

Bergensregionen som arbeidsmarked for innvandrere

En studie av arbeidsintegrering blant russisktalende
innvandrere i Bergensregionen

Natasha Cherkasova



Masteroppgave i region og regionalisering

INSTITUTT FOR ARKEOLOGI, HISTORIE, KULTUR- OG RELIGIONSVITENSKAP
UNIVERSITETET I BERGEN

VÅR 2016

Forord

Å jobbe med dette prosjektet har vært spennende og lærerikt, og når studietiden nærmer seg slutten, er det godt å sette et siste punktum i kapitlet. Jeg vil gjerne benytte anledningen til å takke de som bidro med oppgaven.

Jeg vil takke Øystein for uvurderlig hjelp og støtte. Tusen takk for alt du har bidratt med, det er vanskelig å se hvordan jeg skulle ha klart å gjennomføre dette prosjektet uten deg.

For tålmodighet og grundig språkkorrektur gjennom hele prosjektet må jeg takke Laila Havskov.

Videre ønsker jeg å takke mine informanter, denne oppgaven ville ikke vært mulig uten deres deltakelse. Takk til alle dere, for deres tid og for interessante samtaler.

Tusen takk til veilederen min, Håvard Haarstad, for støtte og gode innspill gjennom hele prosjektet.

Like stor takk til Knut Grove som ledet oss gjennom masterseminarer, for støtte, gode råd og tittel til oppgaven, og til mine medstudenter for nyttige tilbakemeldinger og gode tips. En spesiell takk for språkvask til Miriam.

Til slutt vil jeg takke alle tilknyttet masterprogrammet i region og regionalisering - takk for deres imøtekommenhet.

Bergen, februar 2016

Natasha Cherkasova

Abstract

In recent years, Norway has experienced a historical high influx of immigrants. Statistics show that individuals with immigrant backgrounds have a lower participation rate in the labor market, and experience a higher risk of being unemployed compared to the ethnic Norwegian population. The government's most important integration policy goal is to ensure that everyone living in Norway should take part in the society. Therefore participation in everyday occupations is seen as a vital part for the inclusion/integration of immigrants in the Norwegian society.

The immigrants work situation is viewed from a regional perspective in the thesis, and addresses opportunities in the labor market in the Bergen region. 15 Russian-speaking informants from Russia, Ukraine and the Baltic States have participated in the project and have elaborated about their experiences with work integration. The study is based on qualitative interviews where the informants outline the barriers and challenges they face, while entering the Norwegian labor market.

FORORD	II
ABSTRACT	III
1. INNLEDNING.....	1
TEMA OG PROBLEMSTILLING	2
REGIONALT PERSPEKTIV I OPPGAVEN	5
OPPGAVENS STRUKTUR.....	6
2. TEORI	7
TIDLIGERE FORSKNING	7
ARBEIDSINTEGRERING.....	8
HUMAN KAPITAL	10
LANDSPESIFIKK HUMANKAPITAL.....	10
SOSIAL KAPITAL	12
MOTIVASJONSTEORI	13
3. METODE.....	15
3.1. KVALITATIV METODE.....	15
<i>Intervju og språk.....</i>	16
<i>Intervjuets struktur</i>	17
<i>Intervjulogistikk.....</i>	17
<i>Seleksjon av gruppe.....</i>	18
3.2. ETIKK.....	19
<i>Å forske på innbyggere med samme minoritetsbakgrunn</i>	19
OPPSUMMERING.....	20
4. BAKGRUNN	21
INNVANDRERE I NORGE.....	22
RUSSLAND OG ANDRE TIDLIGERE SOVJETISKE REPUBLIKKER ETTER OPPLØSNINGEN	23
PERSPEKTIVER PÅ DET LOKALE ARBEIDSMARKEDET I BERGENSREGIONEN.....	25
NORSKOPPLÆRING I BERGEN	27
5. STUDIE – INFORMANTENES HISTORIER.....	28
INFORMANTER OG DE OBLIGATORISKE SPØRSMÅL I INTERVJUGUIDE	29
Å FORLATE HJEMLANDET	32

HVA BETYR JOBB FOR DEG?	35
NY I NORGE – HVA BEGYNNER MAN MED?	40
ARBEIDSINTEGRERING PÅ SOLSIDEN.....	44
Å BEGYNNE FRA NULL INNEBÆRER Å KONFRONTERES MED VIRKELIGHETEN.....	45
ARBEIDSINTEGRERING PÅ SKYGGESIDEN.....	51
OPPSUMMERING.....	53
6. INFORMANTENES SOSIALE OG PROFESJONELLE KONTEKST – NOEN GENERELLE FORHOLD.....	55
GENERELLE FORHOLD VED INFORMANTENES KONTEKST	55
<i>Jo mer vellykket karriere dess kortere historie</i>	55
<i>Diskriminering – et kontroversielt ord</i>	56
<i>”Er det på grunn av at jeg er utlending?”</i>	57
<i>Norsk etternavn – en stor fordel</i>	59
<i>Primærnettverkene er fortsatt russisktalende</i>	59
<i>Som innvandrere blir du vurdert etter andre kriterier enn majoritetsbefolkningen</i>	61
OPPSUMMERING.....	61
7. OPPGAVENS FUNN OG ANALYSE.....	62
HVORDAN HAR INFORMANTENE LYKTES MED Å BLI INTEGRERT I ARBEIDSMARKEDET I BERGENSREGIONEN?	62
<i>Skaffe jobb fra utlandet, før man kom</i>	63
<i>Finne jobb gjennom russisktalende nettverk i Norge</i>	63
<i>Finne jobb på FINN eller NAVs nettsider</i>	64
<i>Få hjelp av NAV</i>	64
<i>Ta kurs og/eller videreutdanning</i>	64
<i>Takke ja til ikke-relevant jobb, for å få erfaring og referanser</i>	65
HVLKE SÆRTREKK ER KARAKTERISTISKE FOR ARBEIDSMARKEDET I REGIONEN? OG PÅ HVILKEN MÅTE HAR DISSE SÆRTREKKENE PÅVIRKET INFORMANTENES ARBEIDSMULIGHETER POSITIVT ELLER NEGATIVT?	65
<i>Storbyregion med et mangfoldig nærings- og arbeidsliv</i>	66
<i>Det svarte arbeidsmarkedet</i>	66
<i>Morsmål som resurs</i>	67
HVORDAN KAN ARBEIDSINTEGRERINGEN AV INNVANDRERE I REGIONEN FORBEDRES – SLIK AT DE MENNESKELIGE RESURSENE UTNYTTES BEDRE?	67
<i>Kan innvandrernes humankapital utnyttes bedre?</i>	68
<i>NAV – medspiller eller motspiller?</i>	69
KONKLUSJON.....	70

LITTERATURLISTE	73
KILDER	77

1. Innledning

Arbeid er mye mer enn bare en kilde til inntekt. Arbeidslivet er for de fleste også deres viktigste arena for sentrale livsaspekter som identitet og status, sosiale nettverk og selvrealisering. Å komme seg inn i arbeidslivet er derfor et svært viktig prosjekt for studenter, nyutdannede, arbeidsledige og innvandrere. Mange ulike forhold bidrar til å avgjøre om dette prosjektet vil lykkes: Utdanning og arbeidserfaring, alder, kjønn, bosted og ikke minst opprinnelse er alle viktige faktorer i denne sammenhengen.

I Norge viser statistikk at individer med innvandrerbakgrunn har svakere tilknytning til arbeidslivet og høyere risiko for å bli arbeidsledige enn gjennomsnittet i den norske majoritetsbefolkningen. Dette har ført til bekymringer for at innvandrerne representerer en økonomisk belastning og er en trussel mot velferdsstaten – samtidig som innvandringen stadig omtales som en resurs og en berikelse for samfunnet. Det er grunn til å tro at hvilken av disse tolkningene som stemmer vil avhenge av hvor godt innvandrerne lykkes i arbeidslivet. I stortingsmelding 6 (2012-2013) står det at regjeringens viktigste mål med integreringspolitikken er å sørge for at alle som bor i Norge skal få brukt ressursene sine og ta del i fellesskapet. Dette er viktig ikke bare for å sikre balansen mellom statens inntekter og utgifter, men også for å sikre bærekraften i og oppslutningen om den norske velferdsmodellen i alle deler av befolkningen. Samfunnet vil påføres et dobbelt tap dersom innvandrere i arbeidsfør alder blir stående utenfor arbeidslivet – både gjennom kostnader som trygder og sosiale utgifter, og gjennom at den ressursen innvandrerne representerer ikke blir utnyttet. Likeledes vil samfunnet oppleve en tilsvarende dobbel gevinst dersom arbeidsintegreringen er vellykket.

Alle regioner i Norge har i dag en befolkning med større eller mindre andel av innvandrere, men hvorvidt disse vil oppleves som en resurs eller byrde henger – slik stortingsmeldingen påpeker – i stor grad sammen med hvor godt de er integrert i arbeidslivet. En vellykket arbeidsintegrering i et lokalsamfunn henger igjen sammen med både forhold ved det lokale arbeidsmarkedet, forhold hos de konkrete innvandrerne og den offentlige innsatsen for å legge forholdene til rette.

Å få mulighet til å bruke egne ressurser for å bidra til felleskapet kaller regjeringen for hovedmålet i integreringspolitikken¹. Økonomisk selvstendighet, vanligvis oppnådd gjennom arbeid, er et av de viktigste kravene som majoritetskulturen stiller til innvandrere.

Tema og problemstilling

Denne oppgaven handler om arbeidsintegrering i Bergensregionen, og er basert på kvalitative intervjuer med arbeidstakere av utenlandsk opprinnelse. Mitt mål er å forske på erfaringene til en spesifikk gruppe innvandrere med tilpasningsprosessen i det lokale arbeidsmarkedet, og å få innsikt om individenes eget syn på arbeidsintegreringsprosessen. Begrepet ”arbeidsintegrering” blir ett av de sentrale begrepene i denne oppgaven. En nærmere presisering og diskusjon av begrepet kommer i bakgrunnskapittelet.

Marko Valenta (2008) sier at arbeidsplassen kan være «den viktigste inkluderingsarenaen der innvandreren får nye bekjenskaper og får reproduert sin følelse av tilhørighet til det norske samfunnet» (Valenta 2008: 355). Arbeid regnes ofte som inngangsbilletten til samfunnet – en arena som gir mulighet for økt kulturell forståelse, sosialiseringmuligheter, og bedre innpass i det norske «fellesskapet». For de fleste innvandrere er deltakelse i arbeidslivet en indikator på en vellykket integrering i det norske samfunnet.

Det finnes ulike faktorer som i følge forskjellige studier er mest utslagsgivende i å hindre innvandreres aktive deltagelse på arbeidsmarkedet og tilgang til lønn på lik linje med majoritetsbefolkningen. For enkelhet skyld kan disse deles inn i individuelle ressurser, strukturelle forutsetninger, og personlige valg og verdier.

Med individuelle ressurser siktes det til human kapital, i form av helse, alder, utdanning, arbeidserfaring og sosial bakgrunn samt personlig og profesjonelt nettverk.

Strukturelle forutsetninger handler om samfunnskonteksten, det lokale arbeidsmarkedets karakter og arbeidskraft-/kompetansebehov, hva slags ekstra støtte som er tilgjengelig for innvandrere – og på den annen side hvor mye diskriminering og fordommer de risikerer å støte på i det lokale arbeidslivet.

¹ <https://www.regjeringen.no/nb/tema/likestilling-og-inkludering/integrering1/id2343461/> (hentet 12.12.14)

Personlige valg og verdier handler om den enkelte innvandrers kulturelle identitet, holdning til arbeid, samt personlige preferanser og ambisjoner for hvordan man ønsker å leve. Disse personlige verdiene påvirkes igjen av hvilke normer, idealer og rolleforventninger den enkelte opplever fra familie og nettverk. Samt fra samfunnet – både der vedkommende er vokst opp og det samfunnet vedkommende har kommet til.

I perioden 2007-2013 opplevde Norge en historisk høy innvandringsdrevet befolkningsvekst, og en rekordhøy vekst i arbeidsstyrken (*// Arbeid og velferd // 3 // 2013:9*) Det kulturelle mangfoldet i Norge gjør at mange studier om deltagelse i arbeidsmarkedet ikke bare tar for seg kjønn, alder, utdanning og geografisk plassering, men også skiller mellom majoritets- og minoritetsbefolkning, og deler innvandringsgrupper etter opprinnelsesland og flyttingsårsak. Hvert kvartal publiserer Statistisk sentralbyrå en oversikt over arbeidsaktivitetsnivået til den delen av befolkningen som har innvandringsbakgrunn, samt en arbeidskraftundersøkelse som viser hvor mange av dem som er i jobb, og hvilke næringssektorer de jobber i. Det store spriket i grunnene til hvorfor en person kom til Norge, hvor de kom fra og hva de har med seg hjemmefra betyr at det ofte er meningsløst å snakke om «innvandrere» som om det var snakk om en klart definert, homogen gruppe.²

For å avgrense dette i utgangspunktet store og mangefasettete bildet, har jeg i min studie utelukkende selektert informanter med relativt ensartet opprinnelse: de var født i Sovjetunionen, og de har alle russisk som morsmål (én person har to morsmål). Alle ble utdannet i hjemlandet og har forsøkt å integrere seg på det norske arbeidsmarkedet med sin utdanning og arbeidserfaring. Informantene har bodd i Norge i minst tre år og på intervju tidspunktet bodde de fast i Bergen. Tidligere ville de ha falt inn under begrepet ”ikke-vestlige”, som siden 2008 har blitt fjernet fra offisielle undersøkelser.

Det er viktig å presisere at min undersøkelse ikke ser på alle de ulike sidene av integreringsprosessen, men setter søkelyset på en av integreringsprosessens viktigste aspekter – arbeidsintegrering. I min studie ønsker jeg å høre om relevante aktørers opplevelser rundt tematikken, og kartlegge hvilke barrierer og utfordringer de møter. Er et utenlandsk klingende navn en hindring? Har arbeidsgiveren tillit til utenlandsk utdanning? Får de nye borgerne hjelp av offentlige organer? Hvilke muligheter og særegenheter preger det lokale

² s.4, http://www.rights.no/filer2/HRS_Demografi-notat_171108.pdf (hentet 21.09.14)

arbeidsmarkedet i Bergensregionen, og hvilke arbeidsmuligheter finnes det for innvandrere som bor i Bergen?

Den innsatsen en innvandrere er villig til å gjøre for å overvinne de ulike hindringene på veien inn til arbeidsmarkedet påvirkes også av det ytre bildet av rammevilkår og incentiver. En viktig faktor i dette bildet er den norske velferdsstaten. Mens det å miste jobben eller være arbeidsledig kan være en virkelig katastrofe i mange andre land, er situasjonen i Norge svært annerledes. Først og fremst på grunn av det norske velferdssystemet – som på mange måter er unikt i forhold til store deler av verden for øvrig, og som lar brukerne opprettholde en betydelig del av den levestandarden de hadde før de mistet jobben. Dette velferdssystemet, som for mange andre land kan fremstå som en uoppnåelig drøm, er også én av landets sårbarheter – i og med at det kan svekke de ytre incentivene til å være med og bidra i den verdiskapningen som det norske samfunnet er avhengig av.

Innenfor det norske velferdssystemet kan det i noen tilfeller være mer økonomisk lønnsomt å motta trygdeytelser enn å jobbe³. Det kan derfor være nærliggende å tenke seg at disse trygdeytelsene representerer en ekstra fristelse til å gi opp forsøket på å komme seg i arbeid – spesielt i en situasjon der man også møter andre hindringer. Dette problemet rammer ganske sikkert også etniske nordmenn med svak tilknytning til arbeidslivet. Men det vil trolig spille en større rolle for innvandrerne, siden det kommer på toppen av de andre utfordringene de møter. Generelt kan det derfor være legitimt å spørre seg om de generøse velferdsordningene netto bidrar til å løse eller til ytterligere å komplisere et allerede komplekst problem for innvandrerne, med hensyn til mulighetene for vellykket integrering i norsk arbeidsliv.

Arbeidsintegrering er en komplisert prosess preget av mange faktorer. Både individet selv og de ulike representanter for stat, kommune og arbeidsliv spiller viktige roller her. Økt sysselsetting i innvandrerbefolkningen vil øke verdiskaping og styrke regional utvikling, noe som igjen vil styrke velferdsstaten, som er avhengig av høy sysselsetting i alle grupper (Søholt mfl., 2014:29).

³ https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-07/id642496/?q=arbeidsintegrering&ch=12#match_0 (hentet 12.12.14)

De tre sentrale spørsmålene i denne oppgaven er følgende:

- Hvordan har informantene lyktes med å bli integrert i arbeidsmarkedet i Bergensregionen?
- Hvilke særtrekk er karakteristiske for arbeidsmarkedet i regionen? Og på hvilken måte har disse særtrekkene påvirket informantenes arbeidsmuligheter positivt eller negativt?
- Hvordan kan arbeidsintegreringen av innvandrere i regionen forbedres – slik at de menneskelige ressursene utnyttes bedre?

Denne studien er basert på intervjuer med informanter. Intervjuene utgjør derfor en betydelig del av prosjektet.

Regionalt perspektiv i oppgaven

Begrepet ”region” beskriver et område som er mer eller mindre tydelig avgrenset fra omgivelsene. Moderne teorier beskriver stort sett regionbegrepet som en sosial konstruksjon – som ikke refererer til en essensiell eksistens (Lysgård 2007), men som har sin berettigelse i den grad det gir mening og/eller nytte for dem som bruker det. I hvilken grad en bestemt region, for eksempel «Bergensregionen» vil være et nyttig begrep og derigjennom få oppslutning, avhenger således av hvorvidt avgrensningen av regionen sammenfaller med avgrensninger som har praktisk, politisk eller symbolsk betydning for de som refererer til denne regionen.

Grensene for en region er ofte ikke entydig definert, men ulike kilder trekker grensene forskjellig – avhengig av sitt eget perspektiv og sin egen agenda. Tema for denne oppgaven er knyttet til Bergensregionen, men jeg har i liten grad utfordret begrepsbruken med hensyn til hvor regionens yttergrenser går. I stedet har jeg fokusert på de sentrale delene av regionen: selve Bergen og de nærmeste nabokommunene. Alle informantene i studien er bosatt i Bergen, og halvparten av dem arbeider også der. Den andre halvparten arbeider i nabokommuner og pendler ”mot rushet” hver dag.

Oppgavens struktur

I det neste kapittelet vil jeg ta for meg de viktigste teoriene jeg har forholdt meg til i denne oppgaven. Det dreier seg om humankapitalteori, landsspesifikk humankapitalteori, sosialkapitalteori og motivasjonsteori. I tillegg har jeg gitt en avklaring av begrepet ”arbeidsintegrering”.

I kapittel 3 vil jeg beskrive metoden jeg har benyttet i oppgaven: kvalitativt intervju. Her drøfter jeg også metodiske valg jeg gjorde i forkant av og underveis i oppgaven samt utfordringer knyttet til disse. Jeg tar også opp mitt forhold til forskningsetikk og valg jeg har gjort i denne forbindelse.

I kapittel 4 presenterer jeg en systematisk oversikt over viktig bakgrunnsinformasjon for oppgaven. Jeg vil ta for meg innvandrere i Norge, Russland og andre tidligere sovjetrepublikker etter oppløsningen, perspektiver på arbeidsmarkedet i Bergensregionen og norskopplæringen i Bergen.

I kapittel 5 vil jeg presentere informantene mine og deres historier i korte trekk, med fokus på noen sentrale spørsmål og noen tematiske fellestrekk mellom flere av historiene.

I kapittel 6 har jeg tatt med en del interessant informasjon fremkommet under intervjuene, som ikke hører naturlig inn under oppgavens tema eller problemstillinger, men som likevel er viktig for å forstå den konteksten informantene har opplevd sine historier i.

I kapittel 7 vil jeg drøfte informantenes historier med fokus på oppgavens valgte tema og tre sentrale problemstillinger. Avslutningsvis vil jeg der også presentere oppgavens konklusjon.

2. Teori

Dette kapitlet tar for seg de teoriene jeg har benyttet for å prøve å forstå informantenes historier i en faglig kontekst sett opp mot oppgavens tema og problemstillinger. Jeg vil først se litt på tidligere forskning gjort på området, deretter avklare begrepet ”arbeidsintegrering” og videre gi en oversikt over de teoriene jeg har brukt: Humankapitalteori, Landsspesifikk humankapitalteori, Sosialkapitalteori og Motivasjonsteori.

Tidligere forskning

Når det gjelder tidligere forskning har jeg først og fremst fokusert på norske studier om innvandrere og deres deltakelse i arbeidslivet. Flertallet av undersøkelsene peker på dårligere tilgang til arbeidsmarked og jobbmuligheter for personer med innvandringsbakgrunn, også selv om deres utdanning ble tatt i Norge (Brekke 2006, Birkelund og Mastekaasa 2009, Hansen 2000, Fosslund og Aure 2011, Rogstad 2006, Støren 2002, Longva og Raaum 2003, Wiborg 2006, Midtbøen og Rogstad 2012, Valenta 2008). Forskning på høyt utdannede innvandrere er spesielt interessant, da de fleste av informantene har høyere utdanning. Men andre studier om arbeidssøkere med utenlandsk opprinnelse og deres innpass på arbeidsmarkedet er også nyttige og relevante for denne oppgaven.

Når innvandrere har utenlandsk utdanning, viser også forskning at veien til en ny jobb er vanskeligere for dem. Den generelle tendensen til at utdanning i utlandet øker risikoen for å ha en jobb en er overkvalifisert for, kan ha sin bakgrunn i at norske arbeidsgivere er mer usikre på kvalifikasjonene til de som er utdannet i utlandet, for eksempel om nivået på utdanningen tilsvarer nivået på liknende utdanning i Norge. (Støren 2004:84)

Dette kan forklares med Chiswicks begrep ”landsspesifikk humankapital”, som angir avvikende landsspesifikk humankapital og jobbkompetanse, samt med manglende språkferdigheter (Chiswick 1978). Mens enkelte innvandrere sliter med å få seg jobb i det hele tatt, er problemet for andre at de ender opp med jobber som ikke er relevante for utdanningen (Villund 2008). Botid kan være en indikator på ”sosial kapital”, det vil si en indikator på i hvilken grad den enkelte har bygget opp et nettverk og knyttet kontakter som er relevante i jobbsøkingen (Støren 2004:23).

Både overkvalifisering og arbeidsledighet kan skyldes at innvandrerne sjelden blir kalt inn til jobbintervju. Det er nærliggende å se denne konklusjonen i sammenheng med studier som viser at et utenlandskklingende navn ”reducerer sjansen for å bli kalt inn til intervju med 25%” (Midtbøen og Rogstad 2012).

Det har også betydning *hvor* innvandrerne kommer fra. Flere undersøkelser har vist sterke korrelasjoner mellom innvandrernes nasjonalitet og hvor lett de får innpass i det norske arbeidslivet. Innvandrere fra Afrika har høyest arbeidsledighet (14.1%) mens de fra Norden og Vest-Europa generelt har lavest ledighet (henholdsvis 3.0 og 3.3%). Med andre ord snakkes det om svært ulike grupper, med svært ulike forutsetninger (SSB 2014).⁴ Gruppen er også tydelig polarisert: Blant innvandrere generelt finner man både flere med svært høy utdanning og flere med lav eller ingen utdanning enn hos majoritetsbefolkningen (SSB 2012).⁵

Overgangen fra arbeidssøking til ansettelse kan oppleves mye vanskeligere for arbeidssøkere av utenlandsk opprinnelse, spesielt hvis en relevant jobb er et mål. (Brekke 2006, Midtbøen og Rogstad 2012, Villund 2014, Støren 2002,)

En viktig kilde for min studie er rapporten «Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv» (2014), som jeg kom over i slutten av prosjektet.

Arbeidsintegrering

I faglitteraturen finnes det få teoretiske avklaringer på begrepet ”arbeidsintegrering”. For å gi en begrepsavklaring har jeg derfor tatt utgangspunkt i begrepet integrering.

Å integrere betyr å gjøre hel (Hagen 2006a:38). Så hvis integrering i en sosiologisk kontekst forstås som inkludering i samfunnet, forstås arbeidsintegrering som inkludering i arbeidslivet.

⁴ <http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar/2014-04-24> (hentet 11.04.14.)

⁵ <http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/norges-innvandrere-baade-hoyt-og-lavt-utdannet> (hentet 12.04.14)

Ofte hevdes det at integreringens viktigste del er arbeidsintegreringen, som handler om å tilpasse individets egenskaper, kunnskap og human kapital til et helt ukjent miljø med nye spilleregler på et nytt arbeidsmarked. Det norske arbeidsmarkedet er annerledes enn det arbeidsmarkedet de fleste innvandrere kjenner. For innvandrere kan det ta tid å knekke den norske koden, det vil forstå hvilke regler som gjelder i dette landet eller på den enkelte arbeidsplass (Roddvik 2010:15). Grunnen til at en person ikke er arbeidsaktiv kan være variert. Og hvis vedkommende er arbeidsledig over en lenger periode kreves det ofte hjelp utenfra, som for eksempel fra NAV, for å endre på situasjonen. Har en arbeidssøker vansker med å skaffe seg jobb, kan man anta at vedkommende har egenskaper eller en bakgrunn som hindrer arbeidsetableringen. En logisk antakelse er at innfødte i eget hjemland, med norsk utdanning og et godt nettverk, har åpenbare fordeler sammenlignet med innvandrere – som ofte har kommet til landet som voksne og som både må lære å leve på en ny måte, lære seg språket og overbevise potensielle arbeidsgivere om at deres utenlandske utdanning er fullverdig / kompatibel med de norske kompetansekravene til en eventuell jobb. Men selv om arbeidsledigheten i Norge er relativt lav, finnes det likevel også mange etniske nordmenn som sliter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet eller har en veldig ustabil jobbsituasjon. Manglende eller lav utdanning, problemer med rusavhengighet, urealistiske forventninger, manglende fleksibilitet eller langvarig sykdom er typiske årsaker til at innfødte nordmenn kan befinne seg i en situasjon der etablering i arbeidsmarkedet blir en utfordring. Likevel blir begrepet ”arbeidsintegrering” vanligvis anvendt sammen med betegnelsen ”innvandrere” og brukes ikke om vanskeligstilte arbeidssøkende nordmenn (med unntak av funksjonshemmede), uansett hvor lang tid de bruker på arbeidssøkingprosessen.

Vellykket integrering er en tosidig prosess, der innvandreren må ta aktivt del i samfunnet, og majoriteten må inkludere innvandreren og la ham/henne få en mulighet til å bidra med sine ressurser og tidligere erfaringer. Vi har alle et ansvar for å gi innvandreren den muligheten.⁶

Det er viktig at integreringsprosessen anerkjennes som tosidig prosess mellom majoritets- og minoritetsbefolkningen. Det samme kan vi trygt si om arbeidsintegrering: På den ene siden kreves det vilje og innsats fra innvandrerne for å komme seg inn på arbeidsmarkedet, på den annen side kreves majoritetens innsats og vilje til å akseptere innvandrere som et positivt bidrag på arbeidsplassen.

⁶ https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/aktiv_arbeidsdeltakelse_en_nokkel-2/id269129/ (hentet 20.10.15)

Human kapital

Human kapital teorien dreier seg om at forskjellige muligheter på arbeidsmarkedet kan forbindes med ulikheter i individenes kompetanse og ferdigheter. Consider all human abilities to be either innate or acquired. Attributes (...) which are valuable and can be augmented by appropriate investment will be human capital (Schultz 1981:21).

Investeringer i egen human kapital ansees som en nødvendig faktor i teorien, og vil med riktig strategi alltid lønne seg. Kostnadene og tiden som er lagt ned i utdanningen blir sett på som en investering i human kapital: økt kompetanse øker produktiviteten, som igjen fører til økt lønn. Dette sees som økonomiske fordeler man har igjen for å ha brukt tid og innsats på en utdanning, samt de kostnadene utdanningen har medført og de inntektene man har gått glipp av i løpet av utdanningen. Disse utgiftene sees som en investering i human kapital, som ”produce human, not physical or financial, capital because you cannot separate a person from his or her knowledge, skills, health, or values the way it is possible to move financial and physical assets while the owner stays put.” (Becker 1994:16). Akkurat utdanning og opplæring fremhever Becher som “the most important investments in human capital.” (Becker 1994:17).

Humankapitalteorien forklarer ulikheter i arbeidsmarkedet ved å trekke en parallell mellom utdanning, arbeidserfaring og høy produktivitet, som gir avkastning i form av høyere lønn og bedre utsikter i arbeidslivet. Det øker ”salgsverdien” på arbeidsmarkedet, sikrer en bedre lønn og flere jobbmuligheter (Becker 1994). Her er det viktig å understreke at ikke selve utdanningen, men kvaliteten til kompetansen som øker produktivitet og fører til høyere lønn. Jo høyere produktivitet, jo høyere lønn – dette ble uttrykket matematisk av Becker (1994). Det er altså snakk om en økonomisk teori som ser på hvordan mennesket, som rasjonelt vesen, handler ut i fra egne interesser for å få visse fordeler i fremtiden.

Landspesifikk humankapital

For å forklare forskjellene i status på arbeidsmarkedet og diskrepanser i lønn hos arbeidstakere med lik humankapital men forskjellige bakgrunn, settes det i dette tilfellet fokus på arbeidstakere med innvandringsbakgrunn.

I mange undersøkelser om innvandrere og deres deltakelse på arbeidsmarkedet skiller man mellom landspesifikk humankapital på den ene siden og generell humankapital på den andre. Begrepet landspesifikk humankapital ble videreutviklet fra begrepet om human kapital av Chiswick, som påpekte at humankapitalteori ikke gir en god nok forklaring på inntektsforskjeller og forskjeller i inntektsutvikling mellom minoriteter og majoritetsbefolkningen (Chiswick 1978). Dette forklares med at deres humankapital helt eller delvis er landspesifikk.

Språkkunnskaper og botid regnes som de mest avgjørende faktorene – andre faktorer inkluderer utenlandsk utdanning, som ikke alltid samsvarer med normer, krav og forventinger i vertslandet, væremåter og andre aspekter knyttet til innvandrers forskjellige kapitalform (human, sosial, kulturell). De er alle komponenter i landspesifikk humankapital, som spiller viktig rolle i deltakelse på arbeidsmarkedet og produktivitetsnivå. Inntektsnivå er nært knyttet både til språkferdigheter og botid, men disse to parameterne er gjensidig komplementære. Det vil si at en innvandrer med gode kunnskaper i det lokale språket kan forvente bedre jobbmuligheter og lønnsnivå fra dag én enn det en innvandrer med relativt dårligere lokale språkferdigheter får. Derimot vil han ikke kunne forvente like stor positiv effekt av botiden i landet på jobbmuligheter og lønnsnivå som det den mindre språkkyndige innvandreren får (Chiswick og Miller 2003). Language skills are a form of human capital (Chiswick og Miller 2002:1). Med tid blir språkferdigheter betydelig bedre, og individets humankapital øker i form av andre kunnskaper som arbeidspraksis, kurs, videreutdanning osv. As with other forms of human capital, language skills are created at a sacrifice of time and other resources, are embodied in the person and are productive (Chiswick og Miller 2002:1).

En av de siste undersøkelsene som er publisert på SSBs nettsider viser at Norge ikke er noe unntak fra mønsteret: minoriteter tjener også her mindre enn etniske nordmenn. Men innvandreres inntektsnivå varierte også etter hvilket land de kom fra, hvor lenge de hadde bodd i Norge, og hvilken grunn de hadde til å innvandre (Løyland og Strøm 2012).

Den landspesifikke humankapitalteorien trekker paralleller mellom botid og individets utvikling i form av tilpasning til arbeidsmarked, ervervelse av arbeidserfaring og språkferdigheter. Landspesifikk humankapital utvikler seg over tid, og ulikhetene blir mindre synlige. Under gunstige omstendigheter vil innvandreernes produktivitet og inntekt nå opp til

majoritetsbefolkningens nivå, noe som Longva og Raaum kaller for ”earning assimilation” (Longva og Raaum 2003). Dette er samsvarer godt med Chiswick og Millers funn fra Canada.

Sosial kapital

Høy sosial kapital er en grunnmur i den norske modellen. Vi må ha fokus på hva vi kan gjøre for å styrke den. Her ligger også en viktig nøkkel for å lykkes med inkluderingen i et flerkulturelt samfunn. (Jonas Gahr Støre⁷)

Begrepet sosial kapital knyttes til sosiale nettverk, normer og uskrevne regler, fellesinteresser, solidaritet, tillit og felles verdier i samfunnet. Det finnes flere forståelser, tolkninger og videreutviklinger av begrepet. Diskusjoner og uoverensstemmelse omkring begrepet sosial kapital gjelder hovedsakelig hva som kan regnes som sosial kapital og hva som skal ekskluderes fra konseptet (Halpern 2005).

Sosial kapital kan observeres på forskjellige nivåer som er knyttet sammen (Halpern 2005): mikronivå, mellomnivå (mesonivå) og makronivå. Mikronivået befatter seg med individ, mellomnivået med lokalsamfunn eller organisasjon, og makronivået med nasjon eller storsamfunn. Begrepene bånd (”bonding”) og broer (”bridging”) som ble introdusert av Putnam, forklarer forskjellen mellom åpne og lukkede nettverk. Sosial kapital kan altså betraktes som verdifullt for enkeltindividet, og som en kollektiv ressurs (Putnam 2001:19-20).

Når relasjoner er basert på homogenitet og likhet, har sosial kapital som bånd en avgrensende karakter. Det kan forklares med at slike bånd ekskluderer mennesker som ikke tilhører felleskapet. Når relasjoner utvikles på tross av ulikhet, og inkludering i felleskapet ikke krever homogenitet, har sosial kapital en brobyggende karakter.

Bourdieu definerer sosial kapital som:

summen av ressurser, enten disse er aktuelle eller mulige, som et individ eller en gruppe forvalter ut fra det forholdet at individet eller gruppen råder over et varig tilfang av relasjoner, kjennskaper og gjensidige anerkjennelser, som er mer eller mindre institusjonaliserte, det vil si summen av kapital og makt som kan mobiliseres ut fra et slikt tilfang.” (Bourdieu and Wacquant 1993:104)

⁷ https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/marked_kapital/id547948/ (Hentet 22.01.2016)

I et av sine mest kjente verk, ”Social Capital in the Creation of Human Capital”, definerer James Coleman sosial kapital slik:

Social capital is defined by its function. It is not a single entity but a variety of different entities, with two elements in common: they all consist of some aspects of social structures, and they facilitate certain actions of actors – whether persons or corporate actors – within the structure (Coleman 1988: 98).

Teorien om sosialkapital er anvendelig og har blitt omfavnet av en lang rekke ulike fagfelt, både innenfor akademia (sosiologi, psykologi, pedagogikk og kriminologi) og utenfor (helsevesenet, politikken) (Norges Forskningsråd 2005).

Teorien er også i høy grad relevant for denne oppgaven. Hvor godt en innvandrers klarer å få innpass i det norske arbeidsmarkedet har mye å gjøre med hvordan vedkommende klarer å omsette sin «gamle» sosiale kapital i Norge. Det er ikke bare en utenlandsk utdanning som kan være vanskelig å få godkjent i Norge – like problematisk kan det være å fornye den sosiale kapitalen, ved å skaffe seg et nytt nettverk og lære nye sosiale koder. Man må tilpasse seg til sin nye status, akseptere den endrede sosiale kapitalen i vertslandet, og lære å vedkjenne seg og arbeide med situasjon slik den faktisk er. Dette er en viktig men på ingen måte enkel prosess.

Motivasjonsteori

Generelt kan arbeidsmotivasjon forklares som et resultat av personlige egenskaper, av egenskaper ved den situasjonen individet befinner seg i (for eksempel egenskaper ved arbeidsplass og jobb) eller av både personlige og situasjonelle egenskaper (Mastekaasa 2008:307). Mennesker har både ulike typer og ulike grader av motivasjon. Ikke bare har motivasjonen en viss gradsstyrke (den kan være svak eller sterk), men den har også en viss retning (orientering). Ryan og Deci skiller i sin egenmotivasjonsteori mellom ulike typer motivasjon, dvs. grunner eller mål som forårsaker en handling:

Indre motivasjon – som skyldes at aktiviteten oppleves som interessant eller spennende.

Ytre motivasjon – som skyldes et ønske om å oppnå noe annet (Ryan og Deci 2000). Indre motivasjon kan være arbeidsglede, tilfredstillelse ved kunne bruke evnene sine, eller et ønske om å bidra. Eksempler på ytre motivasjon er å tjene penger og oppnå en vis status.

Hva slags type motivasjon som er til stede og hvor sterk den er, kan forklare en del av de ulikhetene i resultater man ser når en person prøver å etablere seg og få seg jobb. Ville man delta i arbeidslivet uansett om man egentlig kunne klare seg uten, innebærer det et positivt syn på arbeid.

En annen teori som beskriver menneskers motivasjonsprosesser som et resultat av de forventningene de opplever ble lansert av Douglas McGregor i hans bok ”The Human Side of Enterprise” (McGregor 1960), der han lanserte sine berømte teser om ”teori X” og teori Y” – to fundamentale tilnærminger til hvordan man forventer at andre mennesker vil oppføre seg og hvordan de bør motiveres. McGregor påviser at den konteksten et individ arbeider i påvirker hvilke motivasjonsmekanismer som blir dominerende hos vedkommende: Dersom man leder mennesker på en autoritær måte, med belønning, straff og kontroll (teori X) blir de fokusert på de ytre motivasjonsfaktorene (belønning og straff) og bruker kreativiteten sin på å unndra seg kontroll. Dersom man i stedet leder dem på en tillitsbasert måte ved å appellere til ansvarsfølelse og arbeidsglede, og gir dem rom for å utforske og nærme seg oppgavene på sine egne premisser (teori Y) vil de i større grad utvikle indre motivasjon for arbeidet og bli i stand til å ta større ansvar for å styre sitt eget arbeide. I norsk arbeidslivstradisjon er ”den nordiske modellen” i stor grad knyttet til et ideal om at arbeid i størst mulig grad skal ledes etter teori Y.

3. Metode

Valget av metode avgjør en studies retning og utforming, samtidig som det legger viktige føringer for resultatet. Kurset ”Kvalitativ metode og forskningsetikk” (KUVI204) hjalp meg til å velge metode og ga meg en klar forståelse av hvor omfattende arbeidet med en kvalitativ studie ville bli. Etter å ha forkastet idéen om å kombinere flere metoder slik jeg innledningsvis hadde forestilt meg, valgte jeg heller å bruke kvalitative intervjuer med fokus på de individuelle opplevelsene til informanter fra en spesifikk, relativt homogen gruppe innvandrere i regionen. Intervjuer gir et særlig godt grunnlag for å få innsikt i personens erfaringer, tanker og følelser. (Thagaard, 2013:95)

I dette kapitlet redegjør jeg for mine metodiske valg og mitt valg av gruppe. Dessuten diskuterer jeg de etiske sidene ved det å forske på minoritetsgrupper. Jeg forklarer også hvordan jeg selekterte prosjektdeltakerne, og klarlegger særegenheter ved hvordan jeg samlet inn og analyserte datamaterialet mitt. Kapitlet er todelt. Først presenterer jeg metodevalg, forklarer hvordan jeg valgte ut informanter og diskuterer praktiske sider knyttet til intervjuprosessen. Deretter drøfter jeg de etiske sidene generelt, og de utfordringene som dukket opp under arbeidet.

En ekstra utfordring oppsto underveis i studien, ettersom informantene tydelig ønsket å formidle historier omkring forhold jeg ikke hadde spurt om. Siden dette var en såpass gjennomgående tendens blant informantene har jeg valgt å ta denne informasjonen med i oppgaven, selv om dette er forhold som egentlig ikke er direkte tilknyttet oppgavens tema og problemstillinger. Begrunnelsen for dette valget har vært at denne informasjonen gjør det enklere å forstå informantenes sosiale og profesjonelle kontekst, og dermed bedre forstå historiene de har formidlet.

3.1. Kvalitativ metode

Kvalitativt intervju

Et av hovedmålene for kvalitativ forskning er å få en utvidet forståelse av fenomener knyttet til personer og hvordan de forholder seg til en livssituasjon (Dalen 2004:16). Kvalitativ

metode gjør det mulig å få frem forskjellige synspunkter i den samme prosessen, og finne ut av hvilke fellestrekk som preget informantenes erfaringer og resultater. “Kvalitativ” betyr i denne sammenhengen å søke etter betydning og mening – og søke etter kvaliteten ved et felt eller tema (Hauan, 2006:8).

Metoden innebærer at fortellingene gjelder informantenes egne opplevelser, og kan gjerne ha personlige og emosjonelle preg og formidle forskjellige syn på virkeligheten. Det at ”forskeren er medprodusent til det empiriske materialet hun eller han samler inn”, sier Holgersson, er ”ikke et problem, men noe som man må være bevisst og diskuterte i både metodeavsnitt og analyse.” (Holgersson 2011:227).

Når to eller flere informanter har svært forskjellige meninger om samme problemstilling oppfatter jeg ikke dette som problematisk, men som et naturlig fenomen knyttet til kvalitativt intervju. ”Sannheten” eller ”troverdigheten” i datamaterialet mitt er basert på informantenes meninger, som i utgangspunktet er subjektive og kan ikke bli sett som et objektivt fenomen. Det vil si at deres oppfatning av egen situasjon kan være annerledes enn min, og det at de har forskjellige syn på spørsmålene som stilles ser jeg på som en fordel som den kvalitative metode har.

Intervju og språk

Alle intervjuene ble utført på russisk, og senere oversatt til norsk. Det ville vært kunstig for to mennesker med samme morsmål å snakke norsk eller engelsk, og noen av informantene behersker kun russisk. Dette kompliserte og forlenget hele arbeidet betraktelig, men jeg var klar over at oversettelse kan forlenge tidsbruken. Det som var uventet og ekstra utfordrende er at det ved noen anledninger var nærmest umulig å oversette sitater direkte, da det ikke var mulig å finne lignende ord og ordtak, som kunne uttrykke det rike språket til informantene. Majoriteten av intervjuobjektene hadde høyere utdanning, og det intellektuelle nivået var høyt. Derfor var det en fornøyelse da jeg hørte på intervjuene gjentatte ganger i analyseprosessen, men dette ble til en snublestein ved oversettelse. Iblant måtte jeg bare inngå kompromisser og godta oversettelser som uttrykker hovedbetydningen, men fratrar sitatet skarphet og humor.

Intervjuets struktur

Thagaard fremholder at et forskningsintervju kan utformes på ulike måter – det kan ha et relativt strukturert opplegg, karakteriseres av en delvis strukturert tilnærming eller kan preges av lite struktur (Thagaard 2013). Denne siste fremgangsmåten beskriver Wibeck som ”diskusjonene (...), der samtalen fremfor alt organiseres ut fra hva deltakerne selv synes det er relevant å snakke om i forbindelse med det aktuelle emnet.” (Wibeck 2011:15).

Sistnevnte beskriver hvordan jeg samlet informasjon for mitt prosjekt – jeg innledet samtaler og foreslo spørsmål slik at informanten selv kunne velge det som etter hans eller hennes mening var mest relevant for problemstillingen. I min intervjuguide hadde jeg likevel spørsmål som var obligatoriske for alle, derfor er det snakk om en *delvis strukturert* intervjuguide.

I mange teoretiske tekster understrekes det at et kvalitativt intervju er en dialog. Dette betyr at forskeren må spille en aktiv rolle, og derfor må besitte relevant kunnskap for å kunne stille spørsmål og lede samtalen inn på riktig spor. Valget om å bruke delvis strukturerte intervju virket både spennende og krevende for meg – det tillot meg å kommunisere på en mer åpen og interessant måte, samtidig som at jeg kunne vende tilbake til temaet når informanten beveget seg bort fra emnet.

De gode spørsmål gir de rike svar (Hauan 2006). Med delvis strukturerte intervju var det spesielt viktig for meg å spørre godt, og da var tre enkle grep – å bruke spørreord, spørre enkelt og å være konkret (Hauan 2006) nyttig råd for å gjennomføre samtalene.

Intervjulogistikk

En annen faktor som former intervjuet er valget av møtested. Mitt utgangspunkt har vært å tilstrebe størst mulig fleksibilitet fordi jeg verdsetter informantenes tid, som de frivillig har valgt å bruke på meg. Dessuten de fleste av dem var svært opptatt, så jeg måtte tilpasse meg deres hverdag og timeplan. Derfor har jeg stort sett latt dem velge et sted de foretrakk, og kom med noen forslag hvis de ikke var sikre. Jeg forklarte at fordi intervjuet skulle tas opp måtte vi sitte på et stille sted hvor ingen kom til å forstyrre oss. Å treffes på arbeidsplassen deres virket ideelt for meg – spesielt med tanke på prosjektets tema. Siden ikke alle

informanter hadde sitt eget kontor, ble derfor noen intervjuer gjort hjemme hos meg eller hos informantene. Dette fungerte også veldig bra. Formålet var å kreve minst mulig av dem tidsmessig og økonomisk, og tilpasse meg deres behov. Én informant ønsket å treffes på en kafé, og en annen på et kjøpesenter. De nøytrale møtesteder fungerte også greit, men bød på noen praktiske utfordringer, som støy og forstyrrelse fra tilfeldige forbipasserende. Jeg benyttet hver av disse mulighetene én gang – fordi det passet best for informantene.

Praktiske hensyn til intervjuet er viktig, ikke bare for dem som intervjues men også for forskeren, sistnevnte må dog vise mer fleksibilitet og vilje for å gjøre et møte mulig, og hvis det trengs, inngå kompromisser i den hensikt å anskaffe interessant materiale.

Seleksjon av gruppe

Homogenitet er et av kriteriene som nevnes i faglitteraturen når det gjelder valg av grupper som det skal forskes på. Informantene kan for eksempel velges ut etter alder, kjønn, utdanningsnivå, lignende erfaring eller bakgrunn. Mine informanter representerer ulike yrker og sektorer i arbeidslivet, men de forenes av felles opprinnelse, språk og erfaringen av å være innvandrere som har vært gjennom eller befinner seg i en prosess hvor selvforsørgelse i et nytt land er et endelig mål. Alder, kjønn, innvandringsårsak eller yrke var i dette tilfellet ikke viktig, men det var til gjengjeld botid i Norge. Til slutt satt jeg igjen med fem hovedkriterier for informantene:

- Sovjetunionen som fødeland
- Utdanning skal være fullført i hjemlandet
- Russisk som morsmål
- Botid minst tre år
- Arbeid (selvforsørgelse) som mål

Da jeg valgte ut prosjektets deltagere, var det viktig for meg å være sikker på at informanten virkelig er den personen som han eller hun utgir seg for å være, og ikke prøver å fremstille en imaginær arbeidssituasjon eller status som virkelig. Mitt mål var å passe på at personene som uttrykte interesse for og vilje til å delta i prosjektet, ikke ville forvrengte fakta – som for eksempel arbeidssted, botid eller utdanningsnivå. Det betyr ikke at jeg ba om å få se dokumenter for å bekrefte deres identitet, men heller at selve intervjusituasjonen som oftest

utelukket muligheten for at informanten forvrenget informasjon om seg selv og ikke oppfylte kriterier som ble stilt for å delta i prosjektet.

Mine informanter ble funnet slik: noen få av dem kjente jeg fra før gjennom arbeid eller bekjentskap, andre ble funnet ved hjelp av snøballmetoden (med hjelp av mine betjente og to andre informanter) og noen av dem har jeg funnet ved å ta en liten tur rundt i korridorer ved offentlige institusjoner.

3.2. Etikk

I denne studien, som innebærer en nær kontakt mellom forsker og informanter og videre behandling av personopplysninger, var hensyn til etiske retningsregler av svært stor betydning. Dette prosjektet er meldepliktig og kunne ikke gjennomføres uten tillatelse fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste. Før intervjuprosessen ble påbegynt og i løpet av studiet, hadde jeg satt meg inn i forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (NESH 2006). Dette la et grunnlag for å ta enda mer hensyn til anonymisering. I tillegg til bruk av fiktive navn og omtrentlig alder, ble det bestemt ikke å opplyse hvilket land informanten kommer fra, men kun omtale opprinnelseslandene samlet. Andre fakta og detaljer som i noe grad kunne gjort en informant gjenkjennbar ble fjernet fra studie og analysekapitler.

Å forske på innbyggere med samme minoritetsbakgrunn

Den forskningen som skjer innenfor humaniora og samfunnsvitenskap, har blant annet som mål å tydeliggjøre, beskrive og forklare menneskers livssituasjon, deres perspektiv på tilværelsen, deres handlinger og samhandling, normer, vurderinger, tankemønstre og organisasjon (Alver og Øyen 1997:128). Mange fagtekster om innvandrere og innvandring nevner et problem knyttet til det å forske på befolkning med minoritetsbakgrunn – nemlig at det lett blir en «oss-og-dere»-analyse. I mitt tilfelle ble dette raskt utelukket, siden jeg har samme bakgrunn som informantene. Til gjengjeld måtte jeg passe på at samtalen ikke bikket over til å bli en «oss-og-dem»-analyse om oss (innvandrerne), og dem (nordmenn) – med negativt fortegn. Med dette mener jeg at hvis en informant har hatt noen dårlige erfaringer med de innfødte, eller av ulike grunner har en negativ holdning til nordmenn generelt, vil

han/hun forvente å oppleve innlevelse, forståelse og helst også enighet fra min side, på grunn av min bakgrunn som innvandrere.

Noen steder i faglitteraturen møtte jeg påstanden om at å forske på innvandrere kan være ekstra utfordrende da de kan være vanskelige å komme i kontakt med. Videre er informasjon som man faktisk får ikke alltid troverdig fordi de ikke vil fremstille sin kultur i et dårlig lys. Her ble min bakgrunn igjen nyttig. Vi deler samme morsmål, så jeg legger lettere merke til språklige nyanser – samt at jeg hadde en forståelse for hvordan det er å være innvandrere som gjorde informantene mer tilbøyelige til å være oppriktige med meg. Samme morsmål gjorde at en vis formalitet, som er helt naturlig finnes i begynnelsen av en samtale med en fremmed, som regel forsvant fort med de fleste informanter. Med annet ord forventet noen av dem kanskje en meningsfelle – én som sympatiserer med deres opplevelse.

Det er lett å bli involvert i personlige historier, men å føle innlevelse betyr ikke at den som intervjuer må uttrykke enighet med den som intervjueres. Min oppgave i dette tilfelle var å føre samtaler slik at fokus alltid var på informantens mening om problemstillinger, og at jeg ikke påvirket deres fortellinger ved å nevne noe fakta angående tema.

Oppsummering

I dette kapitlet har jeg beskrevet hvilke metodiske valg jeg har tatt, og hvilke utfordringer og usikkerhetsmomenter jeg har møtt på. Jeg har valgt å basere studien på kvalitative intervjuer med informanter fra den russiskspråklige minoriteten i Bergensregionen. Intervjuene har blitt gjennomført på russisk etter en delvis strukturert intervjuguide, og deretter oversatt til norsk.

Slik lærebøkene påpeker at det ofte kan skje under kvalitative studier, ble oppgavens problemstilling noe utdypet i løpet av prosjektet. De nye momentene som har kommet til har jeg tatt med i et eget kapittel av oppgaven, for å gi en mer utfyllende kontekst til informantens historier.

4. Bakgrunn

Opportunity differentials are at the heart of most migration.
(Parademetriou 2012)

Vi lever i en folkevandringstid, der migrasjonene har blitt et verdensomspennende fenomen og utgjør en viktig del av globaliseringens helhetsbilde. Høyteknologiske fremskritt og nye transport- og kommunikasjonsmidler knytter oss tettere sammen, påvirker og former alt i våre liv: arbeid, fritid og mellommenneskelige forhold. Norge – som mange andre land, opplever i dag en tilstrømning av innvandrere fra hele verden. Derfor blir en stadig større andel av den norske befolkningen bestående av mennesker med utenlandsk bakgrunn, og denne andelen spiller derfor også en stadig viktigere rolle i det norske samfunnet – både som resurs og som utfordring.

Det finnes ikke noen helhetlig overgripende teori om migrasjon (Brochman 2006:22). Migrasjon i dagens verden har mange årsaker: bl.a. økende ubalanse i det internasjonale arbeidsmarkedet, ekteskap og familiegjenforening, krig og konflikter. Derfor har hvert land, spesielt med blick på geografisk plassering og økonomisk tilstand, sine særegenheter knyttet til innvandring.

Et enkelt Google-søk som «job in Norway» gir over 140 000 000 treff, og ”welfare system Norway” gir 1 660 000 treff⁸ – Noe som viser at til tross landets beskjedne størrelse og fjerne beliggenhet, er Norge en svært attraktiv arbeidsarena for utlendinger.

Denne interessen kanskje ikke overraskende, for i følge FNs⁹ Human Development Index Report er Norge et av de beste landene å bo i – og når det gjelder jobbmuligheter har Norge mye å tilby sammenlignet med andre land, spesielt etter finanskrisen og EU-utvidelsen.

I dette kapittelet vil jeg belyse noe av bakgrunnen for oppgaven – ved å se nærmere på innvandrere i Norge, Russland og andre tidligere sovjetrepublikker som studiens informanter kommer fra, det lokale arbeidsmarkedet og norskopplæringen i Bergensregionen.

⁸ i januar 2016

⁹ <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf> (Hentet 22.09.2015)

Innvandrere i Norge

Tittelen til trebindsverket ”Norsk innvandringshistorie 900-2000” antyder at innvandring har eksistert i landet siden statsdannelsen. Selv om alle slags innvandrere har kommet til Norge gjennom historien, var en typisk innvandrer i middelalderen og tidlig moderne tid en person fra overklassen, ofte i herskerposisjon (Brochman 2006).

Dagens realitet for innvandrere i Norge er helt annerledes. Etter hvert som folk begynte å innvandre fra et større geografisk område, endret innvandringen karakter. I dag er en typisk innvandrer fattigere enn han eller hun var i tidligere århundrer (Brochman 2006).

Konnotasjonene ved ordet «innvandring» har også endret seg, og i dag oppfattes ordet så tvetydig at enkelte personer med utenlandsk opprinnelse ikke ønsker å identifisere seg med benevnelsen. En SSB-undersøkelse adressert til innvandrere i Norge ble møtt med mange sinte reaksjoner – ikke alle tilflyttede mennesker synes det var greit å bli kalt innvandrere (Kjeldstadli 2003).

Opprinnelig hadde ordet ”innvandrer” ingen negative konnotasjoner. En viktig presisering finnes i Store Norske Leksikon: ”i Norge brukes begrepet *innvandrere* som fellesbetegnelse på personer med utenlandsk bakgrunn, uavhengig av årsaken til innvandringen.” Statistisk sentralbyrå, derimot, definerer innvandrere som personer født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre, og som har innvandret til Norge, og personer som er født i Norge av to utenlandske foreldre¹⁰.

I mange år var det vanlig i Norge å dele verden i ”vesten og resten”, og som konsekvens på det benevnte SSB land som ”vestlige” og ”ikke-vestlige”. Denne praksisen har SSB nå sluttet med, fordi begrepene ble oppfattet som ”utgått på dato.”¹¹

Ifølge SSB utgjør personer som enten innvandret til Norge selv eller er født i Norge av to utenlandske foreldre 15,6 prosent av befolkningen per januar 2015.¹² Her snakker man altså

¹⁰ <http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/sa50/kap1.pdf> (hentet 20.11.14)

¹¹ <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/vestlig-og-ikke-vestlig-ord-som-ble-for-store-og-gikk-ut-paa-dato> (hentet 21.11.14)

¹² <http://ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall/innvandring-og-innvandrere> (Hentet 21.11.14)

om over femten prosent av befolkningen med forskjellige utdanningsnivå, kulturbakgrunner, flyttingsårsak og med gigantisk spekter av mål og ambisjoner i forhold til sitt liv i Norge. Det sier seg selv at man ikke kan forvente at alle skal ha akkurat like muligheter, når gruppen er så heterogen og utgangspunktene så vidt forskjellige.

Russland og andre tidligere sovjetiske republikker etter oppløsningen

Sovjetunionen var verdens største land, bestående av nesten en sjettedel av verdens beboelige areal og omlag 290 millioner beboere. Unionen eksisterte fra 1922 til 1991 i Europa og Asia, og bestod av mer enn 100 etniske grupper og språk. Derfor kan mine informanter regnes som ”russere”, ”ukrainere” osv. kun i sammenheng med hjemlandet, og kan like gjerne kalles ”russisktalende” uten å presisere etnisitet eller statsborgerskap.

Russland er et svært utypisk land med hensyn til migrasjon. Pew Research plasserer Russland på andreplass etter USA i antall innvandrere.¹³ I Russland bor det nå elleve millioner migrantarbeidere, samtidig med at om lag 10,8 millioner russere selv er innvandrere i andre land per 2013. Dermed er Russland et land med et betydelig antall både innvandrere og utvandrere samtidig. Dette skiller Russland fra både velutviklede land, samt de som er i utviklingsfasen. Bemerkelsesverdig er også at i Russland, som er enda rikere på naturressurser enn Norge, eksisterer det enorm fattigdom parallelt med enorm rikdom. Landets velferdssystem er underutviklet og klarer ikke å hjelpe dem som trenger mest hjelp. I tillegg er spørsmålet om migrasjon i Russland nært knyttet til arven fra Sovjetunionen: For borgere av en rekke SUS-land,¹⁴ etablert på ruinene av Sovjetunionen, er adgangen til Russland visumsfri. Alle de ulike formene for migrasjon til, fra og internt i Russland diskuteres ofte i en dramatisk kontekst.

¹³ <http://www.pewsocialtrends.org/2013/12/17/changing-patterns-of-global-migration-and-remittances/>

USA har 23 millioner immigranter, mer enn dobbelt så mange som Russland. (hentet 27.10.15)

¹⁴ Samveldet av uavhengige stater (SUS) ble etablert i forbindelse med Sovjetunionens oppløsning https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/ud/tema-og-redaksjonelt-innhold/redaksjonelle-artikler/2007/sus_forhold/id495779/ (Hentet 12.10.15)

På begynnelsen av 90-tallet, etter oppløsningen av Sovjetunionen, ble emigrasjonen av landets intellektuelle ”elite” et aktuelt tema. I presse og offentlige debatter ble russiske emigranter kalt ”rotter som rømmer fra et synkende skip”. Staten appellerte til folkets følelse av patriotisme, og argumenterte for at det kom til å bli vanskelig å tilpasse seg i et fremmed land.

På tross av dette har en mengde høykvalifiserte spesialister forlatt landet etter å ha mistet all tro på å få en anstendig lønn for sitt arbeid. Samtidig er det ikke bare økonomiske motiver som er drivkraft for mange som emigrerer. Slik beskriver den finske journalisten Anne-Lena Laurén, som selv bodde i Russland i flere år, situasjonen: ”Samfunnet kan man ikke stole på, den eneste man kan stole på, er seg selv.” (Laurén, 2008:82). Samfunnet er ustabil og korrupt, og menneskers verdighet og egenverdi ivaretas ikke lenger. Mange har ikke lenger tillit til systemet. Det finnes ikke noe moralsk imperativ, det finnes bare forskjellige måter å klare seg på i et utrygt, urettferdig og uforutsigbart samfunn (Laurén, 2008:82).

Fremdeles – mer enn 20 år etter Sovjetunionens oppløsning er emigrasjonen fra Russland så stor at den forårsaker et betydelig demografisk problem.

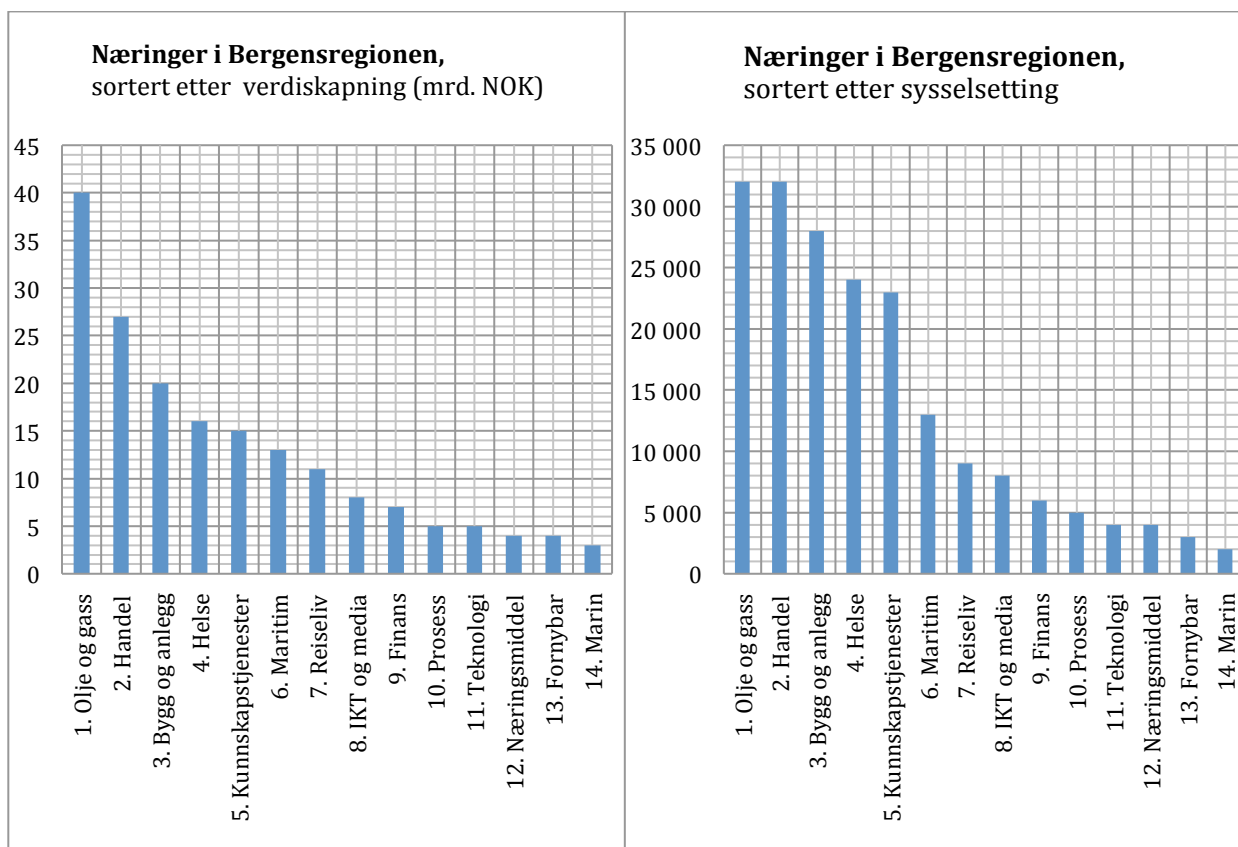
De tre baltiske republikkene skiller seg fra de andre eks-sovjetiske republikkene ved at de har blitt medlemmer i EU. Dette åpnet dørene for de lavt utdannede: omsorgsarbeidere og fabrikkarbeidere, frisører og serviceutdannede – som nå har mulighet til å jobbe i utlandet uten noe krav om spesialistkompetanse. For lavt utdannet arbeidskraft fra Russland, som ikke er medlem i EU, eksisterer rett og slett ikke slike muligheter. Byggebransjen er den mest populære bransjen for baltiske gjestearbeiderne som jobber i Norge.

Akademikere, fagutdannede og andre spesialister fra land utenfor EU/EØS har i motsetning til ufaglærte gode muligheter til å få arbeids- og oppholdstillatelse i Norge på grunnlag av sin kompetanse. Men for en akademiker som ble født og utdannet i Sovjetunionen vil mulighetene til å få en relevant jobb i Norge påvirkes drastisk av om vedkommende tilfeldigvis havnet innenfor eller utenfor EU da Sovjetunionen ble oppløst. Mens for eksempel baltiske statsborgere enkelt får arbeidstillatelse i Norge, må borgere fra andre eks-sovjetiske republikker gjerne gjennom en langvarig og komplisert prosess opp mot UDI.

For de generasjonene som er vokst opp i Sovjetunionen spiller det imidlertid svært ofte en viktig rolle at de har nettopp denne felles bakgrunnen – uansett hvilken republikk de kommer fra: de kan stort sett kommunisere på russisk, de har felles kulturelle referanser og de utgjør på mange måter en uoffisiell diaspora i Norge. Selv om de statistisk blir regnet som innvandrere fra sine ulike respektive hjemland.

Perspektiver på det lokale arbeidsmarkedet i Bergensregionen

Denne studien fokuserer på arbeid og arbeidsmuligheter i Bergensregionen, og en stor del av arbeidsplassene finnes i det private næringslivet. Bergen har av geografiske og historiske årsaker kanskje det mest varierte næringslivet i Norge ¹⁵. Og for å få et inntrykk av de viktigste næringene i regionen, kan man se på følgende data – hentet fra *Strategisk plan for Bergensregionen 2015-2020*¹⁶:



¹⁵ <https://www.bergen.kommune.no/omkommunen/fakta-om-bergen/naring> (hentet 29.11.15)

¹⁶ http://www.regionbergen.no/publish_files/brb_sn2015_singel_low.pdf (hentet 10.10.2015)

Diagrammene viser at olje og gass er suverent størst med hensyn til verdiskapning, og at olje og gass sammen med handel er viktigst med hensyn til sysselsetting. Bergensregionen har også en rekke andre fremtredende næringer, og de fleste av dem er direkte eller indirekte knyttet til hav og sjøfart. Det sterke tilknytningen til havet har både nåtidige og historiske årsaker, siden sjøen alltid har spilt en viktig rolle som ferdsels- og transportåre (Kolle 2007). Industri generelt utgjør den største næringen i Hordaland, og skipsindustrien en betydelig andel av denne. Bergens beliggenhet har også stor betydning for turistnæringen: Bergen har Norges desidert viktigste cruisehavn, der 323 skip anløp i løpet av 2014 og bragte med seg ca 450.000 passasjerer¹⁷, mens reiselivsnæringen (inkludert overnatting og service, transport samt kultur og underholdning) sysselsatte 6,8 % av alle sysselsatte i Hordaland i 2011¹⁸. Videre sto forretningsmessig tjenesteyting for 11,8 % av bruttoproduksjonsverdien i Bergensregionen.

I tillegg til det private næringslivet står offentlig sektor for ca 40 % av sysselsettingen i Bergensregionen, fordelt på henholdsvis statlig og kommunal forvaltning og statlig og kommunal tjenesteproduksjon. En stor del av dette er innen helse- og omsorgssektoren samt undervisning. Helse Vest sysselsetter ca 25.000 mennesker (18.000 årsverk¹⁹), mens Bergen Kommune står for 13.700 årsverk²⁰ (2014). Universitetet i Bergen har også en svært sentral rolle i byen, med 14 488 registrerte studenter²¹ i 2013 og 3.723 ansatte²² i 2014. Dessuten var 1.453 utenlandske studenter registret ved UiB²³ i 2014.

¹⁷ <https://www.bergen.kommune.no/omkommunen/fakta-om-bergen/naring> (hentet 29.11.15)

¹⁸ <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/turismesat/aar/2014-10-29?fane=tabell&sort=nummer&tabell=200855> (29.11.15)

¹⁹ <https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/sykehus/sykehus---antall-ansatte/id493753/> (hentet 29.11.15)

²⁰ «Antall årsverk i Bergen kommune, januar 2014» <https://www.bergen.kommune.no/omkommunen/fakta-om-bergen/styreform/article-63577> (hentet 29.11.15)

²¹ https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/uh_statres/aar/2014-08-25?fane=tabell&sort=nummer&tabell=183748 (29.11.15)

²² <https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=AnsattiStatStrUtd&KortNavnWeb=regsys&PLanguage=0&checked=true> (29.11.15)

²³ https://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/student/utenlandske_rapport.cfm (29.11.15)

Før fryktet man en «hjerneflukt», der studenter flytter til andre deler av landet etter endte studier. Men en undersøkelse utført av UiB i 2011 viser at «Bergensregionen har en netto tilførsel av arbeidstakere med høy utdanning».²⁴ Ifølge Studentsamskipnaden i Bergens kandidatundersøkelse fra 2009 finner ca. halvparten av studentene som uteksamineres fra UiB, HiB, NHH og mindre utdanningsinstitusjonene i Bergen jobb i Hordaland etter endte studier.²⁵

Det dramatiske oljeprisfallet i 2014 – 2015 har rammet oljerelatert virksomhet i Bergensregionen, som i resten av landet, og nødvendigvis ført til økt arbeidsledighet. Likevel kan ikke virkningene her sammenlignes med for eksempel oljefylket Rogaland, der det er registrert den største økningen i arbeidsledighet som følge av dette. Den allsidige næringsstrukturen har blitt redningene for Bergensregionen. Samtidig har kontinuerlig utvikling innen infrastruktur gitt økt geografisk tilgjengelighet og forbedrede muligheter for arbeidspendling. Derfor finnes det i Bergensregionen, til tross for vanskelig topografi, mange muligheter for å pendle til jobb. Størstedelen av denne pendlingen skjer fra nabokommunene inn til Bergen, som er den viktigste arbeidsarenaen i området. Men pendlingen kan også gå motsatt vei, og mange bergensere arbeider i nabokommunene.

Norskopplæring i Bergen

For de fleste innvandrere, uansett bakgrunn, finnes det mulighet å lære norsk på sitt lokale voksenopplæringscenter. I Bergen har en av landets største skoler, Nygård skole, hatt denne funksjonen i mange år.

Utenom det kommunale tilbudet, velger mange innvandrere Folkeuniversitetet, som har mange kurs på alle nivå. I tillegg til dette, eksisterer det et vell av private språkskoler og privatlærere, samt gratis ressurser og språkkafé på det offentlige biblioteket. Et språkkurs handler om mye mer enn språkopplæring – for mange representerer den en tidlig mulighet til å skaffe seg et nettverk.

²⁴ <http://www.uib.no/aktuelt/36925/fremtidens-kompetanse> (hentet 15.10.15)

²⁵ <http://www.sib.no/bilder/kandidatundersokelsen-2009> (side 4) Tallet er 74 % for HiB (side 5) (hentet 27.10.15)

5. Studie – informantenes historier

I dette kapitlet vil jeg presentere mine informanter og deres historier i korte trekk. Jeg vil si litt om hvordan jeg har valgt dem ut, og hvordan jeg har strukturert dette utvalget.

Videre vil jeg presenter hovedtrekk fra historiene deres, sett i lys av noen sentrale spørsmål fra intervjuene og noen sentrale fellestrekk mellom flere av historiene slik de ble fortalt av informantene.

Spesiell vekt har jeg lagt på:

- det å forlate hjemlandet
- betydningen av jobb
- prosessen med å lære seg norsk
- arbeidsintegrering blant de høykvalifiserte
- arbeidsintegrering blant de som må starte fra null
- arbeidsintegrering blant de manuelt arbeidende

Informanter og de obligatoriske spørsmål i intervjuguide

15 informanter fra Russland, Baltikum og Ukraina deltok i undersøkelsen. Grunnet anonymisering ble det bestemt å ikke presisere hvilket land hver deltaker kom fra. Alle navn har blitt forandret, og ingen person knyttes direkte til noe bestemt opprinnelsesland. Punkter som ”botid” og ”nåværende situasjon” tilsvarer tidspunktet da intervjuet ble tatt. Som det ble nevnt i metodekapitlet, har jeg i intervjuguiden benyttet delvis strukturert tilnærming, men jeg hadde en rekke obligatoriske spørsmål til alle informantene.

Etter at alle intervjuene var gjennomført ble informantgruppen strukturert i 4 kategorier:

1. **Akademikere:** Høykvalifiserte spesialister som er etterspurt på arbeidsmarkedet.²⁶

Til denne kategorien hører professorene Aleksander, Elena, og Vladimir; lege Maria; oljespesialist Ekaterina; og musiker Alexei. De er ikke de eneste akademikerne blant informantene, men de skiller seg fra resten ved at de *er ansatt* i akademiske stillinger i Norge. Karakteristisk for denne gruppen er at de alle fant jobb i Norge mens de bodde i utlandet. Det populære begrepet ”kom til Norge med kontrakt i lommen” gjelder disse.

2. **Lavtlønnet arbeiderklasse.** Her finner vi håndverker Nikolai og frisør Nina.

Deres fortellinger skiller seg ut fra de andre ved at de preges av utallige arbeids- og lønnsrelaterte lovbrudd som de enten selv har begått eller blitt utsatt for i Norge. Typisk var også manglende evne til å forstå eller beskytte seg selv seg mot disse ulovlighetene.

3. **Personer som flyttet til Norge pga. ekteskap med nordmenn.**

I mitt tilfelle var de alle kvinner: Aleksandra, Julia, Tatiana, Alina, Anna. I Norge varierer denne gruppen svært og kommer fra alle samfunnslag, men i dette tilfelle var de alle høyt utdannet.

4. **Personer som flyttet til Norge pga. russisk ektefelle som har fått jobb i Bergen.**

Typisk for de akademiske familiene i informantgruppen min (og sikkert også ellers) er at begge ektefellene har svært høy utdanning – men, i følge informantenes beretninger, er det mannens karriere som har blitt prioritert og satset på. Til denne kategorien hører seniorrådgiver Natalia og kulturarbeider Olga.

²⁶ Med akademikere menes personer med universitets- og høyskoleutdanning av høyere grad, dvs. universitetsutdanning av 5 års varighet eller mer (master- og doktorgradsnivå). (Barth mfl., 2004:23)

Kategori	Navn	Alder	Utdanningsnivå	Botid i Norge	Yrke	Ansettelsesforhold
1	Aleksandr	30-39	Doktorgrad (ekvivalent)	3 år	Musiker	Fast
	Alexei	50-59	Doktorgrad	19 år	Professor	Fast
	Ekaterina	30-39	Mastergrad	8 år	Oljeingeniør	Fast
	Elena	50-59	Doktorgrad	8 år	Professor	Fast
	Maria	50-59	Doktorgrad	19 år	Lege	Fast
	Vladimir	50-59	Doktorgrad	8 år	Professor	Fast
2	Nikolai	50-59	Videregående	9 år	Håndverker	Arbeidsledig
	Nina	40-49	Videregående	3 år	Frisør	Ulovlig
3	Aleksandra	40-49	Mastergrad	21 år	Lærer	Fast
	Alina	30-39	Bachelor	5 år	SFO-assistent, morsmåslærer	Deltid, ikke fast
	Anna	40-49	2 høyere utdanning	5 år	Kontor- medarbeider	Fast
	Julia	50-59	Mastergrad	13 år	Prosjektleder/ regissør, morsmåslærer	Engasjement og deltid
	Tatiana	40-49	2 mastergrad	10 år	Leder	Fast
4	Natalia	40-49	Doktorgrad	9 år	Seniorrådgiver	Fast
	Olga	40-49	2 høyere utdanninger	8 år	Kulturarbeider	Engasjement

De 4 kategoriene kan også betraktes i en todimensjonal matrise der den ene dimensjonen beskriver hvilken form for tilknytning informanten primært har til Norge (jobb eller familie), og den andre dimensjonen beskriver henholdsvis hvorvidt jobben er akademisk eller manuell – eller om familietilknytningen går gjennom en norsk ektefelle eller en russisk ektefelle med arbeid i Norge.

Form for tilknytning	Arbeidsrelatert	Familierelatert
Grad av tilknytning	1 Akademisk jobb	3 Norsk ektefelle
	2 Manuell jobb	4 Russisk ektefelle

Figur 1: Matrise med informantkategorier

Spesielt for kategori 1 (akademikere) er først og fremst at deres segment av arbeidsmarkedet er preget av høy sysselsetting, høyt inntektsnivå og en høyere pensjonsalder. (Barth mfl., 2004).

Til tross for at jeg omtaler informantene i kategori 2 (de uten hverken akademisk utdanning eller ektefelle som jobber i Norge) som «lavtlønnet arbeiderklasse», hevder de selv at yrkene deres i høy grad er etterspurt i Bergen – og godt betalt sammenlignet med i hjemlandet.

Alle informantene i kategori 3 og 4 har høyere utdanning, men til tross for dette fellestrekket har de alle svært ulike erfaringer med det norske arbeidsmarkedet. Dessuten har veien inn på arbeidsmarkedet vært ganske forskjellig for dem alle.

De grunnleggende spørsmålene for alle informanter var knyttet til alder, fødeland og utdanningssted/institusjon. Videre spurte jeg om hvor lenge de har bodd i Norge, årsaken til at de flyttet hit og nåværende jobbsituasjon.

Selve samtalen begynte jeg med spørsmålet ”Hva betyr jobb for deg” og videre forklarte jeg de viktigste spørsmålene i temaet: Hvordan fant du jobben? I hvilken grad er du fornøyd med nåværende jobb? Er stillingen relevant for utdanningen din?

For arbeidssøkere: Hva er den største hindringen for å komme inn på arbeidsmarkedet? Hva gjør du selv for å finne jobb?

Vi diskuterte også betydningen av norskkunnskaper og eventuelle erfaringer med NAV.

Å forlate hjemlandet

Sovjetunionens oppløsning med ettervirkninger i flere år etterpå ble et vendepunkt i livene til mange av de menneskene som senere har utvandret fra de tidligere sovjetrepublikkene. Det gigantiske imperiets sammenbrudd førte uunngåelig til en kollaps i hele statssystemet og økonomisk fallitt for mange av borgerne.

For mange av informantene i denne studien var det svært viktig å gi en forklaring på hvorfor de har forlatt hjemlandet sitt – selv om de ikke ble spurt om dette i intervjuene.

Følgende sitater kan hjelpe oss å forstå hva oppløsningen har betydd for mange av dem:

”Da alt raste sammen, ble det ingenting å leve av. Første alternativ var å slutte med vitenskapen, og andre alternativt – å flytte til utlandet. Jeg valgte det siste.” Alexei, professor

Mange regnet med at den vanskeligste perioden og kaoset ville gå over etter noen år:

”Vi overlevde oppløsning, inflasjon og arbeidsledighet, og livet begynte sakte å ordne seg – så kom defaulten.²⁷ Det følte som om uansett hvor flink og arbeidsvillig du var, så bestemte alltid noen andre over deg i dette landet. Og ingenting var din makt.” Elena, professor

Økonomi er ikke den eneste – og heller ikke den viktigste – grunnen til at mange emigrerer. De som flytter nevner heller aggresjon, en usunn konkurranseatmosfære, korrupsjon og manglende karrieremuligheter i hjemlandet.

*”Det er ikke mulig å drive med vitenskap i Russland lenge. (...) I sovjettiden var den russiske forskningen blant de beste i verden, men nå er alt bare ***²⁸.”* Natalia, senioringeniør

Til og med Aleksandr, en av de yngste deltagere, husker den dramatiske forandringen i hjemlandet etter oppløsningen. Det førte til at hele samfunnet ble forandret – og ikke i positiv

²⁷ kollapsen av rubelen i 1998, som følge av at den russiske staten unnlot å betale sin statsgjeld.

²⁸ Banneord

retning, mener han. Aleksander kaller beslutningen om å flytte for ”egoistisk fornuft” – han ville reise til et land der han blir verdsett som musiker og kunne drive med det han elsket, uten å bli kunstnerisk og karrieremessig overstyrt hele tiden. Det psykososiale arbeidsmiljøet og livet han forlot i hjemlandet oppfattet Aleksandr som stressende og aggressivt:

”Jeg føler at dette er min beste, mest produktiv tid – en tid som jeg ikke vil miste, jeg må gjøre noe ut av den her og nå. Jeg vil ikke kaste bort tiden på å prøve å forandre noe i dette landet, [dvs. hans hjemland] og sannsynligvis er det også nytteløst. I hjemlandet følte jeg at livet bare gikk forbi – det var på vei i en eller annen retning, men ingen vet hvor, og alt var bortkastet. ”

Aleksandr holdt seg hemmelig da han bestemte seg for å delta i ansettelseskonkurranser internasjonalt og planla å flytte utlandet – ellers ville han ha mistet jobben med én gang. Så han tok en betydelig risiko. Nye karrieremuligheter og profesjonell utvikling har betydd spesielt mye for ham som har brukt så mange år på utdanningen sin:

”Jeg har sinnsro her²⁹. Lønnen spiller ikke så stor rolle – hadde de tilbudt meg å jobbe hjemlandet for 2-3 ganger mer enn jeg tjener her, ville jeg likevel ikke reist tilbake. ”

Maria derimot kunne oppriktig tenke seg å flytte tilbake til opprinnelseslandet, hvor hele slekten hennes bor. Hun kunne godt tenke seg å jobbe der, men i en situasjon der statlig ansatte leger må ha 1-2 ekstrajobber for å få endene til å møtes frister det ikke: *”Jeg vil bare gjøre jobben min og lønnes deretter”*.

Det som har gjort at disse informantene valgte å forlate hjemlandet sitt kan generelt tolkes som et sammenbrudd i samfunnets sosiale kapital. For de lavutdannede var imidlertid økonomi og arbeidsledighet hovedgrunnene til at de utvandret. For den statsløse³⁰ frisøren Nina lignet flyttingen fra hjemlandet mest på en flukt – hun har klart seg bedre som illegal i

²⁹ (i Norge)

³⁰ Nina er en av de flere hundre tusen statsløse russisktalende innbyggere fra Baltikum

Norge enn hun gjorde da hun bodde i hjemlandet uten jobbmuligheter og uten håp om å bli anerkjent som statsborger, mener hun: *”I Norge er det alltid jobb for meg. Hjemme var det ikke slik.”*

For håndverker derimot Nikolai har jobben i utlandet mer vært en slags pendling: *”Det er ikke så bra med jobb hjemme, og lønnen står heller ikke i forhold til levekostnadene.”*

Ingen av de russiske kvinnene som har giftet seg med nordmenn diskuterte oppløsningen med de påfølgende samfunnsforandringene, personlige økonomi eller arbeidsledighet i hjemlandet. Deres oppfatning av sin egen beslutning var følgende: de flyttet for å stifte familie og for å være sammen med en som betød mye for dem.

Julia og hennes norske ektemann, som var tolk i Sovjetunionen, traff hverandre og giftet seg der. Der ble de også boende i noen år, og Julia hadde på den tiden en svært høy stilling i hjemlandet. Hun jobbet som teaterregissør og underviste ved et velrenommert akademi. Men av hensyn til familien valgte hun å flytte til Nord-Norge sammen med mannen sin. Å komme til vesle Kirkenes, med mindre befolkning enn en smågate i hennes egen hjemby, innebar å gi avkall på hele karrieren sin.

Aleksandra underviste i norsk på et russisk prestisjeuniversitet og, i motsetning til mange andre kvinner som flyttet til Norge pga. ekteskap, snakket hun godt norsk og var kjent med den norske kulturen før hun kom hit. Hun understreker at hun ikke er som mange andre russiske kvinner, for hun hadde mye å tape i hjemlandet.

For mange spesialister med akademisk bakgrunn har utvandringen vært en strategi for å kunne beholde sin profesjon og arbeidsidentitet, fortsette å gjøre det man brenner for og få en anstendig lønn for arbeidet sitt. For flere av dem som flyttet på grunn av ekteskap med en nordmann derimot, innebar utvandringen snarere det motsatte – og de har alle møtt store utfordringer i prosessen med å gjenoppbygge en profesjonell identitet. De fremhever imidlertid andre fordeler – som for eksempel anledning til å gi barna sine bedre muligheter i livet.

Ikke alle informantene delte like villig av informasjonen sin om den økonomiske situasjon de hadde flyttet fra. Dette er forståelig nok – for en professor eller forsker med et kjent navn i den vitenskapelige verden kan det være vanskelig å innrømme at lønn og arbeidsbetingelser i hjemlandet ikke samsvarte med den verdigheten som vanligvis assosieres med høy akademisk status. Dessuten er jo mange av dem også glade i og stolte av hjemlandet sitt, og vil nødvendigvis si noe negativt – det være seg om økonomien eller den politiske situasjonen der.

Hva betyr jobb for deg?

Motivasjon er drivkraften bak menneskers handlinger, og motivasjon trekkes fram som en nødvendig faktor for å skaffe seg jobb. Ved å begynne intervjuet med spørsmålet ”Hva betyr jobb for deg?” fikk jeg et inntrykk av hva slags person jeg hadde foran meg, og hva slags betydning dette med jobb hadde for informanten. Jeg presiserte at jeg ikke spør om holdning til en konkret stilling, men om jobb generelt i hans eller hennes liv. Ved hjelp av spørsmålet ”hva betyr jobb for deg?” ønsket jeg å finne ut av hvor høy deres motivasjon for å jobbe var. De fleste informanter svarte med en gang uten å tenke, noen trengte litt tid, og bare én hadde åpenbart vanskelig for å formulere et svar. Her viser jeg hvor deres svar samsvares med deres arbeidssituasjon, noe som jeg arbeidet videre med i analysen min.

Svaret til legen Maria var kort og lakonisk: *”Jobb er en viktig del av livet mitt.”*

Språklærer og prosjektleder Julia hadde et lidenskapelig forhold til temaet: *”For meg er jobb livet. Selvsagt er familie også viktig. Men uten jobben min visner jeg vekk.”* I mange år i Norge kjemper hun fortsatt for å drive med prosjekter – til tross for liten, ustabil inntekt. Det er blitt en ganske vanlig idé at motivasjon er sølv, men indre motivasjon er gull (Bråten 2002). I Julia sitt tilfelle, en type gull som frem til nå ikke har gitt noe økonomisk avkastning.

Professor Elena omtaler seg selv som arbeidsnarkoman. Fordi hun har vært så ettertraktet på arbeidsmarkedet har hun klart å kombinere stor lidenskap til yrket sitt med god økonomisk avkastning av det hun driver med: *”I tiden etter at barna ble store, har jobb tatt mer og mer plass i livet mitt. Ærlig talt jobber jeg 12 timer hver dag, 5 dager i uken, og om helgene jobber jeg i 10 timer (...) Jeg er arbeidsnarkoman mot min vilje. Jeg har altfor stort ansvar, og jeg mener hvis man har begynt på noe, så må man fullføre det.”*

Helt annerledes situasjon har lærer Aleksandra, som mistrives sterkt med arbeidssituasjonen sin: *”Jeg mister motivasjon til å jobbe. Jeg er ingen latsabb. (...) Før ble jeg så entusiastisk, jeg ville gjøre så mye! Men nå er entusiasmen borte... Det er meningsløst. Det er så kjedelig på jobb. Jeg er fra et akademisk miljø, jeg ville ha vært professor i hjembyen i dag om jeg ikke hadde flyttet hit. (...) Jeg er sykemeldt nå, og det er jeg glad for”* sa Aleksandra i vårt første møte. Situasjonen på jobb så å ha blitt uutholdelig for henne. Alt dette skyldes dårlige forhold til kollegaer og ledelse.

Arbeidstilsynet beskriver symptomer på arbeidsrelatert stress, blant annet sies det at ”arbeidsrelatert stress kan også oppstå som følge av en usunn sosial kontekst, for eksempel i situasjoner med:

- manglende støtte fra ledelsen eller kollegaer
- dårlige mellommenneskelige forhold
- mobbing, aggressivitet og vold
- vansker med å forene jobb- og familieforpliktelser ³¹

Alle disse punktene med unntak av det siste er svært aktuelle for arbeidssituasjonen som Aleksandra befant seg på intervju tidspunktet.

Som nevnt tidligere, er det indre motivasjon som gir arbeidsglede, mening og tilfredshet med en jobb. Et godt eksempel på det er avdelingslederen Tatiana, som begynte sin karriere som ulønnet praktikant ved en statlig arbeidsplass, fortsatte som medarbeider i en handelsbedrift, og endte opp som leder: *”Jobb er det som gir meg følelsen av at jeg er fullverdig, nyttig, det betyr selvrealisering og fremgang i livet.”* Etter utallige avslag fra arbeidsgivere begynte Tatiana å ringe rundt til bedrifter der hun hadde søkt jobb og spørre hvorfor hun fikk avslag. Hun gikk så langt som å lage seg en journal med oversikt over steder der hun hadde fått avslag. Til og med hennes barn sa at hun ble helt fiksert på å skaffe seg en jobb, og kalte det for jobbabstinenser.

Et noe overraskende svar på spørsmålet om hva jobb betyr for informantene ga senioringeniør Natalia: *”Jobb er en fornøyelse. Et menneske må elske sin jobb, og gå på jobb med glede.”* Den høye arbeidsstatusen og medfølgende inntekten til mannen hennes, samt det at de har

³¹ <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78247> (hentet 09.09.13)

flere barn, kunne ha gjort det til et enkelt valg å bli hjemmeværende. Men en svært sterk indre motivasjon ga næring til en bevisst strategi fra Natalias side. Hun bestemte seg for å bruke tid på å oppnå en jobb hun kalte for ”drømmejobben”. Hun klarte å skaffe seg jobb uten nettverk, helt selvstendig, hvor hun kunne bruke sine profesjonelle ferdigheter som matematiker, og hun lyktes.

”Jobb for meg er en måte å tjene penger på, men med én nødvendig betingelse – det må være noe som jeg elsker ” - sa musiker Aleksander, og i følge ham var det Norge som ga ham denne muligheten.

Jobb var et nøkkelord også i intervju med professor Vladimir: *”Alt ordner seg hvis man har jobb. Har du en jobb, har du et liv.”*

SFO-assistent og morsmåslærer Alina, som hadde vært journalist i hjemlandet og programredaktør på TV, svarte bastant uten å nøle: *”Jobb for meg er nødvendighet, jeg må realisere meg selv, det viktigste for meg er kreativitet – ellers så visner jeg.”*

En uslåelig vilje til å jobbe viste Olga. Hun har to høyere utdanninger fra hjemlandet. I tillegg er hun sovjetisk mester i gymnastikk, og var åpent for alle typer jobber, inkludert jobber som trener for barn eller gymnastikkinstruktør. For å skaffe seg jobb prøvde hun å få veiledning fra en NAV-saksbehandler, men saksbehandleren nektet å høre på henne. Hun tvang ham til å se på diplomene hennes, men han sa at mennesker med hennes kvalifikasjoner ikke er etterspurt på det norske arbeidsmarkedet. Uten å lage noe videre styr ut av det begynte hun så å lete etter jobb på egen hånd, og dette ga resultater – hun har jobbet på en kulturinstitusjon i noen år: *”Hvis man vil ha en jobb, hvis man har noe å komme med – så får man jobben. Dette er et spørsmål om stahet.”* Økonomisk er Olga i en god situasjon – mannen hennes, som er forsker, kunne forsørget henne så lenge de fortsatte å bo i Norge - men hennes motivasjon stakk langt dypere enn bare materiell interesse: *”Jobben er min måte å etterlate noe positivt på jorden. Gjør du jobben din dårlig, ødelegger du. Gjør du jobben din godt, så bygger eller skaper du noe. Og hvis ingen husker navnet ditt senere er det ikke viktig”.*

Selv om sekretæren Anna de tre siste år har jobbet 100 % stilling på et kontor og tatt helgevakter på en kulturinstitusjon i tillegg, vurderte hun på tidspunktet for vårt første møte

situasjonen sin som ganske stressende fordi hun ikke hadde fast ansettelse: «Jeg er over 40 og hvert eneste år for meg kan regnes som 5!». Hun ble ferdig med norskopplæringen i løpet av et halvt år, alt for å komme seg i arbeid så raskt som mulig: ”Jobb for meg er den tråden som forbinder meg til samfunnet, det som gir meg en følelse av å være nyttig. Jobb og karriere kommer ikke foran familie for meg, men uten jobb ville jeg ikke vært lykkelig.”

Ekaterina svarte at: ”Jobb betyr inntekt, et middel til selvforsørgelse, realisering av evner og muligheter, bevegelse” men til tross for en vellykket karriere i oljeindustrien presiserte hun likevel at om hun hadde hatt mulighet til det, ville hun ha valgt ikke å jobbe. Hun ville heller ha prioritert å ta seg av barna og familien – og kanskje drevet med veldedighet på fritiden.

Heller ikke svaret fra professoren Alexei, uttrykker indre motivasjon: ”Før var jobb for meg en måte å tjene penger. Nå, i min alder, når karrieren nærmer seg slutten, så har man opparbeidet en viss interesse også. Så... ja, jobb er først og fremst en måte å tjene penger på.” Professoren innrømte at han hadde hatt økonomisk mulighet til ikke å jobbe, så ville han ha benyttet seg av den.

Mens statsløse Nina, som aldri har hatt noen sparepenger i sitt liv og oppholder seg i Norge ulovlig, sa: ”Jobb er så viktig! For å føle at du er nyttig, at du virkelig mestrer noe. Hadde jeg vunnet flere millioner i lotto, ville jeg fortsatt å jobbe.”

Håndverker Nikolai hadde problemer med å ordlegge seg: ”Jobb er for selvforsørgelse. Jeg tror at alle må jobbe. Det er ikke bare for selvforsørgelsens skyld...(...)For at andre skal kunne dra nytte av arbeidet ditt... Å være til nytte, sånn!” Hans ord står derimot i kontrast virkeligheten – Nikolai bestemte seg for å la være å lete etter jobb før kravet på dagpenger tok slutt, og hans ledighet er faktisk frivillig. ”Jeg kan gå og jobbe i morgen” – sa han, da han så at opptaket ble slått av, og innrømmet for første gang at han egentlig ikke har noe reelt problem med å finne seg jobb. Kontrasten mellom hans påståtte overbevisning om at man må forsørge seg selv, og hans svake, for ikke å si symbolske, forsøk på å skaffe seg en ny jobb var åpenbar. Dette gjorde at jeg gjentatte ganger forsøkte å finne ut hva som egentlig lå bak.³²

³² Jeg hadde ingen intensjoner om å lure Nikolai ved å slå av opptaket og bruke det han sa etterpå, for jeg viste ham senere alt jeg skrev, og jeg er veldig sikker på anonymisering av materialer. I tillegg gjør hans situasjon (han er en av tusenvis baltiske gjestarbeidere) det umulig å gjenkjenne ham, hadde noen hatt dette som et mål.

Delvis kom jeg frem til et svar – formålet med den symbolske jobbsøking var å oppfylle minimumskravene til arbeidsledighetstrygd men samtidig være fri til kunne å bruke tid på hobbyer eller tjene penger i det svarte arbeidsmarkedet. Det vil si at Nikolai kunne velge om han ville være hjemme og gjøre det han ville, eller jobbe for en privatperson og tjene dobbelt (både dagpenger og svarte penger). ”*Hvorfor ikke benytte meg av denne muligheten hvis jeg har rett til dagpenger?*” oppga endelig Nikolai.

”Økonomisk trygghet fordrer et dagpengesystem som kompenserer for tap av inntekt under arbeidsledighet. Samtidig kan eksistensen av et slikt sikkerhetsnett gjøre at noen personer blir mindre ivrige i sine bestrebelser på å skaffe seg arbeid enn det de ville ha vært i en situasjon uten økonomisk støtte.” (Røed, 1999:1)

Etter at intervjuene var gjennomført, fremsto det som åpenbart at de fleste informantene hadde veldig sterk motivasjon for å jobbe. Flere av de kvinnelige informantene ville hatt råd til å være hjemværende, men valgte likevel å arbeide seg gradvis oppover fra ufaglærte jobber for etter hvert å oppnå et tilfredsstillende resultat – selv om de i utgangspunktet ikke hadde fått den jobben de ønsket seg. Grunnet deres forskjellige utdanning ble mine informanter i ulik grad etterspurt på det lokale norske arbeidsmarkedet, og spriket i jobbmulighetene deres er åpenbart. Likevel var alle informanter på intervjutidspunktet etablert, med unntak av én, som var frivillig arbeidsledig.

Stortingsmelding nr 17 fra 1997 hadde fokus på «tilretteleggelse for deltakelse i arbeidslivet», og fremhevet de positive ringvirkningene av arbeid – blant annet at arbeid kunne være en inngangsbillett til et større felleskap, bidra til sosial integrasjon, kunnskap, selvforsørgelse og selvstendighet, samt at arbeid virket identitetsskapende. (Kjeldstadli 2003:366)

Det er lite sannsynlig at noen av mine informanter har lest mye faglitteratur om integrasjon av innvandrere i arbeidslivet, men det var åpenbart at de fleste av dem hadde en klar idé om hvilke positive verdier en vellykket deltagelse i arbeidsmarkedet innebærer. Jeg antar at de har kommet fram til disse konklusjonene selvstendig, som følge av sine erfaringer i løpet av tiden de har bodd i Norge – mens ambisjonene har utviklet seg i takt med språkferdighetene, og feil gjort underveis har tjent som lærepenger.

Ny i Norge – hva begynner man med?

Det er en åpenbar sammenheng mellom norskkunnskaper og tilknytning til arbeidslivet. Norskkunnskaper er viktig både for tilgang til arbeid, for gode arbeidsvilkår, stabil arbeidstilknytning og mobilitet på arbeidsmarkedet. (Meld. St. 6 (2012–2013))

Læreboken ”Ny i Norge”(Fagbokforlaget)³³ er godt kjent blant flere generasjoner av innvandrere, for den har vært foretrukket av mange språkskoler i hele landet. For mange ”nye i Norge” er beslutning om å lære norsk et frivillig valg. De fleste informantene beskrev sine holdninger til det å lære seg norsk i løpet av intervjuet, og hvis ikke de gjorde det, spurte jeg selv om meningene deres. Språkferdighetene blir av de fleste sett på som en nødvendig betingelse for å komme seg inn i arbeidslivet, og forskjellige undersøkelser viser at manglende språkkunnskaper kan være et stort hinder i prosessen med å få seg en jobb. Selv om alle informantene med unntak av én var i jobb da intervjuene ble utført, og alle hadde bodd i Norge i minst 3 år, var norskkunnskapene deres på svært ulike nivåer.

De som kom hit med kontrakt i hånden ble ikke møtt med noen absolutte krav fra arbeidstedet³⁴ om å lære seg norsk. For de som gifter seg med en nordmann derimot, er ofte det første integreringssteget å begynne på norskkurs sammen med andre voksne innvandrere.

Alle informantene mine uttrykte, uten unntak, at uansett hva slags jobbsituasjon man befinner seg i, er det nødvendig å snakke norsk. Observasjonene var også fulle av humor, ironisering, selvkritikk og til tider også anger.

Frisøren Nina har verken tid eller språkkunnskaper til å lese norske aviser, men kalte norsk for ”nøkkelen til et vellykket arbeidsliv i Norge”: ”(...)norsk er nøkkelen til et vellykket arbeidsliv i Norge, norsk er nøkkelen til alt!”. Hun bor fortsatt i landet illegalt og prøver å lære seg norsk ved hjelp av privattimer og boken ”Ny i Norge” som hun kjøpte selv.

³³ Ifølge forlaget selv «det mestselgende læreverket i norsk som andrespråk gjennom tidene.»

<https://fagbokforlaget.no/?ressursside=ja&artikkelid=609> (hentet 27.10.15)

³⁴ Et viktig unntak er legene.

Arbeidsmiljøet der Vladimir jobber er internasjonalt, og da han begynte å lære seg norsk i begynnelsen var det av egen fri vilje – Vladimir mener at selv om de fleste nordmenn snakker godt engelsk, bør man som innvandrere lære det lokale språket for ”*bedre sosialisering*”. Han angrer på at han sluttet på norskkurs, men planlegger å fortsette med norskopplæringen en dag.

Alexei mener selv at hans innfallsvinkel er den samme som han har til de fleste situasjoner – praktisk. Han trenger norsk ”*for sin egen komfort*” og snakker på et enkelt nivå, som er tilstrekkelig for ham. Når han hører på studenter som snakker i pauser mellom forelesningene hans, innrømmer han imidlertid at han ”*skjøpper ingenting*”.

Elena mener at det er nødvendig å kunne snakke norsk hvis man velger å bli i Norge – uansett hva slags arbeid man har. Selv synes hun at det er et vanskelig språk. Likevel har hun lært det på et nivå som er tilstrekkelig for å gi forelesninger på norsk.

Det var interessant at to forskjellige mennesker som ikke kjenner hverandre – musikeren Alexander og kulturformidleren Olga – begge uttrykker at det er helt nødvendig å lære norsk for å vise respekt for landet der man bor:

”Først og fremst betyr det å lære norsk for meg å vise respekt for mennesker, og få respekt tilbake. Jeg føler at responsen jeg får er positiv. Integrasjon for meg er ikke å bli nordmann, men å gi noe tilbake til samfunnet som har gitt meg så mye.” Aleksander

”Jeg mener at det å lære norsk er en helt naturlig sak for et dannet menneske, det viser et minimum av respekt for landet der en bor. Dessuten drømte jeg alltid om å lese Ibsen, Hamsun og andre norske klassikere i originalversjoner.” Olga

Alina, Anna, Julia og Tatiana, som alle kom til Norge for å gifte seg med nordmenn, mener at det å lære seg norsk er det aller viktigste de kan gjøre for å integreres i samfunnet. Alina, som hadde lært to fremmedspråk i løpet av utdanningen sin, bemerket at et så sjelden, nesten eksotisk språk som norsk blir som en ekstra utfordring i integreringsprosessen. Alle kollegene

hennes som flyttet til utlandet fikk anledning til å bruke språk de allerede kunne – som tysk og engelsk – mens hun måtte begynne helt fra bunnen av med et nytt språk. På spørsmål om hva som er det viktigste for å skaffe seg jobb i Norge svarte Alina: *”Språket. Ingenting annet er like viktig.”*

Ekaterina jobber i et internasjonalt arbeidsmiljø i oljeindustrien. Hun sier at *”det er flaut at jeg ikke snakker norsk etter så mange år i Norge”*. Selv om hun ikke planlegger å bli her og sannsynligvis skal flytte fra Norge en dag, er planen å ta seg tid til å fullføre norskkurset en gang i fremtiden.

Natalias fortelling var full av selvironi og humor, hun vurderte norsken sin som *”elendig”*. Selv om hun har bestått en språktest, er norsken hennes ikke lett å forstå på grunn av den sterke aksenten, og kollegaene hennes trengte tid til å venne seg til det.

Aleksandra, som underviste i norsk på universitet i hjemlandet og har jobbet som lærer ved en norsk barneskole i mange år, sa at hun fortsatt lærer norsk etter mer enn 20 år i Norge. For et fremmedspråk kan man lære hele livet, sier hun.

Nikolai mener at det også er nødvendig for håndverkere å snakke norsk, men på spørsmålet *”Kan du norsk?”* svarte han *”Ja, med gester!”* Likevel har han etter hvert begynt å merke ulempene ved de manglende språkkunnskapene. Han innrømmer at han trenger hjelp for å kommunisere med NAV-ansatte, han klarer ikke å fylle ut skjemaer selvstendig og er helt stum når de ringer ham.

Utilstrekkelige eller svake kunnskaper i norsk blant innvandrere er et presserende tema i samfunnet, først og fremst for innvandrerne selv. Noen hevder at i visse regioner er kvaliteten på norskopplæringen dårlig og at tidsrammen for opplæring må økes. Olav B. Halvorsen, som jobbet som norsklærer for voksne innvandrere i mer enn 20 år, hevder at *”det er litt uklart hva som menes med ”dårlig” norskopplæring”*, og hevder at *”Våre tall viser imidlertid et ganske annet problem: 75 % av elevene avbrøt undervisningen før de hadde benyttet hele timepotten sin.”* (Halvorsen 2003:77) Disse dataene samsvarer med det som informantene selv fortalte i intervjuene. Blant mine informanter fantes det flere som av ulike grunner avbrøt studiene ved voksenopplæringscenter eller aldri startet i det hele tatt. De diskuterte dette temaet på svært

forskjellig vis – noen uttrykket misnøye over språkkunnskapene sine og var veldig kritisk til seg selv, men prøvde å skyldte på tidsmangel eller andre grunner, mens andre hadde en mer lettvent og humoristisk holdning til temaet. Positivt nok uttrykte ingen av dem misnøye med det kommunale og private tilbudet i Bergen; det så ut som informantene mente at de selv var skyld i situasjonen.

Det er verdt å merke seg at de som benyttet den lokale norskopplæringen opplevde språkskolen som den første arenaen for å skaffe seg venner og/eller bekjente. Dermed erstattet språkskolen på mange måter den omgangskretsen og det nettverket de hadde mistet ved å flytte til et fremmed land.

Et annen bemerkelsesverdig faktum var at akademiker-informantene til tross for sine svært gode stillinger og utdanning hadde ganske svake eller helt manglende kunnskaper i norsk. Kun én professor tok utfordringen med å undervise på norsk. I følge henne er dette ingen lett oppgave, for Elena kom til Norge i godt voksen alder. Det er et kjent fenomen at det å lære et fremmedspråk ofte oppleves som en stor utfordring for voksne, mens det for barn stort sett er uproblematisk.

Alle mine informanter befinner – eller har befunnet seg – i en situasjon der de må motivere seg selv for å lære norsk. For noen er motivasjonen først og fremst ekstern (behov for jobb og integrering), for andre er den intern (egne holdninger og lyst til å lære). Felles for dem alle er at de etter en tid måtte ta et valg: Er det nok å ha sin egen lille verden utenom jobben, eller vil man oppnå noe mer enn bare en ønsket stilling? Aleksandr, som valgte å lære norsk, selv om arbeidsspråket på jobb er engelsk, uttrykket det slik: ”*Jeg vil ikke vite alt, jeg vil skjønne alt.* ” Det bildet som dannes av informantenes språkferdigheter er at man ser de svakeste norskkunnskaper blant de høykvalifiserte spesialistene og de lavutdannede arbeiderne. Men i sterkt kontrast med det som er tilfelle for akademikerne har manglende norskkunnskaper, ifølge Nikolai og Nina, alvorlige konsekvenser for lavtlønnedes arbeidssituasjon. Både arbeidsforhold, jobbsikkerhet og lønn påvirkes negativt.

Arbeidsintegrering på solsiden

I min informantgruppe skiller de som kom direkte til en ventende jobb i Norge seg ut ved at de har aldri har opplevd arbeidsledighet i Norge. Professorene Vladimir, Elena, Alexei, musiker Aleksander og oljespesialist Ekaterina – alle har de kun jobbet på ett arbeidssted siden de kom til Norge. Etter 19 år i Norge har lege Maria heller ikke vært arbeidsledig en eneste dag. Hun begynte sin norske karriere ved et sykehus i et annet fylke, og noen år senere flyttet hun til Bergen for å ta spesialistutdanningen.

De tre professorene – Vladimir, Elena, og Alexei – søkte på ledige stillinger i flere forskjellige land, og alle hadde jobbet i andre land før de kom til Norge. Elena søkte jobb sammen med ektemannen sin, som er forsker, og hun minnes at de etter å ha sendt flere søknader fra sitt daværende hjem i Sør-Amerika, ventet spente på svar: Hvor havner vi denne gangen? De hadde muligheten til å velge mellom minst to land, og de valgte alle Norge på grunn av tilbudet om fast jobb.

Norge var ikke noe spesielt mål for Aleksander, men han følte at livet i hjemlandet – slik det er nå ikke var noe for ham. Hvilket land han skulle flytte til var ikke så viktig. Han lette på internasjonale nettsider og konkurrerte om 6 ulike stillinger. Siste forsøk var vellykket – og dermed ble det Norge.

Ekaterina fikk jobb i et internasjonalt oljeselskap i et asiatiske land rett etter at hun ble ferdig med studiene, og ble overført til Norge tre år senere.

Alle informantene i kategori 1 «Akademikere» har hatt fast ansettelse helt siden de kom til Bergen. I likhet med disse er også Natalia ansatt i en akademisk stilling nå, men hun er i denne studien kategorisert som «ektefelle til en landsmann med jobb i Bergen» fordi hun først kom til Norge som følge av at mannen hennes fikk en stilling her. Hun er utypisk for den kategorien hun er tilordnet, i og med at hun kom hit fra en forskerstilling i et annet skandinavisk land – som de hadde flyttet til på grunn av hennes jobb. Likevel er hun plassert i kategori 4 fordi historikken hennes i Norge samsvarer best med kriteriene for denne kategorien.

Å begynne fra null innebærer å konfronteres med virkeligheten

”Jeg begynte å tenke på hva jeg vil og hva jeg kan. Dessverre sammenfaller disse to ikke alltid.” Alina

Alle informantene i kategori 3 og 4 har høyere utdanning, men de har i langt større grad opplevd både opp- og nedturer. Deres fortellinger danner et helt annet bilde enn historiene til de ovennevnte akademikerne i kategori 1. Veiene deres til relevant jobb har tatt betydelig lengre tid, og i intervjuene fortalte de om utallige forsøk, midlertidige arbeidsforhold og kompromisser med hensyn til egne ambisjoner. Historiene bar preg av humor, analytisk blikk, filosoferinger, frustrasjon og tvil – og endte ofte med tanker om en uviss fremtid.

Tidligere førsteamanuensis Natalias historie er bemerkelsesverdig. Hun var lattermild da hun fortalte at hun tidligere hadde gått med forventinger om å undervise på universitetet. Det tok imidlertid ikke lang tid før hun innså at dette var det bare å glemme: forventningene var ikke realistiske. Hun begynte da å søke på andre stillinger innenfor fagfeltene matematikk og statistikk. Vitnesbyrdet hennes under intervjuet er preget av humor og selvironi; hun har for lengst akseptert realiteten som den er uten å kjempe imot.

Hun registrerte seg elektronisk som jobbsøker hos NAV, og etter kort tid fikk hun et automatisk tips om en stilling ved et forsikringsselskap. Ingen i omgivelsene hennes hadde noe tro på at hun kunne få jobben; den gang var det langt mellom utlendingene i denne bransjen. Natalia forklarer at på den tiden ble det snakket mye i mediene om vanskelighetene ved det å være utenlandsk jobbsøker. I debatten som fulgte ble arbeidsgivere oppfordret til å gi utenlandske søkere en sjanse – noe som senere skapte et fenomen som kalles ”den symbolske utlendingen”, eller ”innvandrealibiet”: en utlending som ansettes for syns skyld, for å forbedre imaget til en arbeidsplass. Som første og eneste utlending fikk hun jobb i forsikringsselskapet. I seks år ble hun gående i en jobb hun anså som dørgende kjedelig. Før Natalia begynte å se seg om etter en ny jobb, vurderte hun sine muligheter grundig:

”Min karriere som forsker var over – for 2-3 års pause gjør at det er nesten umulig å komme tilbake. Norsken min er ikke god. Men jeg hadde lært programmering gjennom jobben i forsikringsselskapet og

forsto at jeg kunne ha en mulighet til å jobbe i den akademiske sektoren igjen – med noe knyttet til programmering.”

Situasjonsanalysen hennes var tydeligvis riktig: Snart fikk hun et tilbud om å jobbe innenfor akademia – og takket ja, selv om stilingen ikke var fast og lønnen var betydelig lavere enn i forsikringsjobben. Etter ett år fant arbeidsgiveren en mulighet til å gi henne en fast stilling med høyere lønn. Hun kaller denne jobben for ”oppfyllelsen av alle hennes drømmer”.

Aleksandras arbeidserfaring startet med et vikariat som morsmållærer på en skole. Denne jobben fant hun, takket være tips fra en russisk bekjent. Stillingen var i utgangspunktet fast, men i løpet av fem år fikk hun bare arbeidskontrakter som varte i ett år av gangen. Hun understreker at med hennes kvalifikasjoner skulle hun fått fast jobb, og at midlertidige kontrakter i denne sammenhengen var å regne som et ulovlig arbeidsforhold. På den tiden kjente hun imidlertid ikke sine rettigheter som arbeidstaker. Det sjette året fikk hun ikke fornyet kontrakten fordi rektor hadde ansatt en annen russisk lærer med mye lavere arbeidskvalifikasjoner og lavere utdanning, men som av ulike grunner ble foretrukket. Aleksandra bestemte seg for å kjempe for å få jobben sin tilbake. Saken gikk videre til tingretten, der hun tapte. Slik ble hun arbeidsledig. Denne tiden beskriver Aleksandra som svært vanskelig, og det som skjedde som veldig urettferdig: *”Jeg var naiv som trodde at jeg kunne finne rettferdighet i dette landet”.*

Erfaringene sine med jobbsøking beskriver Aleksandra som svært negative. Hun mener selv at hun har opplevd mye *”pøbelaktig opptreden samt vulgære spørsmål og kommentarer i jobbintervjuer”.* Fortellingen hennes om tiden som arbeidssøker er emosjonell og opprørende. Som jobbsøker fikk hun mange spørsmål hun oppfattet som inkvisitoriske, ydmykende og usømmelige. Hun ble spurt hva dekanen på universitetet hennes het, i hvilken etasje det filologiske fakultet hvor hun studerte befant seg, hvorfor det sto så mange engelsktimer på studieprogrammet hennes, hvordan det var mulig å lese så mange hele verk osv. Med bakgrunn i en mastergrad fra hjemlandet, som hun på det tidspunktet ikke hadde fått godkjent i Norge, planla Aleksandra å undervise russisk på universitetsnivå. På et jobbintervju hun husker som et av de verste, fant hun det spesielt fornærmende å bli utspurt om bøker hun hadde lest:

”Har du virkelig lest alle disse bøkene i originalversjonene? Men hvor fikk du tak i dem? ”

Denne episoden kommer Aleksandra til å huske resten av livet, og dette ble den viktigste katalysatoren til avgjørelsen om å ta en norsk mastergrad. Beslutningen om videre studier har hun standhaftig fulgt opp: hun har fullført to studier i Bergen, og fått seg en norsk mastergrad. Hun har også fått seg en lærerstilling ved en skole i en av nabokommunene, først som morsmåslærer og senere som vanlig lærer.

Etter flere år i denne lærerjobben fikk hun et oppsigelsesvarsel fra rektor, men denne gangen var hun bedre forberedt – advokaten hennes kunne raskt fastslå at de tre forholdene rektor oppga var utilstrekkelige som oppsigelsesgrunn, og at de heller ikke var tilstrekkelig bevist. Saken kom ikke lenger enn til drøftelser med fagforeningen, som tok Aleksandras side da de anså oppsigelsesvarselet som grunnløst. Dette bidro imidlertid ikke til å gjøre arbeidshverdagen hyggeligere eller forholdet til kollegene bedre.

At ordet «diskriminering» ikke nevnes i Aleksandras intervju skyldes trolig bare det faktum at det ikke er sterkt nok til å uttrykke hva hun føler seg utsatt for. Det som har skjedd med henne kaller hun for «obskurantisme» og mener at hun har blitt offer for et velorganisert korrumpert nettverk i Bergen Kommune. De som intervjuet henne for flere år siden i forbindelse med en svært attraktiv utlyst stiling karakteriserer hun som ”sofistikerte sadister”. Hun mener at hun stadig blir ydmyket og mobbet på arbeidsplassen på grunn av sin bakgrunn. Den kjensgjerning at mastergraden fra hjemlandet i utgangspunktet ikke ble godkjent har også bidratt til å forsterke frustrasjonen hennes. Hun innrømmer at hun er misfornøyd med jobben sin – ikke bare på grunn av det dårlige forholdet til kollegaene, men også fordi hun egentlig ønsker å arbeide med voksne. Hun mener at hennes nåværende jobb ikke er relevant for utdanningen og kvalifikasjonene hennes. Imidlertid arbeider hun enn så lenge fortsatt på samme sted.

Det høye frustrasjonsnivået de dominerende negative erfaringene med arbeidsliv og jobbsøkningsprosesser samt troen på blomstrende korrupsjon i Bergen Kommune gjør at intervjuet med Aleksandra står i sterk kontrast til alle de andre informantene, men spesielt sammenlignet med Natalia. Her må jeg understreke at en komparativ analyse ikke er noen del

av denne oppgaven, men helt tilfeldig hadde de to informantene svært like målsetninger: å arbeide på universitetet. Matematikeren Natalia var førsteamanuensis og hadde erfaring som universitetslektor både i hjemlandet og i utlandet, mens filologen Aleksandra kun hadde en mastergrad fra hjemlandet da det traumatiske jobbintervjuet på universitetet fant sted. Hun vurderer sine egne arbeidskvalifikasjoner som «svært høye» og det faktum at hun ikke fikk undervise på universitetsnivå oppfatter hun som svært urettferdig.

Etter at det ble klart for Natalia at hun ikke ville få en forsker- eller undervisningsstilling på universitetsnivå i Bergen valgte hun å ta en jobb der hun ikke fikk brukt kompetansen sin, men i hvert fall fikk arbeide. Senere har hun fått seg en jobb som seniorrådgiver innen akademia, og er svært fornøyd med dette. Hun uttrykker hverken frustrasjon eller misnøye over at det har tatt henne såpass lang tid å nå dette målet, eller over at hun sannsynligvis fikk den første jobben bare fordi arbeidsgiveren trengte et «innvandrerlibi». Hun er overbevist om at hun har vært en fullverdig arbeidstager overalt hvor hun har jobbet.

Olga skjønnte etter ett møte med NAVs saksbehandlere at hvis hun ville finne seg en jobb i Norge, måtte hun klare det selv. Sin første og eneste jobb ved en kulturinstitusjon fant Olga uten hjelp fra NAV, men etter et tips fra en russisk bekjent. Selv om stillingen ikke er relevant for utdanningen og erfaringen hennes, har den blitt hennes nye lidenskap. Hun er storfornøyd med arbeidsplassen sin, for her har hun både vitenskapelig arbeid og aktivitet samt en sosial arena der hun kan utvikle seg språklig.

Veien til drømmejobben var heller ikke enkel for Anna som har to bachelorgrader fra hjemlandet. Sin første jobb, som vikarierende morsmåslærer, fikk hun gjennom det russiske nettverket, og deretter gikk hun et langvarig NAV-kurs for utenlandske arbeidssøkere. Etter kurset fikk hun, igjen via det russiske nettverket, en midlertidig jobb i en av Bergens mindre nabokommuner, der hun opplevde å få kontrakten sin regelmessig forlenget nesten helt fram til hun ville hatt krav på fast ansettelse. Hun forteller også om det hun opplevde som bevisst spekulasjon i å ha en overkvalifisert vikar til å gjøre regulært arbeid for ikke-fungerende fast ansatte, og at kollegene aksepterte dette på grunn av det hun antok var kameraderi og solidaritet i bygdemiljøet innenfor et norsk lokalt forankret nettverk som hun selv ikke ble inkludert i.

I løpet av denne perioden søkte hun på mange utlyste faste stillinger, men opplevde stadig at det var nordmenn som ble ansatt. Hun vet ikke om hun har grunnlag for å karakterisere dette som diskriminering, men bruker i stedet ordet ”preferanse”.

Da den magiske treårs-grensen nærmet seg, og utsiktene til å ha krav på fast ansettelse syntes å være innen rekkevidde – fikk hun kontrakten sin fornyet fram til to uker før treårsdagen som midlertidig ansatt. Hun fikk også vite at etter en kort pause³⁵, som ikke-ansatt, ville hun kunne få fornyet den midlertidige ansettelsen sin igjen – uten fare for å bli fast ansatt.

Anna opplevde situasjonen som midlertidig ansatt frustrerende og utsiktene til å bli ”permanent midlertidig” som nedverdiggende, men fordi hun ikke så ut til å ha noen alternativer vurderte hun likevel å takke ja. I siste liten fikk hun imidlertid positivt svar på en av de mange jobbsøknadene sine på en fast stilling ved en annen arbeidsplass, og valgte heller å ta denne jobben. Så historien har fått en lykkelig slutt, konkluderte hun.

Alina innså at hennes bakgrunn som journalist ikke kom til å kunne brukes i Norge.

I begynnelsen, mens hun gikk på norskopplæring, fikk barn og tilpasset seg livet i et nytt land hadde hun tenkt å ta seg en ufaglært jobb. I stedet valgte hun i samråd med mannen sin å fokusere på familien og forbedre norsken sin mens de levde litt mer sparsomt på én inntekt. Etter å ha bodd tre år i Norge og fått barn her var hun imidlertid klar for å søke jobb på alvor. Hun var utdannet pedagog fra Russland, men hadde bare jobbet som dette i ett år før hun fikk jobb som journalist og programredaktør på TV, og hun forsto at hun bare kunne glemme en jobb som TV-journalist i Norge.

Hun vurderte å studere på nytt, men de studiene hun ønsket hadde enten for høye opptakskrav eller var bare på heltid og ikke mulig å kombinere med en tilværelse som småbarnsmor. Så hun bestemte seg i stedet for å bruke sin gamle utdanning. Etter noen forskjellige NAV-kurs (datakurs, jobbklubb) fikk hun seg en deltidsjobb som SFO-assistent. Dette var en start – og en mulighet til å få en norsk jobb på CV’en.

I denne jobben fikk Alina en svært negativ opplevelse på arbeidsplassen, i forbindelse med en konflikt med en kollega – og var overbevist om at det skyldtes hennes opprinnelse. Samtidig opplevde hun å få enormt god støtte fra fagforeningen, og det som kunne blitt en entydig

³⁵ En praksis kjent som å ”lufte” midlertidige ansatte, for å slippe å ansette dem fast.

negativ erfaring førte også til positive opplevelser. Hun ble overrasket over å bli møtt med rettferdighet på grunn av rettighetene hun hadde gjennom fagorganisering og AML. Av forskjellige grunner har hun nå sagt opp jobben og i stedet fått seg jobb som morsmåslærer. Dette er en deltidsjobb, og planen er å studere videre for å bli vanlig lærer.

Julia, som var teaterregissør og lektor ved et prestisjefylt universitet i hjemlandet, bodde der sammen med sin norske mann i flere år før de flyttet til Nord-Norge på grunn av hans nye jobb. Sine første skritt på veien mot arbeidsintegrering tok Julia i Kirkenes, der hun begynte som vaskehjelp. Noen år levde de mellom to land. De vekslet mellom å bo i Kirkenes for pengenes skyld og hennes hjemby for å delta i det pulserende kulturlivet. Å flytte til en større by var den eneste muligheten til skaffe seg en bedre og mer relevant jobb. Sin første «riktige» jobb fant hun selv, mens hun bodde i Kirkenes. Det var tilbudet om en undervisningsstilling på en utdanningsinstitusjon i Bergen som ble avgjørende for valget av nytt bosted.

Senere skaffet Julia seg flere jobber: som morsmåslærer på barneskoler og som språklærer for voksne nordmenn. Parallelt har hun drevet med sine egne, selvstendige prosjekter. Den sistnevnte, ettertraktede jobben var relevant for det hun hadde gjort i hjemlandet, men hun var fortsatt i en veldig ustabil situasjon, siden ingen av jobbene var fast eller fulltid. Julia er godt kjent med akademiske miljø og vet at korte undervisningsengasjementer er svært vanlig praksis der. Men etter flere år med ustabile arbeidsforhold og inntekt som ikke rekker til livets opphold, stiller Julia seg det samme spørsmålet – ville det ha gått bedre dersom jeg hadde vært norsk? En alternativ forklaring som hun selv foreslo var at det i norsk kulturliv er liten etterspørsel etter hennes spesielle fagkompetanse.

Etter en stund havnet Julia på NAV. Et etableringskurs som varte ni måneder ble en etterlengtet pustepause i en ellers usikker og stresset hverdag. Hun følte selv at kurset var nyttig, og hun fikk hjelp til å lage en forretningsplan som hjalp henne videre. Etter etableringskurset ble det jobbkurs med en personlig instruktør. Instruktøren anbefalt med én gang omskolering for Julia. Julia svarte at hun var over femti, hadde svekket helse, og kunst og teater var hele livet hennes. *”Ingen vil ansette meg som vaskehjelp en gang. Det jeg kan er forestillinger og å undervise.”* Instruktøren innså at Julie hadde rett. Selv om Julias botid er av de lengste blant alle informanter, og CV’en hennes på overflaten ser svært respektabel ut (lektor ved en prestisjefylt kulturinstitusjon, morsmåslærer, prosjektleder og regissør) er

inntekten hennes er så liten at hun ikke har rett til dagpenger engang, og situasjonen har ikke forandret seg på mange år.

En helt annen strategi hadde Tatiana. Hun fikk vite at med hennes utdanning innenfor en bestemt type ingeniørfag blir det vanskelig å finne en relevant jobb. Hun bestemte seg for å tilpasse seg til det norske arbeidsmarkedet og satset på de stillingene som var utlyst på NAV og FINN. Hun hadde ett kriterium: hvis hennes kompetanse var god nok, så søkte hun på stillingen. Denne strategien har lønnet seg – ikke mange arbeidstakere har gjort karriere fra ulønnet praktikant til leder i en solid bedrift. Men å oppnå en så stor suksess tok sin tid og har innebåret utallige mengder søknader sendt til hele landet, pluss norsk masterstudium. Hun søkte på det meste utenom lederjobber i hele landet, men fikk bare avslag. Beslutningen om å ta en norsk mastergrad ble tvunget fram av situasjonen hennes – på tross av to mastergrader fra hjemlandet var hun ikke en attraktiv arbeidstaker på det norske arbeidsmarkedet. På intervjuetidspunktet var Tatiana veletablert leder av en stor bedrift.

Arbeidsintegrering på skyggesiden

I følge de to informantene i kategori 2 (lavtlønnet arbeiderklasse) – Nina og Nikolai – er det et utbredt svart arbeidsmarked i Bergenregionen. Utenlandske arbeidere blir både lovbrøyttere og ofre i denne situasjonen. Å signere kontrakter med bedrifter som driver ulovlig eller å jobbe uten kontrakt er ofte det eneste alternativet til arbeidsløshet i hjemlandet, og når de først er involvert i illegal virksomhet blir arbeiderne lette å utnytte.

Nikolais historie begynte bra: Han ble rekruttert av en bedrift som drev legalt, og han jobbet lovlig for normal lønn i fem år – hos til sammen tre forskjellige firmaer. I løpet av denne tiden fikk han et godt nettverk og hadde ingenting til felles med de rettsløse fremmedarbeiderne som stadig omtales i media.

Den siste arbeidsgiveren hans gikk imidlertid konkurs, så fem arbeidere sto uten lønn og feriepenger. Tre av dem var fagorganisert og ble ivaretatt gjennom fagforeningen, men Nikolai og én kollega har etter to år fortsatt ikke fått utbetalt noe. Han hadde imidlertid opparbeidet normal rett til dagpenger og kunne få hjelp fra NAV mens han lette etter ny jobb, bare han utførte de formelle ”ritualene” korrekt. Da han endelig knekte disse kodene kom

dagpengene ”som manna fra himmelen” til tross for hans manglende norskkunnskaper, og han kunne fiske eller se på video mens pengene kom inn på konto helt av seg selv.

I denne situasjonen var det mest fristende å skaffe seg en uregistrert jobb, for å kunne fortsette å motta dagpenger samtidig som han kunne tjene penger svart – eller ”ha fri med lønn” uten å måtte gjøre annet enn å levere meldekort. De etiske sidene ved dette plaget ham ikke, fordi han så på det som en kompensasjon for den lønnen han ikke hadde fått utbetalt fra sin tidligere arbeidsgiver.

Den første erfaringen med svart arbeid var imidlertid både utilsiktet og mislykket: Nikolai traff en oppdragsgiver på en jobbmesse arrangert av NAV, og de avtalte å møtes. Gjennom gester og de få ordene Nikolai kan på norsk og engelsk kom de til enighet, og han begynte å jobbe. Den nye arbeidsgiveren hadde imidlertid også fått med seg hvilken situasjon Nikolai var i – og benyttet seg av det: Etter to ukers arbeid uten kontrakt betalte han ikke ut noen lønn, i trygg forvisning om at Nikolai ikke kunne anmelde ham uten selv å få problemer på grunn av de dagpengene han hadde mottatt i samme periode.

Etter dette hadde Nikolai lært – og nå tok han bare jobber han skaffet seg gjennom bekjente, men fortsatt uregistrert og parallelt med at han mottok dagpenger. Han utførte håndverkstjenester for både bedrifter og private huseiere, og han dro til og med på 3 måneders ”ferie” i hjemlandet gjennom en ordning NAV dekker. Hensikten med ordningen er at arbeidsløse utlendinger skal kunne reise hjem og lete etter jobber uten å miste dagpengene sine i Norge, og alt han trengte å gjøre var å fylle ut et skjema på NAVs nettsider. Tipset om skjemaet og hvordan han skulle fylle det ut fikk han av en bekjent i det østeuropeiske nettverket sitt. Selv om det er høy arbeidsledighet i alle de østeuropeiske landene, fikk faktisk Nikolai tilbud om jobb i hjemlandet sitt under denne ”ferien” – men det var totalt uaktuelt for ham å gi avkall på dagpenger til ca. 2.000 euro i måneden i bytte mot en jobb der han måtte arbeide hardt for 350 euro i måneden.

Etter at han kom tilbake til Bergen jobbet han i noen måneder med et oppussingsobjekt sammen med andre uregistrerte håndverkere, og en dag kom Arbeidstilsynet på inspeksjon. Anleggslederen fortalte inspektørene at dette var arbeidernes første dag på jobb, signerte kontrakter med de ansatte – og dermed var alt det formelle i orden. Dette passet Nikolai bra,

siden han begynte å nærme seg slutten på dagpengeperioden og snart måtte ta seg en registrert jobb for å tjene opp nye rettigheter uansett.

Nikolai fremstår som et klart unntak blant informantene, både med tanke på klassebakgrunn og med tanke på historien hans. Å oppnå rett til dagpenger og slik ”anerkjennes” av samfunnet betød mye for en lavtlønnet arbeider nesten uten norsk- og engelskkunnskaper. Det ga ham en følelse av noe han aldri hadde opplevd før: sosial trygghet. Han la ikke skjul på at dette var noe han likte å skryte av til sine landsmenn hjemme: at han tjente 2.000 euro i måneden uten å gjøre noen ting.

Frisøren Nina har i enda større grad enn Nikolai fått oppleve skyggesiden av det norske arbeidslivet, og historien hennes har en langt tristere slutt. Kompetansen hennes er etterspurt, og hele tiden hun har vært i Norge har hun jobbet. Hun har hatt to jobber her: én i et nabofylke og én i Bergen. Begge var relevante for utdanningen hennes, men både ansettelsesforholdene, arbeidsbetingelsene og selve det faktum at hun har arbeidet i Norge har vært ulovlige. Hun har jobbet seks dager per uke, uten rett til ferie, sykmelding eller overtidsbetaling. Hun har tannproblemer, men har ikke fått gå til tannlege fordi søndag var den eneste fridagen hennes. Hun har flere ganger jobbet selv om hun var syk, og har måttet bistå arbeidsgiveren med andre ulovlige forhold. Hun ble regelmessig ydmyket av daglig leder i salongen, og hun ble nektet legalisering av statusen som arbeidstager. Etter en inspeksjon fra Arbeidstilsynet ville ikke lenger arbeidsgiveren ta risikoen ved å ha uregistrerte ansatte. Vedkommende ville nå søke oppholdstillatelse for arbeid til henne, men på grunn av manglende dokumentasjon fikk hun avslag. Etter tre års arbeid i Bergen med lav lønn ga Nina opp og reiste hjem.

Oppsummering

Jeg har intervjuet 15 russiskspråklige innvandrere fra Bergensregionen. Etter intervjuene ble gruppen strukturert i fire kategorier:

1. Akademikere med fast ansettelse i Norge
2. Lavtlønnet arbeiderklasse
3. Ektefeller til norske statsborgere
4. Ektefeller til russisktalende innvandrere med fast jobb i Norge

De har fortalt ulike historier om hvordan de har opplevd arbeidsintegreringsprosessen og møtet med det norske arbeidslivet. De største systematiske forskjellene har vært mellom kategori 1 og 2, som befinner seg i hver sin ende av del sosiale statusskalaen. De største individuelle forskjellene har vært å finne internt i kategori 3 og 4, som i større grad har måttet orientere seg i det lokale arbeidslivet på jakt etter en plass for seg og sin unike humankapital.

Uansett innvandringsgrunn nevnte alle informanter flere faktorer som hadde hatt betydning for arbeidsintegreringsprosessen og påvirket resultatet. I tillegg til deres egen motivasjon omfatter disse faktorene språkferdigheter, utdanning og annen kompetanse – samt etterspørselen etter denne kompetansen i det lokale arbeidsmarkedet, nettverk (venner/bekjente), familie og NAV.

Nedenfor har jeg uten å ta stilling til det informantene fortalte forsøkt å gi en oppsummering av de strategiene de fleste av dem fremhevet som mest betydningsfulle for å lykkes på det norske og/eller regionale arbeidsmarkedet:

- Å søke jobb på grunnlag av en spesialkompetanse som er etterspurt i det lokale arbeidsmarkedet
- Å realistisk vurdere seg selv og sine muligheter i det lokale arbeidsmarkedet
- Å flytte til et annet sted hvis ens kompetanse er mer etterspurt der
- Å lære seg språket
- Å akseptere en begynnerstilling lavt i hierarkiet, og jobbe seg oppover etter hvert
- Å ta vikariater og/eller deltidsjobber for å komme i gang
- Å ta videreutdanning eller studere på nytt

Min egen tolkning av disse historiene sett under ett blir at hvis man ikke er i den privilegerte gruppen innvandrere som kommer til landet ”med kontrakten i lomma”, er det viktigste å være realistisk, målbevisst, oppfinnsom og utholdende.

6. Informantenes sosiale og profesjonelle kontekst – noen generelle forhold

Denne oppgaven har tatt for seg arbeidsintegrering i Bergensregionen, sett gjennom øynene til 15 russiskspråklige innvandrere i regionen. De representerer ulike segmenter av den profesjonelle statusskalaen: fra anerkjente akademikere med internasjonal prestisje til manuelle arbeidere uten oppholdstillatelse i Norge. De har også ulik profesjonell og/eller familiemessig tilknytning til Norge: gjennom ekteskap med norske statsborgere, gjennom ekteskap med sine landsmenn som bor og arbeider i Norge eller gjennom eget arbeid i Norge.

I neste kapittel vil jeg knytte informasjonen jeg har fått gjennom disse intervjuene opp mot tre hovedproblemstillinger som er sentrale for oppgavens tema. Imidlertid lot også informantene meg få del i historier, synspunkter og refleksjoner som ikke faller naturlig inn under noen av de tre hovedproblemstillingene, men som likevel fremstår som såpass interessante at jeg velger å ta dem med i oppgaven.

I dette kapittelet har jeg derfor systematisert denne informasjonen for å belyse noen generelle forhold knyttet til informantenes sosiale og profesjonelle kontekst.

Generelle forhold ved informantenes kontekst

Jo mer vellykket karriere dess kortere historie

Historiene til de fleste av informantene med akademisk bakgrunn var svært ensartede: Informanten takket ja til et jobbtillbud i Norge, flyttet deretter hit sammen med familien og jobber fortsatt på samme arbeidsplass. Spørsmål knyttet til erfaringer med NAV ble derfor ikke relevante, diskusjoner omkring diskriminering og vansker på arbeidsplassen på grunn av opprinnelsen hadde et hypotetisk preg eller hadde ikke funnet sted i det hele tatt.

Karakteristisk for intervjuene som varte lengre er først og fremst en oppramsing av langt flere arbeidsplasser og mange kortvarige arbeidsforhold, som ofte var blitt avsluttet under

utilfredsstillende omstendigheter – med etterfølgende forsøk på å analysere og vurdere situasjonen på nytt, selvkritikk og selvbebreidelse.

Seks av femten informanter hadde internasjonal etterspurt utdannelse og kom først til Norge etter at de allerede hadde fått jobb. I lys av dette må de betraktes som en særskilt privilegert gruppe. Resten av informantene opplevde i ulik grad avvisning, utnyttelse, AML-brudd, urettferdig behandling og andre negative forhold, som de selv ofte knyttet til det å være av utenlandsk opprinnelse. Men disse informantene fortalte også i langt større grad om den innsatsen de hadde lagt ned i prosessen med å bli integrert i det norske samfunnet. Det var disse som hadde lært seg best norsk og satt seg inn i flest sider ved norsk hverdagskultur. Det var også disse informantene som kom med de mest reflekterte betraktningene om sin egen rolle som innvandrere, arbeidssøker og samfunnsborger.

Diskriminering – et kontroversielt ord

”Hvert land er først og fremst interessert i å gi jobb til sine egne statsborgere. Dette er helt forståelig. Hvert land må beskytte sitt indre arbeidsmarked, dette må bare gjøres litt høfligere.” Olga

Et ord som ble fullstendig unngått i alle informantenes fortellinger var ”diskriminering”. Likevel beskrev flere av dem negative og ubehagelige situasjoner på arbeidsplassen eller i møte med offentlige institusjoner – som etter deres mening skyldtes den etniske opprinnelsen deres.

En vanlig definisjon av diskriminering er usaklig eller urettferdig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av kjønn eller etnisk bakgrunn. (Midtbøen og Lidén 2015:25) De fleste informantene verken bekrefter eller avkrefter at de har blitt utsatt for diskriminering på arbeidsmarkedet. Ordene som ble brukt i intervjuene for å betegne det som informantene opplevde var i stedet «*urettferdig behandling*», «*preferanse*» og «*fordommer*». Flere forskere peker på at begrepet diskriminering er ikke entydig, og at det er vanskelig å måle dette fenomenet vitenskapelig. (Midtbøen og Lidén 2015).

At arbeidssøkere med utenlandsk bakgrunn har større risiko for å bli valgt bort av en potensiell arbeidsgiver, tok imidlertid informantene for gitt. Mange av dem kunne leve seg inn i arbeidsgiverens posisjon, og forsto man først og fremst tar hensyn til bedriftens interesse i valget mellom flere arbeidssøkere. Det kan fremstå som et logisk valg for arbeidsgiver å ansette en arbeidstaker med samme opprinnelse og kultur som resten av arbeidsmiljøet, enn å ta sjanser og satse på noe relativt ukjent (Midtbøen og Rogstad 2012).

Andre av informantene ga derimot uttrykk for en opplevelse av at nordmenn i posisjoner med makt over arbeidssøkere og rekrutteringsprosesser ofte behandler arbeid som et privilegium reservert for nordmenn – et privilegium innvandrere kun får del i dersom det blir noe til overs etter at alle norske har fått først. Dette kan for eksempel være saksbehandlere hos NAV eller ledere og personalmedarbeidere hos arbeidsgiverne.

For innvandrerne er det likevel ikke alltid så lett å vite om deres negative erfaringer på arbeidsplasser eller i arbeidsmarkedet egentlig er koblet til deres utenlandske bakgrunn eller ikke. Dette aktualiserer et viktig spørsmål som skal diskuteres videre:

”Er det på grunn av at jeg er utlending?”

Informantenes refleksjoner bar ofte preg av nøling og usikkerhet, men dette ser jeg ikke på som uttrykk for manglende kunnskap eller forståelse – snarere som en dyp erkjennelse av at det ikke alltid eksisterer enkle og kortfattede svar på kompliserte problemstillinger.

I flere tilfeller innrømmet informanter at noen situasjoner er vanskelige å vurdere objektivt. Valenta (2008) tar opp denne usikkerheten knyttet til å diagnostisere problemer på arbeidsplassen. Der en nordmann som har opplevd å bli marginalisert på jobb ville ha sagt «jeg har ikke mye kontakt med mine kolleger, men slik er min jobb og min profesjon», er det nærliggende for arbeidstakere av utenlandsk opprinnelse å lure på om problemene kan knyttes til det faktum at de er utenlandske.

Hvis en nyutdannet nordmann skriver over 400 hundre jobbsøknader uten å få svar, vil han eller hun kanskje forklare problemet med manglende arbeidserfaring, irrelevant utdanning eller søknader som ikke skiller seg fra mengden. En innvandrere i samme situasjonen kan lett

komme til å konkludere at hans/hennes utenlandske bakgrunn er problemet. Og uansett om den ene eller andre tolkningen var korrekt i utgangspunktet, vil slike tolkninger lett kunne bli «selvoppfyllende profetier». For eksempel ved at en arbeidssøker som forventer å bli diskriminert vil gå inn i intervjusituasjoner med en mer defensiv innstilling, og dermed indirekte svekke sine egne muligheter til å bli foretrukket. Dette kan muligens også forklare informantenes generelle motvilje mot å kalle sine erfaringer med urettferdig behandling for diskriminering: en bevisst eller ubevisst strategi om å tvinge seg selv til å «tenke konstruktivt» – og ikke gjøre en vanskelig situasjon verre ved å ta inn over seg problemer man ikke kan gjøre noe med.

Det er et kjent faktum at det ikke er lett å få en fast jobb. Også mange nordmenn sliter med midlertidige ansettelser som ikke fører til noen fast stilling, men fordi mange innvandrere i utgangspunktet har en vanskeligere konkurransesituasjon er det grunn til å tro at de også vil være mer utsatt for dette enn majoritetsbefolkningen. Det finnes flere måter å beholde arbeidstakere uten å gi dem fast ansettelse – én av disse kalles ”å lufte arbeidstakeren” hver gang et arbeidsforhold har vart nesten lenge nok til at vedkommende vil ha rett til fast ansettelse. Denne praksisen oppleves både frustrerende og nedverdiggende for de som utsettes for den, siden den i tillegg til å frata arbeidstageren tryggheten ved et fast ansettelsesforhold også sender et indirekte signal om at ”Vi vil ikke egentlig ha deg her....”

Én grunn til at arbeidsgivere ønsker å beholde arbeidstakere i en permanent tilstand av midlertidighet kan være antagelsen om at selv effektive og flittige ansatte vil «slappe mer av» - bli vanskeligere å motivere til overtid, sykmelde seg når de er syke, få barn, etc - hvis de blir fast ansatt og ikke lenger er konstant bekymret for neste kontraktsfornyelse. Et slikt syn, basert på fryktmotivasjon og McGregors «teori X» (D. McGregor 1960) står i skarp kontrast til det offisielle idealet om «den nordiske modellen» i arbeidslivet, som er basert på McGregors «teori Y» og stor gjensidig tillit mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. «Teori X»-tankegang kan oftere ramme innvandrere og andre som er «annerledes», fordi arbeidsgivere og ledere ikke har like lett for å identifisere seg med dem – og derigjennom bygge opp nok tillit til mentalt å akseptere dem som «en i familien» og begynne å behandle dem etter teori Y. Likevel vil det ofte være vanskelig for en innvandrer som opplever å bli behandlet etter teori X i en organisasjon dominert av teori Y å fastslå om dette skyldes vedkommendes etniske bakgrunn eller ikke.

Karakteristisk for informantenes refleksjoner var at de generelt er forsiktige med å karakterisere sine sjanser på arbeidsmarkedet samt sine arbeidsforhold negativt.

Norsk etternavn – en stor fordel

En av mine informanter opplevde at saksbehandleren hos NAV sa direkte til henne (uten vitner) at hun ikke måtte gjøre seg noen forhåpninger om at de skulle bruke tid og penger på å la henne få gå på kurs, siden hun hadde russisk etternavn – og dermed implisitt russisk ektemann.

Det er også et kjent faktum at utenlandske navn gjør jobsøking komplisert.

Som nevnt i teorikapittelet, kan et utenlandskklingende navn forventes å redusere sjansen for å bli kalt inn til intervju med 25% (Midtbøen og Rogstad 2012).

Primærnettverkene er fortsatt russisktalende

Noen innvandrere opplever at de ved å ha flyttet til et nytt land har måttet begynne livet på nytt med blanke ark. Kulturen til majoritetsbefolkningen og innvandrernes personlige kvaliteter er avgjørende for hvor godt innvandrere tilpasser seg et nytt miljø. Dette forklarer hvorfor omgangskretsen til mange innvandrere ofte består av mennesker fra samme land. Et stort problem er at de fleste jobber ikke blir utlyst, men besatt via nettverk, og innvandrere har gjerne mindre nettverk enn de som er oppvokst i Norge (Roddvik 2010:104). Dette gjør integreringsprosessen enda vanskeligere.

Flere informanter nevnte at det tok tid å tilpasse seg den kjølige og reserverte norske mentaliteten da de fikk jobb. Ingen av dem opplevde at samarbeidsrelasjonene med norske kollegaer utviklet seg til vennskap, men oppfatningene av hvorfor det var sånn er forskjellig. Noen aksepterer det som et positivt fenomen, som bidrar til stabile, profesjonelle samarbeidsforhold og et sunt arbeidsmiljø. Andre uttrykket misnøye over at de formelle forholdene ikke forandrer seg med tiden. De føler en tomhet og mangel på intellektuell og uformell kommunikasjon på et personlig plan. Et eksempel er en av informantene som brukte mye av tiden i intervjuet på problematiske sider ved det å skape vennskap med nordmenn og til det å forstå kommunikasjonsmåten og forholdet mellom kollegaer på arbeidsplassen. Å ha

en lederposisjon var en ekstra utfordring når det kom til å finne en tilnærming til norske kollegaer og å få arbeidsrutiner til å fungere slik informantene selv så det for seg. Informanten er forsker og professor og har sammen med sin familie bodd i flere land. De har derfor venner i hele verden, med unntak av i Norge. Etter flere år i Bergen har de ikke fått kontakt med nordmenn utenom på jobben. Dette er en helt ny opplevelse for denne informantene. Man skulle kanskje tro at de karrieremessig mest vellykkede innvandrerne skulle ha de beste mulighetene til å bygge seg opp norske nettverk, men ingenting av det informantene fortalte tydet på dette. Snarere var det informantene med norske ektefeller (kategori 3) som fortalte om relasjoner til nordmenn, og dette var stort sett begrenset til relasjoner gjennom den norske delen av familien.

De fleste deltakere i prosjektet fortalte at de kun hadde kontakt med nordmenn i forbindelse med jobb, eller også i familierelasjoner for de som er gift med nordmenn. Dette var et brennende tema for informantene med lengste botid i Norge, som fortalte at etter 21 år i Norge hadde hun aldri hatt en norsk venn. Hun opplever sitt liv som isolert, og omgangskretsen hennes består av familiemedlemmer og noen få russisktalende venner.

I flere kilder nevnes det at innvandrere hovedsakelig foretrekker å bosette seg i storbyer, som forklares med at det er lettere for dem å skape sitt eget miljø og holde kontakt med hverandre. Venner og bekjente fra samme land er ofte redningen for innvandrere i Norge. Det finnes flere muligheter for russisktalende til å holde sosial kontakt med hverandre i byområdet rundt Bergen enn ute i distriktet. Som nevnt tidligere er et av de første stedene der innvandrere treffer andre landsmenn norsk språkskole og på kurs i regi av NAV. De russisk-ortodokse som er bosatt i Bergensområdet har også mulighet til å treffes i St. Sunniva kapell i Bergen.³⁶ Familier hvor en eller begge parter er russisktalende kan treffe hverandre og formidle russisk språk til barna. Dette er også mulig å få opplæring i den russiske barneskolen Umka på Sletten.³⁷

Betydningen av å ha et nettverk var spesielt synlig i intervjuene med informantene som ikke hadde akademisk bakgrunn. Med unntak av to fikk alle disse informantene jobb på grunn av hjelp og tips fra andre russisktalende innvandrere.

³⁶ <https://www.ortodoks.no/bergen> (hentet 14.10.15)

³⁷ <http://russiskskolebergen.com/> (hentet 14.10.15)

Som innvandrere blir du vurdert etter andre kriterier enn majoritetsbefolkningen

Flere av informantene trakk fram at de opplever det som at de blir vurdert etter andre kriterier enn sine norske kolleger. Noen kaller dette ”prisen for å være innvandrer” – uten at det nødvendigvis er noe uttrykk for irritasjon eller misnøye. De opplever et ikke uttalt krav om at de som kompensasjon for sine svakere språkferdigheter og sin generelle ”annerledeshet” må arbeide hardere enn sine kolleger, og at de ikke i samme grad har lov til å gjøre feil.

Oppsummering

Informantene opplever tydelig å være ”annerledes” enn majoritetsbefolkningen, selv om de ikke velger å betegne dette som diskriminering. Likevel har denne annerledesheten praktiske konsekvenser – både med hensyn til å skaffe seg arbeid og til hvordan de kan fungere i jobbene sine, for eksempel overfor norske kolleger og over- eller underordnede.

Informantene har i liten grad sosiale nettverk av nordmenn, og i den grad nordmenn inngår i nettverkene deres, er det primært direkte knyttet til enten jobb eller familie. I mangel av norske nettverk har de fleste informantene i stedet omfattende nettverk av andre russisktalende, som de har stor praktisk nytte av – i tillegg til de sosiale sidene ved det å ha et nettverk når man er minoritet i et fremmed land.

Mangelen på norsk nettverk var ikke mindre blant de karrieremessig mest vellykkede informantene (kategori 1), men dette har trolig ikke hatt like store negative konsekvenser for dem som for innvandrere lenger ned på den profesjonelle statusskalaen.

Informantene med norske ektefeller (kategori 3) var de eneste som i nevneverdig grad hadde nordmenn i sitt sosiale nettverk, og i tillegg hadde de en fordel av norsk etternavn forbindelse med jobbsøking og i kontakt med offentlige instanser som for eksempel NAV.

Flere av informantene opplevde et ikke uttalt krav om at de som kompensasjon for sine svakere språkferdigheter og sin generelle ”annerledeshet” må arbeide hardere enn sine kolleger, og at de ikke i samme grad har lov til å gjøre feil. Dette omtalte noen av dem som ”prisen for å være innvandrer”.

7. Oppgavens funn og analyse

Tema for denne oppgaven er arbeidsintegrering i Bergensregionen. Jeg har valgt å belyse dette temaet gjennom kvalitative intervjuer med 15 russiskspråklige informanter som bor og arbeider i regionen, fordelt på 4 kategorier som representerer ulik profesjonell status og ulik grad av jobb- og familietilknytning til Norge og Bergensregionen.

Temaet har jeg konkretisert ved å bryte det ned til 3 hovedproblemstillinger:

- Hvordan har informantene lyktes med å bli integrert i arbeidsmarkedet i Bergensregionen?
- Hvilke særtrekk er karakteristiske for arbeidsmarkedet i regionen? Og på hvilken måte har disse særtrekkene påvirket informantenes arbeidsmuligheter positivt eller negativt?
- Hvordan kan arbeidsintegreringen av innvandrere i regionen forbedres – slik at de menneskelige ressursene utnyttes bedre?

Hver av disse problemstillingene har jeg så drøftet i lys av informantenes historier, slik de framkom gjennom intervjuene.

Hvordan har informantene lyktes med å bli integrert i arbeidsmarkedet i Bergensregionen?

Alle informantene i studien er i større eller mindre grad integrert i det regionale arbeidsmarkedet i Bergensregionen. Det er imidlertid store forskjeller med hensyn til hvor lang tid integreringsprosessen har tatt, hvor vellykket den har vært og hvilke prøvelser de enkelte informantene har måttet gjennomgå underveis.

Informantene fortalte om et utall av forskjellige strategier de hadde forsøkt – med ulike grader av suksess. Under prosessen med å systematisere fortellingene fant jeg klare fellestrekk

mellom mange av de strategiene som hadde ført til resultater, og jeg endte opp med å dele dem inn i seks hovedtyper:

- Skaffe jobb fra utlandet, før man kom
- Finne jobb gjennom russisktalende nettverk i Norge
- Finne jobb på FINN eller NAVs nettsider
- Få hjelp av NAV
- Ta kurs og/eller videreutdanning
- Takke ja til ikke-relevant jobb, for å få erfaring og referanser

Nedenfor har jeg tatt for meg hver av disse strategiene og informantenes erfaringer med dem.

Skaffe jobb fra utlandet, før man kom

Alle informantene i kategori 1 (akademikere) hadde skaffet seg jobb i Norge før de kom til landet, og var dermed direkte integrert i arbeidsmarkedet fra dag én.

Imidlertid var trolig ikke prosessene fram til ansettelsen (som utløste flytting til Norge) særlig forskjellige fra tilsvarende rekrutteringsprosesser for akademiske stillinger i andre land. Slike prosesser er ofte mindre preget av at stillingene tilfeldigvis er lokalisert i Norge, og mer innrettet mot det internasjonale fagmiljøet man ønsker å rekruttere fra. Dermed kan det med en viss rett hevdes at disse informantene primært er integrert i et internasjonalt arbeidsmarked for akademikere, snarere enn i det lokale arbeidsmarkedet i Bergensregionen.

Disse informantene har også svært enslydende, ukompliserte historier om denne integreringsprosessen. Så det kan være fristende å anta at akademikere generelt har det lettere med hensyn til å bli arbeidsintegrert.

Finne jobb gjennom russisktalende nettverk i Norge

Flere av informantene i alle de andre kategoriene (2, 3 og 4) oppgir å ha funnet jobb eller på annen måte hatt nytte av tips de har fått gjennom sitt russisktalende nettverk i Norge.

Finne jobb på FINN eller NAVs nettsider

Kun én av informantene i kategoriene 2, 3 og 4 har funnet sin første jobb selvstendig uten hjelp/tips av nettverk eller saksbehandler.

Få hjelp av NAV

Syv informanter i kategori 2, 3 og 4 har vært i kontakt med NAV i forbindelse med jobbsøking. De hadde imidlertid ganske ambivalente erfaringer med NAVs evne og vilje til å hjelpe dem med å finne fram til relevante jobber. Stor kritikk ble rettet mot manglende interesse fra de NAV-ansattes side og lang ventetid på kurs. Flere av informantene uttrykte stor frustrasjon over dette og over det de oppfattet som saksbehandlerens manglende engasjement i forhold til deres situasjon. Brukerne er imidlertid hjelpeløse mot urettferdighet i slike sammenhenger, fordi de ikke har noen bevis siden møtene med saksbehandler foregår på tomannshånd.

Derimot hadde mange av de samme informantene langt mer positive erfaringer med å gå på kurs arrangert av NAV. Dette ble beskrevet som svært nyttig av alle som hadde gjennomført opplæringen.

Ta kurs og/eller videreutdanning

To av informantene bestemte seg for å ta norsk mastergrad, og fem har gått på kurs i regi av NAV. Dette førte i alle tilfellene i hvert fall fram til én eller annen form for jobb, selv om den ikke alltid var på det nivået informantene helst hadde ønsket seg.

Alle var stort sett fornøyd med disse tilbudene, og de beskrev opplæringen som nyttig og arbeidsrelevant. Likevel var det vel så viktig at de i løpet av kursene eller utdanningen kom i kontakt med andre og fikk mulighet til å bygge seg opp et nettverk som kunne støtte og hjelpe dem når de skulle begynne å lete etter arbeid igjen etter endt opplæring.

Takke ja til ikke-relevant jobb, for å få erfaring og referanser

De fleste av informantene i kategori 3 og 4 fikk sin første norske arbeidserfaring ved å takke ja til en jobb som ikke var relevant for utdannelsen deres, der de ikke fikk utnyttet kompetansen sin i særlig grad. De fikk imidlertid arbeidserfaring og ble kjent med norsk arbeidsmiljø. Den største ulempen med å takke ja til en slik jobb er imidlertid at det som blir planlagt for å være midlertidig fort kan bli vedvarende på ubestemt tid.

Gjennom denne første jobben og eventuelt flere lignende ikke-relevante jobber har de deretter gradvis bygget seg opp en basis av erfaring og referanser. Dermed hadde de et grunnlag for senere å få seg mer relevante jobber.

Hvilke særtrekk er karakteristiske for arbeidsmarkedet i regionen? Og på hvilken måte har disse særtrekkene påvirket informantenes arbeidsmuligheter positivt eller negativt?

Denne oppgaven har et regionalt perspektiv, og den er fokusert på arbeidsmarkedet i Bergensregionen. Dette arbeidsmarkedet har selvsagt mye til felles med resten av det norske arbeidsmarkedet i sin alminnelighet, men samtidig har regionen også noen karakteristiske særtrekk som gjør den spesiell. Noen av disse særtrekkene har stor betydning for hvor lett det er for innvandrere å integreres i dette arbeidsmarkedet og for hvilke spesielle utfordringer de kan støte på.

Tre av de mest åpenbare særtrekkene er:

- Bergensregionen er en storbyregion med et mangfoldig nærings- og arbeidsliv
- En uoversiktlig storbyregion rommer også et svart arbeidsmarked
- I Bergensregionen er det stor etterspørsel etter språkkompetanse, slik at innvandrenes eget morsmål blir en unik resurs de kan bruke til å skaffe seg arbeid

Nedenfor har jeg drøftet hvert av disse særtrekkene med utgangspunkt i informantenes historier.

Storbyregion med et mangfoldig nærings- og arbeidsliv

Bergensregionen som en region med et av mest varierte næringsliv i landet har alle forutsetninger for å inkludere innvandrere i arbeidslivet på en god måte. Variert næringsliv gir mange muligheter både for høyt og lavt utdannet arbeidskraft. Dessuten utvides det totale spekteret å velge fra av mulighetene for å pendle. Å bo i Bergen innebærer alle de hovedfordelene som finnes i storbyer: bedre jobbtilbud, flere muligheter til å videreutdanne seg eller få arbeidsrelevant opplæring gjennom et av flere NAV-tiltak. Den høye konsentrasjonen av arbeidsplasser i Bergen har imidlertid to forskjellige sider – det er flere arbeidsmuligheter, men også større konkurranse om hver utlyste stilling.

Det svarte arbeidsmarkedet

Lavutdannede innvandrere har større risiko for å havne i det svarte arbeidsmarkedet, der man lett kan bli utsatt for eller innblandet i ulike former for arbeidslivskriminalitet – ulovlige lønns- og arbeidstidsforhold, skatte- og avgiftsunndragelse, brudd på HMS-regelverk eller forskjellige former for udokumentert arbeid uten de nødvendige tillatelser. Begge mine lavt utdannede informanter fikk oppleve dette. Konsekvensene av å jobbe i udokumenterte arbeidsforhold uten å betale skatt er blant annet at man ikke har noen referanser for senere jobbsøking, man står uten forsikring ved eventuelle ulykker og man har heller ikke mulighet til å opparbeide seg trygde- og pensjonsrettigheter. For den ene av informantene mine var også det udokumenterte arbeidsforholdet den direkte foranledningen til at hun aldri har klart å få seg noen legal jobb – selv om kompetansen hennes er høyt etterspurt også i det legale arbeidsmarkedet.

Det svarte markedet er et fenomen som finnes over hele landet, men det er vanlig å anta at det er mer utbredt i større byer enn på små oversiktlige steder. I følge informantene mine gjelder dette i stor grad Bergensområdet, der det er lett å gjemme seg – både for de som driver ulovlig og for dem de ansetter svart. For noen av de udokumenterte arbeiderne er de «raske» inntektene av svart arbeid en fristelse, men for mange er dette det eneste alternativet til å være arbeidsledig i hjemlandet.

Morsmål som resurs

Fem av seks kvinner som deltok i prosjektet fikk jobb på grunn av sine kunnskaper i russisk. Kvinnene var tilfeldig valgt og alle har de flyttet til Norge enten sammen med en russisk ektemann som fikk jobb i landet eller med en norsk ektemann. En av flere muligheter til å bruke sitt morsmål som ressurs er å jobbe som morsmållærer.

Etter Opplæringslova § 2-8 har elever med minoritetsbakgrunn rett til morsmålsopplæring, tospråklig fagopplæring eller begge deler. (LOV-1998-07-17-61) . Lave stillingsprosenter og beskjeden lønn skremmer ikke innvandrere. De har ofte høyere ambisjoner med hensyn til karriere, men benytter en stilling som morsmållærer for å skaffe seg et utgangspunkt for videre jobbsøking. Behovet for morsmållærere øker med antall elever med innvandringsbakgrunn, og dette er spesielt aktuelt for storbyregioner. I tillegg til undervisning for barn er også voksenopplæring en aktuell arbeidsmulighet i en storbyregion som Bergen.

Bergensregionen har en godt utviklet reiselivsbransje og i den forbindelse et stort behov for flerspråklige arbeidstakere. Dette fungerer som en mulighet for innvandrere til å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Hotell, cruise, museer, reisebyråer, guideservice, språkkurs, flyplass, bedrifter som samarbeider med Russland gir flere arbeidsmuligheter for innvandrere sammenlignet med andre regioner uten storby. Morsmålet blir en viktig kompetanse for arbeidsinnvandrere i Norge.

Hvordan kan arbeidsintegreringen av innvandrere i regionen forbedres – slik at de menneskelige ressursene utnyttes bedre?

Som vist under de to tidligere problemstillingene, opplever innvandrere i Bergensregionen mange hindringer og utfordringer på veien mot vellykket integrasjon i arbeidslivet – til tross for at mange av dem åpenbart er resurssterke mennesker med stor arbeidsevne og verdifull kompetanse som regionens næringsliv og offentlige arbeidsgivere etterspør. Det er et samfunnsproblem at disse ressursene ikke utnyttes optimalt, og det er en kilde til frustrasjon blant innvandrerne at de ikke slipper til i arbeidslivet i den grad de ønsker.

Både næringsstrukturen og kulturen på arbeidsplassene har stor betydning for hvor lett innvandrere integreres i arbeidslivet, men dette er forhold som det er vanskelig å endre gjennom enkle beslutninger. Det feltet der myndighetene har størst mulighet til å vedta endringer som de selv kan sikre gjennomføringen av er den institusjonen som de fleste arbeidssøkende, både norske og innvandrere, forholder seg til – selve omdreiningspunktet for offentlige virkemidler med hensyn til arbeid og velferd: NAV.

Nedenfor vil jeg diskutere noen av de forholdene som åpenbart bidrar til å gjøre arbeidsintegreringen vanskeligere enn den hadde trengt å være, samt peke på mulige forbedringer som ville kunne gjøre den enklere.

Kan innvandrernes humankapital utnyttes bedre?

Både arbeidsledighet og et stort behov for arbeidskraft eksisterer parallelt i Bergensregionen. Offentlige og private arbeidsgivere bruker store resurser på å tiltrekke seg utenlandsk arbeidskraft – det være seg høykvalifisert spesialkompetanse til industri og academia eller mer alminnelig arbeidskraft som for eksempel vikarer innen helse- og omsorgssektoren. Samtidig finnes det i regionen allerede kompetente og arbeidsvillige innvandrere med store deler av den etterspurte kompetansen – men de må nøye seg med jobber som ikke er relatert til utdanningen deres eller står fast som arbeidsløse fordi det er vanskelig å få den første jobben uten å ha referanser. Dette er dobbel ressursløsning – både på tilbuds- og etterspørselssiden samtidig.

Et vanlig problem for innvandrere er at de mangler et nettverk, informasjon og kunnskap om mulighetene i det lokale arbeidsmarkedet. Voksne innvandrere har ofte ikke mulighet til å ta opp studielån for å etterutdanne seg.³⁸ Derfor har mange av dem NAV som eneste alternativ for å komme i gang med jakten på en jobb. Men dessverre er altfor ofte møtet med NAV preget av helt andre opplevelser enn det gode samarbeidet mot felles mål som man skulle tro at var i både innvandrernes, samfunnets og NAVs egen interesse.

³⁸ <http://www.dagensperspektiv.no/2010/vil-gi-dagpenger-under-utdanning> (hentet 13. 11.15)

NAV – medspiller eller motspiller?

NAV blir stadig kritisert, blant annet for dårlig behandling av arbeidssøkere.

Mange brukere gir uttrykk for at de opplever sine saksbehandlere som arrogante, nedlatende, respektløse og som ikke engasjerer seg eller tar seg nok tid til deres sak, i møte med dem.

(Friman, 2014:10) Dessverre samsvarer dette negative bildet med flere av historiene fra informantene mine.

De fleste informantene som hadde erfaring med å søke arbeid mens de var i Norge (kategori 2, 3 og 4) hadde vært i kontakt med NAV i forbindelse med jobbsøkingprosessen, og de fortalte gjennomgående om saksbehandlere som var nedlatende, mistenksomme og i beste fall uinteresserte i informantenes situasjon som brukere av NAVs tjenester.

Andre problemer de fortalte om, var opplevelsen av at mange NAV-ansatte har mistillit til arbeidssøkere med utenlandsk bakgrunn, og mistanke om at de driver «proteksjonisme» til fordel for norske arbeidssøkere ved aktivt å motarbeider innvandrerne når de kommer i konkurranse med nordmenn.

Som arbeidssøkere har innvandrerne i enda større grad enn nordmenn behov for veiledning og hjelp til å orientere seg i forhold til det lokale arbeidsmarkedet. Det er da spesielt viktig at de kan ha tillit til saksbehandlerne hos NAV og oppleve at de blir tatt på alvor.

En annen viktig grunn til at innvandrere sliter med å komme i arbeid er som nevnt tidligere at en stor del av de ledige stillingene i Norge ikke lyses ut gjennom offentlige kanaler, men fylles ved rekruttering gjennom ulike former for nettverk (Roddvik 2010). Derfor er innvandrere uten nettverk og arbeidserfaring fanget i en ond sirkel: De får ikke jobb før de har skaffet seg et nettverk og får referanser fra forrige arbeidsgivere, og de får ikke noe nettverk og referanser før de har skaffet seg en jobb.

Et mulig tiltak for å redusere dette problemet kunne være om NAV i større grad organiserte kursene sine for arbeidssøkere slik at både innvandrere og norske jobbsøkere går på samme kurs og blir kjent med hverandre – i stedet for slik som nå, der innvandrerne ofte skilles ut ved at det arrangeres egne kurs for dem.

Konklusjon

Arbeid er viktig på flere områder enn det økonomiske – det er en viktig arena for mange sentrale livsaspekter. Imidlertid rammer arbeidsledighet innvandrere oftere enn majoritetsbefolkningen.

Arbeidsledighet er heller ikke bare et problem for de arbeidsledige – samfunnet som helhet går også glipp av en viktig resurs når mennesker ufrivillig blir avskåret fra muligheten til å bidra til fellesskapet med sin kompetanse og arbeidsevne. Og hvorvidt innvandrerne i en region vil bli oppfattet som en belastning eller en resurs avhenger i høy grad av hvorvidt deres integrering i arbeidslivet er vellykket eller ikke.

Arbeidsintegrering i Bergensregionen har vært denne oppgavens tema, som jeg har brutt ned til tre problemstillinger:

- Hvordan har informantene lyktes med å bli integrert i arbeidsmarkedet i Bergensregionen?
- Hvilke særtrekk er karakteristiske for arbeidsmarkedet i regionen? Og på hvilken måte har disse særtrekkene påvirket informantenes arbeidsmuligheter positivt eller negativt?
- Hvordan kan arbeidsintegreringen av innvandrere i regionen forbedres – slik at de menneskelige ressursene utnyttes bedre?

For å undersøke temaet har jeg gjennomført kvalitative intervjuer med en gruppe russiskspråklige innvandrere som alle er bosatt i Bergen og enten jobber i Bergen eller i nabokommunene.

Tidligere forskning tyder på at innvandrere har dårligere tilgang til arbeidsmarkedet og får dårligere avkastning på sine investeringer i egen humankapital enn majoritetsbefolkningen. Jeg har belyst dette problemet ved hjelp av kvalitativ analyse med hensyn til *arbeidsintegrering*, som i den terminologien jeg har forholdt meg til primært handler om hvordan individer kan tilpasse egne personlige egenskaper, kunnskaper og annen human kapital til et nytt miljø med nye spilleregler på et nytt arbeidsmarked – samt hvordan samfunn

og organisasjoner kan tilpasse seg for å inkludere nye individer. De nye individene er i denne sammenhengen underforstått innvandrere.

Jeg har også benyttet *humankapitalteori*, og hvorfor investering i egen human kapital er nødvendig og lønnsomt. I tillegg benyttet jeg *landsspesifikk humankapitalteori* – som henholdsvis fokuserer på hvordan ferdigheter og kompetanse verdsettes i arbeidsmarkedet og hvordan human kapital tilpasses de lokale forhold og krav i et land over tid ved å bo der. Videre har jeg benyttet *sosialkapitalteori*, som beskriver forbindelser og bånd mellom mennesker, sosiale nettverk og normer for gjensidig respekt og tillit. Avslutningsvis har jeg brukt motivasjonsteori, som beskriver hvorfor individer velger å handle som de gjør. Grovt forenklet kan man si at motivasjon er individenes viktigste drivkraft, og at uten den skjer det svært lite.

Metoden jeg har brukt er *kvalitativt intervju* – som fokuserer på å lete etter mening og betydning i informantenes fortellinger, med et personlig og emosjonelt preg.

Intervjuene har blitt gjennomført på russisk, etter en delvis strukturert intervjuguide – og deretter oversatt til norsk.

Informantene har blitt selektert etter et sett med felles kriterier:

- Født i Sovjetunionen
- Utdannelse fra hjemlandet
- Russisk som morsmål
- Minst 3 års botid i Norge
- Ha arbeidserfaring fra Norge

Etter at intervjuene var gjennomført ble de inndelt i 4 kategorier, etter profesjonell status, innvandringsårsak og graden av jobb- eller familietilknytning til Norge.

Svært store forskjeller i utdanningsnivå og yrkesmessig status forårsaket at de enkelte informantene hadde opplevd svært ulike muligheter på arbeidsmarkedet. De hadde også prøvd flere ulike strategier for arbeidsintegrering, med forskjellig grad av suksess. I oppgaveteksten har jeg sammenfattet disse til 6 hovedtyper av strategier. Jeg har også pekt på noen av Bergensregionens karakteristiske særegenheter som informantene hadde opplevd positive eller negative konsekvenser av: Det mangfoldige nærings- og arbeidslivet, det svarte arbeidsmarkedet og etterspørselen etter kompetanse på informantenes eget morsmål.

De fleste av informantene som begynte å lete etter jobb etter at de hadde kommet til Bergen har på en eller annen måte vært i kontakt med NAV. Derfor har NAVs rolle i forbindelse med arbeidsintegrering i regionen blitt utførlig behandlet i deler av oppgaven. Flere av informantene fortalte om den nytten de hadde hatt av å gå på kurs arrangert av NAV, men utover dette fortalte de stort sett om negative opplevelser: å ikke bli tatt alvorlig, å ikke få nødvendig informasjon om kurs og å ikke få hjelp til å faktisk finne fram til jobber som var ledige. Jeg vil derfor påpeke mulighetene for å forbedre tilretteleggingene for arbeidsintegrering dersom NAV i større grad kunne klare å følge sin egen visjon.

Det har også vist seg at verken etnisk opprinnelse eller ferdigheter i det norske språket spiller særlig stor rolle for arbeidsintegreringen av innvandrere med høyt etterspurt profesjonskompetanse. Dette gjelder først og fremst akademikere og teknologer som har skaffet seg jobb i Norge før de kommer hit. Disse ser ut til å utgjøre en privilegert klasse som på en måte er ”hevet over naturlovene”. For alle de andre, uavhengig av utdanningsnivå og status ser det ut til å være en sammenheng mellom vellykket arbeidsintegrering og noen nøkkelegenskaper: evne til realistisk selvvurdering, endringsvillighet og vilje til å tilpasse seg de lokale spillereglene i det norske arbeidslivet, samt et pragmatisk forhold til ambisjoner og strategier.

Imidlertid er arbeidsintegrering en kontinuerlig prosess, som ikke tar slutt med at innvandreren får seg en jobb. Opplevelsen av arbeidsintegreringen har et dynamisk perspektiv, og den endrer seg over tid og med erfaring.

Litteraturliste

Alver, Bente. G. og Øyen, Ørjan. (1997) Forskningsetikk i forskerhverdag. Vurdering og praksis. Bergen: Tano Aschehoug

Barth, Erling; Røed, Marianne; Schøne Pål og Torp Hege. (2004) ”Arbeidsmarkedet for akademikere” Oslo: Institutt for samfunnsforskning

Bourdieu, Pierre og Wacquant Loic J. D. (1993) Den kritiske ettertanke: grunnlag for samfunnsanalyse. Oslo: Samlaget

Birkelund, Gunn. E. og Mastekaasa, Arne. (2009) Integreert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv. Oslo: Abstrakt forlag

Brekke, Ida. (2006) Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid. Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2006, årgang 23, 173-180

Brochman, Grete. (2006) Hva er innvandring. Oslo: Universitetsforlaget

Chiswick, Barry R. (1978): Ch. 1: The effect of Americanization on the earnings of Foreign-born men s. 3-27 The economics of immigration – selected papers of Barry R. Chiswick, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited. 2005.

Coleman, James S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology, Volume 94, 1988. Side 95-121.

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

Fossland, Trine og Aure, Marit (2011) Når høyere utdanning ikke er nok : integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. Sosiologisk Tidsskrift; Volum 19.(2) s. 131-152

Friman, David (2014) Nav fra innsiden. Oslo: Kolofon forlag

Hagen, Roar. (2006). Nyliberalismen og samfunnsvitenskapene refleksjonsteorier for det moderne samfunnet. Oslo: Universitetsforlaget

Hagen, Roar. (2006a). Nyliberalismen og samfunnsvitenskapene refleksjonsteorier for det moderne samfunnet. Oslo: Universitetsforlaget

Hansen, Marianne N. (2000) Høyere utdanning og utbytte – hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå? Søkelys på arbeidsmarkedet 17: 223-234

Halpern, David. (2005) Social capital. Polity press, Cambridge, UK

Halvorsen, Olaf B. (2003) i "Gode formål - Gode følger?: Kritisk lys på norsk innvandringspolitikk " red. Brox, Otar; Skirbekk Sigurd og Lindbekk Tore. Oslo: Cappelen Akademisk forlag

Hansen, Marianne Nordli (2000) Høyere utdanning og utbytte - hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?. Søkelys på arbeidsmarkedet. ISSN 0800-6199. 17, s 223- 234

Holgersson, Helena (2011) En stedssensitiv sosiologi. Go-alongs og "mentale" kart" i "Mange ulike metoder" (s. 213-234) red. Fangen, Katrine og Sellerberg, Ann-Mari. Oslo: Gyldendal

Kjeldstadli, Knut. (red.) (2003) Norsk innvandringshistorie bd.3 . Oslo: Pax

Kolle, Nils (2007) På leit etter det Vestlandske. Erfaringar fra arbeidet med Vestlandets historie i Heimen, nr 2/2007, s 97-108

Laurén, Anna-Lena. (2010) De er ikke riktig kloke, de russerne : øyeblikksbilder fra Russland. Oslo: Spartacus Forlag

Longva, Pål og Raaum, Oddbjørn (2003) Earnings Assimilation Of Immigrants In Norway – A Reappraisal. Journal of Population Economics, 16:177–193.

Lysgård, Hans K. (2007) Regioner som forestilte fellesskap – hvordan og hvorfor? *Heimen*, bd. 44, s. 85-95.

Mastekaasa, Arne (2008), Profesjon og motivasjon. I ”Profesjonsstudier” red. Ander Molander og Lars Inge Terum. Oslo: Universitetsforlaget

McGregor, Douglas. (1960) ”The Human Side of Enterprise” New York: McGraw–Hill Book Co

Papademetriou, Demetrios P. (2012) Migration Meets Slow Growth. Finance and Development 49 no. 3, p 18-22

Putnam, Robert D. (2000) Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon & Schuster.

Putnam, Robert David (2001) Den ensamme bowlaren. Stockholm: SNS Forlag

Roddevik, Viktor. (2010) Flerkulturelle arbeidsplasser: En veiviser. Bergen: Fagbokforlaget

Schultz, Theodore W. (1981) Investing in People: The economics of population quality, University of California Press

Thagaard, Tove. (2013) Systematikk og innlevelse. Innføring i kvalitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget

Valenta, Marko. (2008) Hindringer for sosial integrering av innvandrere i Arbeidslivet. Søkelys på arbeidslivet 25 (3), s.355-365.

Wibeck, Viktoria. Med fokus på interaksjon – om å fange opp samspillet mellom deltakere, ideer og argumenter i fokusgruppetudier i ”Mange ulike metoder” (s. 15-26) red. Fangen, Katrine og Sellerberg, Ann-Mari. Oslo: Gyldendal

Wiborg, Øyvind (2006) Suksess i arbeidsmarkedet blant høyere utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. Sosiologisk tidsskrift, 14(3): 276–297.

Kilder

Aktiv arbeidsdeltakelse — en nøkkel til vellykket integrering:

https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/aktiv_arbeidsdeltakelse_en_nokkel-2/id269129/
(20.10.15)

Arbeidstilsynet: Hva er relatert stress:

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=78247> (09.09.13)

Becker, Gary S. (1994): Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition):

<http://www.nber.org/chapters/c11229.pdf> (19.09.13)

Bråten, Ivar I Pedagogisk Profil nr. 4 2002 årgang 9:

http://studorg.uv.uio.no/pedagogiskprofil/02_04_02.html (11.04.14)

Bergen kommune:

https://www.bergen.kommune.no/omkommunen/fakta-om-bergen/naring_ (29.11.15)

Antall årsverk i Bergen kommune, januar 2014 (29.11.15)

<https://www.bergen.kommune.no/omkommunen/fakta-om-bergen/styreform/article-63577>

Changing Patterns of Global Migration and Remittances (2013):

<http://www.pewsocialtrends.org/2013/12/17/changing-patterns-of-global-migration-and-remittanc> (27.10.15)

Chiswick, Barry R. og Miller Paul. W. (2002) The complementarity of language and other human capital: immigrant earnings in Canada:

<http://ftp.iza.org/dp451.pdf> (09.14.13)

Dagens perspektiv:

<http://www.dagensperspektiv.no/2010/vil-gi-dagpenger-under-utdanning> (13. 11.15)

Den russiske ortodokse menigheten i Bergen:

<https://www.ortodoks.no/bergen> (14.10.15)

Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. (2006):

<https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi-2006.pdf> (05.03.14)

Fra studier til jobb i Bergensregionen - Kandidatundersøkelsen 2009:

<http://www.sib.no/bilder/kandidatundersokelsen-2009> (side 4) Tallet er 74 % for HiB (side 5) (27.10.15)

Fremtidens kompetanse (2011):

<http://www.uib.no/aktuelt/36925/fremtidens-kompetanse> (15.10.15)

Hauan , M. A. (2006) Kunnskapssamtaler – samtaler til kunnskap:

<http://www.norskfolke.museum.no/pagefiles/2534/bb-06-1.pdf> (06.03.14)

Human Development Report:

<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf> (22.09.15)

Human Rights Service (HRS) / N12008 / Hvem er Norges innbyggere i fremtiden?:

http://www.rights.no/filer2/HRS_Demografi-notat_171108.pdf (21.09.14)

Integrering:

<https://www.regjeringen.no/nb/tema/likestilling-og-inkludering/integrering1/id2343461/>
(12.12.14)

Kolbjørn, Lasse, Hansen, Anke, Skår Ludvigsen, Stian. (2013) Pendlingsprognose 2013 – 2030:

<http://www.hordaland.no/PageFiles/12471/AUD-rapport%20nr%205-13%20Pendlingsprognose%202013-2030.pdf> (05.01.16)

Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61> (15.09.15)

Meld. St. 6 (2012-2013):

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-6-20122013/id705945/?ch=3> (29.12.15)

Midtbøen Arnfinn. H. og Lidén Hilde. (2015) Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge:

<http://www.socialresearch.no/Publications/Reports/2015/2015-001#sthash.9Uhjyqgx.dpuf>
(17.09.15)

Midtbøen Arnfinn. H. og Rogstad, Jon. (2012) Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv:

<http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/2012/2012-001> (02.09.13)

Norges forhold til SUS-landene (2013):

https://www.regjeringen.no/no/dokumentarkiv/stoltenberg-ii/ud/tema-og-redaksjonelt-innhold/redaksjonelle-artikler/2007/sus_forhold/id495779/ (12.10.15)

NOU 2011: 7 Velferd og migrasjon - den norske modellens framtid:

https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-07/id642496/?q=arbeidsintegrering&ch=12#match_0 (12.12.14)

Ny i Norge:

<https://fagbokforlaget.no/?ressursside=ja&artikkelid=609> (27.10.15)

Rogstad, Jon (2006): ”Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge”

<http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/2006/2006-010> (20.09.13)

Russisk skole i Bergen:

<http://russiskskolebergen.com/> (hentet 14.10.15)

Norges Forskningsråd (2005) Sosial kapital:

http://www.forskningsradet.no/CSSStorage/Flex_attachment/8212021661.pdf (11.12.14)

Ryan, Richard. M. og Deci, Edward. L. (2000) Selvdetermination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being:

https://home.ubalt.edu/tmitch/641/deci_ryan_2000.pdf

Røed, Knut. (1999)Arbeidsledighet, jobbsøking økonomiske insentiver:

<https://www.frisch.uio.no/publikasjoner/pdf/skrift51.pdf> (18.10.14)

Statistisk Sentralbyrå:

Løyland O. Elisabeth og Strøm, Frøydis (2012) Lavere inntekt blant innvandrere:

<http://www.ssb.no/inntekt-og-forbruk/artikler-og-publikasjoner/lavere-inntekt-blant-innvandrere> (hentet 15.12.14)

Innvandring og innvandrere 2002:

<http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/sa50/kap1.pdf> (20.11.14)

Innvandrerbegreper i statistikken (2008):

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/vestlig-og-ikke-vestlig-ord-som-ble-for-store-og-gikk-ut-paa-dato> (21.11.14)

Nøkkeltall for innvandring og innvandrere (2015):

<http://ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall/innvandring-og-innvandrere> (21.11.14)

Satellittregnskap for turisme, 2007-2011:

<https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/turismesat/aar/2014-10-29?fane=tabell&sort=nummer&tabell=200855> (29.11.15)

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, 1. januar 2014:

<http://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar/2014-04-24> (11.04.14.)

Norges innvandrere - både høyt og lavt utdannet:

<http://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/norges-innvandrere-baade-hoyt-og-lavt-utdannet> (12.04.14)

Sysselsetting, registerbasert:

<https://www.ssb.no/statistikkbanken/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=AnsattiStatStrUtd&KortNavnWeb=regsys&PLanguage=0&checked=true> (29.11.15)

Universiteter og høyskoler - 2013:

https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/uh_statres/aar/2014-08-25?fane=tabell&sort=nummer&tabell=183748 (29.11.15)

Stat, marked – og sosial kapital:

https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/marked_kapital/id547948/ (22.01.2016)

Store Norske Leksikon:

<https://snl.no/innvandring> (09.09.14)

Strategisk næringsplan for Bergensregionen 2015 – 2020:

http://www.regionbergen.no/publish_files/brb_sn2015_singel_low.pdf (10.10.15)

Støren, L. A. (2002) De første årene av karrieren. Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning:

<http://www.nifu.no/files/2012/11/NIFUrapport2002-7.pdf> (02.01.16)

Støren, Liv A. (2004) Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning:

<http://www.nifu.no/files/2012/11/NIFUskriftserie2004-7.pdf> (02.01.16)

Sykehus - antall ansatte (2014):

<https://www.regjeringen.no/no/tema/helse-og-omsorg/sykehus/sykehus---antall-ansatte/id493753/> (29.11.15)

Søholt, Susanne., Rose Tronstad Kristian., Bjørnsen, Hild M. Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv. NIBR-rapport 2014:25:

<http://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2015/04/Kunnskapsoppsummering-endelig.pdf>

(09.09.14)

Villund, Ole (2008) Riktig yrke etter utdanning?:

http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_200837/rapp_200837.pdf (15.05.14)

Villund, Ole. (2014) Overkvalifisering blant innvandrere 2007 – 2012:

https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/193602?_ts=1480d13ceb8 (03.03.16)

Utenlandske studenter i Norge: (29.11.15)

https://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/student/utenlandske_rapport.cfm

Utviklingen på arbeidsmarkedet. Arbeid og velferd 3/13

<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/arbeid-og-velferd-nr.3-2013> (03.12.13)