og «Sharifa» tar i bruk en forbedringsdiskurs, er deres forståelser av utenforskap tvetydig, og de har begge en opplevelse av at fordommer spiller inn. Samtidig er de forsiktige med å anklage arbeidsgivere for å diskriminere. I ansettelsesprosesser er det vanskelig å få innsyn i om man har blitt forbigått på usakelig grunnlag (Bore m.fl. 2013:30) og denne ambivalensen blir synlig hos informantene. «Iqbal» understreker vanskeligheten med å bedømme hva en arbeidsgiver har gjort gjeldende i hver situasjon. Det ligger derfor en tvetydighet i «Iqbals» forståelse av arbeidslivet som en rasialisert struktur på den ene siden, og hans ambivalens til å si at arbeidsgivere diskriminerer. Det gjelder også for «Sharifa»:

*Sharifa: Det er mange ting, men det er fortsatt ikke godt nok til å bedømme. Jeg har ikke tenkt at det tar like lang tid å få jobb for alle, for jeg har opplevd at mine klassekamerater har hoppet ut i arbeidslivet. De fikk jobb lettere enn meg og jeg tenker jo at det kan hende at jeg kanskje ikke ser norsk ut, eller at jeg ikke snakker norsk, eller at det kan være navnet mitt... men det kan jo være mange ting (...) men jeg har tenkt på det, skjønner du.. jeg har gått med det spørsmålet om det kan være det som har vært grunnen. Også kommer de andre tingene, eller ulempene med å ikke være norsk, ikke sant.. stått foran speilet.. tenkt.. er jeg annerledes? Hva er det med meg liksom? Jeg har gått og lurt på disse tingene, men om det kan være det samme som gjaldt hos arbeidsgiverne, det vet jeg ikke hundre prosent, fordi jeg kan ikke scanne dem helt.*

«Sharifa» har vurdert det at hun ser «annerledes» ut og ikke er «norsk» som årsak til sine vanskeligheter på arbeidsmarkedet, men er forsiktig med å fordele skyld. For å mestre situasjonen har hun valgt å fokusere på seg selv og hvordan hun kan gå inn for å forbedre sine muligheter. Selv om også «Iqbal» understreker vanskeligheten med å gjette hva en arbeidsgiver tenker, er han imidlertid tydelig på at rasisme forekommer på arbeidsplassen. Som Fangen og Paasche (2012:15) påpeker reiser diskriminering fra arbeidsgiversiden og på arbeidsplassen ulike problemstillinger. Mens diskriminering fra arbeidsgiversiden er omgitt av ambivalens og reiser spørsmål om hva man kan gjøre for å korrigere negative holdninger (*en proaktiv holdning*), er erfaringer med rasisme fra kunder og kollegaer ofte tydeligere. Spørsmålet blir hva man kan gjøre for å respondere på slike hendelser (*en reaktiv holdning*). «Usman» har utfordret kollegaer som har antydnet at han har blitt kvotert inn gjennom å bevise hva han er god for gjennom handling, mens «Matondo» valgte å konfrontere kollegaen som kalte han «sjokoladegutten» ved å insistere på å bli kalt ved sitt navn. Begge opplevde at de fikk anerkjennelse og respekt gjennom sine motstrategier, og fortolker derfor erfaringene som positive og som å ha gitt dem styrke. «Matondo» har imidlertid også måttet tåle rasistiske kommentarer i sin jobb som gateverver fordi organisasjonens retningslinjer forbød konfrontering. Dette førte til at han sa opp jobben fordi han opplevde arbeidssituasjonen deprimerende.

Når det kommer til diskriminering fra arbeidsgiversiden velger alle en proaktiv strategi som innebærer å kompensere for et mulig stigma gjennom *inntrykkskontroll*. «Iqbal» understreker at man må ha en god søknad, og at dette blir ekstra viktig når man søker jobb som synlig minoritet. Som vi har sett påligger det ofte denne kategorien et større krav til å signalisere sin kompetanse tydelig. «Iqbal» kan i dag vise til svært gode resultater. Han understreker derfor at det er vanskeligere, men ikke umulig å få jobb som synlig minoritet, og bruker dette for å distansere seg vekk fra de som tar på seg en «offerrolle». Gjennom inntrykkskontroll opplever han at hans ressurser kan anerkjennes dersom de signaliseres riktig. «Iqbal» er selv kursleder på JobbX og forteller at mange er svært negative og tror «alle» nordmenn er rasister. Selv tar han både avstand fra, og uttrykker forståelse for, en slik fortolkning: «Jeg vet hva de føler, men jeg har aldri sagt at alle norske er rasister. Det ordet «alle» er veldig farlig. Det er negativt, men jeg forstår hvorfor de føler det. De har en grunn for det, men jeg sier ikke at det de sier er riktig, men det skjer begge veier. Derfor tenker de sånn». «Iqbal» har et ambivalent forhold til rasisme. Han både forstår og bortforklarer den subjektive erfaringen av rasisme hos seg selv og andre ved å legge vekt på at rasismen skjer begge veier, og understreker viktigheten av «å vite». Samtidig stiller han også spørsmålstegn ved en slik forståelse: «Ingen sier

at jeg er rasist, hvis du spør, men det er også definisjonen av et ord. Jeg opplever rasisme, dagligdags rasisme, men folk tar det så enkelt.. det er helt vanlig, liksom». Han påpeker hvordan arbeidsgivere har stilt spørsmål som ikke er «vondt ment», men som likevel trækker over en grense. Han påpeker også den «skjulte rasismen» som konstruerer subtile grenser overfor de som ikke «hører til»: «Du merker ingenting når du er ny i Norge til du går på disco.. da merker du hva de tenker om deg, men ellers er de så snille. De er det.. men alt er inne». På lignende vis understreker «Usman» hvordan han opplever at skillet mellom fordommer og «godprat» er veldig tynn, og at mange kollegaer er forsiktige rundt han. Han betegner dette som «politisk korrekthet» og at mange er redde for å bli kalt «rasister». Han understreker imidlertid at det er viktig å ta det meste i «den gode meningen». På denne måten unnskylder informantene erfaringer med rasisme på måter som kan bidra til å reproducere majoritetens fornektelse av rasisme gjennom *den tveeggede nektelsen*. Samtidig kan denne strategien tenkes å fungere mobilitetsfremmende. Ved å velge en *proaktiv strategi* mestrer informantene den usikkerheten som hefter ved opplevelser som det kan være vanskelig å definere. Strategien gir en følelse av kontroll og kan derfor fungere mobilitetsfremmende.

Selv om «Katarina» understreker fordelene av at hun er «hvit» er hun en av de som er tydeligst på å påpeke diskriminering i det norske arbeidslivet. «Katarina» tror at arbeidsgivere velger bort søkere med minoritetsbakgrunn på bakgrunn av fordommer, og at mange opplever dette som «legitimt» fordi «alle tenker slik». I motsetning til de andre unnskylder hun imidlertid ikke slike holdninger: «Det er på grunn av sånne mennesker at jeg ikke kan finne jobb!». Hun er kritisk til ideen om at det norske samfunnet er spesielt inkluderende: «Mange snakker veldig mye om inkludering, respekt og toleranse, men når det kommer til det private liv hvor de tenker og bestemmer selv, da er de mer forsiktige». Hun utfordrer således majoritetens selvforståelse. Hun kritiserer ideen om at arbeidsmarkedet er åpent for alle og at det kun er kompetanse som har betydning: «De tror at arbeidsmarkedet er åpent for alle og at det er din skyld hvis du ikke får jobb. Så det har med din kompetanse å gjøre, ikke arbeidsmarkedet. Jeg tror det er en kombinasjon. Det er begge to.. selvfølgelig er kompetanse viktig, men det er viktig at arbeidsmarkedet er klar for å ta deg i mot også». Hun posisjonerer seg imidlertid vekk fra en «offerposisjon» ved å understreke at hun er stolt av sin identitet, og ikke villig til å endre seg for å imøtekomme majoritetens krav: «Jeg vil aldri bytte navn. Det er en del av min identitet og det er ganske viktig. Jeg vil ha en jobb, men jeg vil ikke bli en nordmann på grunn av at jeg ikke kan finne jobb. Det sier mye om arbeidsmarkedet og det er synd at det er sånn. Det er helt sikkert ikke navnet som bestemmer om du er god eller ikke».

#### 5.4.4 Å «være seg selv» eller «gjøre seg lik»

Å søke jobb som minoritet innebærer alltid en risiko for ekskludering og et viktig spørsmål er hvordan de håndterer risikoen. Goffman (1990) har beskrevet hvordan stigmatiserte kan forhandle om betydningen av stigma ved å markere *likhet* eller *avstand* til majoriteten. Vi kan også tenke oss at enkelte betrakter etnisitet som irrelevant og verken en fordel eller ulempe. Ida Kvittingen (2011) fant i sin studie av synlige minoriteters erfaringer med å søke jobb at mange uttrykte en tro på et meritokratisk arbeidsliv hvor kun formell kompetanse teller. Ingen av mine informanter ga imidlertid uttrykk for et slikt perspektiv. En viktig forskjell mellom mitt og Kvittingens studie er at flertallet av hennes informanter har høyere utdanning fra Norge, mens flertallet av mine informanter har kort botid og lite arbeidserfaring her, med unntak av «Usman». Han er også den eneste som gir uttrykk for at han har tilnærmet like muligheter som majoriteten. Denne forskjellen er ikke spesielt overraskende ettersom forskning viser at arbeidsdeltakelse øker med botid og at etterkommere gjør det betydelig bedre på arbeidsmarkedet enn førstegenerasjonsinnvandrere. Som vi så uttrykte «Usman» en tro på at han kunne få gjennomslag for sin individualitet gjennom *inntrykkskontroll*. Denne selvforståelsen fremstår imidlertid som ambivalent og han påpeker at han som synlig minoritet må overbevise mer. Samtidig understreker han behovet for å ikke bli «for synlig»:

*Usman: For mye oppmerksomhet fra en arbeidsgiver.. det er fy fy. Man må vise at man faller inn i rekka da..*

*Mari: Så du må ikke gjøre det for godt?*

*Usman: Nei, ingen ting er godt nok egentlig da. Det er ikke lett.. du må i startfasen falle inn i rekka.. ikke jobbe for mye.. rett og slett tilbake til oppmerksomhet.. folk blir skeptiske.*

Å prestere litt mer, men ikke skille seg ut for mye, blir beskrevet som en delikat balanse i tråd med Kanters (1993) perspektiv på *tokens*. Flere av informantene understreker behovet for å prestere litt mer enn majoriteten:

*Sharifa: Jeg har følt at jeg har måttet prøve hardere, men det er et godt spørsmål for jeg får aldri.. har ikke fått den følelsen 100 % at jeg ikke fikk jobben fordi jeg var kurder eller utenlandsk bakgrunn.. men jeg følte at jeg måtte jobbe hardere.. klare det bedre.. mye bedre..*

*Iqbal: Jaja, du må helt klart gjøre det bedre, men om du har de tingene på plass, det er ikke så vanskelig, men om du mangler frivillig erfaring, har ikke atester.. ingen kan hjelpe deg.. de tingene må man begynne med selv. Når du klarer det så går det veldig lett.*

«Sharifa» og «Iqbal» er sikre på at man som minoritet må gi mer av seg selv, men «Iqbal» understreker at om man gjør dette, så går det «lett». Det kan muligens sies at «Iqbal» har hatt en spesielt kraftig «innvandrerdryv» og at hans erfaring av at det er «lett» neppe kan generaliseres til å gjelde alle. Denne situasjonsdefinisjonen strider dessuten med hans tidligere erfar-

inger på arbeidsmarkedet. «Iqbal» er imidlertid skeptisk til å overbevise arbeidsgivere om at han er «helt norsk»:

*Iqbal: Aldri jeg viser arbeidsgiver at jeg er norsk, helt norsk.. aldri.. for jeg er ikke det.. jeg mangler.. Selv om jeg bor her i ti femten år, så mangler jeg fortsatt ting og tang, og da er jeg ikke hundre prosent ærlig. I motsetning er jeg mer stolt å vise hvem jeg er, at du trenger ikke tolk hvis det skjer noe. Nei, den største feilen jeg kan gjøre er hvis jeg sier til arbeidsgiver at jeg er norsk. Jeg tar det på en positiv måte og viser frem.. det er det.*

For «Iqbal» er det viktigst «å være seg selv» og han anser sin annerledeshet som noe han kan signalisere som en ressurs for arbeidsgiver. I motsetning til «Sharifa» er «Iqbal» derfor mer ambivalent til strategien om å bytte navn. Han har tenkt tanken, men ombestemt seg: «Jeg er den personen jeg er, sånn skal det være. Det er vanskelig, men jeg vil ikke bytte for å komme inn i samfunnet». «Usman» derimot vektlegger det å vise at man «passer inn» og knytter dette til behovet for å kompensere for at man har en annen hudfarge og kulturell bakgrunn:

*Usman: For å oppsummere hele greia da så mener jeg at det handler mye om.. altså rett og slett at jeg må gi mye mer av meg sjøl på grunn av den hudfargen jeg har.. og den der kulturelle bakgrunnen jeg har.. og at.. ja, at man ikke tar seg selv så veldig høytidelig da, at man ikke er så veldig.. altså.. du kan ikke tvilholde på den du er. Du må tilpasse deg betraktelig mye mer enn det en etnisk hvit norsk kar må gjøre det da for å kunne bli gjenkjent som nordmann.*

Usman opplever at han, til tross for at han er født i Norge, må overbevise mer for å bli gjenkjent som «nordmann». Han knytter «norskhet» til hudfarge og kulturell bakgrunn, og å bli fullstendig norsk fremstår som umulig gjennom den etniske dimensjonen han forbinder med «hvithet»<sup>47</sup>. «Usman» forteller at han har forsøkt å identifisere seg som «norsk» ved å gjøre seg «lik» majoriteten. Samtidig har han opplevd motstand mot denne identifiseringen:

*Usman: Jeg hadde en periode med foreldra mine hvor jeg skulle overbevise dem om at jeg tilhører dette samfunnet.. også sendte jeg disse 345 søknadene da, også fikk jeg ikke jobb.. Ja, så kanskje jeg ikke tilhører dette samfunnet da.. 18 år gammel, du vet, en litt usikker periode i livet og det føltes.. Altså, det gjør noe med deg da.*

Den ambivalente tosidigheten ved å føle seg både *utenfor* og *innenfor* blir tydelig i «Usmans» fortelling. Han ønsker å bli betraktet som et individ, og distanserer seg vekk fra en kategorisk identitet gjennom å miserkjenne tidligere erfaringer av utenforskap. «Usman» mestrer derfor den opplevde ambivalensen gjennom en strategi hvor han vektlegger å være «trygg på seg sjæl». Samtidig innebærer denne strategien i seg selv en tosidighet ettersom det krever at han tilpasser seg. Som Marianne Gullestad (2001) har vist er det avgjørende at man først viser at man er *lik* for å få gjennomslag for sin *unike* identitet. Når han ikke har fått gjennomslag for dette har det ført til at han verken betrakter seg som norsk eller pakistaner:

---

<sup>47</sup> Som Gullestad (2002a:289) har påpekt fremstår «hvithet» ofte som en underforstått dimensjon ved det å være norsk slik at «fargede nordmenn» fremstår som en umulighet eller en anomali.

*Usman: Om jeg føler meg norsk? Jeg veit ikke ass. Jeg mener jo det, men jeg veit ikke om jeg kan mene det. Hvis du sier i Pakistan så holder det at du bor i utlandet og har norsk pass, men her så er det jo så mye mer enn det. Det er hvem du er med, hva du gjør, hva slags venner du har..*

I likhet med flere av informantene beskriver «Usman» norskhet som en «hel pakke» som ikke bare innebærer statsborgerskap, men også kulturelle praksiser, etnisitet og ikke minst hvithet. «Usman» opplever at norskheten virker ekskluderende og at han aldri kan bli «helt norsk». Hans strategi tar derfor form av både tilpasning og motstand: «Jeg tilpasser meg veldig, men det er veldig viktig for meg å ikke være den falske meg. Jeg kan ikke endre meg for noen, men jeg kan tilpasse meg». Han pendler derfor mellom en strategi hvor han gjør seg selv «lik» og en strategi hvor han understreker «å være seg selv». «Usman» antyder at det er lite rom for å være forskjellig innenfor «norskheten» og at man helst bør være som «alle andre», og understreker hvordan disse motstridende kravene – å være seg selv og å gjøre seg lik – har gjort det vanskelig å finne sin identitet i Norge:

*Usman: Det er ingen tvil om at det tar lenger tid for meg å bli kjent med meg sjæl, finne ut hva jeg står for og forklare det. En med muslimsk bakgrunn som er født og oppvokst her.. det er vanskeligere, men, ja, det er veldig mange som blir veldig falske.. som må legge fra seg sine verdier for å kunne bli godtatt i det norske samfunnet. Jeg har prøvd det, ja, jeg har det. Tilbake til den der at man skal jo forsørke seg selv, å være lik da.. men hva er den likheten da? Det er den norske kulturen.. du skal være lik som dette.. ingen tørr å skille seg ut.*

At opplevelsen av å «bære på to kulturer» gjør det vanskeligere å finne sin plass innenfor «det norske» understrekes også av «Sharifa»:

*Sharifa: Å være utenlandsk i Norge, det er tøft. Det er regler her.. det er et system der ute, og for å forstå det systemet.. eller reglene som gjelder her da.. det er liksom ting man lærer hele tiden, dersom man er åpen for det. Så selvfølgelig, hadde jeg vært en norsk ungdom, hatt min familie og mine røtter her, så hadde det vært lettere. Jeg har vært sårbar med masse andre erfaringer og impulser fra et annet land i bagasjen med meg. Jeg har båret på to kulturer, to morsmål, skjønner du.. så det har vært dobbelt opp hele veien.*

Mange forskere har fortolket slike utsagn som tegn på «splittede identiteter» og resultat av investeringer i «norskhet». En slik fortolkning innebærer imidlertid en ide om at kulturer er fullstendig uforenelige. I motsetning har andre tematisert kulturell identitet som en form for *bricolage* og som utgangspunkt for *hybride identiteter* (Lødding 2003:48) Flere har imidlertid kritisert hybriditetsperspektivet for å overdrive individets frihet og underdrive de strukturelle begrensningene ved kategoriske identiteter (Prieur 2002, Andersson 2003, Vestel 2009, Vassenden 2011). Et hybriditetsperspektiv blir imidlertid tydelig i noen av informantens fortellinger hvor de betrakter seg selv som både «norske» og «ikke-norske» på samme tid, og flere understreker norskhet som en *kulturell praksis* man kan tilegne seg. Samtidig oppgir alle at de aldri kan bli «helt norske» på bakgrunn av *den etniske dimensjonen* ved norskhet. Ulike dimensjoner av norskhet åpner derfor for ulik mulighet for tilhørighet og tilpasning til «det norske»



(Lynnebakken og Fangen 2011, Vassenden 2011). Vassenden (2011:169) har vist hvordan minoritetsnordmenn kan oppleve de ulike norskhetenes samtidighet som en kime til ambivalens og frustrasjon. Dette kan illustreres med «Sharifas» fortelling:

*Sharifa: Jeg føler meg veldig norsk mange ganger egentlig. Akkurat nå føler jeg meg litt mer norsk enn kurder, og det er jo fordi at jeg har gjerne valgt litt mer av deres liv. Jeg har selvsagt valgt den veien som får meg til å gå videre ved å prøve å integrere meg selv.. prøve å kjøre som norske da på en måte. Jeg kommer fra et annet land og er født og oppvokst der, og det er helt greit. Jeg har alltid sagt at jeg tar med mine typer av opplevelse og erfaringer.. men nå er mitt liv, min tid, her i dette landet, og hvor er det? Jo det er Norge.. det er blant nordmenn.. og derfor så må jeg faktisk prøve å forholde meg til deres livsvilkår for å oppfylle de kravene som kreves av alt og alle rundt meg. Men jeg lar ikke samfunnet bestemme for meg. Nei, jeg står for mitt eget og det jeg vil og ikke vil.. men, jeg prøver selvfølgelig å kjøre en stil fungerer (..) Det er egentlig skikkelig deilig å føle seg litt annerledes, og ikke norsk hele tiden. Jeg leker med begge sidene, rett og slett. Men jeg har reagert litt på folk som vil bedømme meg som kurder først og fremst, forstår du. Jeg har vært borti nordmenn som har spurt mange spørsmål som har fått meg til å føle at de ser på meg som mer utenlandsk enn norsk, eller om det kommer til religion..*

«Sharifas» fortelling er en fortelling om både muligheter og begrensninger – om frisetelse fra kategoriske identiteter og individualitet, og om å begrenses av kategoriens lukkethet. Hun har valgt en strategi som innebærer «å integrere seg» gjennom «å kjøre en norsk stil». Hun har derfor valgt å investere i «koder for norskhet» og markerer avstand fra «innvandrere» som ikke tilpasser seg den norske kulturen. På den ene siden kan vi derfor antyde at «Sharifa» har valgt en *assimileringsstrategi* (Fangen 2006). Samtidig oppgir hun at hun «leker med begge sider» og at hun oppfatter seg selv som *både* norsk og kurder. Hun konstruerer således en *hybrid identitet* som *både-og*, snarere enn *enten-eller*. Hun opplever imidlertid begrensninger på denne fortolkningen ved at enkelte låser henne til en kategori som «utlending». Som Gullestad (2002a:63) har vist kan den polariserte forståelsen av norskhet, som noe man enten er eller ikke er, gjøre det vanskelig å få aksept for en identitet som *både* lik og forskjellig. Simmels «fremmede» (1950) understreker denne ambivalensen ved å befinne seg samtidig både *utenfor* og *innenfor* «norskhetens grenser».

Behovet for å overbevise litt mer går igjen hos alle informantene, og knyttes på den ene siden til et behov for å bli trygg sin individualitet, og på den andre siden til å gjøre seg «lik». Flere gjør imidlertid eksplisitt motstand mot kravet om likhet: «Jeg kan lære meg norsk, selvfølgelig. Jeg kan like å gå på ski og hyttetur og sånt, men jeg skal *alltid* være *Litauer*». «Katarina» oppgir at det er lite rom for å kritisere «norskheten» og at «utlendinger» forventes å betrakte seg som «heldige» og uttrykke «takknemmelighet». Hun balanserer imidlertid kritikken med ros, og hennes kritikk er derfor tvetydig ved at hun både yter motstand mot og tilpasser seg det hun anser som et krav om å rose norskheten. Også Gullestad (2002a:100) har understreket hvordan innvandrere forventes å uttrykke takknemmelighet for å ha fått «lov» til å bo i Norge.

«Vert-gjest metaforen» kan gjøre det vanskelig å kritisere aspekter ved det norske for den som anses å være gjest, og hvis man i stede roser det norske, så kan mangelen på tilhørighet delvis kompenseres for. Også «Matondo» understreker sin takknemmelighet. Samtidig kritiserer han den norske integreringstankegangen for å snu vert-gjest metaforen på hodet:

*Matondo: Jeg prøver å være norsk, men de vil ikke at jeg skal bli norsk, skjønner du? Jeg gjør alt for å være norsk og det blir vanskelig for oss alle. Det jeg mener er at, det med integrering.. man snakker om det nesten hver morgen. Det blir som frokost. La meg si en ting, når man kommer på besøk hos oss, hvem er det som skal gjøre første steget? Det er du, fordi du kjenner huset, du har fått besøk, så du tar i mot. Dere tar ting omvendt jo! Av alt som sies om integrasjon så er det alltid oss som gjør det første steget. Hvorfor? Hvem er det som skal integreres mest? Oss eller dere? Skjønner du? Vi gjør så godt vi kan, men det er ikke vi som holder kartet (...) Jeg synes for min del at jeg har jobbet hardt, og siden jeg ser at jeg ikke har fått det jeg ønsker meg, krigen fortsetter. Jeg fortsetter å jobbe hardt.*

Som vi har sett mestrer arbeidsøkerne krav om likhet gjennom ulike mestringsstrategier langs et kontinuum av «å være seg selv» og «å gjøre seg lik». Mens «Iqbal» og «Katarina» i størst grad motsetter seg krav om likhet og velger å understreke sin forskjellighet ved å markere avstand fra «det norske», forsøker «Sharifa», «Usman» og «Matondo» å identifisere seg som «norske», men opplever begrensninger på denne identifiseringen. Når de ikke får gjennomslag for en identitet som «norsk», velger «Usman» og «Sharifa» en mellomstrategi hvor de både tilpasser seg og gjør motstand mot krav om likhet ved å understreke behovet for «å være trygg på seg selv». «Usman» gjør dette gjennom en *verken-eller* posisjonering hvor han kun understreker sin *individualitet*, mens «Sharifa» omfavner en *hybridisert identitet* som tillater henne å kategorisere seg som *både* «norsk» og «kurder». I motsetning til disse strategiene posisjonerer «Matondo» seg primært som «offer» og er den som hyppigst tar i bruk en dikotomisk grensedragnings mellom «Vi» og «De».

#### 5.4.5 Arbeid og tilhørighet – En fot innenfor

Å få «en fot innenfor» beskrives ofte som den største barrieren for minoriteter på arbeidsmarkedet. Etter å ha søkt jobb i over to år, fikk «Sharifa» sin første faste deltidsjobb i 2012. Hun beskriver overgangen til å være i jobb som en enorm personlig forvandling:

*Sharifa: Jeg har opplevd det vanskelig. Jeg følte liksom at ingen var der til å gi meg motivasjon, at ingen var til hjelp. Jeg følte meg veldig alene i mange år, men ikke nå lenger (...) Det er utrolig hvordan jeg følte det da og føler meg nå. Mye har skjedd.. jeg har bygget meg selv, takler ting bedre. Det gjør meg stolt (...) det har ført til at jeg har klart å stå på egne bein.. å være voksen og ta mitt eget ansvar.*

«Sharifa» beskriver en bevegelse fra å føle seg «annerledes» til en situasjon hvor hun føler seg som del av fellesskapet. Å være del av fellesskapet betyr for «Sharifa» å være selvstendig og stå på egne bein. For «Iqbal» var også overgangen til arbeid et vendepunkt for hans følelse

av tilhørighet: «Jeg var så glad at jeg måtte gråte. Jeg har fått seksere på prøver på eksamen, men jeg ble ikke så glad, men nå ble jeg så glad! Jeg tenkte, dørene er åpne, jeg kan gå videre». Betydningen av å ha en jobb for å føle seg «innenfor» er ikke overraskende med tanke på betydningen arbeid har i Norge, og hvor det å ha jobb ofte fungerer som et *objektivt mål* på integrasjon. «Iqbal» understreker imidlertid at det å ha en jobb ikke er tilstrekkelig, men at det utgjør «en vei»: «Ting tar tid, at du blir en del av samfunnet, men det er en vei, en start. Du sitter på en båt med alle andre og kjører i samme retning, men det tar tid før du er på andre siden av vannet». «Iqbals» følelse av tilhørighet er *ambivalent*. Selv om han i dag har fire jobber betoner han fremdeles en betydelig opplevelse av å stå utenfor og jobb oppfattes kun som et steg på veien til å bli et fullverdig medlem av det norske samfunnet. Han tar derfor utgangspunkt i en bredere definisjon av integrering. Han betoner at jobbene han har er jobber alle kan få, spesielt om man er «norsk» og «født her», og mener utdanning er det viktigste verktøyet for å lykkes videre. Til tross for gode karakterer byttet han imidlertid fra studie-spesialisering til arbeidspraksis, noe han redegjør for som en «realistisk» avgjørelse. Mens han tidligere hadde drømt om å studere politikk, ønsker han i dag en faglært jobb, og anser sine tidligere drømmer for å ha vært for «ambisiøse». Han har derfor tilpasset seg det han tror er en mer realistisk karriere som synlig minoritet i arbeidsmarkedet, noe som kan analyseres som *adaptive preferanser* (Elster 1983), eller *symbolsk vold* (Bourdieu 1977). «Iqbal» begynner imidlertid valget med et ønske om å komme ut i arbeidslivet så fort som mulig. Å ta utdanning krever tid og penger, og å være i arbeid er viktig for «Iqbal» av flere grunner:

*Iqbal: For min del da.. hvis jeg ikke har jobb, livet har ingen mening.. og i tillegg trenger man penger for å leve. Jeg er ikke sånn person som vil få penger fra noen.. Du får.. ja du blir liksom.. du trives i livet da. Fysisk, psykisk, du møter kollegaer på jobb.. det skjer noe nytt.. hver dag er en ny dag.. det hjelper meg å gå videre i livet.. Jeg vil være uavhengig.*

Å være uavhengig blir understreket som viktig av alle informantene med flyktningbakgrunn, mens den sosiale gevinsten understrekes av alle informantene. På jobb møter man mennesker, får venner og mulighet til å delta i sosiale aktiviteter. Arbeid utgjør derfor en viktig vei til inkludering i det sosiale fellesskapet. Flere oppgir imidlertid at det er vanskelig å komme i kontakt med «nordmenn», både på jobb og utenfor. «Iqbal» forteller om et segregert arbeidsmiljø hvor «utlendinger» utgjør en gruppe og «nordmenn» en annen. Samtidig understreker han at det ikke er noen fiendtlighet mellom gruppene, det «bare er slik.. de liker hverandre så godt». På samme vis påpeker «Katarina» hvordan det var vanskelig å bli kjent med «nordmenn» i begynnelsen: «Jeg følte at alle var veldig høflige med meg. De smiler og.. men det er nesten umulig å komme nær dem, bli venner.. en slags sosial.. det var vanskelig å bygge sosialt liv med nordmenn. Man må ha en billett for å komme innenfor». Hun antyder det

Gullestad (2001) har kalt *usynlige grenser* ved at nordmenn skaper subtile grenser i sosial interaksjon med de som oppleves som «fremmede». I dag har hun imidlertid både jobb og norske venner: «Jeg føler at det vanskeligste var å komme innenfor. Å få tillatelse til å være en del av familien. Men når jeg ble en del av familien, da var det ingen problemer for meg». For å bli en del av «familien» måtte hun «legitimere» via andre venner som «en av oss». Når hun har oppnådd dette fremstår imidlertid barrierene som mindre, og hun har fått en plass innenfor *likhetens grenser*.

I litteraturen om ekskludering er det bred enighet om at tilgangen til ressurser i form av gode forbilder, sterke sosiale nettverk, oppmuntrende voksne og jevnaldrende, og opplevelser av håp er faktorer som bidrar til å gjøre konsekvensene av ekskludering mindre og mestrings- evnen bedre (Seeberg 2011:74). «Usman» oppgir at det er viktig for ham å være en god ambassadør for det flerkulturelle Norge, noe han beskriver som en «fulltidsjobb»: «Det er stort å si at jeg vil inn å endre, men jeg vil inn å påvirke. Mye for meg sjøl, men mye for det å være rollebilde for alle. Det er viktig at sånne som meg, med litt farge i huden, velger (yrket) for å påvirke disse fordommene». I forhold til JobbX understreker han hvor viktig det er at ungdom med minoritetsbakgrunn har et sted hvor de får oppleve trygghet og «blir sett»: «Det handler om å møte ungdom på deres plan. Å vise at jeg har klart det, da kan dere klare det. Det handler om å være et godt forbilde rett og slett. Gode rollemodeller er alfa omega». På vei mot inkludering i fellesskapet understreker alle informantene betydningen av *sosial støtte* og omsorgen de opplevde hos JobbX. Sharifa» takker organisasjonen av «hele sitt hjerte», og forteller at det er viktig for henne å være et forbilde for å vise andre at de ikke må gi opp. Også «Iqbal» understreker sin takknemmelighet. «Iqbal» fikk jobb etter første intervju og representerer en viktig suksesshistorie for organisasjonen. Dette har ført til at han i dag føler han kan stille større krav til jobbe: «I dag det er jeg som velger jobb. Jobben velger ikke meg. Det er en stor forskjell». Han ler av de gamle søknadene, men er overbevist om at en god søknad er viktigere om man er synlig minoritet: «For å skille deg ut fra andre søkere må du ha en god CV og søknad. Hvis du er minoritet, navn, kort tid i Norge, dårlig CV og søknad. Hundre og ti prosent du ikke får jobben». Også «Matondo» ler av sine gamle søknader. Han har jobbet mye som frivillig, men tok det ikke med. Han har derfor lært at dette må synliggjøres, og opplever å ha fått positive tilbakemeldinger på sine nye søknader. «Matondo» er den eneste som fremdeles står uten jobb, noe som også kan forklare hvorfor han lettere tyr til en «offerposisjon». «Katarina» hadde vært på jobbsøkerkurs i regi av NAV før JobbX. Hun kritiserer

NAV for å ha vært en «spøk» og oppgir at hun lærte mer på tre dager på JobbX enn seks uker hos NAV. Aller viktigst var imidlertid den sosiale og moralske støtten:

*Katarina: Det var ikke så lett for meg denne perioden.. å være uten jobb, og følte at ingen vil ha meg. Så oppmerksomheten jeg fikk på jobbX var veldig viktig for meg. Jeg var også på drop-in og de brukte tid på meg. De var interessert i hvordan det gikk med meg, og de var sikker på at jeg fikk jobb snart. Jeg følte at de brydde seg om meg og min situasjon, så det var veldig hyggelig, for jeg kanskje følte litt at.. hva er det med meg at jeg ikke har jobb? Jeg er 26 år gammel, jeg har mastergrad og jeg har ikke jobb. Jeg følte meg som en taper eller looser.*

På JobbX opplevde informantene å bli sett og anerkjent som *unike individer*. Den sosiale og moralske støtten gjorde det mulig å redefinere sine erfaringer og kompetanser som verdifulle ressurser for arbeidslivet og å innta en mer proaktiv strategi for å mestre sine vanskeligheter på arbeids-markedet. Flere av informantene opplever imidlertid, som vi skal se, fremdeles barrierer mot å fortolke sin forskjellighet som en ressurs for arbeidslivet.

#### **5.4.6 Ambivalent annerledeshet – Byrde og ressurs**

Kvittingen (2011) fant at mens noen jobbsøkere var blitt trygge på sin annerledeshet og ikke oppfattet den som en ulempe, hadde andre gjentatte negative erfaringer og var mer forsiktige med å vektlegge annerledeshet i jobbsøkeprosessen. Jobbsøking må således forstås som en dynamisk prosess der tidligere erfaringer får betydningen for jobbsøkernes strategier. Så hvordan fortolker deltagerne betydningen av «annerledeshet» i det norske arbeidsmarkedet? Betrakter de sin annerledeshet som en byrde, eller som en unik ressurs, og i hvilken grad har de latt seg smitte av organisasjonens syn på mangfold? Alle informantene synes å mene at det å ha en annerledes kulturell bakgrunn og beherske flere språk kan representerer en ressurs for arbeidslivet, men denne forståelsen er også ambivalent, og flere er usikker på om budskapet når frem til norske arbeidsgivere. «Sharifa» er den som i minst grad ønsker å vektlegge annerledeshet i en jobbsituasjon og fokuserer primært på arbeidserfaring og formell kompetanse. Dette knytter hun til at hun ønsker å bli vurdert «likt» andre arbeidssøkere. Samtidig oppgir hun at hun skulle ønske at annerledeshet ble betraktet som en unik ressurs:

*Sharifa: Selvfølgelig er vi en ressurs. Det er jo mange som kommer ut mye sterkere, enten fordi de har.. ja, de har levd to forskjellige verdener (...) Jeg kan få brukt for de fem språkene jeg kan, arabisk, kurdisk, engelsk, norsk og spansk, ikke sant.. og å ha litt arbeidserfaring her og der.. og forskjellige ting, selvfølgelig får man brukt for det. Jeg håper at de kan gjøre det (se mangfold som en ressurs) fordi jeg føler at alle fortjener en sjanse.*

«Sharifa» knytter mangfold til et *rettferdighetsargument* og at «alle fortjener en sjanse», men mener også at mangfold kan utgjøre en ressurs, i tråd med *nytteargumentet*. At selve innvandringserfaringen kan utgjøre en ressurs ble også understreket av JobbX, og flere forskere har pekt på hvordan innvandrere kan være positivt selekterte ved at de allerede gjennom innvandrings-

prosessen har utvist stor risikovillighet og pågangsmot. (Flyvbjerg og Pilgaard 2004, Seeberg 2007, Orupabo 2008a). Brochmann (2002:80) peker blant annet på at innvandrere kan ha et rikt register av tilpassingsformer som i seg selv utgjør en mangfoldig «kulturell kompetanse», f.eks. gjennom ferdigheter når det kommer til å skifte mellom koder og dermed en økt fleksibilitet. Minoritetenes handlingsmønstre kan derfor si oss noe om hvilke ressurser som finnes i spenningene mellom *nærhet* og *distanse*, jf. Simmel. «Iqbal» er helt sikker på at en annerledes erfaringsbakgrunn representerer en kompetanse i seg selv og understreker ofte sin språklige og flerkulturelle kompetanse i møtet med en potensiell arbeidsgiver: «Ja, jeg er veldig stolt av det. Det er noe som er gratis i meg. Jeg har fem bakgrunner da på en måte». Også «Usman» har understreket sin flerkulturelle kompetanse i en jobbsøkeprosess, og oppgir at han som «multietnisk person» forventes å se ting fra flere ulike perspektiver. Samtidig mener han at dette fort kan bli en *ulempe* ved at folk blir skeptiske, spesielt til hans muslimske bakgrunn. Han opplever derfor at han kan få en viss anerkjennelse for sine unike egenskaper, men er ambivalent til hva denne anerkjennelsen bunner ut i:

*Usman: Ledelsen er veldig opptatt av statistikk føler jeg. Statistikken skal se bra ut og de er veldig redd for å gjøre feil, og alt skal være politisk korrekt som vi snakka om i stad (..) Min personlige erfaring er at jeg har blitt satt stor pris på og blitt anerkjent for jobben jeg har gjort.. men jeg tror innerst inne at ledelsen er veldig opptatt av å ha flest mulig brune tryner inne.*

«Usman» er usikker på hvorvidt anerkjennelsen handler om hans individuelle egenskaper, eller om det bunner ut i et ønske om å ha flest mulig «brune tryner» i virksomheten. Han er derfor skeptisk til kvotering og ønsker å bli anerkjent på bakgrunn av sin individuelle kompetanse, ikke hudfarge eller etnisk bakgrunn. Han ønsker å bli betraktet som både *lik* og *unik* og ønsker at arbeidsplassen skal anerkjenne og verdsette den flerkulturelle kompetansen han har med seg som *individ*. For ham handler det å fremheve sin bakgrunn derfor om å vise frem den unike personligheten han er og «å spille kortene sine riktig». Samtidig understreker han at det er ikke alle jobber som trenger denne kompetansen. «Katarina» er også tydelig på at flerkulturell forståelse og språkkompetanse kan utgjøre en viktig ressurs for enkelte bransjer, men tror at det i mange bransjer først og fremst er viktig å være så «lik» som mulig. Selv mener hun imidlertid at mangfold bør anerkjennes som en ressurs i arbeidslivet mer generelt. Hun knytter dette til evnen til å se ting fra ulike perspektiver, i tråd med Simmels perspektiv:

*Katarina: Fordi det er kjempe ressurs å ha noen som ser ting på andre måter. Det betyr ikke at denne måten er perfekt, men det er mange måter å se en situasjon.. og mennesker fra ulike steder kan se samme situasjon fra forskjellige, eller med andre øyne.. og de kan finne bedre løsninger.. og jeg.. jeg føler at mange norske bedrifter har ikke en sånn forståelse.. at mangfold er en fordel på den måten. Jeg tror de setter mer pris på at, du bør være kanskje mer, eller så.. mer lik de andre. Å ikke være annerledes da.. jeg tror at man glemmer å være litt mer fargerik, og som jeg sa, det kan være forskjellige løsninger på forskjellige situasjoner.*

«Katarina» er imidlertid kritisk til mange bedrifter som skryter av at de har en mangfoldsorientering, og tror at rommet for «utlendinger» er større nederst i yrkeshierarkiet fordi arbeidsgivere utnytter seg av at de befinner seg i en vanskeligere situasjon og derfor må ta til takke med dårlig betalte jobber, i tråd med Kanters (1993) perspektiv. «Matondo» er enda mer kritisk til ideene om mangfold i arbeidslivet og mener ordet «mangfold» primært er et skalleskjul som brukes til å dekke over rasisme og ulikhet:

*Matondo: For meg det er en klisje som.. det er et navn som skjuler ordet for meg som er bare nigger.. og det er et klisje som skiller olje og vann.. skjønner du? Man sier ikke mangfold for å si at de prøver å samle alle.. nei, de sier mangfold for å si De og Oss, skjønner du? Det er på en måte det mangfold betyr.. De er forskjellige.. og de trenger ikke å behandles sammen med oss, derfor må de få et annet navn og kategori.. mangfold!*

For «Matondo» er det å utpekes som annerledes en byrde, og han ønsker å bli anerkjent som et individ og ikke bedømmes på bakgrunn av etnisitet eller hudfarge, verken i den ene eller den andre retningen. Som Goffman (1990:73-74) påpeker, har ordet *unik* ofte positive konnotasjoner, men det innebærer egentlig bare at noe er annerledes og *ulikt*. Det kan derfor være en belastning å bli sett på som unik for den som knytter det å skille seg ut til stigmatisering. Som Borchgrevink og Brochmann peker på kan også positive stereotyper bidra til å låse individer fast i en rolle. Når mangfold reduserer til å handle om noe *De andre* er bærere av risikerer man å fastlåse grensdragninger mellom «Oss» og «Dem» på måter som virker innsnevrende på aktørers handlingsrom, uavhengig av om intensjonen er «velmenende». For «Matondo» har begrepet derfor fått en negativ betydning: «De prøver å pakke en bombe i en god emballasje som de skal gi til mangfold». Når jeg spør «Matondo» om ikke mangfold kunne betydd noe positivt svarer han slik: «Ordet i seg selv handler om å ha alle i samme sekk. Både hvite og fargede. Men måten ordet er brukt viser at det stemmer ikke. Det skiller oss fra dem». «Matondos» kritikk har derfor paralleller til kritikken av mangfoldsbegrepet. Når mangfold gjøres til noe «de andre» er bærere av vil *retten til likhet* fort bli tilsidesatt. Alt i alt tyder intervjuene med mine informanter på at det viktigste for dem er retten til å bli *individuell* vurdert, på lik linje med andre arbeidstakere.

#### **5.4.7 Oppsummering – «Gi meg en mulighet!»**

Vi har sett at alle informantene har hatt betydelige opplevelser av «utenforskap» i det norske arbeidslivet og at dette har hatt konsekvenser for deres selvfølelse og tilhørighet. I møtet med kravet om likhet benytter informantene seg av ulike strategier hvor de både yter motstand mot og tilpasser seg majoritetens krav. Dette gjør de gjennom å veksle mellom en strategi hvor de understreker å «være seg selv», og en strategi som retter seg mot å gjøre seg «lik». Noen av

informantene gjør imidlertid eksplisitt motstand mot kravet om likhet og understreker i stede sin en avstand til majoriteten i kraft av kategoriske identiteter («Jeg skal alltid være Litauer»). Gjennom de ulike strategiene kjemper arbeidssøkerne om å bli sett og anerkjent på det norske arbeidsmarkedet som samtidig både *like* og *unike* arbeidstakere. Det viktigste fremstår imidlertid som retten til å bli *individuell* vurdert, på linje med andre arbeidstakere. Å bli fortolket som unik, kan oppfattes som ulempe ved at forskjelligheten låser en fast kategorisk identitet som begrenser mulighetene på arbeidsmarkedet. «Matondo» er den som er mest skeptisk til ideen om «mangfold i arbeidslivet». I stede for å bli vurdert som «unik» ønsker han seg en sjanse til å vise hva han er god for: «Det er bare det at jeg vil at de skal ta meg i mot. Høre på meg og se hva jeg er kapabel til å gjøre, uten å ta avgjørelsen uten å se hvem jeg er». Jeg avslutter derfor denne oppsummeringen med noen «visdomsord» fra «Katarina»:

*Jeg tror det er veldig bra hvis man.. hvis nordmenn klarer å tenke om mennesker som globale. At vi alle er globale talenter, ikke bare utlendinger, men også nordmenn som bor her. Jeg tror kanskje at man ikke må tenke så mye Norge, men at man bedre kan tenke hele verden. Jeg vil bare oppfordre nordmenn til å tenke outside the box. Det er mye å lære fra de andre også. Det er mange områder hvor nordmenn er veldig flinke, men det er også andre, og man kan lære av dem.*

I det avsluttende kapitlet skal jeg løfte blikket og bruke innsiktene fra analysen til å diskutere alternative forståelser av mangfold og hvordan disse kan videreformidles til norske arbeidsgivere. Hvordan kan man synliggjøre minoritetenes kulturelle ressurser uten å samtidig opprettholde stereotyper om minoriteten som kulturelt annerledes? Er det mulig å forstå mangfold som både likhet og forskjellighet på en og samme tid? Eller, som Marianne Gullestad (2002a:65) spør: Er det mulig å gjøre «norskheten» så romslig at den kan inkludere individer som samtidig både like og forskjellige – kort sagt som *like* og *unike*? Det er vanskelig å se for seg at «de andre» kan betraktes som likeverdige deltakere i arbeidslivet før det blir selvfølgelig å tenke seg av «vi» kan *lære noe* av «dem».



## 6 *Lik og unik arbeidstaker*

I denne oppgaven har jeg gjort tre ting: Jeg har sett på arbeidsgiveres forståelser av mangfold, og jeg har undersøkt mangfold gjennom et casestudie av en organisasjon som jobber for å fremme et *ressursperspektiv* på mangfold i arbeidslivet. I tillegg har jeg sett på arbeidssøkernes erfaringer i arbeidslivet, og med det å utskilles som «fremmed». Grunnen til at jeg har valgt å gjøre alle disse tingene er at jeg har ønsket å belyse *det relasjonelle aspektet* som skaper og opprettholder ulikheter mellom majoritet og minoritet. Hegemoniske forståelser av likhet og forskjellighet – *norskhet* og *fremmedhet* – påvirker ikke bare arbeidsgivernes fortolkninger av mangfold, men også hvordan arbeidssøkere forstår og mestrer sine erfaringer i det norske arbeidslivet. Jeg har derfor fokusert på hvordan den norske *likhetstankegangen* kan gjøre det vanskeligere for kandidater med synlig minoritetsbakgrunn å signalisere at de «passer inn». Den egalitære individualismen (Gullestad 2001) krever at man først gjør seg «lik» før man kan anerkjennes som et *likeverdig og unikt individ*. Dette skaper en assimilerende effekt hvor «norskhet» fort fremstår som en kompetanse i seg selv. Gjennom studiet av JobbX har jeg vist hvordan majoritetens perspektiver også lar seg utfordre. I dette kapitlet argumenterer jeg for at, dersom minoritetene skal gjøres til en naturlig del av arbeidskulturen som konstituerer det norske arbeidsfelleskapet, så må majoriteten *avmajoriseres* og gjøres til en del av mangfoldet. Videre må arbeidsgivere *bevisstgjøres* sitt ansvar når det kommer til den systematiske diskrimineringen i arbeidslivet, samt *utfordres* til å anerkjenne den kompetansen som individer besitter som *individer*, ikke kun som medlemmer av *kategorier*.

### 6.1 Forbi partikularisme og universalisme

*Alle er forskjellige fra hverandre. Det gjelder å finne balansen mellom partikularisme og universalisme, og ikke å ta for gitt at alle passer i de båsene man tror de hører hjemme i (Seeberg 2007:127)*

Om mangfold i arbeidslivet skal bety noe *mer* enn at det bare skal være arbeidstakere med forskjellig hudfarge og etnisitet på arbeidsplassen blir et viktig spørsmål hvordan man kan oppnå dette uten å bidra til kategorisering. Er det i det hele tatt mulig å redde mangfoldsbegrepet? Et mulig forsvar for begrepet ligger i å koble diskusjonen til skillet mellom «retten til likhet» og «retten til forskjell». Mens universalismen innebærer et ideal om at «alle skal behandles likt», innebærer partikularismen et ideal om at alle skal behandles forskjellig. Problemet med partikularismen er derfor at man risikerer å anerkjenne individer på bakgrunn av kategoriske identiteter, og dermed underkjenne individets rett til å bli anerkjent som et likeverdig og unikt individ. Problemet med universalismen er det motsatte: Gjennom lik be-

handling risikerer man å tilsløre at folk har forskjellig muligheter og derfor forsterke betydningen av eksisterende forskjeller og *ulikhet*. «Likhetens dilemma» består derfor i hvordan man kan opprettholde likeverd innenfor rammen av mangfold. Eller, som Julian Kramer (1984) spør, er det mulig å finne mellomformer som aksepterer at *likeverd* ikke er avhengig av *likhet*? I «Likhet og mangfold – ulike problemstillinger» (2008) kritiserer Jorun Solheim det skarpe skillet mellom likhet og mangfold og hevder at det ikke behøver å være noen motsetning mellom forskjeller på individnivå og likhet på gruppenivå. Begrepene må forstås som ulike prinsipper, og mens likhet betyr at vi fremhever det som er *felles* betyr mangfold å vektlegge det partikulære. Det å stille noe likt innebærer derfor ikke at man ignorerer at folk er forskjellige, men at det skapes et nytt meningsnivå der vi blir enige om at disse forskjellene ikke teller. Likestilling og mangfold befinner seg på ulike nivåer, og står ikke i motsetning til hverandre. Tvert i mot. Vi er alle like (i noen henseender) og forskjellig (i andre henseender) og ingen er helt like hverandre – heller ikke majoriteten. Å *normalisere* minoriteten innebærer derfor samtidig å kvitte oss med den tattforgitte ideen om homogenitet knyttet til «det norske». I denne sammenheng ønsker jeg å illustrere hvordan Simmels «fremmede» også kan benyttes til å kritisere den binære kategoritenkingen som ligger bak reproduksjonen av fastlåste grensedragninger mellom «Oss» og «Dem», og derfor rommer mulighet for en alternativ forståelse av mangfold hvor «den andre» kan anerkjennes som samtidig *både* lik og forskjellig – kort sagt som *lik* og *unik*.

For å gripe fatt i spenningen mellom universell likeverd og rettferdighetsspørsmål som håndterer det partikulære, vender jeg igjen blikket mot Simmel. I følge Simmel (1950) er tvevdigheten ved å befinne seg både *utenfor* og *innenfor* samfunnet noe som gjelder alle, ikke bare «fremmede». Individuer er både partikulære og samfunnskapte vesener, og alle har derfor et element av «fremmedhet» i seg. Simmels «fremmede» kan derfor leses som en beskrivelse av måten vi alle er forskjellige på. I følge Gullestad (2002a:46) kan det norske likhetsidealet forstås som en kulturelt spesifikk måte å løse denne spenningen mellom individ og samfunn på. Den norske likhetstankegangen fører derfor til et motsetningsforhold mellom likestilling og mangfold, og et sterkt fokus på den andres «fremmedhet» i stede for det vi har *til felles*. Dette gir lite rom for å anerkjenne at vi alle er unike og sammensatte individer. For å kritisere den binære kategoritenkingen må vi se «den fremmede» i lys av Simmels bredere intellektuelle prosjekt og hans ideer om det kosmopolittiske subjekt som åpner opp for en tredje mulighet som *både-og*, snarere enn *enten-eller* (Marotta 2012:676). Denne muligheten kan lokaliseres i Simmels dialektiske tenking og blir synlig i hans beskrivelse av relasjonen med «den frem-

mede» som en grunnleggende *positiv relasjon* av både *nærhet* og *distanse*. Simmel forstår *annetgjøring* som situasjoner hvor vi forneker den andres menneskelighet og det vi har felles. På denne måten snus relasjonen fra en positiv relasjon til en *ikke-relasjon*. I kontrast definerer han «kosmopolitten» som en som ser *det universelle i det partikulære* og *det partikulære i det universelle* (Marotta 2012:681) – i tråd med Appiahs «Universality plus difference» og Follets «Unity without conformity» (jf. kapittel 5). «Den fremmedes» transcenderende potensial må forstås i lys av dette. For Simmel innebærer ikke «objektivitet» fravær av subjektivitet, eller interesseløshet, men en *interaksjon*. «Den fremmede» engasjerer seg i fellesskapet gjennom *dialog* og kan derfor bidra med ny og hybrid kunnskap.<sup>48</sup> For Simmel er det likhetene og forskjellene som gjør at vi kan etablere en felles «middelground» hvor vi kan snakke sammen *på tvers av forskjeller*. I følge Susanne Bygnes (2012a) representerer «Den fremmede» derfor en unik mulighet til å utfordre grensdragninger mellom «Oss» og «Dem» og tilby nye perspektiver på hva et godt samfunn kan være – *for alle*.

Et mangfoldig samfunn krever nye forestillinger om hva som binder et fellesskap sammen, og hvilke forskjeller som skal ha betydning for individers muligheter. Likestilling innenfor rammen av etnisk/«rasemessig» og religiøst mangfold betyr ikke at nordmenn må bli «mindre norske», eller innvandrere «mer norske», men at både nordmenn og minoriteter må sosialiseres inn i en *ny norsk virkelighet* hvor forskjeller kan anerkjennes som *forskjellige, men likeverdige* (Tveito 1992:188). I følge Solheim (2008) har vi imidlertid ikke mestret denne flerdimensjonale tenkingen like godt når det kommer til kultur og etnisitet og vi ender derfor fort opp med en *enten-eller* vurdering, snarere enn *både-og*. Dette vanskeliggjør en diskusjon om hva mangfold kan være. Når kultur og etnisitet gjøres til totale størrelser sammenblandes det samfunnsmessige og det individuelle nivået. En slik kulturalisering innebærer at innvandrere tilskrives kollektive egenskaper som påvirker deres sjanser på arbeidsmarkedet. Det blir derfor viktig å ha flere tanker i hodet samtidig og anerkjenne at folk er både like og forskjellige. Hvis ikke blir mangfold fort et «tidsriktig slagord» (Urstad 2012) tømt for innhold og praktisk betydning. Gullestad (2002a:302) argumenterer derfor for en «kritisk multikulturalisme» som, i tråd med Simmels perspektiv, oppløser motsetningen mellom partikularisme og universalisme, og som derfor anerkjenner individets rett til å bli anerkjent som samtidig *både lik og forskjellig* – kort sagt *lik og unik*. Spørsmålet er imidlertid hvordan et slikt perspektiv kan viderefremmes til norske arbeidsgivere.

---

<sup>48</sup> I følge Rogers (1999) utgjør Simmels ide om den «fremmede» derfor også et relevant konsept for studiet av mellomkulturell kommunikasjon.

## 6.2 Arbeidsgivere – Mellom frihet og ansvar

Spørsmål om mangfold henger sammen med *makt* – og makt og *ansvar* henger også sammen. Arbeidsgivere har institusjonell makt når det kommer til hvem som slipper innenfor på det norske arbeidsmarkedet (Rogstad 2002). Analysen til Rogstad og Midtbøen (2012) viser imidlertid at arbeidsgivere i liten grad ser det som sitt ansvar å drive «inkluderingsarbeid». Arbeidsgivere som ikke opplever at de er ansvarlige er derfor viktig for å forstå hvordan etnisk ulikhet reproduseres i arbeidslivet. Problemet er tilsynelatende alltid «de andre» arbeidsgiverne – *de som diskriminerer* (Lotherington 2010). Som vi har sett er mange arbeidsgivere «velmenende», men «passive» når det kommer til å tenke om mangfold. Gode intensjoner er imidlertid ikke nok, og en passiv ideologi om at «her behandler vi alle likt», kan bli en sovepute som hindrer mangfold og inkludering i bred forstand. Et hovedproblem synes derfor å være arbeidsgivere som er i tvil, og det skal bare litt *ambivalens* til før en arbeidsgiver velger «det kjente» fremfor «det ukjente. Gjennom et strukturelt perspektiv kan vi forstå diskriminering som summen av «små» og tilsynelatende «uskyldige» handlinger som fører til systematisk forskjellsbehandling, ofte i form av *uintenderte konsekvenser*. Arbeidsgiveres beslutninger befinner seg således hele tiden mellom det individuelle og det kontekstuelle – og mellom *frihet* og *ansvar* (Rogstad og Midtbøen 2012:27). Vektleggingen av «personlig egnethet» gir arbeidsgivere stor legal frihet til å bruke «magefølelsen» ettersom dette er en kompetanse som vanskelig lar seg måle ut fra transparente kriterier. Det oppstår derfor mye ulikhet som ikke kan rammes inn av diskrimineringslovverket. Dersom vi skal realisere målsettingen om et inkluderende og mangfoldig arbeidsliv er det derfor avgjørende at arbeidsgivere *bevisstgjøres* og *ansvarliggjøres*. Utdfordringen blir å få arbeidsgivere som handler i mikro til å se de samlede konsekvensene av sine handlinger i makro (Rogstad 2000).

Om vi skal ta mangfold på alvor må abstrakte verdier omsettes i praktisk organisasjon og handling (Berkaak 2012). Den «gode viljen» må med andre ord forenes med *god praksis* (Seeberg 2007:114). Sandal (2009:115) understreker betydningen av etablerte prosedyrer for å sikre en mer likeverdig og rettferdig vurdering av søkere, uavhengig av bakgrunn. Dette betyr at mangfold som «like muligheter» må innarbeides som en tydeligere del av den enkelte bedriftens mål, samt at man i større grad må kartlegge hva den enkelte *faktisk kan* (Rogstad og Solbrække 2012:336). Spesielt når det kommer til språkferdigheter blir det viktig å sette disse opp mot hva som kreves av arbeidsoppgavene. Mange arbeidsgivere har dessuten lite erfaring med synlige minoriteter og dette kan føre til større usikkerhet med den konsekvens at de velger «det kjente». Det blir derfor også viktig at arbeidsgivere opparbeider seg «minori-

tetskompetanse» og evne til å se «individene bak kategoriene». *Nysgjerrighet, dialog*, og ikke minst *tillitt* til at ulike individer kan arbeide sammen, dersom de gis mulighet, blir i denne sammenheng viktig. Dette innebærer at norske arbeidsgivere i større grad må «tørre» å velge det utradisjonelle og «ukjente» – *sett med norske øyne*.

Det kan i det hele tatt synes problematisk å overlate «integreringsjobben» til arbeidsgivere alene. Spørsmålet om ansvar må derfor også utvides til et *samfunnsansvar*. Dette forutsetter en omdefinering av diskriminering som fenomen (Midtbøen og Rogstad 2010:46). Gjennom et strukturelt perspektiv blir det synlig at handlinger ikke behøver å være intenderte for å fungere diskriminerende. Synliggjøringen av at majoritetens tilsynelatende «normale» praksiser kan ha ulikhet som konsekvens, og en bevisstgjøring omkring dette aspektet, blir derfor viktig, og kan muligens bidra til en mindre følelsesladet debatt om hvordan vi skal håndtere diskrimineringsproblemet (Hagelund 2004). Det er ikke først og fremst *intensjonene* som er rasistiske, men *innholdet* i de begrunnelsene som benyttes for å ekskludere bestemte grupper fra arbeidsmarkedet (Gullestad 2002a:156). I denne sammenheng blir det viktig at mangfold ikke gjøres til et substitutt for andre og hardere virkemidler (Wrench 2003). Craig (2006) påpeker at politikken og lovverket må innta en mer proaktiv holdning overfor arbeidsgivere, og anerkjenne at strukturell diskriminering er et *samfunnsproblem*. Dette innebærer også at den enkelte arbeidsgiver må *utfordres* til å reflektere over egne selvfølgheter som definerer «det norske», samt at de må konfronteres med kunnskap basert på erfaringer fra andre ståsteder. Det blir derfor viktig å synliggjøre de subjektive erfaringene med diskriminering i arbeidslivet. Ikke minst blir de «gode fortellingene» viktige. Mediene etablerer fortolkningsrammer som *naturaliserer* et syn på innvandrere som *byrde*, og disse påvirker ikke bare arbeidsgiveres forståelser av mangfold, men også arbeidssøkeres syn på seg selv og sine muligheter i det norske arbeidslivet. Spørsmålet er derfor hvordan vi kan løfte frem de gode fortellingene som synliggjør at «minoritetene kan klare det» (Kanter 1993), uten at vi overser at ikke alle har *like muligheter*. Suksesshistoriene kan fort få en slagside dersom de fortolkes som *unntaket fra normalen*. Under skrivingen av denne avhandlingen hadde A-magasinet (10 januar 2014) en sak med ingressen «Når næringslivstopp Nicolai Løvenskiold ser på Ibrahim Abukar ser han ikke trøbbel, men en fremtidig direktør. Han har noe unikt, Ibrahim Abukar, som få andre somaliere har. Han har en mentor som tror på han». Det «nye» i denne vinklingen er ikke *en somalier som lykkes*, men *en arbeidsgiver som våger å satse*. Et slikt perspektiv har vært relativt fraværende i den offentlige diskursen og representerer derfor et mulig håp om endring – og om nye fortellinger om «mangfold i arbeidslivet».

### 6.3 Avsluttende diskusjon og konklusjon

*In order to bring ethnic, racial and religious minority voices and claims to the public and political agenda, it is, however, necessary to challenge majority perspectives and to live with the ambivalence that such a challenge entails (Bygnes 2012a:66)*

Det flerkulturelle samfunnet aktualiserer nye utfordringer tilknyttet solidaritet og utfordrer våre forestillinger om hva som binder fellesskap sammen. Rasisme og diskriminering setter denne koblingen ytterligere på prøve, og systematiske opplevelser av å ha færre muligheter enn majoriteten representerer opplevelser av utenforskap fra «det norske» hvor «normalen» er definert av «Oss». Å ikke få slippe til i fellesskapet er vanskelig, ikke bare dersom man blir stengt ute med fysisk vold. Også tauset, trivialisering og «velmenende likegyldighet» kan være enormt effektivt og skadelig (Rogstad og Midtbøen 2009a:24). Den systematiske diskrimineringen i arbeidslivet er derfor problematisk av flere grunner, ikke bare fordi viktig kompetanse kan gå tapt, men fordi vi risikerer å få en generasjon som ikke føler at deres evner verdsettes i samfunnet. En annen, og mindre utforsket, konsekvens er hva dette sier oss om «oss selv» og samfunnets evne til å inkludere forskjellighet. Sistnevnte berører de strukturelle vilkårene for arbeidslivets betydning som arena for etnisk likestilling og integrering. Det er derfor nødvendig med et fortsatt fokus på hvilke grenser den norske likhetstankegangen innebærer. Kravet om likhet impliserer at man først må bli *lik* før man kan bli anerkjent som en *unik ressurs* på arbeidsmarkedet. Forløpig synes en posisjon som *lik* og *unik* som et privilegium forbeholdt majoriteten. Dersom man ikke evner å gjøre seg lik er det imidlertid lite som gjenstår annet enn en posisjon som «annerledes», «avvikende» og *ulik*. Et reelt mangfoldig arbeidsliv innebærer derfor at vi må kvitte oss med tattforgitte forestillinger om «det norske», og å redefinere «norskhet» på måter som gjør at minoritetene kan «normaliseres» og gjøres til en naturlig del av det norske arbeidsfellesskapet. Dette innebærer samtidig at majoriteten må *avmajoriseres* og gjøres til en del av mangfoldet.

JobbX åpner opp for en posisjon som både lik og forskjellig for sine deltakere, og skaper derfor et større rom for forskjeller innenfor *likhetens grenser*. For å utfordre «det norske» blir derfor blikket utenifra nødvendig. I senere tid har det vokst frem flere organisasjoner som arbeider for å skape et mer mangfoldig arbeidsliv fra et *minoritetsperspektiv*. JobbX er bare en av disse. Norsombro, Seema og MiA er andre, for å nevne noen. For det fremtidige arbeidet blir det viktig å lytte til disse stemmene. Behovet for mer forskning på hvordan arbeidslivet forvalter bestemte forståelser av likhet og forskjellighet blir ikke mindre i møtet med økt arbeidsinnvandring, og stadig flere som skal integreres inn i et norsk arbeidsliv. Arbeidslivet

utgjør ikke bare en nøytral arena for «likestilling», «mangfold» og «integrasjon», men er også en sentral arena for produksjonen og reproduksjonen av *systematisk ulikhet*, *utenforskap* og *eksklusjon*. Det er derfor behov for mer kunnskap om hvordan det norske arbeidslivet fungerer ulikhetsskapende langs etniske/«rasemessige og religiøse linjer. Som den amerikanske kultursosiologen Jeffrey Alexander (2013) har påpekt, er innvandrere forestilt, like mye som de er beskrevet i økonomiske og demografiske termer, og disse forestillingene er nært knyttet til samfunnets solidaritet og evne til å inkludere og leve med forskjellighet. Mer kunnskap om hvordan forestillinger om likhet og forskjellighet konstrueres og får konsekvenser for de som oppfattes som «De andre» i arbeidslivet, vil derfor ikke bare gi nye innsikter til en mer strukturell forståelse av hvordan systematisk ulikhet i arbeidsvilkår legitimeres i og gjennom bestemte kulturelle forestillinger om «Oss» og «Dem», men også hvordan *hierarkier av tilhørighet* (Nuval-Davis 2006) og systematiske former for *utenforskap* naturaliseres i, og gjennom, «det norske arbeidslivet»

## 6.4 Veien videre

Endringer i arbeidsmarkedet impliserer en rekke utfordringer for fremtiden. Ny offentlig styring, effektivisering, individualisering, en voksende eldrebefolkning og økt arbeidsmigrasjon er aspekter som påvirker vilkårene for synlige minoriteters deltakelse i arbeidslivet. OECD (2014) har i denne sammenhengen advart om at Norge ikke gjør nok for å dra nytte av innvandrernes kompetanse. Så lenge det mangler en god kartlegging av kompetansen til den enkelte, blir denne kompetansen «usynlig» og «parkert». I et arbeidsliv som stiller stadig større krav til fleksibilitet, effektivitet og raske omstillinger, er dessuten «personlig kompetanse» en stor fordel. I den grad *norskhet* ansees som en slik kompetanse kan dette bidra til å skyve minoritetsgrupper ytterligere nedover i yrkeshierarkiet. I denne sammenheng blir det viktig å undersøke flerdimensjonale former for annetgjøring hvor ulike forskjellsskapende kategorier virker sammen og skaper ulike begrunnelser for utestenging og diskriminering. Vurderinger av kompetanse veves ikke bare inn i forestillinger om etnisitet/«rase» og religiøs tilhørighet, men også *kjønn* og *klasse*. Som vi så kan «innvandrerkvinner» tenkes å møte særskilte utfordringer i arbeidslivet. Dette må undersøkes nærmere. I denne sammenheng blir et *interseksjonelt perspektiv* viktig (Berg m.fl. 2010, de los Reyes 2005). Etterspørselen etter billig arbeidskraft og en ny internasjonal arbeidsdeling kan også føre til en økt differensiering i arbeidslivet med etniske fortegn. Det kan derfor være fruktbart å undersøke ideen om et *rasialisert hierarki* i arbeidslivet nærmere, hvor også «the white other» inkluderes i analysen. Slik kjønnsforskere har dekonstruert kjønnete kompetansestrukturer i arbeidslivet (Solheim

2002) og kjønnsmerkingen av jobber (Alveson og Billing 2009, Storvik 2002) kan vi tenke oss at en etnisk hierarkisering i arbeidslivet rangerer ulike kategorier arbeidssøkere i henhold til en majoritetsetnisk norm. Som vi så oppfattet flere av informantene mine «svensker» som en etnifisert kategori med en strukturell fordel i deler av arbeidsmarkedet. Å undersøke slike prosesser av etnifisering og rasialisering i det norske arbeidslivet blir derfor en viktig oppgave for arbeidslivsforskningen for fremtiden. Samtidig er det også viktig å påpeke at svært mange «innvandrere» deltar på arbeidsmarkedet på lik linje med «nordmenn». Mye av forskningen på mangfold i arbeidslivet har hittill hatt et ensidig negativt fokus. Det blir derfor også behov for å studere de velykkede casene – *de som får det til!*

Til sist kan økt nasjonalisme og vekt på norsk kultur representere vesentlige barrierer for innvandreres inkludering i arbeidslivet. Kulturessensialistiske argumenter om «uforenelige kulturforskjeller» har blitt mer legitime i den offentlige diskursen og med den økte populariteten til høyrepopulistiske partier i Europa. Det har derfor blitt argumentert for at EU representerer en ny nasjonsbyggingsprosess der forsøket på å definere en felles europeisk kultur og identitet gjør det vanskeligere for ikke-vestlige minoriteter å bli betraktet som «en av oss» (Andersson 2003:83). Dette representerer derfor ikke bare et «norsk dilemma», men ett *europeisk dilemma* (Kamali 2005) som kan representere en negativ utvikling for synlige minoriteters deltakelse på arbeidsmarkedet i fremtiden. Samtidig er det mulig å forestille seg mer positive visjoner gjennom fremveksten av flerentiske motbevegelser knyttet til antirasisme, slik som JobbX. Slike motbevegelser blir viktige for å utfordre Norges egalitære ethos og selvbilde. Nivået på diskriminering i arbeidslivet forteller oss også noe om samfunnets evne til inkludering (Rogstad og Midtbøen 2012:24). Å stille spørsmålstegn ved de kulturelle dimensjonene ved diskrimineringen i arbeidslivet aktualiserer derfor også spørsmål om vilkårene for sosial integrasjon – og om hva det vil si å *være norsk og høre til* i nasjonen.





# Litteraturliste

- Alexander, J. C. (2013) "Backlash against Multiculturalism in Europe - Struggling over the Mode of Incorporation", i *Ethnic and Racial studies* 36:4
- Alveson, M. og Y. Billing (2009) "Masculinities, femininities and work", i *Understanding Gender and Organizations. 2nd edition*, London: Sage
- Andenæs, E. (2010) "Nok norsk til å være norsk nok? Språk, arbeidsliv, likestilling", i Berg, A., Flemmen A. B. og Gullikstad, B. (red) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*, Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Anderson, B. (2006 [1983]) *Imagined Communities: Reflections on the Origin and Spread of Nationalism. Revised Edition*. London: Verso
- Andersson, M. (2003) "Immigrant Youth and the dynamics of marginalization", publisert i *Young* 11:2003
- Andersson, M. (2000) "*All five fingers are not the same*". *Identity work among ethnic minority youth in an urban Norwegian context*, Bergen: Senter for samfunnsforskning
- Appiah, A. K. (2007) *Cosmopolitanism: Ethics in a World of Strangers*, London: Penguin Books
- Baba, M. L. og Jørgensen, C. D. (2013) "Language policy in practice: Re-bordering the Nation", i *International Migration* 51: 2, ss. 60-76
- Barth, F. (1982) *Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference*. Oslo: Universitetsforlaget
- Bauman, Z. (1991) *Modernity and Ambivalence*, Oxford: Polity Press
- Berg, A., Flemmen, A. B. og Gullikstad, B. (2010) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*, Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Berg, A. og Kristiansen, T. G. (2010) «Synlig forskjell - om nyankomne innvandrere, kjønn og rasialisering», i Berg, A., Flemmen, A. B. og Gullikstad, B. (red) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*, Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Berg, B., Thorshaug, K., Garvik, M., Svendsen, S. og Øias, S. H. (2012) *Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praksiser av mangfold*, Trondheim: NTNU Samfunnsforskning
- Berg, E. K. U. og Kvilekval, I. (2011) *Når løsningen er problemet. Et casestudium av mangfold på arbeidsplassen*, Copenhagen Business School

- Berkaak, O. A. (2012) “De andres mange ansikter – Mangfold i tanker, ord og gjerninger”, I *Norsk antropologisk tidsskrift* nr. 1 2012
- Borchgrevink, T. og Brochmann, G. (2008) «Mangfold uten grenser», publisert i *Samtiden* 03/2008
- Bore, L., Djuve, A. B. og Tronstad, K. R. (2013) *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus*, Fafo-rapport 2013:11
- Bourdieu, P. (1995[1979]) *Distinksjonen. En sosiologisk kritikk av dømmekraften*, Norsk utgave, Oslo: Pax Forlag
- Bourdieu, P. (1977) *Outline of a Theory of Practise*, New York: Cambridge University Press
- Brandt, S., Hildebrandt, S., Nordhaug, I. W. og Nordhaug, O. (2004) *Inkluderingsledelse. Utnyttelse av mangfold i arbeidslivet*, Trondheim: NTNU samfunnsforskning AS
- Brochmann, G. (2002) «Statsborgerskap, medborgerskap og tilhørighet», i Borchmann, G., Borchgrevink, T. og Rogstad, J. *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*, Oslo: Gyldendal Akademisk
- Brochmann, G. og Rogstad, J. (1996) «Bok essay. Integrasjon, underklasse og marginalisering? Noen refleksjoner om dagens innvandringsdebatt», i *Tidsskrift for samfunnsforskning* 37 (4), ss. 554-576
- Brox, O. (1991) “*Jeg er ikke rastist, men..*” *Hvordan får vi våre meninger om innvandrere og innvandring?* Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Bråten, B. (2011) «Hun oppfattes sikkert veldig som norsk - Om betydningen av etnisk minoritetsbakgrunn når kandidater vurderes», i *Sosiologi i dag* 3-4/2011
- Bygnes, S. (2012a) *Diversity Dilemmas. Majority approaches to societal diversity in Norway and Europe*, Universitetet i Bergen
- Bygnes, S. (2012b) “Ambivalent multiculturalism”, publisert i *Sociology*, tilgjengelig på: <http://soc.sagepub.com/content/early/2012/08/22/0038038512448560.abstract>
- Calhoun, C. (2003) “The Variability of Belonging: A Reply to Rogers Brubaker”, i *Ethnicities*, 3, ss. 558-68
- Craig, R. (2006) «Når systemet diskriminerer», i *Aftenposten.no*, tilgjengelig på <http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article1310022.ece#.U2pjQHY4VaQ>
- van Djik, T. A. (2005) “Elitdiskurser och institutionell rasism”, de los Reyes, P. og Kamali, M. (red.) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (SOU 2005:41), Stockholm: Statens offentliga utredningar
- van Djik, T. A. (1993) *Elite Discourse and Racism*, London: Sage Publications

- Djuve, A. B. og Hagen, K. (1995) «Skaff meg en jobb! Levekår blant flyktninger i Oslo», Fafo-rapport 184, tilgjengelig på <http://www.fafo.no/pub/rapp/184/index.htm>
- Drange, I. (2014) *Mangfoldsledelse. En kunnskapsoversikt*, AFI-rapport 2/2014, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Døving, E. og Nordhaug, O. (2007) "Inkluderingsledelse i norske virksomheter", publisert i *Beta* 01/2007
- Døving, E., Nordhaug, I. W. og Nordhaug, O. (2005) «Ledelse av mangfold I arbeidslivet: Virksomhetens rolle og atferd», i Rasmussen, B. (red.) *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*, Norges Forskningsråd
- Eide, E. (2006) «Lengselen etter det normale», i Eriksen, T. H. og Breivik, J. *Normalitet*, Oslo: Universitetsforlaget
- Elster, J. (1983) *Sour Grapes: Studies in the Subversion of Rationality*, Cambridge: Cambridge University Press
- Engebriksen, A. I. (2010) «Ali`s Disappearance: The Tension of Moving and Dwelling in the Norwegian Welfare Society», i *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37:2, ss. 297-313
- Eriksen, T. H. (2010) «Minoritetsdebatt på tomgang», i *Samtiden* 02/2010
- Eriksen, T. H. (2007a) *Små steder. Store spørsmål. Innføring i sosialantropologi*, Oslo: Universitetsforlaget
- Eriksen, T. H. (2007b) "Mangfold versus forskjellighet", i Fuglerud, Ø. og Eriksen, T. H. (red.) *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*, Oslo: Pax Forlag
- Eriksen, T. H. og Breivik, J. (2006) *Normalitet*, Oslo: Universitetsforlaget
- Esping-Andersen, G. (2006). «Three Worlds of Welfare Capitalism», i Pierson, C. og Castles, F. G. (red.). *The Welfare State Reader*. Cambridge, Polity Press
- Essed, P. (2005) "Vardagsrasism", i de los Reyes, P. og Kamali, M. (red.) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering (SOU 2005:41)*, Stockholm: Statens offentliga utredningar
- Fangen, K. (2006) «Assimilert, hybrid eller inkorporert i det etniske: Tilpassning og identifikasjon blant somaliere i Norge», i *Sosiologisk tidsskrift* 14(1), ss. 4-33
- Fangen, K. (2004) *Deltagende observasjon*. 2. utgave, Bergen: Fagbokforlaget
- Fangen, K. og Paasche, E. (2012) "Young adults of ethnic minority background on the Norwegian labour market: The interactional co-construction of exclusion by employers and customers", pulisert i *Ethnicities* 09/12/2012

- Flyvbjerg, B. (2004) "Five Misunderstandings about Case-Study" i Silverman, D. (red.): *Qualitative Research Practice*, London: Sage
- Flyvbjerg, B. og Pilgaard, K. (2004) "Passiv innvandringspolitikk", i *Dagbladet*, 24.10.2004
- Geertz, C. (1973) "Ch. 1. Thick Descriptions: Towards and Interpretive Theory of Culture", i Geertz, C. *The Interpretation of Cultures. Selected Essays*, Basic Books
- Giddens, A. (1996) "Ch. 3: What is Social Science?", i *In Defence of Sociology. Essays, Interpretations & Rejoinders*, Polity Press, ss. 65-77
- Goffman, E. (1990[1963]) *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*, New Jersey: Penguin Books
- Granovetter, M. (2002) "A Theoretical Agenda for Economic Sociology", i Guillen, R. C., England, P. og Meyer, M. (red.) *The New Economic Sociology. Developments in an Emergent Field*, New York: Sage Foundations
- Gressgård, R. (2010) *Multicultural Dialogue. Dilemmas, Paradoxes, Conflicts*. New York, Bergham Books
- Grue, L. (2006) "Normalitetens oppfinnelse: Bidrag til en forståelse", i Eriksen, H. E. og Breivik, J. (red) *Normalitet*, Oslo: Universitetsforlaget
- Grønseth, A. S. (2010) «Tamil Refugees in Pain: Challenging Solidarity in the Norwegian Welfare State», i *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37:2, ss. 315-332
- Gullestad, M. (2006) *Plausible Prejudice. Everyday experiences and social images of nation, culture and race*, Oslo: Universitetsforlaget
- Gullestad, M. (2004) "Blind Slaves of our Prejudices: Debating Culture and Race in Norway", tilgjengelig på:  
[https://www.uio.no/forskning/tverrfak/culcom/nyheter/2009/pdf/Marianne\\_Gullestad-Blind\\_Slaves\\_of\\_our\\_Prejudices.pdf](https://www.uio.no/forskning/tverrfak/culcom/nyheter/2009/pdf/Marianne_Gullestad-Blind_Slaves_of_our_Prejudices.pdf)
- Gullestad, M. (2002a) *Det norske sett med nye øyne*, Oslo: Universitetsforlaget
- Gullestad, M. (2002b) "Invisible fences, Egalitarianism, Nationalism and Racism", i *The Journal of the Royal Anthropological Institute* 08/01
- Gullestad, M. (2001) «Likhetens grenser», i Vike, H., Lidén, H. og Lien, M. E. *Likhetens paradokser. Antropologiske undersøkelser i det moderne Norge*, Oslo: Universitetsforlaget
- Gullikstad, B. (2010) "Når likestilling blir ulikhet. Interseksjonalitet i arbeidslivet", i Berg, A., Flemmen, A. B. og Gullikstad, B. (red) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*, Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

- Gullikstad, B. og Håpnes, T. (2005) "Kunnskap om kjønn og etnisitet for et inkluderende arbeidsliv", i Rasmussen, B. (red.) *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*, Norges Forskningsråd
- Hagelund, A. (2004) "Anstendighetens utside. Rasisme i norsk innvandringspolitikk og diskurs", i *Tidsskrift for samfunnsforskning* vol. 45, nr. 1, ss. 3-29
- Hagelund, A. (2002) *The Importance of Being Decent. Political Discourse on Immigration in Norway 1970-2002*, Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Hagelund, A. og Kavli, H. (2009) "If work is out of sight. Activation and citizenship for new refugees", i *Journal of European Social Policy*, 2009:19, ss. 259-270
- Hall, S. (1992) "The West and the Rest: Discourse and Power", i Hall, S. og Gieben, B. (red.) *Formations of Modernity*. Open University/Polity Press, ss. 275-331
- Hansen, I. L. S. og Grønningssæter, A. B. (2010) *Nye velferdssignaler. En analyse av stortingsmeldinger og offentlige utredninger om velferdspolitikken*. Fafo-rapport 2010:40
- Heath, A. og Cheung, S. Y. (2007) *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, New York: Oxford University Press
- Henningsen, E., Berkåk, O.A. og Skålnes, S. (2010) *Mangfoldsåret. Muligheter og motsigelser i politikken for et flerkulturelt kulturliv*, NIBR rapport 2010:18, Oslo: Norsk institutt for by- og regionsforskning
- Jørgensen, M. W. og Phillips, L. (1999) *Diskursanalyse som teori og metode*, Roskilde: Roskilde Universitetsforlag
- Kamali, M. (2005) "Ett europeisk dilemma. Strukturell/institutionell diskriminering", i de los Reyes, P. og Kamali, M. (red.) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, (SOU 2005: 41) Stockholm: Statens offentliga utredningar
- Kanter, R. M. (1993) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books
- Klausen, A. M. (1984) *Den norske væremåten*, Gjøvik: Cappelen Forlag
- Kramer, J. (1984) "Norsk identitet – et produkt av underutvikling og stammetilhørighet", i Klausen, A. M. (red) *Den norske væremåten*. Gjøvik: Cappelen Forlag
- Kvittingen, I. (2011) *Lik eller unik arbeidstaker? Synlige minoriteters erfaringer med å søke jobb*. Universitetet i Oslo: Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
- Leseth, A. B. (2011) «Hvite person, hvor går du? Om forskerposisjon og norskhet», i *Sosiologi i dag* nr. 3-4/2011, ss. 13-33
- Levi-Strauss, C. (1991[1964]) *Totemism*, London: Merlin Press

- Lien, I. (1997a) *Ordet som stempler djevlene: holdninger blant pakistanere og nordmenn*, Oslo: Aventura
- Lien, I. (1997b) Hvordan diagnostisere rasismen?, i Brox, O. (red.) «*De liker oss ikke*» *Den norske rasismens ytringsformer*, Oslo: Tano Aschehoug
- Lotherington, A. T. (2010) «LDO er løsningen – Hva er problemet? En analyse av opprettelsen av likestillings- og diskrimineringsombudet», i Berg, A., Flemmen, A.B. og Gullikstad, B. (red.) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*, Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Lynnebakke, B. og Fangen, K. (2011) «Tre oppfatninger av norskhet: Opphav, kulturell praksis og statsborgerskap», i *Sosiologi i dag 3-4/2011*, ss. 133-155
- Lødding, B. (2003) «*Forskjellig, men ikke for forskjellig*». *Arbeidsgiveres beretninger om rekruttering av høyere grads kandidater med innvandrerbakgrunn*", NIFU skriftserie nr. 11/2003. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning
- Løvgren, M. og Orupabo, J. (2011) «Norskhet», i *Sosiologi i dag 3-4/2011*, ss. 5-11
- Marotta, V. (2012) «Georg Simmel, the Stranger and the Sociology of Knowledge», i *Journal of Intercultural Studies*, 33:6, ss. 675-689
- Marotta, V. (2010) «The cosmopolitan stranger», i van Hooft, S. og Vandekerchove, W. (red.) *Questioning cosmopolitanism*, ss. 105-120, New York: Springer
- Mattsson, K. (2005) «Diskrimineringsens andra ansikte – svenskhet och det vita västerländska», i de los Reyes, P. og Kamali, M. (red.) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (SOU 2005: 41) Stockholm: Statens offentliga utredningar
- Merton, R. K. (1948) «The Self-Fulfilling Prophecy» i *On Social Structure and Science*, University of Chicago Press, s. 183-201
- Midtbøen, A. H. (2013) intervjuet i *Vårt Land* (27 juli 2013) tilgjengelig på <http://www.vl.no/samfunn/arbeidsgivere-lures-av-fremmed-navn-1.46357>
- Midtbøen, A. H. og Rogstad, J. (2010) «Den utdannende, den etterlatte og den drepte: Mot en ny forståelse av rasisme og diskriminering», i *Sosiologisk tidsskrift* 01/2010
- Molina, I. (2005) «Rasifisering. Ett teoretisk perspektiv i analysen av diskriminering i Sverige», i de los Reyes, P. og Kamali, M. (2005) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2005: 41 Stockholm: Statens offentliga utredningar
- Nordhaug, I. W og Nordhaug, O. (2004) «Omstilling til et mangfoldig arbeidsliv», i *Magma* 2004:4, tilgjengelig på <http://www.magma.no/omstilling-til-et-mangfoldig-arbeidsliv>

- NOU 2011: 18 *Struktur for likestilling*, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
- NOU 2011: 14 *Bedre Integrering. Mål, strategier og tiltak*, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet
- NOU 2011: 7 *Velferd og migrasjon. Den norske modellens fremtid*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- NOU 2003: 19 *Makt og demokrati. Sluttrapport fra makt og demokratitredningen*, Arbeids- og administrasjonsdepartementet
- OECD (2014) *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Norway*, tilgjengelig på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/pressemeldinger/2014/oecd-analyse-av-norge-ta-kompetansen-i-.html?id=751381>
- OECD (2009) *Labour market integration in Norway*, tilgjengelig på <http://www.oecd.org/migration/mig/43247521.pdf>
- Olwig, K. F. (2010) «Integration: Migrants and Refugees between Scandinavian Welfare Societies and Family Relations», i *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37:2, ss. 179-191
- Orupabo, J. (2008a) «På TV sa de at de at de trengte ingeniører...» *Etniske minoriteter. Klasseidentifikasjon og arbeidsposisjon. Rapport 2008:09*, Institutt for samfunnsforskning
- Orupabo, J. (2008b) «I andre land betyr ikke hudfarge noe, har du papirer, så får du en jobb», publisert i *Søkelys på arbeidslivet 1/2008*, ss. 51-62
- Prieur, A. (2010) «Fargens betydning. Om rasisme og konstruksjonen av etniske identiteter», publisert i *Sosologi i dag 03/2010*, ss. 69-91
- Prieur, A. (2004) *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*, Oslo: Pax Forlag
- Prieur, A. (2002) «Frihet til å forme seg selv? En diskusjon av konstruktivistiske perspektiver på identitet, etnisitet og kjønn», i *Kontur. Tidsskrift for kulturstudier* (6) 2002. Aarhus Universitet: Institutt for Historie og Områdestudier, s. 4-12
- Rasmussen, B. (2005) «Mellom samfunnsansvar og effektivitet - en innledning», i Rasmussen, B. (red.) *Et bærekraftig nytt arbeidsliv? Kunnskapsstatus og problemstillinger*, Norges Forskningsråd
- Reskin, B. (2002) «Ch. 9: Rethinking employment discrimination and its remedies», i Guillen, R.C., England, P. og Meyer, M. (red) *New Economic Sociology. Developments in an emergent field*, New York: Sage Foundation
- de los Reyes, P. (2005) «Interseksjonalitet, makt og strukturell diskriminering», i de los Reyes, P. og Kamali, M. (red.) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt*,



*integration och strukturell diskriminering* (SOU 2005: 41), Stockholm: Statens offentliga utredningar

de los Reyes, P. og Kamali, M. (red.) (2005) *Bortom Vi och Dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering* (SOU 2005: 41), Stockholm: Statens offentliga utredningar

Rogers, E. M. (1999) "Georg Simmel's Concept of the Stranger and Intercultural Communication Research", i *Communication Theory* Vol. 9, 1, ss. 58–74

Rogstad, J. (2013) "To skritt fram og ett tilbake? Utfordringer og mangfold i Det nye Norge", innlegg på *Seminar: Språklig mangfold i arbeidslivet – Risiko eller ressurs?* (15 oktober 2013), MultiLing Senter for flerspråklighet

Rogstad, J. (2008) "Hvilket mangfold?", publisert i *Dagbladet* 12/08/2008

Rogstad, J. (2002) Makt i det flerkulturelle arbeidslivet, i Borchmann, G., Borchgrevink, T. og Rogstad, J. *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*, Oslo: Gyldendal Akademisk

Rogstad, J. (2001) *Sist blant likemenn? Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

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

Rogstad, J. og Midtbøen, A. H. (2012) *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Rogstad, J og Midtbøen, A. H. (2009a) *Rasisme og diskriminering. Begreper, kontroverser og nye perspektiver*, Oslo: Norges forskningsråd

Rogstad, J. og Midtbøen, A. H. (2009b) *Fra symptom til årsak. Metodiske utfordringer og forskningsetiske dilemmaer ved bruk av tester i studiet av diskriminering. Rapport 2009:2*, Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Rogstad, J. og Orupabo, J. (2007) "Vennligst vent, du rykker stadig fram til start" i *Søkelys på arbeidslivet* 1/2007, årgang 24. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, ss. 33-42

Rogstad, J. og Solbrække, K. N. (2012) "Velmenende likegyldighet. Konflikt og integrasjon i et flerkulturelt sykehus", i *Sosiologisk tidsskrift* 04/2012

Rugkåsa, M. (2010) *Transformasjon og integrasjon. Kvalifisering av minoritetsetniske kvinner til arbeid og deltakelse i den norske velferdsstaten*, Det samfunnsvitenskapelige fakultetet, Universitetet i Oslo

Røe, M. (2011) "Why don't they want us? Refugees still unemployed after many years in Norway", i *Nordic Social Work research* 01/2011, ss. 109-123

- Said, E. W. ([1978] 2004) *Orientalismen. Vestlige oppfatninger av orienten*. Oslo: Cappelen
- Sandal, G. M. (2009) *Kulturelt Mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler*, Bergen: Fagbokforlaget
- Sandal, G. M. og Bye, H. H. (2009) «Rekruttering i flerkulturelle arbeidsmarkeder», i Sandal, G. M. (red) *Kulturelt Mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler*, Bergen: Fagbokforlaget
- Seeberg, M. L. (2011) NOVA rapport 8/2011: *Kunnskapsstatus (1990-2010): Forskning om etnisk diskriminering av barn og unge*, Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
- Seeberg, M. L. (2007) *Velferdsstaten møter verden. Arbeidsplasser i endring*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Sides, J. og Citrin, J. (2008) “Immigration and the Imagined Community in Europe and the United States”, i *Political Studies* 2008:56, ss. 33-56
- Sides, J. og Citrin, J. (2007) ”European Opinion About Immigration: The Role of Identities, Interest and Information”, i *Political Studies* 2007:37, ss. 477-504
- Simmel, G. (1950/1908) «The stranger», i Wolff, K. (trans.) *The Sociology of Georg Simmel*, New York: Free Press, ss. 402-408
- Skjerveim, H. (1963) “Deltakar og tilskodar”, i *Deltakar og tilskodar. Stensilserie*, ss. 204-215, Oslo: Universitetet i Oslo, Instituttet for sosiologi
- Solheim, J. (2008) «Likhet og mangfold - ulike problemstillinger», publisert på *forskning.no*, tilgjengelig på <http://www.forskning.no/artikler/2008/September/191999/print>
- Solheim, J. (2002) “Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt”, i Ellingsæter, A. L. og Solheim, J. (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk, ss. 110-140.
- SOU 2006: 59 *Arbetslivets (o)synlige murar, Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering*, Arbetsmarknadsdepartementet: Statens offentliga utredningar
- SOU 2005: 41 *Bortom Vi och Dom - Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, Arbetsmarknadsdepartementet: Statens offentliga utredningar,
- SSB (2013) *Arbeidsledighet blant innvandrere*, tilgjengelig på <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvarbl>
- St.Meld. 6 (2012-2013) *En helhetlig integreringspolitikk. Mangfold og fellesskap*, Det kongelige barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

- Storvik, A. (2002), "Maskulinitet og makt i utakt", i Ellingsæter, A. L. og Solheim, J. (red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademisk, s. 266-290
- Sørhaug, T. (1998) «Når forskjellene er forskjellige: et notat om den gode universalisme og en fotnote til debatten mellom Borchgrevink og Grønhaug», *Norsk antropologisk tidsskrift* nr. 2-3, ss. 130-144.
- Sørhaug, T. (1996) *Om ledelse. Makt og tillit i moderne organisering*, Oslo: Universitetsforlaget
- Taylor, C. (1994) "The politics of belonging", i Gutman, A. (red.) *Multiculturalism*, New Jersey: Princeton University Press
- Thagaard, T. (1998) *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 3. Utgave, Bergen: Fagbokforlaget
- Thompson, P. og McHugh, D. (2010) *Work Organisations. A Critical Approach*, Fourth Edition. New York: Palgrave Macmillian
- Tjora, Axel (2012) «Kap. 5: Analyse av kvalitative data», i *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*, Oslo: Gyldendal akademisk forlag
- Tjora, A. (2011) «Observasjonsstudiets sødme og de potensielt forræderiske feltnotatene», i Fangen, K. og Selleberg, A. (red) *Mange ulike metoder*, Oslo: Gyldendal akademisk
- Tronstad, K. R. (2010) *Mangfold og likestilling i arbeidslivet. Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*, Fafo-rapport 2010:39, Oslo: Fafo
- Tronstad, K. R. (2009) *Opplevd diskriminering blant innvandrere med bakgrunn fra ti ulike land*, Rapport 2009/47, Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Tveito, Å. (1992) "Rødstrømper og svartinger: ulik skjebne i den norske likhetskulturens prydhage?", i Long, L. W. (red) *Fellesskap til besvær? Om nyere innvandring til Norge* (1992), Oslo: Universitetsforlaget, ss. 178-189
- Urstad, B. (2012) "Keeping a Diverse Work-Force: More than glossy Rhetorics?", i *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, Vol 4: 2
- Vassenden, A. (2011) "Hvorfor en sosiologi om norskhet må holde norskheter fra hverandre", i *Sosiologi i dag* 3-4/2011, ss. 156-182
- Vertovec, S. (2007) "Super-diversity and it's implications", i *Ethnic and Racial Studies* 30/06,
- Vestel, V. (2009) "The Process of Hybridization: Cognition, Emotion and Experience Among Multicultural Youngsters in 'Rudenga', East side", i Algashi, H., Eriksen, T. H. og Ghorashi, H. (red.), *Paradoxes of Cultural Recognition. Perspectives from Northern Europe*. 2009. Ashgate: Farnham, ss. 181-199

- Vike, H., Lidén, H. og Lien, M. E. (2001) *Likhetens paradokser. Antropologiske undersøkelser i det moderne Norge*, Oslo: Universitetsforlaget
- Villund, O. (2010) *Overkvalifisering av innvandrere. En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009*, Rapport 2010:28, Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Waldinger, R. og Lichter, M. I. (2003) *How the Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labour*, The University of California Press
- Wikan, U. (1995) *Mot en ny norsk underklasse*, Oslo: Gyldendal
- Wrench, J. (2007) *Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU*, Aldershot: Ashgate
- Wrench, J. (2003) "Managing diversity, fighting racism or combating discrimination? A critical exploration", i *Resituating Culture - Reflections on Diversity, Racism, Gender and Identity in the Context of Youth*, Budapest 10-14 Juni 2003, Council of Europe and European Commission Research Seminar
- Wrench, J. (1996) *Preventing Racism at the Workplace. A report on 16 European countries*, Dublin: European Foundation for the improvement of Living and Working conditions
- Yanagisako, S. og Delaney, C. (1995) *Naturalizing Power. Essays In Feminist Cultural Analysis*, London: Routledge
- Young, I. M. (1990) *Justice and the politics of difference*, New Jersey: Princeton University Press.
- Yuval-Davis, N. (2006) "Belonging and the politics of belonging", i *Patterns of Prejudice*, 40:3, ss. 197-214
- Øia, Tormod og Viggo Vestel (2007), *Møter i det flerkulturelle. NOVA-rapport 21/07*, Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring

**\*Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt\***

**Antall ord: 45 418**

## Vedlegg 1. Informasjonsskriv 1

Jeg er student ved Universitetet i Oslo og holder for tiden på med masteroppgaven. Temaet er hvordan mangfold forstås i arbeidslivet, herunder spesielt betydningen av «norskhet».

Sentrale spørsmål i oppgaven sentrerer rundt hvordan likhet og forskjellighet med hensyn til etnisitet forstås i arbeidslivet. I denne sammenheng har jeg sett på studier av hvordan norske arbeidsgivere tenker om mangfold i arbeidslivet.

Som et supplerende perspektiv til arbeidsgivernes forståelser av mangfold har jeg valgt å inkludere et casestudie av Jobb X og i denne forbindelse vil jeg gjerne vite litt mer om hvordan du opplever situasjonen i arbeidslivet. Aktuelle spørsmål er hvorvidt du har opplevd, eller har hatt forventninger om å oppleve, diskriminering eller rasisme i arbeidslivet, og i hvilken grad du erfarer at etnisk bakgrunn og/eller «norskhet» har noen betydning når du søker på en jobb, eller når du er i/har vært i jobb.

Dersom du tillater det, kommer jeg til å ta opp intervjuene på båndopptaker, samtidig som jeg tar noen notater mens vi snakker sammen. Du vil, om du ønsker, få tilgang til intervjuutskrift ved en senere anledning. Intervjuene vil vare cirka en time, og vi blir sammen enige om tid og sted. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert i oppgaven slik at enkeltpersoner ikke skal kunne kjenne deg igjen i det ferdige produktet. Opptakene vil slettes når oppgaven er ferdig, innen sommeren 2014. Det er fullstendig frivillig å være med og du kan trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere.

Ved videre spørsmål kan du når som helst ringe meg på 93 65 81 78, eller sende en e-post til [marivaage@gmail.com](mailto:marivaage@gmail.com). Du kan også kontakte min veileder, professor Torben Hviid Nielsen ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi på e-post: [t.h.nielsen@sosgeo.uio.no](mailto:t.h.nielsen@sosgeo.uio.no), eller telefonnummer 99419993

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Mari Nielsen Vaage

### Samtykkeerklæring:

Jeg har lest og godkjent informasjon om studiet av mangfoldsførståelser i arbeidslivet og ønsker å stille på intervju.

Signatur/dato .....

## Vedlegg 2. Intervjuguide 1

1. Informere om meg og mitt prosjekt, informasjonsskriv og samtykkeerklæring.
2. Spørsmål til selve prosjektet eller noe mer du vil vite om meg?
3. Introduksjon: Jeg kommer til å starte med noen grunnleggende spørsmål og deretter spørsmål knyttet til dine erfaringer med jobbsøking og arbeidsliv. Det er dine erfaringer, tanker og opplevelser som er i sentrum og det finnes ingen fasit svar. Det er hvordan du opplever situasjonen jeg er opptatt av.

### A. Personlige opplysninger.

---

1. Alder og opprinnelse/innvandringsvei
2. Skolegang og utdanning
3. Arbeid i dag

### B. Innledende spørsmål.

---

1. Fortell litt om deg og din arbeidserfaring? Hva slags jobber har du hatt?
2. Hvilken betydning har arbeid for deg? Hva er viktigst når du ser etter jobb?
3. Hva er dine mål på lang sikt og hvordan går du frem for å nå disse målene?

### C. Erfaringer fra jobbsøkerkurs.

---

1. Hvorfor meldte du deg på kurs og hva var dine forventninger til kurset?
2. Fortell litt om hvordan du opplevde selve kurset? Hva var det viktigste du lærte?
3. Har du erfaringer fra lignende kurs? Fortell/sammenlign.
4. Ville du anbefalt tilbudet til andre? Hvorfor?
5. Er det noe du følte burde vært tatt opp på kurset som ikke ble nevnt?

### D. Erfaringer med arbeidslivet og jobbsøking

---

1. Fortell litt om dine erfaringer med jobbsøking før og etter kurset. Hvor mange jobber har du søkt, hva slags jobber? Erfaringer med avslag og tilslag?
2. Hvordan opplever du selve søkeprosessen, fra det å skrive CV og søknad til å kontakte arbeidsgiver og/eller gå på intervju?
3. Hva slags erfaringer har du med arbeidsgivere? Hvordan opplever du å bli vurdert når du søker jobb?

4. Hva vektlegger du når du søker på en jobb og hva legger du mindre vekt på? Har dine strategier overfor arbeidsgivere endret seg etter kurset?
5. Hvordan tenkte du om muligheter og begrensninger i arbeidslivet før du deltok på kurset? Hva er de viktigste barrierene? Hvordan tenker du nå?
6. Hvilken betydning tror du etnisk bakgrunn har når du søker jobb? Tror du at du møter større barrierer i arbeidslivet på bakgrunn av din minoritetsbakgrunn?
7. Hva opplever du som de viktigste kriteriene for å få jobb?

### **C.1 Dersom i arbeid i dag**

---

1. Fortell litt om hvordan du fikk jobben. Hvorfor tror du arbeidsgiver valgte deg?
2. Kan du beskrive en ordinær dag på jobben. Hva er dine arbeidsoppgaver? Hvordan er det sosiale miljøet på jobben?
3. Hva slags muligheter opplever du til videreutvikling i dagens jobb? Føler du at du får brukt deg selv/din kompetanse?
4. Har du opplevd vanskeligheter med å få jobb tidligere? Fortell.

### **C.2. Dersom ikke i jobb i dag**

---

1. Hvorfor tror du at du ikke har fått jobb enda? Hvor mange jobber har du søkt og hva slags avslag har du fått?
2. Hvordan får denne situasjonen deg til å føle deg? Har det hatt noen innvirkning på hvilke jobber du søker?
3. Hvordan tenker du å gå frem fremover, hva identifiserer du som de viktigste hindrene og hva tenker du om mulighetene for å få relevant jobb?
4. Fortell litt om dine tidligere jobber.

### **D. Om mangfold, diskriminering og norskhet i arbeidslivet**

---

1. Hvordan oppfatter du at norske arbeidsgivere tenker om mangfold?
2. Opplever du at etnisitet har betydning for hvilke muligheter man har i arbeidslivet dersom man har minoritetsbakgrunn? Hvis ja: Hvordan? Fortell.
3. Har du eller noen du kjenner opplevd diskriminering i forbindelse med jobbsøking eller i arbeidslivet ellers?
4. Opplever du din flerkulturelle bakgrunn som en ressurs i arbeidslivet, og er dette noe du vektlegger, eller ikke, når du søker jobb?
5. Hva betyr i mangfold for deg?

6. Når føler du deg mest inkludert og mest ekskludert i det norske samfunnet?

**Mulige tilleggsspørsmål.**

1. Hvordan forstår du begrepet integrering?
2. Hva tenker du om kvotering?
3. Hva tenker du om anonyme jobbsøknader?

**Avrundning:** Noe du føler at burde komme frem som vi ikke har snakket om? Noe du vil legge til eller utdype nærmere?

Takke for intervjuet og minne om anonymisering, samt at informanten når som helst kan trekke seg selv om intervjuet er gjennomført.



## Vedlegg 3. Informasjonsskriv 2

Jeg er masterstudent ved Universitetet i Oslo og holder for tiden på med masteroppgaven. Temaet for oppgaven er hvordan mangfold forstås i arbeidslivet med et spesielt fokus på betydningen av «norskhet» i arbeidslivet.

Sentrale spørsmål i oppgaven sentrerer rundt hvordan etnisk likhet og forskjellighet forstås i arbeidslivet, herunder hvorvidt mangfold i arbeidslivet betraktes som et «problem», eller som en «ressurs». I denne sammenheng har jeg sett på studier av hvordan norske arbeidsgivere imøtekommer og tenker om mangfold i arbeidslivet. Temaer som diskriminering og rasisme derfor står sentralt i oppgaven.

I forbindelse med casestudiet av JobbX ønsker jeg å undersøke hvordan dere på tenker omkring, og arbeider, med mangfold. Hva legger dere i begrepet mangfold og hvordan mener dere at mangfold i arbeidslivet kan representere en viktig ressurs? Jeg er dessuten interessert i hva dere ser som de viktigste hindrene - så vel som mulighetene for realiseringen av den politiske målsettingen om et mer inkluderende og mangfoldig arbeidsliv.

Dersom du tillater det, kommer jeg til å ta opp intervjuene på båndopptaker, samtidig som jeg tar notater mens vi snakker sammen. Siden du er en synlig representant for JobbX ber jeg om tillatelse til å identifisere deg ved navn i oppgaven. Du vil, om du ønsker, få tilgang til intervjuutskrift ved en senere anledning. Alle sitater som brukes sendes til deg for godkjenning og korrektur. Intervjuet vil vare i cirka en time, og vi blir sammen enige om tid og sted. Opptakene vil slettes når oppgaven er ferdig. Det er fullstendig frivillig å være med og du kan trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere.

Ved videre spørsmål kan du når som helst ringe meg på 93 65 81 78, eller sende en e-post til [marivaage@gmail.com](mailto:marivaage@gmail.com). Du kan også kontakte min veileder, professor Torben Hviid Nielsen ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi på e-post: [t.h.nielsen@sosgeo.uio.no](mailto:t.h.nielsen@sosgeo.uio.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Mari Nielsen Vaage

### Samtykkeerklæring:

Jeg har lest og godkjent informasjon om studiet av mangfoldsførståelser i arbeidslivet og ønsker å stille på intervju.

Signatur/dato .....

## Vedlegg 4. Intervjuguide 2

1. Informere om meg og mitt prosjekt, dele ut informasjonsskriv og samtykkeerklæring
2. Noen spørsmål til selve prosjektet, eller noe mer dere vil vite om meg?
3. Introduksjon: Jeg kommer til å starte med noen grunnleggende spørsmål om JobbX, deretter vil jeg fortsette med spørsmål rundt hvordan dere på Jobb X tenker om og forstår mangfold.

### A. Innledende spørsmål.

---

1. Fortell litt om Jobb X (bakgrunn, ide, motivasjon, osv.)
2. Fortell litt om jobbsøkerkurset og de andre tilbudene dere har.
3. Hva er det dere tilbyr som andre organisasjoner (f.eks. NAV) ikke tilbyr?

### B. Om selve jobbsøkerkurset.

---

4. Hvorfor har dere valgt å legge hovedvekten på jobbsøkerkurs for ungdom?
5. Dere viser til gode resultater - og at mange kommer ut i jobb. Hva er det som ligger bak suksessen? Hva kan andre organisasjoner lære av dere?
6. Dere sier at dere legger stor vekt på motivasjon og å se hele mennesket. Hva legger dere i dette?
7. Hvordan velger dere kursledere og hva slags opplæring får de? Hvilken rolle spiller kurslederne i kurset?

### C. Om mangfold

---

8. Hva er JobbX sitt syn på mangfold i arbeidslivet?
9. Hva kan arbeidslivorganisasjoner tjene på å rekruttere mer mangfoldig? Kom gjerne med noen gode eksempler.
10. Dere skriver at mangfold er "nøkkelen til suksess" i egen organisasjon - Blant annet står det: *Bærekraftig innovasjon skjer i spenningsfeltet mellom ulikhetene*. Hva mener dere med dette? Forklar og utdyp.

### D. Om betydningen av etnisitet og norskhet i arbeidslivet.

---

11. Hvordan tenker dere om betydningen av etnisitet i arbeidslivet?

12. Flere studier viser at arbeidsgivere vektlegger likhet og ofte en slags diffus kompetanse knyttet til likhet og norskhet - Hva tenker dere om dette?
13. Hva identifiserer dere som hovedbarrierene mot økt inkludering i arbeidslivet. Hva er de viktigste utfordringene som ungdommen møter?
14. Hva slags tanker gjør dere på Jobb X dere om diskriminering og rasisme i arbeidslivet? Hva kan gjøres for å utfordre diskriminerende praksis?
15. Hvordan mener dere at et ressursperspektiv på mangfold kan formidles til norske arbeidsgivere? Hva er deres budskap til arbeidslivet?

**E. Mulige tilleggsspørsmål.**

1. Hva tenker dere om kvotering?
2. Hva tenker dere om anonyme jobbsøknader?
3. Hva er forholdet mellom integrering og arbeid?

**Avrundning:** Noe vi ikke har snakket om? Noe du ønsker å presisere/forklare/utdype?

Takke for deltakelsen og minne om at informanten når som helst kan trekke seg.

## Vedlegg 5. Skjematisk oversikt over informantene

Navn og bakgrunn	Alder og botid	Arbeidssituasjon	Utdannelse og arbeidserfaring
“Matondo”, Kongo	24 år, kom som flyktning i 2009	Student, søker deltidjobb	Videregående skole + 2 år på universitetsnivå i Norge, 2 år utdanning fra hjemlandet  Har jobbet som frivillig, gateselger, renholder, og lærerassistent
“Iqbal”, Afghanistan	20 år, kom som flyktning i 2009	Fire jobber, men søker mer relevante jobber	Ungdomsskole + videregående i Norge  Har jobbet som frivillig, politisk aktiv, servicemedarbeider
“Sharifa”, Irak	21 år, kom som flyktning i 2004	Fast deltidsjobb som omsorgsarbeider	Ungdomsskole + videregående i Norge, Et år høyere utdanning
“Katarina”, Lithauen	27 år, flyttet til Norge for å studere og jobbe i 2010	Ja, i relevant jobb i dag	Utdanning på masternivå både i Norge og hjemlandet  Har jobbet som servicemedarbeider og i andre ufaglærte stillinger før hun fikk relevant jobb
“Usman”, Norge	24 år, født i Norge av pakistanske foreldre	I arbeidspraksis - søker fast jobb	Under utdanning  Butikkmedarbeider, ungdomsarbeider