

Faktorer som fremmer og hemmer innvandreres arbeidsdeltakelse i arbeidslivet

Ehthablay Aaron



Masteroppgave

Juni 2023

Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen

Sammendrag

Denne kvalitative studien handler om innvandrere fra Myanmar vei til arbeidslivet. Formålet med denne oppgaven har vært å undersøke informantenes opplevelser, utfordringer og erfaringer med jobbsøking. Datamaterialet som ble brukt for analysen er basert på kvalitative intervjuer med seks voksne menn og kvinner i alderen 33-41 år, som er i lønnet arbeid. Denne oppgaven er basert på individorientert analyse, der informantenes subjektive fortellinger står i sentrum. Den overordnede problemstillingen i studien er: hvordan fortelle et utvalg av innvandrere fra Myanmar om veien til arbeidslivet, om sin vellykkede/mislykkede vei dit, og hvordan de fant jobbene. Problemstillingen vil bli besvart ved forskningsspørsmålet: Faktorer som fremmer og hemmer arbeidsdeltakelse blant Myanmar innvandrere.

Relevante teorier som ble brukt for å belyse funnene er Human kapital, segmentert arbeidsmarkedsteori, sosialt nettverk, og diskriminering på arbeidsplass. Informantene som har deltatt i denne studien har funnet jobb gjennom forskjellige kanaler som kan deles opp i to hovedkategorier: 1) De fleste har funnet jobb på egenhånd, etter en lang prosess med jobbsøking, og 2) Gjennom sosialt nettverk, har flere fått jobb.

Forord

Det har vært krevende, slitsomt, utfordrende, og mest av alt lærerik å skrive denne masteroppgaven. Motivasjonen har ikke alltid vært til stede, og andre ganger var det vanskeligere å holde fokus og konsentrasjonen under skrivingen. Med andre ord, oppgaven har krevd både psykisk og fysiskstyrker for å holde motet oppe. Men, endelig er jeg i mål.

For å kunne fullføre denne oppgaven, har det vært flere som har bidratt til og som fortjener å bli takke for.

Først og fremst ønsker jeg å takke mine informanter som har deltatt i studien og delt erfaringene sine med meg. Det hadde ikke vært mulig å fullføre oppgaven uten deres bidrag. Det har vært spennende, interessant og lærerikt å høre deres historie og fortellingene.

Den andre personen jeg ønsker å rette en stor takk til er min veileder Hans-Tore Hansen for utrolig gode og konstruktive tilbakemeldinger under hele prosessen. Jeg setter stor pris dine gode ideer, innspill og solid kunnskap. Det har vært en ære å ha deg som veileder.

Jeg vil også rette en stor takk til Klo for at du har tatt din til tid å korrekturlese og komme med gode innspill til denne oppgaven.

Til slutt vil jeg rette en stor takk til familien som har støttet og oppmuntret meg hele veien, og spesielt under vanskelige tider.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	6
1.2 Kort om Myanmar – innvandrere.....	8
1.3 Kort om innvandrere historie	8
1.4 Integrering begrepet.....	10
1.5 Integreringspolitikken i Norge	12
1.6 Norsk arbeids- og velferdspolitik.....	13
1.7 Arbeidslinje	14
1.8 Gangen i oppgaven	15
2. Tidligere forskning og teori	16
2.1 Gjennomgang av eksisterende forskning på området	16
2.1.1 Menn og kvinner i arbeidsmarkedet.....	17
2.2 Aktuelle teorier og funn.....	19
2.2.1 Human kapital.....	19
2.2.2 Segmentert arbeidsmarkedsteori	23
2.2.3 Diskriminering	24
2.2.4 Ulike forklaringer på diskriminering	25
2.2.5 Teorier om sosial kapital og sosialnettverk	27
3. Metode	32
3.1 Valg av metode	32
3.2 Utvalg og rekruttering.....	32
3.2.1 Utvalg.....	32
3.2.2 Rekruttering og utfordringer	33
3.3 Gjennomføring av intervjuene	37
3.3.1 Intervjuguiden	37
3.3.2 Intervju på Messenger.....	38
3.3.4 Transkribering.....	39
3.3.5 Analysestrategi	40
3.4 Vurdering av studiens kvalitet	41
3.4.1 Reliabilitet	41
3.4.2 Validitet.....	42
3.4 Etiske betraktninger.....	42
4. Presentasjon av informantene	45
5. Analyse	49
5.1 Språkferdighet som absolutt en viktig forutsetning for å få jobb	49
5.2 Utdanning og yrkeserfaring muliggjør og hindrer veien til arbeidslivet.....	53
5.3 Diskriminering	59
5.4 Betydningen av sosialt nettverk.....	62
5.5 Videre diskusjon: Hva muliggjør veien til arbeidslivet?	65
5.6 Oppsummering.....	70
6. Avslutning	71

<i>Studiens viktigste funn og konklusjon</i>	71
Litteraturliste	74
Vedlegg	79

1. Innledning

Formålet med denne oppgaven er å undersøke innvandre i Norge sin deltakelse i arbeidslivet. Norge har under de siste tiårene gått fra å være et relativt etnisk homogent land til et betydelig mer mangfoldig land (Brochmann, 2011; Hansen, 2022). Dette henger sammen med større globaliseringsprosesser, slik som flyt av mennesker som følge av migrerer på grunn av arbeid, familie, krig og konflikt. Dette har hatt ulike konsekvenser, både av sosiale, kulturelle, politiske og økonomiske karakterer.

Norge er nasjonalt og internasjonalt kjent som en velferdsstat. En viktig forutsetning for opprettholdelsen av velferdsstaten er at det er bred arbeidsdeltakelse blant befolkningen i Norge, også blant innvandrere (Brochmann & Hagelund, 2005). Sagt på en annen måte, er det viktig for velferdsstaten og innvandrerne selv at sistnevnte i størst mulig grad deltar i arbeidslivet, ikke bare for velferdsstatens opprettholdelse, men også for innvandrernes egen selvforsørgelse og velferd (Hansen, 2022). Imidlertid, viser empiriske studier og statistikk at innvandrere totalt sett er underrepresentert i arbeidsdeltakelse (SSB, 2023; Liepig, 2009).

Innvandrerne i Norge har ulike livsbakgrunner samt forutsetninger i form av utdanning, arbeidserfaringer, opprinnelsesland som andre grupper sammenlignet med den øvrige befolkningen, for arbeidsdeltakelsen. Mens noen kom til Norge for flere tiår siden, for eksempel som en del av arbeidsinnvandringen fra 1960- og 1970-tallet, kom andre i den senere tiden, blant annet som flykninger, asylsøkere og familieinnvandrere (SSB, 2013). I tillegg til disse kategoriene av innvandrere, som i stor grad er gjort basert på grunnene til at de kom til Norge, er det også andre kategorier av innvandrere som blant annet er basert på lengden botid i Norge. Dette gjelder blant annet såkalte første- og andregenerasjonsinnvandrere. I denne oppgaven ønsker jeg å bidra til en økt forståelse av innvandreres deltakelse i arbeidslivet, inkludert muligheter og utfordringer innvandrere møter på vei inn i arbeid.

Innvandrere er definert av SSB (2019) som personer som selv har innvandret til Norge og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre og fire utlandsfødte besteforeldre. Samlet sett opererer SSB med tre grupper i den offisielle statistikk: 1) innvandrere, 2) norskfødte med innvandrerforeldre og 3) den øvrige befolkningen. Norskfødte med innvandrerforeldre er personer som er født i Norge av to utalandske foreldre, og som har fire utenlandske fødte besteforeldre. Innvandrere omfatter ikke personer som er født i Norge, som innvandrernes norskfødte barn. SSB omtaler altså ikke personer som er født i Norge som innvandrere.

Jeg skal i denne oppgaven fokusere på en spesifikk gruppe av innvandrere i Norge, nemlig innvandrere fra Myanmar. Det er om lag 4000 innvandrere fra Myanmar i Norge, og

de fleste av de bosatte seg i Norge som overføringsflyktninger. Sammenlignet med andre grupper, er denne innvandrerguppen relativt ny i Norge da de fleste kom på slutten av 2000-tallet og starten av 2010-tallet. De er flere som har kommet som flyktninger som til en vis grad skiller seg fra andre innvandrergupper, men som samtidig kjennetegnes av flere trekk, inkludert mangel på norsk språkkompetanse (som også flere andre grupper har).

Det er flere grunner til hvorfor jeg velger å fokusere på denne gruppen. Den viktigste er at selv om det er en viss mengde av eksisterende forskning på innvandrere i Norge, er det så vidt jeg er kjent med ikke forsket noe særlig, om i det hele tatt, på innvandrerguppen fra Myanmar. Det kan forklares av at gruppen er relativt liten i forhold til andre innvandrergupper. Et fokus på denne gruppen er derfor svært relevant og betimelig og kan bidra med produksjon av ny kunnskap, som for eks. kan bekrefte og/eller utfordre eksisterende kunnskap om innvandrere i Norge.

Det faktum at jeg deler samme bakgrunn som denne gruppen, en rekke implikasjoner. Blant annet betyr dette at jeg allerede før studien stort besitter god kunnskap om gruppen generelle bakgrunn før og etter bosetting i Norge. Dette er et nyttig utgangspunkt. Utfordringen har derfor blant annet vært å analysere på et dypere nivå hva deres bakgrunn som innvandrere generelt og Myanmar-innvandrere spesielt har for deres deltakelse i arbeidslivet i Norge. Videre betyr det at jeg trolig har lettere tilgang til denne gruppen for forskningsformål.

Kombinert, vurderer jeg meg selv som unikt posisjonert til å studere en lite forsket gruppe. Oppgaven vil kunne bidra til ny kunnskap om en gruppe som er lite kjent og samtidig om et tema som er svært relevant og viktig å studere. Innvandreres deltakelse i arbeidslivet i Norge er særlig relevant å studere også fordi innvandringen til Norge fortsetter og øker blant annet på grunn av krig og konflikt i verden. Opprettholdelsen av velferdsstaten oppfordrer at så mange som mulig deltar i arbeidslivet. For å sikre dette er det viktig å gå grundig til verks og undersøke hva som forklarer innvandreres deltakelse i arbeid, eller mangel på det.

Hoved forskningsspørsmålet for denne studien er som følger: *Hvilke faktorer fremmer og hemmer Myanmar-innvandreres deltakelse i arbeidslivet i Norge?* Spørsmålet er todelt. Mens den ene delen handler om faktorer som fremmer eller muliggjør at en innvandreres vei inn i arbeidslivet, handler den andre delen om faktorer som hemmer eller hindrer det. Når det er sagt, er det også viktig at disse to aspektene ofte kan henge sammen med hverandre. I analysekapittelet, skal jeg basert på den innsamlede data gi en diskusjon av dem.

1.2 Kort om Myanmar – innvandrere

Myanmar ligger i sørøst i Asia. Det har lenge bodd ulike folkegrupper i landet. Burmanerne har vært den dominerende folkegruppen siden 900-tallet. Britiske imperiet utvider seg i Sørøst – Asia tidlig på 1800-tallet, der ble Myanmar en del av britisk India i 1886. Senere i 1948 ble Myanmar selvstendig igjen, men kommunistiske, kinesiske og etniske opprørsbevegelser kjempet mot den nylige regjeringen, som ble avsatt i et militærkupp i 1962 (FN, 2023). Militærdiktaturet tok over eierskapet i alle landets selskaper. Dette medfører økonomikrasj og det utviklet seg til en stor svart økonomi.

De to første store protestene som fulgte det økonomiske vanstyret i 1988, ble starten på landets demokratibevægelse, der Aung San Suu Kyi sto som leder. Men, samme år tok militæret over makten igjen og døpte landet om til Myanmar fra Burma. (FN, 2023).

Flere tiår med dårlig økonomisk styring, sanksjoner og turistboikott har ført til at landet er blant verdens fattigste. Mangel på infrastruktur gjør det vanskelig å drive industri. Myanmar er rik på ressurser med svært godt jordsmonn, forekomster av olje og naturgass, og store områder egnet for skogdrift, men ressursene er imidlertid svært dårlig utnyttet (FN, 2023). Det viktigste inntektskilder i Myanmar offisielle økonomi er jord- og skogbruk, fiske, gruvedrift og energiutvikling.

Utdanningsdepartementet i Myanmar har overordnet ansvar for landets utdanningssystem. Det vil si grunnskole, videregående opplæring, og høyere utdanning tilbys av offentlige skoler og universiteter. Utdanningen som tilbys av etniske minoriteter er ikke formelt godkjent av myndighetene i Myanmar. Dette gjør at elever som går på disse skolene har utfordringer knyttet til å søke høyere utdanning og komme seg inn i jobbmarkedet (Snl, 2022). Under tidligere militært styre i Myanmar har utdanning blitt nedprioritert og ulike autoritært styremakter har sett på utdanning som trussel mot regimet, fordi de frykter studentledere som gjør opprør og mobiliserer befolkningen (Snl, 2022). Dette har ført til nedstenginger, relokalisering av universiteter utenfor byene, strenge kontroll og sensur av pensum, og nedkorting av det akademiske skoleåret.

1.3 Kort om innvandrere historie

I de siste 50 årene har migrasjonen til Norge økt betydelig. I 1970 var det bare 1,5 % av befolkningen med innvandrere bakgrunn, og disse var hovedsakelig fra andre nordiske og europeiske land. I 2017 ble det nesten 900 000 eller 16,7 % av befolkningen innvandrere eller barn født i Norge av to utenlandske foreldre (Tronstad, Nygaard & Bask, 2018).

I de siste ti årene har to utviklingstrekk løftet innvandring og integrering på toppen av den politiske dagsorden i Norge. For det første, utløste utvidelser av det felles europeiske arbeidsmarkedet i 2004 og 2007 en stor tilstrømning av arbeidsinnvandrere, spesielt fra Polen og de baltiske statene. I den andre bølgen tok Norge imot 31 500 asylsøkere i forbindelse med flyktningkrisen sent i 2015 (Tronstad, Nygaard & Bask, 2018). I tillegg til den siste tilstrømningen av arbeidsinnvandrere og humanitære migranter, har familiemigrasjonen til Norge økt jevnt, og utgjør cirka tredjedel av den totale tilstrømningen de siste 25 årene. Disse utviklingstrekkene har i medført at Norge i dag er et multikulturelt samfunn

Med økende innvandring og store forskjeller i arbeidsmarkedsresultater mellom innvandrere og innfødte, fikk integrering av innvandrere ytterligere fremtreden som et politisk spørsmål på midten av 1990-tallet (Brochmann, 2005). En større stortingsmelding ble lagt frem for Stortinget tidlig i 1997. I denne rapporten slo regjering fast at Norge var i ferd med å gjenta synspunkter om at integrering i prinsippet bør oppnås gjennom ordinære politiske tiltak, selv om noe tilpasninger kan være nødvendig. Ytterligere, direkte målrettede tiltak skulle bare gjelde på noen få områder der dette var nødvendig for å bringe innvandrere på lik linje med de innfødte. Dette gjaldt særlig språkopplæring og antidiskriminering. En fremtredende plass ble også gitt til spesiell jobbrelatert opplæring for innvandrere gjennom en kombinasjon av språkopplæring og yrkesopplæring (Berstad & Molstad, 2020). Disse politiske linjene er fortsatt styrende for integreringspolitikken i Norge. Imidlertid har det nylig blitt viet mer oppmerksomhet til integrering av nyankomne.

Økt mangfoldighet i Norge fører til økt befolkningsvekst med 1,3 prosent i 2012, og innvandringen sto for hele 72 prosent av denne veksten (SSB, 2013). Ordet mangfold ifølge (SSB, 2013) er et passende ord som beskriver hvorfor folk migrerer til Norge. Noe av årsakene er, familie, jobb, konflikter, krig, fattigdom, adopsjon, og utdanning. Innvandrerbefolkningen er svært heterogene gruppe som består av ulike individer i aldre og størrelse, ulik sosial bakgrunn og ulik utdanning. SSB (2005) tilsier at innvandrerbefolkningen omfatter både personer som har kommet som flyktninger, arbeidsmigranter, gjennom familiegjenforening med flyktninger eller andre og gjennom etablering til personer med eller uten innvandrerbakgrunn.

1.4 Integrering begrepet

Integrering er et begrep som inneholder mye samfunnet (Brekke, Fladmoe, & Wollebæk, 2020).

Det er både en prosess, at noen blir integrert, og et utfall, at noen er integrert. På samme måte er også integrering både politiske tiltak og en politisk målsetting. Det vil si nykommere skal integreres i det norske samfunnet, og da er det viktig at innvandrere blir integrert, at de blir en del av.

Når man diskuterer integrasjonsbegrepet i det offentlige ordskifte omhandler det primært hvordan innvandrere; og andre grupper som i større grad anses som å stå utenfor fellesskap, skal bli en del av samfunnet. Ifølge Barstad og Molstad (2020, s. 9) kan integrasjon sies å omfatte det som er blitt kalt «veien inn i det norske samfunnet». Forskere understreker samtidig at det ikke finnes noe omforent definisjon av integrasjon og hva som utgjør «vellykket» integrering.

Brochmann (2017) viser til at integreringsbegrepet blitt «brukt både som en prosess, der deltakerne blir gjort og gjør seg selv til deler av helheten, og om den samfunnsmessige tilstanden der deltakerne inngår i et sluttet hele (Brochmann, 2017; Barstad og Molstad, 2020) Ut over dette er det stor uenighet om hva integrering egentlig innebærer og om det er en prosess som kan (og skal) styres.

En vanlig innfallsvinkel til integrering har vært å knytte det opp mot deltakelse på forskjellige arenaer i samfunnet (Barstad & Molstad, 2020). Dette kan både referere til deltakelse i seg selv, men også muligheten til å delta snarere enn deltakelse. Fokuset er spesielt vært på deltakelse i arbeidsliv og utdanning. Fokus i denne sammenheng er ofte på forskjeller mellom innvandrere og/eller norskfødte med innvandrerforeldre og en referansepopulasjon.

Det finnes ulike perspektiver på integrering. Noe mener at integrasjon har til dels blitt forstått som to-veis-prosesser, der vellykket integrasjon ikke bare avhenger av hva personen som skal integreres gjør, men også av andre medlemmer i samfunnet. Et slikt perspektiv på integrering som gjensidig tilpasning reiser andre spørsmål. Det er altså ikke klart hva som er naturlig eller ønskelig, at man tilpasser samfunnet for å lette integreringen av innvandrere og andre minoriteter. (Barstad & Molstad, 2020). Andre mener at integrering snarere er noe som foregår i flere sfærer, og som med tiden kan stagnere, eller til og med gå tilbake på visse områder (referanse). Dette er utgangspunkt for perspektivet på integrering som kalles *segmentert assimilering*. Et slikt perspektiv innebærer at integrering foregår i flere dimensjoner, med andre ord flere arenaer og nivåer i samfunnet. Dimensjonene blir delt opp

forskjellige i faglitteraturen. Harder (2018) i Barstad og Molstad (2020, s. 6) skiller mellom seks dimensjoner av integrering: psykologisk integrering, økonomisk integrering, politisk integrering, lingvistisk integrering og navigasjonsintegrasjon. Forskere hevder at integrasjon kan foregå med ulike hastighet i de forskjellige dimensjonene og at innvandrere derfor ofte vil være godt integrert i noen sfære og arenaer i samfunnet og mindre integrert i andre. Eksempelvis, kan innvandrere være godt integrert i arbeidsmarkedet, men ikke ha et sosialt nettverk eller i liten grad delta i den frivillige sektoren i samfunnet.

Perspektivet på integrering som en form for segmentert assimilering forutsetter en prosess. For det første er ikke innvandrere nødvendigvis bare passive aktør i integreringsprosessen, men at de tilpasser seg aktivt omstendighetene. For det andre, finnes det mer enn en måte å integreres på.

John Berry (1997) i (Barstad & Mostad, 2020) identifiserer fire mulige strategier som innvandrere kan følge for å tilpasse seg samfunnet. Disse strategiene skiller seg fra hverandre med hensyn til hvordan innvandrerne forholde seg til to kjernespoørsmål i det daglige: 1) det går ut på hvor viktig kulturell identitet og uttrykk anses, og hvorvidt man prioriterer å opprettholde dette. 2) det gjelder kontakt og deltakelse med det øvrige samfunnet. Det vil si individer og grupper som ikke vektlegge å opprettholde sine egne kulturelle identiteter og uttrykksformer, og som søker kontakt med den øvrige befolkningen og deltakelse i samfunnet, vil prøve å assimileres (Berstad & Molstad, 2020). Det betyr med andre ord at prosessen med å bli en del av samfunnet kan ta flere forskjellige former, alt etter hvilke strategi som følges.

Noen av strategiene innebærer å gi slipp på den kulturelle bakgrunn man har med seg, mens andre forutsetter at disse kulturelle identitetene og praksisene ikke oppgis. Disse strategiene betyr ikke nødvendigvis at de er kompatible med det man vanligvis forstår som integrering. For noen er det ikke lett å se for seg en vei inn i det norske samfunnet som ikke involverer å delta i samfunnet. Andre vil hevde at det å ta vare på egen kulturell identitet og praksis ikke bare er mulig en del av integreringsprosessen, men at det snarere er en forutsetning. Et slikt syn på integrering kalles multikulturalisme. Dette synet baserer seg på en forståelse av integrering som en gjensidig tilpasning mellom minoriteten og majoritetssamfunnet (Berstad & Molstad, 2020).

Multikulturalisme går ut på «å utvikle nye modeller for demokratisk medborgerskap basert på menneskerettighetsidealer», hvor politiske deltakelse, økonomiske redistribusjon ansvar er blant annet å sørge for at minoriteter kan bli likeverdige medborgere av samfunnet uten å måtte gi slipp på sin egen kultur. Innen ramme av multikulturalisme er det mulig å bli en del av samfunnet på en rekke måter. Et eksempel er at innvandrerne i stor grad bli integrert

på systemnivå, ved å ta høy grad å delta i arbeidslivet og i utdanning, samtidig som de beholder tilhørigheten til minoritetskulturen de er en del av.

Kort oppsummert, det er stor uenighet rundt integreringsbegrepet både i den generell samfunnsdebatt og i faglitteraturen. Det finnes heller ingen fasit på hva som utgjør «vellykket» integrering. Imidlertid er det et hovedtrekk som skiller mellom mulighet og utfall med hensyn til integrering. Det har vært vanlig å diskutere og måle integrering som utslag av forskjeller mellom innvandrere og majoriteten og/eller totalbefolkningen med hensyn til deltakelse i arbeidslivet og utdanning (Liepig, 2009). Dessuten har fokuset også vært på faktorer som avgjør hvilke muligheter innvandrere har til å delta på disse og andre arenaer. Men, dette er ikke nødvendigvis konkurrerende perspektiver (Berstad & Molstad, 2020; Fladmoe & Wollebæk, 2020).

1.5 Integreringspolitikken i Norge

Et kjennetegn ved innvandring i Norge er at flertallet av innvandrere ikke snakker eller forstår vertslandets språk ved ankomst. Selv om denne situasjonen er lik situasjonen i de andre skandinaviske landene og Nederland, skiller den Norge fra landene som har blitt bosatt ved migrasjon og også flere europeiske OECD-land som Frankrike og Storbritannia (Hernes, 2021).

Vertslandets språk er uten tvil en viktig faktor for integrering – ikke bare for integrering i arbeidsmarkedet, men også for integrering i samfunnet. Basert på dette, er språklæring det viktigste enkelttiltak som er direkte rettet mot innvandrere i OECD-land, og Norge. Siden september 2005 er det obligatorisk for alle nyankomne innvandrere utenfor EØS områder som ikke behersker norsk (eller samisk) å ta 250 timer norsk språk og 50 timer samfunnsopplæring (Tronstad, Nygård & Bask, 2018). Kommunen er forpliktet å tilby inntil 2700 ekstra timer til de som trenger videreutdanning i norsk. (Barstad, Molstad, 2020; Brochmann, 2019; Brekke, Fladmoe, Wollebæk, 2020).

Språkopplæring er en viktig del av introduksjonsprogrammet, selv om dens relative vekt kan variere mye, avhengig av migrantenes behov. Introduksjonsprogrammet vare inntil to år og i enkelte tilfeller tre år, og dette er en rett og plikt for nyankomne fra land utenfor EØS som mangler kvalifikasjoner. For innvandrere som mangler grunnleggende kvalifikasjoner, virker argumentet om at noe tilleggsutdanning og opplæring nødvendig for å løfte dem opp til det generelle ferdighetsnivået til den opprinnelige befolkningen generelt (Tronstad, Nygård, & Bask, 2018). Selv om mange flyktninger og deres familier kan trenge to

eller enda flere år på å bli klare for arbeidsmarkedet, kan det også være at noen blir klare før utløpet av den vanlige toårige introduksjonsprogrammet.

1.6 Norsk arbeids- og velferdspolitik

Arbeidsmarkedet er den mest sentrale fordelingsarenaen i samfunnet, både direkte gjennom lønnsfordelingen og indirekte gjennom å gi muligheter for inntektsmobilitet (Halvorsen, Stjernø, & Øverbye, 2022). Arbeid er en god forsikring mot lavinnteksproblemer og dårlige levevilkår, og ikke minst en viktig kilde til økonomisk trygghet, inntekt, selvrespekt og selvrealisering. I arbeidslivet har man med seg humankapital i form av blant annet kvalifikasjoner og helse. Sammen med egenskaper ved arbeidsmarkedet, avgjør dette langt på vei våre økonomiske ressurser (Halvorsen, Stjernø, & Øverbye, 2019).

Høysyssetting skaper inntekter, noe som er viktig for å sikre skatteinntekter. Skatteinntektene finansierer offentlige overføringer og tjenester som i stor grad virker omfordelende. Høy deltagelse i arbeidslivet blir stadig viktigere siden den demografiske utviklingen isolert sett trekker i retning av at andelen av befolkningen i yrkesaktiv alder vil falle framover.

Norge er et lite land, med høy gjennomsnittslønn og forholdsvis små lønnsforskjeller. Dette stiller store krav til produktivitet og kompetanse i arbeidslivet. Samtidig byr staten på nødvendige sikkerhetsnett, for eksempel ved sykdom og arbeidsledighet. Den nordiske ses derfor på som et samspill mellom arbeidsmarked, kapital-marked og velferdsstat.

Den komprimerte lønnsfordelingen gir arbeidsgiverne sterke insentiver til å investere i kompetanse for alle ansatte, også de med laves kompetanse. Et høyt kompetansenivå i arbeidslivet bidrar til å opprettholde høy produktivitet, et høyt lønnsnivå, konkurransevne, og en omfattende velferdsstat. Utdanning og kompetanse er derfor sentrale elementer i den norske arbeidslivsmodellen (Liepig, 2009; Hermansen, 2013).

I de siste 30 årene har velferdspolitikken i Norge vært preget av forsøk på å forhindre diskriminering, etablere økt tilgjengelighet og oppnå større grad av likebehandling (Krokstad, 2021). Målet har vært å satse på full deltagelse og likestilling blant samfunnsborgere uavhengig av kjønn, politisksyn, religion og lignende.

Den norske staten innfører en aktiv arbeids- og velferdspolitik, der målet er et inkluderende arbeidsliv med plass til alle (Brochmann & Hagelund, 2005). Et av de mest sentrale målene til regjeringen er arbeid til alle, og høy sysselsetting og lav ledighet er avgjørende for en jevn inntektsfordeling. Regjeringen vil fortsatt sikre en høy sysselsetting og lav arbeidsledighet bl.a. gjennom den økonomiske politikken, en aktiv arbeidsmarkedspolitik

og det inntektspolitiske samarbeidet mellom regjeringen og partene i arbeidslivet (Hermansen, 2017). Arbeidsmarkedspolitikken støtter opp om grupper som har særlige behov for hjelp til å komme i arbeid, som for eksempel ungdom, langtidsledige, innvandrere og personer med nedsatt arbeidsevne (Hermansen, 2017).

1.7 Arbeidslinje

Arbeidslinjen er et begrep som står sterkt i den norske velferdspolitikken, og den har vært sentralt siden oppstarten av velferdsstaten etter andre verdenskrig (Halvorsen, Stjernø, & Øyerbye, 2022). Begrepet «arbeidslinje» ble introdusert i Norge tidlig på 1900-tallet. Bakgrunnen for dette var fordi de offentlige utgiftene til trygder økter, og det har vært mye bekymring for at mange ble ekskludert fra arbeidsmarkedet (Halvorsen, Stjernø, & Øyerbye, 2022). 20 år senere er uroen fortsatt knyttet til antallet personer som mottar offentlig søknader. Det ble jevnlig presentert tall, tabeller og figurer som viser vekst i antallet personer på ulike stønadsordninger. Summen av dette resulterte et bilde av at det blir «stadig flere på trygd». Dette skapte politiske bekymringer som både er koblet til antallet personer utenfor arbeidsmarkedet, med de velferdsmessige og legitimitetsmessige utfordringer det skaper, og til de rent økonomiske og budsjettmessige følgene av et utenforskap (Terum & Hatland, 2014).

Politiske bekymringene knytter seg til det som blir oppfattet å være dilemmaet i arbeids- og velferdspolitikken mellom hensynet til grunntrygghet og inntektssikring på den ene siden, og at det skal lønne seg å jobbe på den andre siden (Bronchmann & Hagelund, 2005). De som ikke kan forsørge seg selv gjennom arbeid, skal bli beskyttet mot fattigdom og sikres økonomisk. Denne bekymringen handler ikke bare om adgangen til og nivået på ytelsene, men også på forestillinger om i hvilken grad dette styrer menneskers valg og handlinger (Portes, 1998). Dette handler derfor om å utvikle ordninger som gjør det mulig å skille mellom de som ikke kan og de som ikke vil jobbe.

Det er mange grunner til hvorfor arbeidslinjen står sterkt i den norske velferdspolitikken. En av grunnene er at velferdsmodellen vi har i Norge, er kjennetegnet ved at staten står for en stor grad av velferdsproduksjonen, og at denne baserer seg på prinsippet «yte etter evne – få etter behov» (Regjeringen, 2012-2013). Det vil si at alle bidrar til fellesskapet ved å betale skatter og utgifter, egenandeler og egenbetaling, og at vi får igjen i form av ulike velferdstjenester.

Med en omfattende velferdsstat som vi har i Norge, er staten avhengig av å ha flest mulig individer i arbeid. Høy yrkesdeltakelse vil skape høy verdiskaping og muliggjør

oppretholdelse og videreutvikling av velferdssamfunnet (Brochmann & Hagelund, 2005; Tronstad, 2018). I tillegg er arbeid en kilde til inntekt, økonomiske trygghet og selvrealisering. Å være i arbeid vil samtidig øke den kollektive velferden og redusere økonomiske og sosiale forskjeller.

Videre er arbeidsplassen en viktig sosial arena for mange, og et sted der den enkelte kan bruke sine ressurser. Deltakelse i arbeidslivet har betydning for sosial inkludering. Dette kan skje direkte gjennom samhandlingen man har med andre i arbeidet, og indirekte gjennom den sosiale anerkjennelsen det å ha et arbeid gir (Regjering, 2012-2013). Det å ha en jobb og gå til vil også gi mer struktur i hverdagen.

1.8 Gangen i oppgaven

Denne oppgaven består av seks kapitler. Kapittel to består av tidligere forskning og teori. I første delen av kapitlet presenterer jeg tidligere forskning om studiens område. I andre delen presenterer jeg følgende teorier: humankapital, arbeidssegmentering, sosialnettverk og sosial kapital teori og til slutt diskriminering. I kapittel tre redegjør jeg for de metodiske valgene i oppgaven. Under her vil jeg ta for meg de ulike sidene ved kvalitativmetoden som ble brukt i denne studien. Med dette vil jeg gi en gjennomgang av datainnsamlingsfasen og databehandlingsfasen. Det vil si fra planleggingen og forberedelse til gjennomføring og bearbeiding av data. I kapittel fire presenterer jeg informantene. Kapittel fem består av analyse, der jeg presenterer funnene mine knyttet til forskningsspørsmålene. Til slutt gir jeg en kort konklusjon i kapittel seks.

2. Tidligere forskning og teori

Problemstillingen min berøres av flere forskningsområder. I dette kapitlet skal jeg gi en gjennomgang av eksisterende litteraturen og presentere relevante teorier som er relevante til oppgavens tematikk. I dette kapitlet presenterer jeg tidligere forskning om innvandrere og arbeidsliv i Norge, inkludert eksisterende forskningsfunn om hva som fremmer og hindrer innvandreres deltakelse i arbeidslivet. Til slutt presenterer jeg følgende teoretiske begrepene: human-kapital, sosial kapital, diskriminering og segmentering som jeg mener er relevante analytiske verktøy i analysen av mine informanternes vei til arbeidsliv.

2.1 Gjennomgang av eksisterende forskning på området

Innledningsvis har jeg redegjort hva integrering/integrasjon innebærer og målsettingene iverksatt av staten for å øke alle mulighet til arbeidsdeltakelse. I dette kapitlet skal jeg videre se på tidligere forskning om hva hvorfor det er lav arbeidsdeltakelse blant innvandrere. I Norge hvor sysselsetting er høy, er arbeidsplassen ikke bare et sted man tjener penger, men også en arena for sosialt samspill og utvikling. I en slik setting øker det å være utenfor arbeidsmarkedet ikke bare sannsynligheten for å få økonomiske problemer, men er også sannsynlig forbundet med andre former for deprivasjon som ensomhet og ekskludering (Brochmann, 2019; Hansen, 2022).

Årsakene til innvandreres svakere integrasjon på arbeidsmarkedet kan være flere. Brochmann & Hagelund (2005, s.27) opereres med tre hovedforklaringer: 1) individbaserte forklaringer (kjønn, alder, utdanning, bopel), 2) gruppe-baserte forklaringer knytter til etniske tilhørighetsforhold, 3) institusjonelle forklaringer – institusjonelle særtrekk i mottakerland; regler for oppholdstillatelse, statsborgerskap, politiske og sivile rettigheter samt integrasjonstiltak. Brochmann og Hagelund (2005) viser til at diskrimineringshypotesen har fått mye oppmerksomhet, ofte ved hjelp av begrepene strukturell diskriminering og sosial eksklusjon, og ikke minst gjennom studier av barrierer som rammer innvandrere sterkere og mer spesifikt enn andre.

Innvandrerkvinner i Norge er en svært heterogen gruppe med hensyn til erfaring i det norske arbeidsmarkedet. Noen grupper integreres raskere i arbeidsmarkedet og har like høy sysselsettingsrater som resten av befolkningen, har andre grupper har lave sysselsettingsrater og en generelt ustabil arbeidstilknytning. Det er generelt fenomen at innvandrerkvinner er

overrepresentert i lavstatusyrker på det norske arbeidsmarkedet (Liebig, 2009). I tillegg til innvandrerkvinner fra Øst-Europa er de med landbakgrunn fra Afrika, Asia, Sør-Amerika og Oseania overrepresentert i yrker som er dårlig betalt og har lav status (Brochmann, 2005).

2.1.1 Menn og kvinner i arbeidsmarkedet

Litteratur fra nordiske landene viser at ikke-vestlige innvandrere og flyktninger har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet enn resten av befolkningen (Umblis, 2020). Blant denne gruppen har innvandrerkvinner i gjennomsnitt lavere sysselsettingsrate og høyere trygdebruk enn norskfødte kvinner og innvandrer menn. Det er mye som tyder på at innvandrerkvinner har en marginalisert posisjon i det norske arbeidsmarkedet. Innvandrerkvinner jobber i andre bransjer og yrker enn resten av befolkningen.

Studier fra de nordiske landene, viser det at kvinnelige etterkommere av innvandrere klarer seg bedre på arbeidsmarkedet enn foreldrene sine, men dårligere enn kvinner uten innvandringsbakgrunn. Her er finner man også heterogenitet. Etterkommere av innvandrere av asiatiske opprinnelse klarer seg spesielt bra. Spesielt er det flyktninger som sliter med å integreres i arbeidslivet. Blant de nordiske landene er det Danmark som har den laveste sysselsettingsraten blant flyktninger. Videre viser forskning at kvinnelige arbeidsinnvandrere er overrepresentert i omsorgsykker i alle de nordiske landene (Umblis, 2020).

Ifølge SSB (2023) er det 73 500 innvandrere (20-66) som hadde svak tilknytning til arbeidsmarkedet i 2011, en andel på 16,3 prosent. Det er blitt rapportert at det er to store innvandrergrupper med svak tilknytning til arbeidsmarkedet, nemlig de fra Asia og de fra EU-land i Øst-Europa. Over halvparten av innvandrerne (20-66 år) med svak arbeidstilknytning til arbeidsmarkedet er kvinner, i 2011 utgjorde kvinner i overkant av 59 prosent av personene i denne gruppen. Andelen med denne statusen var 20 prosent blant kvinnene og 13 prosent blant mennene.

Kjønnsforskjellene er mye mindre blant norskfødte med innvandrerforeldre og befolkningen ellers. Blant innvandrere fra den aktuelle gruppen, er flere av kvinnene enn menn gift, har barn eller mottakere av forsørgelsesytelser. Denne forskjellen er en av årsakene til forekomsten av mottakere av forsørgelsesytelser blant kvinnene. Dette betyr også at innvandrerkvinner ville vært overrepresentert i den aktuelle gruppe, til og med hvis antallet innvandrerkvinner på forsørgelsesytelser var på nivå med antallet innvandrere menn på ytelsene.

SSB (2023) viser at innvandrerne fra 20-60 år med svak tilknytning til arbeidsmarkedet er under 40 år, og dette gjelder for begge kjønn. Over halvparten av innvandrerne i den aktuelle gruppen har bodd i Norge i mindre enn fem år (Horgen, 2014). Det er små forskjeller mellom menn og kvinner i forekomsten av svak tilknytning til arbeidsmarkedet, særlig når man fordeler etter botid. Halvparten av kvinnene i den aktuelle gruppen var familieinnvandrere, mens den største gruppen blant mennene var arbeidsinnvandrere (Horgen, 2014). Ifølge SSB (2023) er familievandring mye vanligere blant kvinner, dessuten forklarer ikke dette hele forskjellen. Når man ser på familieinnvandrere er det nesten dobbelt så høy andel med svak tilknytning til arbeidsmarkedet blant kvinnene enn mennene.

Et annet funn fra tidligere forskning er at forskjellen mellom menn og kvinner når det gjelder svak tilknytning til arbeidsmarkedet handler om ekteskap. Innvandrere menn i denne gruppen er flertallet ugift, mens det motsatte er tilfelle blant kvinnene. I 2011 var det omtrent 42 prosent av mennene gift, andelen blant kvinner i samme tilknytning til arbeidsmarkedet og sett på hvor stor andel som er gift (Blaker & Pedersen, 2018; Liepig, 2009). I 2011 hadde over 22 prosent av de gifte innvandrerkvinnene svak tilknytning til arbeidsmarkedet, sammenlignet med 10 prosent blant mennene. Blant innvandrer menn finner man bare om lag halvparten av ektefellene igjen i registrerte, mens blant kvinner finner man cirka 88 prosent av ektefellene (Aalandslid & Tronstad, 2010). Denne forskjellen kan dreie seg om at mennene i den aktuelle gruppen i større grad gifter seg med personer som ikke har kommet til landet enda.

Mindretall av innvandrerne med svakt tilknytning til arbeidsmarkedet har barn under 19 år (SSB, 2023). Forskjellen mellom kjønnene er ganske markante. Andelen med barn var 14 prosent blant mennene og 38 prosent blant kvinnene. Det å ha svak arbeidstilknytning ser ut til å henge sammen med det å ha barn i visse grad (SSB, 2023), men med motsatt sammenheng for henholdsvis kvinner og menn. Det er mer utbredt med svak tilknytning til arbeidsmarkedet blant innvandrerkvinner med barn under 19 år enn blant de uten. Blant mennene i samme gruppe er det helt motsatt, der er det mer utbredt med slik status blant de uten barn. Dette kan for eksempel være knyttet til kulturelt betingede forventninger om mor som omsorgsperson og far som forsørger, men vi understreker at vi ikke har undersøkt mekanismene bak dette (Fjell & Nadim, 2019).

Forskningen viser at aspekter ved familien kan spille en viktig rolle for å forklare forskjeller i arbeidsmarkedsdeltakelse. Tidligere forskning har sett på innvandrerkvinner tilknytning til

arbeidslivet i omsorgsintensive livsfaser. Forskere har blant annet sett på hvordan det å ha barn påvirker tilknytninger til arbeidsmarkedet, og hvordan dette også er påvirket av sosialkulturelle faktorer. Slike faktorer kan føre til at noen innvandrergupper opplever store forskjeller mellom norske kjønnsroller og kjønnsroller fra hjemlandet.

Innvandrerkvinner fra enkelte land har høyere sannsynlighet for å være lenge hjemme med barna enn kvinner i resten av befolkningen. Samtidig tyder mye forskning på at flertallet av innvandrerkvinner er positivt innstilt til å være yrkesaktive (Sundsbø & Fagertun, 2022), og at noen grupper av innvandrerkvinner tenderer å tilpasse seg norske kulturelle normer for lønnet arbeid. Men, dette er særlig tilfellet for norskfødte kvinner med innvandrerforeldre.

Litteratur om helse vises også at innvandrerkvinner har dårligere objektiv og subjektiv helse sammenlignet med majoritetskvinner. Noen av årsakene kan være fordi innvandrerkvinner jobber oftere i yrker der man er mer utsatt for fysiske og psykiske skader (Helstad & Heggebø, 2019).

2.2 Aktuelle teorier og funn

For å belyse mine funn, kommer jeg til å bruke substansielle teorier som humankapital, sosial kapital teori/sosialnettverk, segmentert arbeidsmarkedsteori, og diskriminering. Med det ønsker jeg å gi en kort redegjørelse av begrepene.

2.2.1 Human kapital

Human kapital teori har hatt en dyp innvirkning på en rekke disipliner fra økonomi til utdanning og sosiologi. Human kapital teorien er ikke bare en teori innen økonomi. Det er en omfattende tilnærming for å analysere et bredt spekter av menneskelige anliggender i lys av en bestemt tankegang og foreslå politikk deretter (Portes, 1998). Opprinnelig er human kapital en økonomisk teori som sikte på å forklare hvordan arbeidsmarkedet fungerer ut ifra tilbud og etterspørsel. Menneskene blir sett på som rasjonelt handlende individer som handler fra sine egne interesser (Hermansen, 2013; Portes, 1998;).

Menneskelig kapital er definert som “*productive wealth embodied in labor, skills and knowledge*” (Tan, 2014, s. 412), og det refererer til ethvert lager av kunnskap eller de medfødte/erhvervede egenskapene en person har som bidrar til hans/hennes økonomiske produktivitet. I utgangspunktet antyder menneskelig kapital at utdanning øker produktiviteten og inntjeningen til enkeltpersoner. Derfor er utdanning en investering. Denne typen investeringen er faktisk ikke bare avgjørende for enkelte individer, men den er også nøkkelen til den økonomiske veksten i et land (Tan, 2014). Alfred Marshall (1920) i Tan (2014, s.412)

hevdet at *“The most valuable of all capital is that invested in human beings”*. Han mente altså at den mest verdifulle kapital er det som er investert i mennesker.

Human kapital er den totale mengden kvalifikasjoner, evner og kunnskap en arbeidstaker har. I tillegg er den samfunnets viktigste ressurs og selve grunnlaget for vekst i produktiviteten. Begrepet innebærer først og fremst kompetansen til de ansatte og den verdiskapningen denne kompetansen bidrar til for arbeidsgivere. Ifølge SSB (2010) er human kapitalen det viktigste for et lands evne til omstilling og produktivitet. Økt humankapital gir økt produktivitet og hvis individers produktivitet bestemmer lønn, er sammenhengen mellom utdanning og lønn åpenbart positiv.

Ifølge Becker (1993, s. 279) i Wiborg (2006) kan humankapital forstås som summen av alle egenskapene og ferdighetene folk tar med inn i et marked. For eksempel, hvis man har god utdanning, vil man mest sannsynlig få igjen for det på arbeidsmarkedet i form av godt betalte jobber enn om man ikke har så god utdanning. Selv om det er mange mennesker fra ikke-vestlige land som har utdanning fra før, og dermed slite med å få jobb i Norge, finnes det også mange som kommer til Norge med human kapital, også fra ikke-vestlig land. Det finnes også innvandrere i Norge som utdannet seg leger eller advokater i hjemlandet sitt, men som ikke får jobben de er kvalifisert i. Ifølge Becker kan dette forklares med at god språkføring også er en del av ens humankapital. En av de viktigste forutsetningene når man skal få jobb er hvor godt man behersker språket. Arbeidsgivere vektlegger språk som et av de viktigste kunnskapene når hen ansetter en person til en jobbstilling.

Ifølge SSB (2023) har personer som behersker godt norsk i snitt bedre arbeidsforhold enn de som kan dårlig norsk. Innvandrere vil derfor ha en utfordring med å få full uttelling for sin humankapital. Botid i Norge har å også mye å si for hvor godt arbeidsforhold man har. Derfor vil en innvandrer med høy utdanning kunne for eksempel bli lege i Norge, men at det kan ta noen år før han/hun har lært seg språket godt (SSB, 2023).

Teorier om menneskelig kapital tilsier at innvandreres utdanning og kompetanse fra hjemlandet ikke blir verdsatt, mens en norskspesifikk kapital blir det som primært etterspørres. Ut ifra dette vil arbeidsgivere foretrekke å satse på arbeidstakere som de tror har mest kompetanse. Innvandreres relative mangel på norskspesifikke kompetanse vil dermed føre til at de stiller bakerst i køen (Thorshaug & Valenta, 2012).

Ifølge Thorshaug og Valenta (2012, s.28) er innvandreres sosiale mobilitet i de høyere lag av arbeidsmarkedet er ikke bare betinget av innvandrernes utdanningsbakgrunn. De er også betinget av andre faktorer som for eksempel barrierer innvandrere møter når de skal prøve å få godkjent sin utdanning fra hjemlandet.

Csedö (2008) i Thorshaug og Valenta (2012) skiller mellom kompetanse og kvalifikasjoner i sin analyse av innvandreres integrering på arbeidsmarkedet. Kvalifikasjoner assosieres med utdanning og kompetanse med brukbar kunnskap i en gitt kontekst. Både utdanning og kvalifikasjoner kan virke sammen når en innvandrere har både høye kvalifikasjoner og høy kompetanse som er brukbar og etterspurt i Norge. Her kan det også være rimelig å anta at det er en fordel for innvandrere som ønsker innpass i det norske arbeidslivet, og ikke minst oppleve sosial mobilitet å ha en kombinasjon av høy kompetanse og kvalifikasjoner.

På en annen side finnes det innvandrere med lave kvalifikasjoner, eller av andre årsaker ikke har klart å omsette sine høye kvalifikasjoner på det norske arbeidsmarkedet etter å ha migrert i Norge (Liepig, 2009). Noen av innvandrere har imidlertid hatt eller har underveis klart å tilegne seg brukbare uformelle kompetanse som kan være etterspurt i deler av det norske arbeidsmarkedet. Innvandrere som mangler kunnskap om det norske arbeidsmarkedet, kan også ha mange negative konsekvenser for deres integreringsmuligheter. Eksempelvis å finne frem til ledige stillinger, hvordan man skriver jobb søknad og CV, og hvordan fungerer jobbintervjuer? dette er viktige sider ved det nasjonale arbeidsmarkedet som innvandrere kan mangle kunnskap om (Tan, 2014; Hermansen, 2013).

Høy arbeidsledighet blant innvandreregrupper kan forklares på forskjellige måter. Utdanning og yrkeserfaring påvirker tilpasningen på arbeidsmarkedet. En del av innvandrere kommer til Norge uten utdanningskompetanse, eller med utdanning som er vanskelig å overføre til det norske arbeidsmarkedet (Hardoy & Zhang, 2011) I tillegg til dette kommer noen innvandrere fra land som har lav kvalitet på utdanningssystem. Lite overførbar utdanning og/eller lav kvalitet på utdanning vil føre til at produktiviteten blir lav. Dermed vil dette redusere sysselsettingsmulighetene.

En studie av Hardoy & Zhang (2011) tyder på at en viktig årsak til at en del av innvandreregrupper er dårlig integrert på det norske arbeidsmarkedet, er at kompetansen deres er dårlig tilpasset den kompetansen som norske arbeidsgivere etterspør. En annen årsak er at det moderne arbeidslivet er kjennetegnet av at det stille høye krav til produktivitet og rask omstillingstak. Flere av de enkle jobber uten krav til utdanning som fantes før har falt bort. Rask teknologiske vekst har ført til at etterspørselen etter arbeidstakere med høy utdanning har økt på bekostning arbeidstakere med lav utdanning.

Studier om sysselsetting viser at innvandrere har samlet sett 11 prosentpoeng lavere yrkesdeltakelse enn den nasjonale befolkningen (Olsen 2020). Det er imidlertid store

forskjeller innad i den innvandrere befolkningen. Noen har høy utdanning, andre er analfabeter. Noen har god helse mens andre har store helse utfordringer fysisk og/eller psykisk. Noen flytter til Norge alene, andre har hele familien med. Noen innvandrere kommer som arbeids innvandrere, mens andre søker beskyttelse, er på flukt eller skal gjenforenes med familien. Helheten av dette skaper store variasjoner i hvordan ulike innvandregrupper tilpasser seg og norskarbeidsliv.

Arbeidsmarkedsstatistikken viser at innvandrere fra afrikanske og asiatiske land gjennomgående har høyere registrert ledighet og lavere sysselsettingsrater enn innvandrere fra andre regioner. Denne gruppen primært tidligere flyktninger og familiegjenforente med flyktninger (SSB, 2023).

Innvandrere er sterkt overrepresentert i gruppen uten grunnskole- eller videregående opplæring. Mer enn hver fjerde voksne innvandrere har ikke fullført grunnskole eller videregående opplæring. I gruppen av voksne som mangler grunnskoleutdanning, er det nesten bare innvandrere, og gruppen uten gjennomført grunnskole er i vekst (SSB, 2021).

Tidligere forskning har vist at manglende utdanning og svake språkkunnskaper i norsk kan være barrierer for innvandrerkvinner på arbeidsmarkedet. Det er mange kvinnelige flyktninger som kommer til Norge med lite eller dårlig tilpasset utdanning. Dette gjør det vanskelig for dem å finne jobb i et land som Norge, hvor det stilles krav til utdanning i de fleste yrker (Umblis, 2020). På en annen side er det også noen høyt utdannende innvandrerkvinner som har stillinger de er overkvalifiserte for.

Tidligere forskning om innvandrere og arbeidsmarkedet viser at innvandrere, særlig de «ikke-vestlige» land har større problemer enn majoritetsbefolkningen til innpass i arbeidsmarkedet (Hermansen, 2013). Argumentet var at innvandrere mangler språkkunnskaper, de har kortere botid og lav uformell kompetanse (Rogstad, 2001). Studie viser også at mange innvandrere har problemer med å få godkjent utdanning tatt i utlandet (Liepig, 2009). Dette medfører ofte løst ansettelsesforhold og jobber som vikarer.

Mange studier viser at språkkunnskaper er viktige for sysselsetting og karriereutvikling (Berg, 1992). I mange studier er språkferdigheter selvrapportert, og at det finnes lite forskning på hvordan objektive språkkunnskaper påvirker arbeidsmarkedsdeltakelse og lønnsutvikling. I en undersøkelse knyttet til bruk av moderat kvotering ble et utvalg ledere med personalansvar bedt om å vurdere hvilke forhold, bortsett fra språkproblemer, som fører til at ikke-vestlige innvandrere møter utfordringer med å komme seg inn i arbeidsmarkedet (Jensen & Orupabo, 2010). Svaret fra de fleste her er at det

skyldes vanskeligheter med å vurdere hva slags kompetanse innvandrere har. En relativt stor andel mente også at diskriminering og manglende nettverk var viktige faktorer.

Et annet viktig aspekt ved arbeidsintegrering er helse. Noen grupper av innvandrerkvinner kan ha større helseutfordringer enn norskfødte (Hansen, 2022; Liepig, 2009). Grunnen til dette kan være fordi de har vokst opp i et land med dårligere utbygget helsevesen, at de har hatt dårlige ernæring, og ikke minst traumer. Men, det kan skyldes at jobbene de finner er mer helseskadelige enn jobbene til de norskfødte (Blom, 2010).

2.2.2 Segmentert arbeidsmarkedsteori

Bransjer dominert av innvandrere kalles i forskningen for innvandrerenisjer (Friberg & Midtbøen, 2019). Dannelsen av slike nisjer vektlegger arbeidsforhold og hvordan arbeidsmarkedet er segmentert med utgangspunkt i følgende arbeidsvilkår: en primærsektor med gode arbeidsvilkår og en sekundærsektor utgjort av jobber med dårlige arbeidsvilkår (Haakestad & Sterri, 2015). Mellom den primære og sekundære sektoren oppstår det et hierarkisk skille. For eksempel, den sekundære sektoren utgjør oftere av lavstatusarbeid, og arbeidstakere med majoritetsbakgrunn. Primærsektoren kjennetegnes av jobber som har høy lønn, god arbeidsforhold, flere utviklingsmuligheter, og andre egenskaper ved et godt arbeidsmiljø. Mens sekundærsektoren kjennetegnes av lav lønn, dårlige arbeidsforhold, få utviklingsmuligheter og ustabilitet. Kjønnforskjeller i karrieremessig muligheter vil her forklares med at kvinner er overrepresentert i sekundærsektoren, der mulighetene for utvikling er svært dårlige sammenlignet med primærsektoren.

Den tidlige segmenteringsteorien representerer en radikal innvendig mot en klassisk økonomisk tankegang, der ulikhet på arbeidsmarkedet forklares med faktorer utenfor arbeidsmarkedet, som for eksempel utdanning. Segmenteringsteorien bryter med tanken om human kapital, og hevder at oppmerksomheten heller bør rettes mot forskjellige arbeidsvilkår og kvalitetene på jobbene, istedenfor på kvaliteten på arbeiderne. Med andre ord, fullstendig segregering ekskluderer medlemmer av noen grupper fra visse utfall og begrenser dem til andre, mens perfekt integrasjon fordeler gruppedlemmer proporsjonalt på tvers av utfall.

Individorienterte teoriene går ut på at arbeidsmarkedet og jobbene innenfor dette er homogene (Sørensen & Kalleberg, 1981). I flere segmenterte arbeidsmarked er ikke bare egenskapene ved individet som bestemmer utkommet på arbeidsmarkedet. Adgangen til de ulike posisjoner er ikke lik for alle. Forskning innenfor dette perspektivet ser på hvordan arbeidsmarkeder er strukturert og hvilke grupper som befinner seg i ulike segmenter, og hvordan mobiliteten mellom disse segmentene arter seg.

Litteraturen viser også at arbeidsmarkedet er segregert etter etnisitet og kjønn, og at norskfødte og innvandrere arbeider i ulike næringer, sektorer og yrker og på forskjellige arbeidsplasser. Grunner til segregering på arbeidsmarkedet kan være mange. For eksempel, kombinasjonen av individuelle preferanser, mismatch mellom utdanning og ferdigheter som er etterspurt i arbeidsmarkedet, og språkbarrierer.

Arbeidsmarkedet i Norge er kjønnssegregert med en stor andel yrker som er dominert av enten menn eller kvinner (Barth mfl. 2014). Det finnes mange faktorer som forklarer det segregerte arbeidsmarkedet. En av forklaringene er at kvinner og menn har forskjellige preferanser for lønn og karriere.

Tidligere forskning viser også at etterkommere av innvandrere velger ofte mer utradisjonelle utdanningsløp enn unge med majoritetsbakgrunn. Ifølge (Hermansen, 2013, s. 519) har dette annerledes mønsteret i både utdannings- og yrkesvalg bidratt til å endre kjønnsfordelingen i noen yrker. Noe grupper av innvandrer menn er overrepresentert i en del lavyrker, blant annet kvinnedominerte yrker innenfor omsorgsarbeid og renhold. En slik sysselsettingsmønstre kan påvirke kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet (Hermansen, 2013).

2.2.3 Diskriminering

Arbeidsledigheten blant innvandrere er høyere sammenlignet med resten av befolkningen (SSB, 2023). Dette kan forklares med at innvandrere ikke har tilstrekkelig nok kvalifikasjoner eller at de har en utdanning som ikke blir godkjent i Norge (Tronstad, 2009). I en rapport fra OECD påpeker Liepig (2019) at Norge er et av de landene med få stillinger i yrker uten krav til utdanning. Det betyr at kvalifikasjoner og produktivitet er høyere enn i mange andre land som er naturlig å sammenligne med.

For mange av innvandrere er det ikke lett å lære et nytt språk og der tar dermed lengre tid for mange av dem å beherske norsk på et nivå som kreves i mange stillinger (Liepig, 2009; SSB, 2023). En annen grunn som utgjør forskjeller i arbeidslivet, kan være usaklig forskjellsbehandling eller diskriminering. Her er det viktig å skille mellom forskjellsbehandling og diskriminering. Ordet diskriminering innebære ulovlig forskjellsbehandling, mens forskjellsbehandling foreligger dersom noen er i en mindre gunstig posisjon sammenlignet med andre i en tilsvarende situasjon (Midtbøen & Nadim, 2019).

Norge har lang erfaring med antidiskrimineringslovgivning, fra og med likestillingsloven av 1978. Helt fra begynnelsen av 1990-tallet har spørsmålene om diskriminering av innvandrere også vært på den politiske dagsorden i Norge. I 1992 lanserte den koordinerende ministeren

for innvandrings – og integreringspolitikk den første handlingsplans mot rasisme og etnisk diskriminering som ble fulgt av ytterligere to planer (Midtbøen, 2019).

Selektiv ansettelse av personer med visse bakgrunns egenskaper eller diskriminering av personer med andre er vanskelig å påvise. Det er alltid en mulighet for at egenskaper som ikke er eksplisitt tatt i betraktning eller som ikke blir observert direkte, kan forklare arbeidsgiverpreferanse for visse kandidater i stedet for direkte diskriminering (Midtbøen & Rogstad, 2012).

Ifølge Midtbøen og Rogstad (2011) er det mulig å skille diskriminering generelt mellom direkte og «statistisk» diskriminering. Statistisk diskriminering forekommer i nærvær av informasjonssymmetrier, som betyr at arbeidsgiver dømmer en søker ikke på grunnlag av hans/hennes forventede individuelle marginale produktiviteten, men heller på forståelser om gjennomsnittsproduktiviteten til gruppen personen tilhører (Flohr, 2022; Volckmar-Eeg). Denne formen for diskriminering kan være «rasjonell» i den forstand at den kan være inntekstmaksimerende for arbeidsgiver. Direkte og bevisst diskriminering på grunnlag rase etc, er den andre formen og koster arbeidsgiver.

I arbeidslivet vil diskriminering innta en rekke ulike former og utspilles i forskjellige typer av situasjoner. Deriblant ansettelser, opprykk, lønn, tildeling av oppgaver og oppsigelser.

For en arbeidsgiver innebærer en ansettelse kostnader og risiko (Rivera, 2020). Vil en ny arbeidstaker raskt sette seg inn i arbeidsoppgavene? Vil vedkommende passe inn i arbeidsmiljøet? Disse vurderingene kan medføre at innvandrere ikke blir ansett til jobben.

Tidligere forskning om opplevd diskriminering viser at det er blant de med høyere utdanning at flest opplever forskjellsbehandling. Forklaringen på dette kan være at det er større konkurranse om jobbene blant de med høyere utdanning (Midtbøen, 2019).

2.2.4 Ulike forklaringer på diskriminering

Rogstad (2001) i Midtbøen og Rogstad (2019) skilles mellom fire hovedtyper av diskriminering. For det første, hovedarbeidsgivere i ytterste konsekvens er villig til å tape penger fordi han ønsker/har en preferanse for – å diskriminere personer med visse kjennetegn. For det andre en situasjon hvor man antar at kunder eller kolleger ikke vil trives i virksomheten om man ansetter eller det blir for stor andel med minoritetsbakgrunn. For det tredje forklaring handler om bruk av kategorier og generaliseringer. På den ene side er det statistisk diskriminering som er basert på arbeidsgiveres rasjonelle håndtering av begrenset informasjon. På den andre siden er det bruk av stereotyper og teorier om sosial kognisjon.

Stereotypier er årsaken til at man ubevisst har kategorier som brukes til å gruppere ulike personer ut fra noen felles egenskaper. Først og fremst fordi aktørene dermed blir sett som en del av gruppe, trekker man slutninger om enkeltpersoner på bakgrunn av mer eller mindre god kjennskap til gruppen man kategoriserer personen som en del av. Den fjerde type er omtalt som institusjonell diskriminering. Dette omhandler ordninger og regler som i sin konsekvens rammer systematisk forskjellig, altså som i lovverket er definert som direkte diskriminering.

I Norge er det slik at arbeidsgivere har en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, nasjonal opprinnelse, etnisitet, nasjonale opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn. Denne plikten finner man i likestillingsloven, diskrimineringsloven- og tilgjengelighetsloven (Tronstad, 2010). Selv om diskriminering på bakgrunn av kjønn eller innvandrerbakgrunn er ulovlig på arbeidsplassen, har forskning vist at det finnes forskjellige typer diskriminering i Norge.

I en studie gjort av Midtbøen (2016) studerer forskeren diskriminering i arbeidsmarkedet i Oslo-området ved hjelp av et randomisert felteksperiment. Dette eksperimentet er basert på fiktive jobbsøknader med typiske pakistanske og norske navn. Forskeren analyserer forskjellene i innkalling til intervjuer mellom de to typene søknader. I jobbsøknadene står det at kandidatene er født i Norge og har gått gjennom et utdanningsforløp her. Forskeren finner at kandidater med et norsk navn har 25 prosent høyere sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju, sammenlignet med kandidater med typiske pakistansk navn. Resultatene i denne studien varierer med kjønn og yrke. Forskeren har funnet diskriminering av både menn og kvinner med innvandrerbakgrunn, men at det er større diskriminering av menn. Jobbsøkere med norsk navn har 41 prosent høyere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju, og kvinner med norsk navn har 17 prosent høyre sannsynlighet.

Et annet funn er at kvinner diskrimineres mer enn menn i kjønnsbalanserte bedrifter i privat sektor. Ifølge Midtbøen (2016) er det sterke tegn på at pakistanske innvandrerkvinner i «andre generasjon» diskrimineres, men at omfanget av diskrimineringen varierer mellom yrker.

Samlet sett dokumenterer studien at det å ha et navn som signaliserer etnisk minoritetsbakgrunn i seg selv fungerer som et hinder mot like muligheter i det norske arbeidsliv. Ifølge Midtbøen (Midtbøen & Rogstad, 2012) utfordrer dette grunnleggende likhetsidealer i det norske samfunnet og er verdt å ta på alvor, spesielt fordi barrierene

minoritetskandidatene møter ikke kan forklares med henvisning til ellers relevante faktorer som språk, utenlandsk utdannelse eller svakere arbeidserfaring.

Ifølge Larsen (1995) er det betydelig skepsis blant arbeidsgivere til å ansette personer med minoritetsbakgrunn i stillinger de selv lyste ut. Forskeren har sett på noen utlyste utstillinger i Oslo og Bærum, og fant at til over halvparten av de ledige stillinger mente arbeidsgiverne at ansettelsesmulighetene var bedre for nordmenn enn for personer fra Portugal, Polen, Russland, Somalia osv. Skepsisen hos arbeidsgiveren var større jo høyere utdanning stillingen krevde.

Ifølge (Midtbøen, 2019, s. 356) vil diskriminering i arbeidslivet innta en rekke ulike former og slå inn i ulike prosesser knyttet til ansettelser, opprykk, lønn, tildeling av oppgaver og oppsigelser. Det finnes en rekke forskningsbidrag som undersøker diskriminering generelt i arbeidslivet. Etniske minoriteter befinner seg oftere i en utsatt posisjon, der arbeidsledighet, ustabil arbeidsmarkedstilknytning, lavere sysselsettingsgrad og overkvalifisering oftere inntreffer.

2.2.5 Teorier om sosial kapital og sosialnettverk

I Bourdieu sosiologi er sosial kapital, sammen med økonomisk og kulturell kapital, det som former handlingsmønstre og særlig trekk hos ulike grupper i samfunnet. Utgangspunktet er mer eller mindre institusjonaliserte nettverksrelasjoner hvor bekjente gir hverandre gjensidig anerkjennelse (Hjelbrekke, 2014). Det er ikke den enkelte deltaker i en gruppe som har sosial kapital, men den sosiale kapitalen ligger i kvaliteten i relasjonene mellom deltakerne, og er kollektivt eid av gruppen.

Bourdieu definisjon av begrepet «sosial kapital» består av to deler. For det første den sosiale relasjonen som gir anerkjennelse, og skaper forpliktelser mellom deltakerne. For det andre de ressursene som dette gir tilgang til. Bourdieu ser ikke nettverksrelasjoner som naturlig gitt. De er et resultat av individuelle eller kollektive strategier som, bevisst eller ubevisst, har som mål å etablere gjensidige forpliktelser. (Nysæther, 2004).

Mengden av sosial kapital en aktør kan gjøre seg nytte av, avhenger av størrelsen på nettverket han kan mobilisere, og den samlede mengden tilgjengelig økonomisk og kulturell kapital hos dem han er knyttet til. Sosial kapital kan i liten grad omsettes direkte til økonomisk og kulturell kapital, men kan ikke ses uavhengig av disse (Hjelbrekke, 2014). Dette fordi gjensidig anerkjennelse mellom aktører forutsetter et minimum av økonomisk og kulturell likhet, og fordi en aktør kan øke sin makt ved at sosial kapital fungerer som multiplikator på egen økonomisk og kulturell kapital.

Gjennom sosialnettverk får man tilgang til en rekke ressurser som man ellers ikke har tilgang til. Noe av de viktige ressursene som utvikles i sosialt nettverk kan være materielle goder, som for eksempel penger og tjenester som informasjon og erfaringer eller immaterielle som trygghet, oppmuntring, omsorg, og støtte når man befinner seg i situasjoner som er utfordrende og vanskelige (Schiefløe, 2015). Individene har derfor med seg varige og velfungerende sosiale nettverk preget av tillit som er et utgangspunkt for å håndtere ulike utfordringer i livet.

Sosial kapitalteori gir en forklaring på hvorfor sosiale nettverk er nyttig for jobb-søkere. Mens forskere er uenige om en spesifikk definisjon av sosial kapital, er de fleste enige om at sosial kapital referer til ressursene som er innebygd i ens sosiale relasjoner (Trimble & Kmec, 2011). Disse ressursene inkluderer «forpliktelsene som mennesker som er tilkoblet kan føle overfor hverandre, følelsen av solidaritet, informasjonene de er villige til å dele, og tjenestene de er villige til å utføre. Ifølge Turkat (1980, s. 99) et sosialt nettverk kan bestå av grupper som ens nærmeste familie, slektninger, venner naboer, arbeidskolleger bekjente av sosiale klubber og kirke medlemmer. Ifølge Trimble & Kmec (2011, s.166) finnes det to mekanismer som bidrar til å forklare hvordan nettverk – og den sosiale kapitalen som er innebygd i dem kan gi disse positive resultatene i jobboppnåelseprosessen. Den første er informasjonsmekanismen og den andre er påvirkningsmekanismen.

Informasjonsmekanisme innebærer at sosiale nettverkskontakter gir arbeidssøkeren informasjon om jobber som igjen kan øke antall jobbmuligheter en arbeidssøker hører om og som han/hun søker (Trimble & Kmec, 2011). Det å søke på større antall jobber vil sannsynligvis føre til et større antall jobbtillbud. Videre er det sannsynlig å stole på at sosiale nettverk jobbinformasjon føre til et bredere utvalg av jobbmuligheter enn å bare stole på formelle metoder, spesielt hvis jobbsøkerens har mangfoldig kontakter. Med mangfoldig kontakter vil det si nettverk som består av individer fra en rekke forskjellige steder og bakgrunner. I tillegg når jobbsøkere bruker sosiale nettverk for å finne arbeid, har de som ofte en tendens til å motta informasjon som ikke sirkulerer gjennom formelle kanaler. For eksempel når en bedrift annonserer etterspørsel etter arbeidskraft. Interne informasjonen som er hentet fra sosialnettverk, vil forbedre effektiviteten av jobbsøkingen ved å hjelpe jobbsøkere med riktig timing og fullføring av søknader vil hjelpe arbeidssøkeren til å vite nøyaktig hvordan de på passende måte kan presentere seg selv overfor arbeidsgivere. Fordelen ved slike informasjonen gir økt konkurranse ledelsen sammenlignet med de som søker jobb gjennom formelle metoder. Videre kan sosiale nettverkskontakter dele informasjon om en

jobbsøker- spesielt informasjon som er vanskelig å hente fra en jobbsøknad (f.eks arbeidsmoral, motivasjon osv) til potensielle arbeidsgivere. Tilgang til ekstra informasjon om jobbsøkere fra nettverkskontakter kan gjøre dem mer attraktive enn søkere som kun presenterer en formell søknad.

Påvirkningsmekanisme går ut på fordelene med å bruke en sosial nettverkskontakt når en søker jobb strekker seg lenger enn informasjonsfordeler. Ved bruk av kontakt med sosiale nettverk kan også resultere i fordeler for jobbsøker på grunn av kontaktens innflytelse, makt eller statur på arbeidsplassen (Liu, Sidhu, Beacom, Valente, 2017). For eksempel kontakter kan utøve sin innflytelse på arbeidsplassen ved å være talsmann for jobbsøkeren og sette inn et godt ord for han/hun. Denne type påvirkning er spesielt fordelaktig for arbeidssøkeren dersom denne kontakten er en ansatt ved bedriften som arbeidssøkeren søker jobb. Sosiale nettverkskontakter som allerede er ansatt har tilgang til/og muligens innflytelse over de som er ansvarlige for å ansette og kan snakke direkte til dem på vegne av arbeidssøkeren. I enkelte tilfeller kan en nettverkskontakt være i stand til å ansette en situasjon som utvilsomt fordeler den godt knyttende jobbsøkeren (Liu, Sidhu, Beacom, Valente, 2017). Høy statuskontakter kan være til nytte for arbeidssøkeren. Men, hvorvidt en kontakt handler på eller ikke på vegne av en arbeidssøker kan kontakter med høy status «signalisere» til arbeidsgivere om at arbeidssøkeren ville være en god ansatt, delvis fordi arbeidsgivere kan anta at enkeltpersoner er det knyttet til andre lignende egenskaper. Å ha innflytelsesrikt nettverk gjør ikke bare jobbsøkeren mer tiltalende, men også mindre risikabelt å ansette enn andre søkere fordi deres karakter har blitt godkjent av en pålitelig ansatt.

Sosiale nettverk gir ikke alltid gir de nevnte fordelene til jobbsøkere, og ikke alle jobbsøkere drar nytte av på samme måte av å stole på sosiale nettverk i jobboppnåelseprosessen. Særlig kvinner og rase-/etniske minoriteter drar ikke nytte av kontakt med sosiale nettverk i samme grad som hvite menn. Trimble og Kmec (2011) identifiserer to negative prosesser knyttet til kontaktbruk i sosiale nettverk i jobboppnåelseprosessen, og hvordan dette bidrar til ulikhet i arbeidsmarkedet.

Først og fremst, fordi ikke alle sosiale nettverk gir tilgang til nyttig jobbinformasjon eller uformell råd. Det er heller ikke slik at alle nettverk består av innflytelsesrike kontakter. (Liu, Sidhu, Beacom, Valente, 2017). En annen ting er at, statusen til nettverkskontakten påvirker hvilken type informasjon de må dele og deretter om en søker kan bruke sin hjelp til å sikre seg en jobb. Sosiale nettverk som består av medlemmer med høy status påvirker mengden og kvaliteten på jobbinformasjon de gir. Det vil si kontakter med høyere status har

ikke bare den typen informasjon som hjelper med å skaffe jobb, men de er også innflytelse på de som tar ansettelsesbeslutninger (Furseth, 2008). Dersom jobbsøkerens sosiale nettverkskontakter er arbeidsledige, i lavprestisjestillinger på arbeidsplassen, eller generelt ikke har tilgang til viktig jobbinformasjon, kan det hende at deres sosiale kapital ikke vil være fordelaktig for arbeidssøkere.

Kvinner og rase-/etniske minoriteter vil mest sannsynligvis finne seg i nettverk som mangler mangfoldige og mektige sosiale kontakter, delvis fordi de jobber i mindre prestisjefylte, segregerte jobber med lavere autoritetsnivå og har begrenset tilgang til høytstående stillinger sammenlignet med hvite menn (Trimble & Kmec, 2011). Videre påpeker forfatterne Trimble & Kmec (2011) at de sosiale nettverkskontaktene til kvinner og rase/etniske minoriteter er faktisk forskjellige enn hvite menns sosiale nettverk når det gjelder størrelse og sammensetning. Når det kommer til kjønn, i gjennomsnitt er kvinnenettverk mindre og består av ulike type kontakter enn menn. Med andre ord, kvinners sosiale nettverk reflekterer deres strukturelle posisjon i samfunnet. Fordi kvinner har en svakere tilknytning til arbeidsstyrken enn menn, og fortsatt er uforholdsmessig ansvarlige for hjemme- og barneomsorg. Nettverkene deres består av flere pårørende og færre kolleger enn menns nettverk.

I tillegg er kvinners nettverk enda mer begrenset når de har små barn. Både nettverksstørrelse og interaksjon med sosiale nettverkskontakter avtar når barna er små og krever mest oppmerksomhet fra foreldre. Kvinners sosiale nettverkskontakter har en tendens til å jobbe i færre yrker enn menns, noe som tilsier at informasjonen kvinner kan få fra et arbeidssted er begrenset (Wiborg, 2006). Kvinner segregerte stillinger på jobb begrenser også deres tilgang til innflytelsesrike og kraftige sosiale nettverkskontakter. Dette er nettopp fordi kvinners nettverk er mindre og mer homogene enn menns, derfor er det mindre sannsynlighet for å få mangfoldig jobbinformasjon (Liu, Sidhu, Beacom, Valente, 2017) . På samme måte som kvinner, rase/etniske minoriteters sosiale nettverk er også forskjellige i størrelse og sammensetning fra de hvite.

Ifølge Brochmann (s.63) skaper mangel på sosial nettverk en strukturell barriere for sysselsetting. Selv om innvandrere også har nettverk, er de sannsynligvis konsentrert blant personer fra deres egne lokalsamfunn, noe har en tendens til å begrense deres arbeidsmuligheter. Det er vanskelig å fange opp betydningen av nettverk for tilgang til sysselsetting, og det er ikke gjort noen fordypning i denne problemstillingen for Norge så langt. Men, studier fra Sverige tyder det på at opptil to tredjedeler av alle stillingsbesetninger innebar en form for uformelle kontakter.

En annen relatert strukturell ulempe som migranter og deres avkom pleier å lide av, er mangel på informasjon om arbeidsmarkedets funksjon (McGovern, 2007). Som allerede nevnt, dette går ut på at kunnskap om hvordan man utarbeider CVer og introduksjonsbrev, identifiserer passende jobbmuligheter og hvordan man reagerer i rekrutteringsintervjuer. Dette kan være et problem for innvandrere som kom fra land der praksis, normer, både prosessuelle og kulturelle, kan være forskjellige.

3. Metode

3.1 Valg av metode

En kvalitativ forskningsprosess består av fire hovedfaser: forberedelsesfasen, rekrutteringsfasen, datainnsamlingsfasen og behandlingsfasen. Hvilken metode passer best til en studie er avhengig av studiens tema og problemstilling (Kvale og Birkmann, 2017). Basert på oppgavens tema, falt valget på den kvalitative tilnærmingen gjennom semistrukturert intervjuer. Denne typen intervjuer baserer seg på tema og åpne spørsmål (Silverman, 2019). Strukturen på intervjuet vil også være enklere å improvisere. Men, en utfordring ved bruk av denne type intervju er å følge med under intervjuet og stille gode oppfølgingsspørsmål på sømmelig tidspunkt i intervjuet. Gjennom intervjusamtalene kan forskeren få dypere innsikt og forståelse av hvordan jobbsøkningsprosessen har vært for intervjupersonen.

Ordet kvalitativ refererer til kvalitetene, som vil si egenskapene eller karaktertrekkene ved fenomener mens metode refererer til opprinnelig veien til målet (Kvale & Birkmann, 2009). Denne typen metoden er forbundet med forskning som innebærer nær kontakt mellom forskeren og deltakerne. Hovedmålet med denne oppgaven har vært å utforske et utvalg av innvandrere fra Myanmar, deres opplevelser, utfordringer og erfaringer i overgangen til arbeidslivet. Et slik tema krever både nær kontakt og tillit mellom meg som forsker og studiedeltakerne, fordi et slikt tema kan være personlige, sensitive og private. På grunn av det, er det vanskelig å bruke andre metoder enn kvalitativ metode.

3.2 Utvalg og rekruttering

3.2.1 Utvalg

Etttersom jeg ønsker å studere innvandrere fra Myanmar opplevelser å komme inn i arbeidsliv, stilte jeg noen spesifikke kriterier til hvilken informanter som kunne rekrutteres. Innvandrere fra Myanmar er ikke en homogen gruppe, noe som betyr at deres vei til arbeidsmarkedet er ulike. Veier til arbeidsliv kan variere mellom individene, utfordringene kan være forskjellige, og erfaringene kan være forskjellige. Basert på dette har følgende kriterier vært viktig: inkludere begge kjønn med både små barn og uten. For å belyse studiens problemstilling har jeg intervjuet seks personer i alder mellom 33-41 år. Opprinnelig har planen vært å inkludere informanter i alder fra 20-50 årene. Men, av tilfeldige årsaker har jeg bare fått tak i informanter fra 33-41 år.

Ifølge Thagaard (2013, s.100) må kriteriene være relevante for oppgavens tema, slik at aktuelle informanter kan uttale seg på en reflektert måte om det gjeldende tema. Et slik utvalg kalles strategiske, fordi informantene ikke er tilfeldig utvalg for å representere en populasjon, men er plukket ut fra en gruppe, et miljø eller et fenomen som kan gi informasjon.

3.2.2 Rekruttering og utfordringer

Før rekrutteringsprosessen begynte, utformet jeg en plan om hvordan jeg skal få tak i informanter for dette prosjektet. Før jeg startet med rekrutteringsprosessen, visste jeg på at det finnes ulike etniske grupper fra Myanmar som bor i ulike deler av landet. Disse etniske gruppene har egne språk og er helt ulike fra hverandre. Men, fellesspråket som de fleste kan snakke og forstå, er burmesisk. Selv har jeg røtter fra en av disse etniske gruppene som heter karen. Karen folket bruker sitt eget språk som heter karenisk.

Ettersom målet var å inkludere informanter fra forskjellige etniske grupper fra Myanmar, var planen å bruke både karenisk, burmesisk og norsk i intervjuene. Det vil si, hvis informanten er karen, vil intervjuet være på karenisk. Dersom informanten er fra andre etniske grupper, vil intervjuet gå på burmesisk eller norsk. Men, på grunn av ulike utfordringer som oppsto under rekrutteringsprosessen, har jeg ikke klart å følge den opprinnelige planen.

Rekruttering av informanter ble utført med to strategier. Den første strategien var å delta i kirker, og den andre var å rekruttere informanter gjennom bekjenter. Denne strategien tenkte jeg å bruke bare hvis det skulle oppstå vanskeligheter med å få tak i informanter. Begge strategiene fungerte relativt greit. Det resulterte en god variasjon av informanter, med hensyn til alder, kjønn, bosted, familiesituasjon og arbeidssituasjon. Informantene mine hadde ulike fortellinger om arbeidssituasjon, veivalg og strategier de har brukt for å komme seg inn i arbeidsmarkedet.

Jeg valgte å delta i kirker for å rekruttere potensielle informanter. Hovedgrunnen til denne strategien var at, mange innvandrere fra Myanmar er ganske religiøse og ofte deltar i gudstjenester på søndager. Den første kirken jeg besøkte var en katolsk kirke i Østlandet. For å få et variert utvalg, valgte jeg bevisst hvilke kirker jeg skulle til. Først katolsk kirke, fordi jeg visste at her vil det være mulig å treffe flere ulike etniske grupper. Det første jeg gjorde under kirkekaffe var å hilse på folk og startet hverdagslig samtale med folk jeg møtte på. Under samtale observerte jeg hvem disse menneskene er (det vil si, jeg så etter hvor gammel de er, og om de har stiftet familie eller kanskje har barn?). Observasjonen min rettet seg hele tiden mot målet for det utvalget jeg har utformet på forhånd.

Etter en kort stund samtale med folk, informerte jeg om prosjektet mitt. Jeg fortalte om hvorfor jeg valgte å skrive om et slikt tema, hvordan jeg finner det interessant og hvorfor temaet er viktig. Under samtalene, snakket jeg på burmesisk, men jeg opplevde at samtalen ikke gikk flytende og at det var vanskelig å formulere meg og forklare om prosjektet. Jeg prøvde meg på norsk, men jeg opplevde at jeg heller ikke ble forstått slik jeg ønsket når jeg gjorde det. Innimellom prøvde jeg å kombinere norsk og burmesisk, men dette føltes ikke komfortabel da samtalen ikke gikk flytende. Basert på disse erfaringene jeg har hatt, reflekterte jeg rundt om språk barrierer var et større hinder enn jeg hadde tenkt, og om det ville være en bedre ide å heller bare satse på informanter som snakker karenisk. Dilemmaet med dette, var at jeg ville få et mer etnisk homogen gruppe. Samtidig tenkte jeg at dette ikke hadde mye å si, da karen-folket uansett regnes som innvandrere fra Myanmar. I tillegg har karen folket mye fellesskap med andre etniske grupper når det kommer til livsbakgrunn og erfaring med jobbsøking i Norge.

Til tross for språkbarrierene som oppsto under samtalene, viste folk interesse for prosjektet mitt, men det var ingen som meldte seg på. Noen var interesserte, men ville se på intervjuguiden min på forhånd. Jeg ønsket ikke å vise spørsmålene mine på forhånd, fordi jeg brukte semi-strukturert intervjuguid med faste spørsmål.

Denne forespørselen kunne jeg ikke godta. Jeg var redd for å bryte forskningsregler. Grunnen til at disse personene ønsket å se på intervjuguiden min på forhånd kan være, fordi de var nervøse på hva som ventet dem, hvilket spørsmål som kan komme opp, eventuell om de kan svare på spørsmålene eller ønsker rett og slett å forberede seg til hvordan de skal svare på spørsmålene.

I ettertid har jeg reflektert over deres forespørsel om å se intervjuguiden. En tanke som slo meg var at, jeg kunne ha dobbeltsjekket dette med veilederen min om dette kunne være en mulighet, før jeg avslo forespørselen. Jeg hadde ikke trengt å vise frem hele intervjuguiden, men kanskje et par spørsmål fra hvert tema. En fordel med dette er at informantene ville ha bedre tid til å forberede seg til hvordan de ønsker å svare på spørsmålene og hva som er viktig for dem å ta med. I tillegg til dette, ville de få bedre anelse om hva prosjektet dreier seg om. Dersom informanten er godt forberedt, snakker fritt og flytende under intervjuet, vil det også være en fordel for meg å transkribere etter hvert. I tillegg hadde jeg ikke trengt å forklare betydning av enkelte spørsmål flere ganger under intervjuet.

Etter et par uker, deltok jeg i en baptist kirke fra Vestlandet. Her fant jeg mange karene. Jeg deltok også på kirkekaffe etter gudstjenesten, og snakket med ulike folk og informerte om

prosjektet slik jeg gjorde i den katolske kirken. Forskjellen var at, jeg fikk kommunisere på et språk jeg kan best. Noe som førte til at samtalene gikk mer flytende, og dermed var det lettere for folk å få innsikt i prosjektets tema og hva det innebar. Flere virket interesserte, men de virket litt skeptiske til å delta. Etter min oppfatning, ligger grunnen til skepsisen i usikkerhet om de kunne få. Det er mulig at de forestilte seg eller dannet seg en formening om hvordan spørsmålene bli. Jeg oppfattet det slik, fordi noen mente at de ikke var flinke nok til å snakke, og fordi aldri har vært med på intervjuer tidligere. På grunn av dette, var de bekymret for å ikke svare riktig på spørsmålene.

Jeg har forsøkt å forklare dem at intervjuene vil fungere som en vanlig samtale om deres arbeidssituasjon, erfaringer og utfordringer med å søke jobb i Norge. Responsen jeg fikk var et smil, samtidig som jeg opplevde at de fremdeles var skeptiske til å delta. I denne kirken, snakket jeg både med de som fremdeles var på jobb jakt, og de som hadde en jobb. Folk jeg snakket med var også i ulike alder. Til slutt fikk jeg tak i en informant som ville være med i prosjektet.

Den tredje kirken jeg deltok i var også fra Østlandet. Her fikk jeg tak i to informanter som ville delta. De ville bidra og hjelpe meg til å fullføre dette prosjektet. Begge virket ivrige og engasjerte. Selv om jeg allerede hadde fått tak i tre informanter, trengte jeg fremdeles flere. Jeg spurte derfor en kvinne som jeg møtte i kirken, om hun hadde noe bekjenter som kunne tenke seg å delta i prosjektet? Hun tipset meg en venninne fra Nord-Norge og fortalte meg litt om personens utdanningsbakgrunn og erfaringer med jobbsøking. Personen virket interessant, og jeg spurte om det var mulig å få telefon-nummeret eller Facebook kontoen til vedkommende, og da fikk jeg telefonnummeret. For å unngå misforståelser, ba jeg om en tjeneste. Jeg spurte om det var mulig for henne å kontakte venninnen og gi beskjed om at jeg ville ta kontakt med henne angående prosjektet. Jeg fikk god hjelp av personen. Hun ga beskjed til venninnen, og det ble dermed lettere for meg å kontakte personen senere.

Det første jeg gjorde var å sende henne en tekstmelding på telefon. Jeg presenterte om prosjektet og hvorfor jeg var interessert i å snakke med henne. Vedkommende hadde ikke noe spørsmål etter å ha lest meldingen. Svaret jeg fikk var at hun kunne gjerne delta, men at hun var usikker om det er mye interessant å fortelle. Etter bekreftelsen jeg fikk fra henne, la jeg henne til som venn på Facebook, slik at jeg kan snakke med henne der og forklare ytterligere om prosjektet og avtale om tid for intervju. Vi ble enige om et tidspunkt som passet henne og at intervjuet skulle enten skje på Face time eller på Facebook Messenger. Vi hadde flere ganger avtalt om når vi skulle ringes på Face time/Facebook, men jeg ble sittende i lang tid og

ventet på denne informanten, uten at hun dukket opp. Jeg var på vei til å gi opp, men etter hvert tok hun initiativ og vi klarte til slutt å gjennomføre intervjuet på Messenger.

Etter hvert kontaktet jeg en annen ung mann fra Østlandet, for å høre om han kunne tenke seg å være med i undersøkelsen. Jeg fikk kontakt med denne personen gjennom en nær slekt av meg. Da jeg forklarte om prosjektet, opplevde jeg at han ikke følte seg komfortabel til å delta. Han anbefalte meg heller å spørre en annen som bodde i samme kommunen. Jeg sendte en melding til henne på Facebook. Hun syntes prosjektet mitt var viktig, og takket ja til å delta. En utfordring var at det har ikke vært lett å avtale et tidspunkt for intervju for En grunn til dette var fordi hun hadde små barn. Det eneste tidspunktet som passet henne var etter å ha lagt barna, men hun ga meg heller ikke et spesifikk tidspunkt. Etter flere dager, ble jeg oppringt av henne en kveld. Siden hun var tilgjengelig, var jeg nesten nødt til å intervjuer henne.

Den siste informanten fikk jeg kontakt med gjennom en nær slekt av meg. Jeg snakket med personen på telefon, og fortalte at jeg så fremdeles etter informanter. Gjerne en mann som har stiftet familie og har erfaringer med jobbsøking. Personen nevnte noen for meg som bodde i en annen kommune, og som snakker burmesisk og hadde to små barn. Dette passet meg godt, da jeg så etter en mann med familie og barn. En utfordring for meg var at mannen snakker burmesisk, mens jeg hadde allerede bestemt meg på å bruke et språk jeg kan best. På grunn av det ble jeg usikker om intervjuet kunne gjennomføres. Samtidig hadde jeg lyst til å høre fra han. Jeg turte heller ikke å kontakte personen på egen hånd, og jeg ba derfor slekten om å kontakte ham på vegne av meg, og høre om han kunne være interessert i å snakke med meg. Personen var positiv, og tillot slekten min å gi meg nummeret. Første gangen da jeg snakket med han, hadde jeg også med slekten, slik at hun også kunne bidra til oversettelse dersom det skulle være nødvendig. Dette gjorde jeg for å unngå misforståelser om hva prosjektet mitt innebærer. Jeg ville at han skal forstå alt riktig om prosjektets tema før han bestemmer seg.

Etter å ha hørt om prosjektet, virket han interessert. Selv om personen kunne tenke seg å bli intervjuet, fryktet jeg for at intervjuet ikke ville gå bra på grunn av språkbarriere jeg har. Samtidig hørtes som denne mannen hadde en lang erfaring med jobbsøking og historien hans interessant. Dette gjorde at jeg ville vite mer om casen. Derfor spurte jeg om han kunne tenke seg å bli intervjuet på norsk? Mannen sa at det ville gå helt fint å stille spørsmålene på norsk, mens han svarer på burmesisk. Dette hørtes rimelig ut, da jeg ikke har noe problem med å forstå burmesisk. Det endte med at vi avtalte et tidspunkt for intervju, og intervjuet foregikk på Facebook Messenger. Under intervjuet viste det seg at mannen ikke forsto så mye av

spørsmålene som ble stilt. Allerede da jeg begynte med de generelle spørsmålene, slitet han litt med å forstå. Men, spørsmålene som «kan du fortelle litt om deg selv? For eksempel, alder og når du flyttet til Norge?», «Har du barn?» eller «Trives du i Norge?» forsto mannen godt. Der imot til spørsmål som «Hvordan har det vært for deg å tilpasse seg nye kulturer og vaner?» eller «På hvilke måter trives du i Norge?» forsto han mindre. Fra der måtte jeg begynne å snakke på burmesisk. Jeg stilte disse spørsmålene på burmesisk, og det viste seg at han ikke hadde noe problem med å forstå meg. Basert på svarene han ga meg, følte jeg at han forsto spørsmålene godt. Det at jeg måtte begynne å snakke på burmesisk, regnet jeg ikke med på forhånd. Det ble derfor litt utfordrende. Men, jeg prøvde å snakke sakte (slik at jeg kan tenke langsomt mens jeg prøvde å finne fram de riktige ordene på burmesisk) og rolig for å uttrykke spørsmålene riktig. Sakte og sikkert klarte vi å gjennomføre hele intervjuet der informanten forsto nesten alle spørsmålene og ga meg utfyllende svar. Et av spørsmålene som informanten absolutt ikke forsto, verken på norsk eller på burmesisk var «Hvor inkluderende opplever du det norske arbeidslivet?» Det at han ikke forsto spørsmålet på norsk kan være forståelig, men at han ikke forstod det på burmesisk kan være min feil, da jeg ikke visste hva ordet «inkludert» på burmesisk heter. På grunn av det, har jeg heller ikke klart å lage en forståelig oversettelse av hele spørsmålet. Vi måtte dessverre hoppe over dette spørsmålet. Heldigvis var det bare et spørsmål jeg ikke fikk svar på, resten svarte han utfyllende.

Noe som jeg reflekterte over etter dette intervjuet var hvorfor han forstod burmesisk min bedre enn hva de som jeg snakket med i den katolske kirken gjorde. Forklaringen som jeg har kommet fram til, er at dette nok skyldes at burmesisk er informantenes morsmål, mens de som jeg snakket med i den katolske kirken kommer fra andre etniske grupper som hadde andre morsmål.

3.3 Gjennomføring av intervjuene

3.3.1 Intervjuguiden

Ettersom metodevalget falt på kvalitativt intervju, bestemte dette hvordan intervjuene skulle utføres. Første steget av arbeidet startet med å utforme en intervjuguid. Intervjuguiden er viktig når en skal gjennomføre kvalitative intervjuer (Tjora, 2010). Den er ment som et verktøy som skal hjelpe intervjueren til å styre og strukturere intervjuet slik at man på best mulig måte får opplyst temaene man anser for å være relevant for prosjektets problemstilling.

Intervjuguid kan variere fra å være sterkt strukturert og detaljerte til å være mer åpen og løs form.

Intervjuguid er viktig for å strukturere intervjuene (Thagaard, 2013). I en intervjuguid har man satt opp «forslag til rekkefølgen av temaene som intervjueren søker kunnskaper om. Dermed fungerer intervjuguiden som en huskeliste, og samtidig er den til nytte for at samtalen ikke skal spore av under intervjuet. Det er også viktig å stille spørsmål på en måte som inviterer intervjupersonen til å reflektere over temaene det spørres om, og oppmuntre dem til å gi fyldige kommentarer. Før gjennomføring av intervjuene hadde jeg utarbeidet en intervjuguid som var delt opp i fire hoveddeler, med faste spørsmål (se vedlegg). Etter at jeg hadde gjennomført de to første intervjuene, ble jeg mer oppmerksom på at jeg burde stille flere oppfølgingsspørsmål. Selv om intervjuguiden ble brukt med faste hovedtemaer, ble rekkefølgen på temaene bestemt underveis, ut fra svar og hva det ble snakket om i øyeblikket. I tillegg var oppfølgingsspørsmålene til stor hjelp for å få informantene til å gi fyldige svar. Spørsmålene i første delen av intervjuguiden fungerte mer som oppvarmende spørsmål om informantens bakgrunn. Mens spørsmålene i del en og del to er knyttet til temaene jeg var ute etter.

Før jeg startet med intervjuprosessen, gjennomførte jeg en pilotintervju med familiemedlem for å teste om de forstår spørsmålene mine. Etter å ha gjennomført pilotintervjuet, forsto jeg at jeg trengte mer tid til å øve på spørsmålene, øvde jeg på å utale de friere enn jeg gjorde under pilotintervjuet. Intervjuguiden var skrevet på norsk, og jeg opplevde at det var vanskelig å oversette spørsmålene på direkte til karensk. Erfaringen gjorde meg mer bevisst på hvor viktig det er å stille tydelige og forståelige spørsmål for å unngå misforståelser og få feil svar. For å heve kvaliteten på intervjuene, ba jeg en slekt om å hjelpe meg med å oversette spørsmålene til karensk. Jeg fikk god hjelp og dermed hadde jeg en intervjuguid på karensk, i tillegg til norsk. Jeg brukte intervjuguiden på karensk under først intervjuet. Her oppsto det enda et problem. Jeg hadde ikke lest spørsmålene høyt for meg selv i forkant. Å lese spørsmålene høyt viser seg å være litt annerledes enn å lese det inni seg. For enkelte spørsmål, ble det litt kronglete uttalelser. Grunnen til dette er fordi jeg ikke er vant til å lese dette språket. Derfor tok det litt tid før det gikk flytende.

3.3.2 Intervju på Messenger

Før jeg startet med hvert intervju, informerte jeg kort om formålet med masteroppgaven og dens hovedfokusområdene. I tillegg ga jeg kort prestasjon om deres rettigheter som deltaker, for eksempel at de kan trekke seg fra undersøkelsen når de skulle ønske det. Jeg spurte også

om tillatelse for å ta opptak av intervjuet, selv om jeg allerede hadde opplyst dem i forkant om prosedyren. Jeg ga også beskjed om at lydopptakene vil bli slettet etter innlevering av oppgaven. Informantene mine hadde ikke noe problem og ga meg tillatelse til å ta lydopptak under intervjuet.

I forhold til forskningsintervju er det flere avveininger å ta. En av disse vurderingene er hvor intervjuet skal foretas. Det er viktig at informanten føler seg komfortabel i intervjusituasjonen, derfor vil en riktig setting være et godt hjelpemiddel. Hva som anses som riktig setting kan variere fra intervju til intervju. Det er anbefalt at forskere lar informantene selv velger sted for intervju, slik at det er tilrettelagt for en avslappet stemning (Tjora, 2012). Etter som informantene mine bodde i ulike steder, har det ikke vært mulig for meg å intervjuer alle ansikt-til-ansikt. Intervju på Facebook Messenger eller FaceTime ble rimelig alternativ for både meg og informanten. Digitale intervjuer kan være hensiktsmessig, siden denne formen for datainnsamling er billigere og ikke minst lettere praktisk tilgjengelig, spesielt når personlige intervjuer er vanskelige å gjennomføre (Tjora, 2012). En av de seks informantene mine ble intervjuet ansikt-til-ansikt, fordi denne informanten er fra Vestlandet. Resten ble intervjuet på Facebook Messenger grunnet avstand. Jeg har ikke opplevd noe forskjell når det kommer til type informasjon jeg fikk smalt. Jeg har heller ikke opplevd noe forstyrrelser med Facebook Messenger intervjuerne. Stemningen og omgivelser rundt digitale intervjuer har vært veldig naturlig etter min erfaring. I tillegg har det vært stille og uforstyrrede under alle intervjuene på Messenger. Intervjuet ansikt-til-ansikt ble en litt annerledes opplevelse for min del. Informanten hadde avtalt med meg at jeg skulle komme til henne for å gjennomføre intervjuet. Jeg dro til henne slik som avtalt. Men, da jeg kom dit, var hun ikke klar enda. Jeg kom midt i middagen. Jeg regnet med at intervjuet skulle skje et sted der det ikke var folk, men hun syntes det var greit at jeg intervjuet henne i stuen sammen med familiemedlem. Så lenge hun følte seg komfortabel, var det også greit for meg.

3.3.4 Transkribering

Ifølge Tjora (2010) er det anbefalt å bruke lydopptak og transkribert intervjuene i sin helhet, med informantens samtykke. Transkripsjon betyr «å transformere, skifte fra en form til en annen» (Kvale & Brinkmann, 2009). Å transkribere betyr altså oversettelser fra talespråk til skriftspråk, og slik blir intervjusamtalene tilgjengelig for analyse. For å frigjøre meg selv under intervjuet, har jeg tatt lydopptak av intervjusamtalene. På denne måten hadde jeg bedre mulighet til å reflektere over informantens utsagn underveis, og ikke minst komme med relevante oppfølgings spørsmål. Ifølge Tjora (2010) finnes det ingen objektive oversettelser fra

muntlig til skriftlig, men jeg prøvde så godt jeg kunne å være detaljert under transkriberingen. Jeg har tatt med alt som ble sagt, inkludert latter, når folk hoster, spiser og drikker. Med andre ord, har jeg tatt med alt som jeg tenker var relevant for senere analyse. Det har vært litt utfordrende for meg når det kommer til transkribering, fordi fem av seks intervjuene måtte oversette fra karensk til norsk, og det siste intervjuet ble oversatt fra burmesisk til norsk. Dette tok litt lengre tid enn å skulle transkribere noe direkte fra norsk til norsk. Jeg prøvde å oversette så detalj så mulig. Enkelte ord og setninger var mer utfordrende å oversette, for det var ikke lett å plikt like ord på norsk. Eksempelvis, når informanten bruker ord, uttrykk og metaforer som ikke finnes på norsk, da oppstår det fort litt utfordringer med å finne synonyme ord på norsk. De fleste intervjuene varte omtrentlig mellom 45- 60 minutter mens den siste varte i 34 minutter. Transkribering av intervjuene tok 2-8 timer. Det siste intervjuet som varte i 33 minutter, tok kortest tid på 2 timer. De fleste intervjuene har vært greit å oversette, selv om enkelte var mer utfordrende. Utfordrende ikke fordi jeg ikke klarte å oversette, men noen ganger ble det vanskelig å transkribere det som ble sagt på en forståelig måte, slik at informanten ikke blir misforstått. Som ofte kan det være sterke ord og setninger som ble brukt for å uttrykke følelser eller beskriver en situasjon. Mens andre ganger var det fordi poengene som kom frem ikke var tydelige eller forståelige nok. Grunnen til at poengene kan være uforståelig er spesielt når informanten sier halve setning på norsk og halve på karensk. Jeg var derfor redd for å ha mistolket deres poenger. Men når dette først skjer, da pleier som regel å spille samme setning om igjen og igjen til jeg forstår. Andre ganger har det vært vanskelig å transkribere, ikke på grunn av uklare språk eller poenger, men fordi informanten har vært veldig ukonsentrert under intervjuet, noe som resulterer en del avbrytelser i samtalen.

3.3.5 Analysestrategi

Kvalitative studier starter ofte med forskerens antagelser, virkelighetsforståelse og bruk av en teoretisk tilnærming, for å få innblikk i meningen individer eller grupper tilskriver et spesifikt «fenomen» (Repstad, 2007). På grunn av det er det best at forskeren fortolker det innsamlede datamaterialet gjennom informantens forståelse og en teoretisk tilnærming, der fokuset ofte er på informantenes subjektive opplevelser og erfaringer med gitte temaer. Ifølge Repstad (2007) innebærer det å tolke resultatene fra en undersøkelse å reflektere over dataenes meningsinnhold. Jeg har vært opptatt av å få fram informantenes meninger og oppfatninger utfra deres perspektiver, var en fenomenologisk analyseform hensiktsmessig.

Etter hvert intervju begynte jeg å reflektere over hva som ble sagt og hovedpoenger i et intervju uten å notere noe. Jeg prøvde å oppsummere noe i hodet uten å skrive ned. Jeg kunne ha gjort dette annerledes, for å slippe å analysere stor mengde av data på en gang. Etter hvert tenkte jeg at, det ville være bedre å gjennomføre alle intervjuene først. Deretter transkribere alle intervjuene før jeg begynner med analyseprosessen. Jeg fulgte etter denne planen. Det første jeg gjorde var å fullføre alle intervjuene. Deretter transkriberte jeg alle intervjuene på pc. Etter dette steget startet jeg med analyse.

Min analysestrategi var å lese gjennom alle transkripsjonene først. Mens jeg leste gjennom transkripsjonene, kodet jeg dataene i tillegg. Under kodingen forholdt jeg meg hele veien til forskningsspørsmålet mitt: «*hva fremmer og hemmer arbeidsdeltakelse*». Dette gjorde jeg for at det skal bli lettere for å kategorisere svarene. Mens jeg leste gjennom transkripsjonen, understreker jeg kategoriene med ulike farger. For eksempel, hvis informanten mente at språkbarrierer hindret dem til arbeid, farget jeg hele setningen/avsnittet med gul farge. Hvis informanten nevner at mangel på utdanning har vært hindrende for arbeidsdeltakelse, da farget jeg dette med grønt. Slik fortsatte det. Alle kategoriene ble understreket med ulike farger. Da jeg var ferdig med å lese gjennom alle transkripsjonene og kodet dem i ulike kategorier, startet jeg med selve analysen. For at det skulle bli lettere for meg, lagde jeg et eget dokument med fire hovedkategorier som jeg har funnet fra data. Under hver kategori limte jeg inn sitatene som tilhører kategorien. For eksempel alle sitatene som tilsier at språkbarrierer er en hindre, samlet jeg dem under kategori «språkbarrierer». Hvis det er mangel på utdanning som er hindre, samlet jeg sitatene som handlet om dette og limte inn under «manglende utdanning». Å analysere data på denne måten ble ifølge min mening mye mer effektiv, men at det tok litt lengre tid. Det tok lengre tid, fordi det var mye data å håndtere, og det tok tid å se gjennom fram og tilbake flere ganger.

3.4 Vurdering av studiens kvalitet

For å avgjøre en studiens gyldighet er vurdering av reliabilitet, validitet og generaliserbarhet sentralt (Kvale & Brinkman, 2017). Begrepene pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet er ifølge Tjora (2010) sentrale kriterier for å vurdere kvaliteten på kvalitativ forskning.

3.4.1 Reliabilitet

Når en skal vurdere forskningsprosjekt, kan man bruke reliabilitet, validitet, og generaliserbarhet som indikatorer på studiens kvalitet. Reliabilitet betyr pålitelighet og innebærer hvorvidt forskningsresultat er troverdige, og hvorvidt et forskningsresultat er

reproduserbare ved et annet tidspunkt utført av en annen forsker (Silverman, 2020). For å styrke forskningens pålitelighet er det svært viktig for forskeren å redegjøre for hvordan det innsamlede datamaterialet er utviklet (Kvale & Brinkmann, 2017). Med andre ord, det er viktig for forskeren å gi leserne en inngående og detaljert beskrivelse av framgangsmåten for hele forskningsprosessen, eksempelvis hvordan dataene ble samlet inn og hvordan de er bearbeidet. Når man skal vurdere studiens grad av reliabilitet i denne oppgaven, må de se på bruk av lydopptaker og riktige sitater i transkripsjonene av intervjuene. En annen ting er at, jeg har prøvd å ikke stille ledende spørsmål under intervjuene for å unngå svarene. For det første, jeg har brukt lydopptak av alle intervjuene, slik at det skal være mulig å transkribere ned det meste som ble sagt, uten å glemme et eneste ord. For det andre, har jeg transkribert alle intervjuene så nøyaktig som mulig. Dette styrker studiens reliabilitet, fordi jeg har gjengitt alle sitatene konkret og så likt så mulig det som ble sagt. Hadde jeg derimot intervjuet folk uten å ta lyd opptak eller transkribert hva som ble sagt, ville reliabilitet sviktes. Først og fremst fordi det er umulig å huske alt som ble sagt, og dette kan medføre svekkelse på studiens troverdighet.

3.4.2 Validitet

Validitet handler om vurdering av datamaterialet undersøker det som var ment til å undersøke. Det vil si om datamaterialet er treffende og gyldig i forhold til problemstillingen eller intensjonen for forskningsprosjektet (Silverman, 2020). Ifølge Silverman (2020) handler validitet blant annet om at empirien representerer det sosiale fenomenet det refererer til. Her må forskeren vurdere om de tolkningene som en har kommet til, er gyldige i forhold til den virkeligheten han/hun har studert (Thagaard, 2013). I tillegg er det viktig at forskeren vurderer egne tolkninger kritisk, og sørge for å skille tydelig mellom den informasjonen som kommer fra informantene, og den som er forskerens egne vurderinger og tolkninger. På den måten kan forskeren sikre/styrke tolkningenes verdighet (Silverman, 2020). For å sikre høy troverdighet, har jeg brukt direkte sitater, jeg har forklart og tolket sitatene utfra informantenes subjektive oppfatninger. I tillegg har jeg analysert funnene i lys av aktuelle teoretiske perspektiver og gitt klart signaler på mine tolkninger av helheten.

3.4 Etiske betraktninger

Det er viktig å ta hensyn til etiske retningslinjer gjennom hele prosessen. Etikk er en sentral del i en forskningsprosess. Det finnes fire usikkerhetsområder knyttet til kvalitative forskning som man bruker til etiske påminnelser om hva som skal se etter i praksis når en utfører

forskning: *informert samtykke, fortrolighet, konsekvenser og forskernes rolle* (Kvale & Brinkmann, 2017).

God etikk i møte med informanter handler som ofte om å behandle dem med respekt og høflighet (Tjora, 2013). I tillegg krever det av kvalitative studier å følge retningslinjer for etnisk behandling av informanter og informasjon. Dette er for å skape tillit, og for å understreke forskerens moralske forpliktelser til å tenke gjennom etniske prinsipper som skal ivareta informantenes anonymitet og interesser. Det er også viktig forsikre informantenes om at de ikke bare er en kilde til informasjon, men at beskyttelse av deres personvern prioriteres høyt.

Før jeg startet med dette prosjektet, meldte jeg studien til RETTE. Prosjektet ble godkjent fra RETTE uten at det er behov å sende til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD). Dette kan være fordi mitt studiens tema ikke er sensitiv eller krever bearbeiding av personlig opplysninger.

Allerede da jeg begynte med rekruttering av informanter, informerte jeg om prosjektets tema og mål. Samtidig informerte jeg om deres rettigheter som deltaker, dersom de skulle være med i undersøkelsen. På grunn av geografisk har det heller ikke vært mulig for meg å sende ut fysisk samtykkeskjema. I istedenfor fikk jeg muntlig samtykke av informantene. Selv om jeg fikk samtykkelse i forkant av intervju, spurte jeg om det igjen før jeg startet med hvert intervju og dette ble tatt med i lydopptaket. Informantenes anonymitet ble også ivaretatt i denne studien, i tillegg har jeg gitt fiktive navn til alle mine informanter.

Før jeg startet med hvert intervju fikk jeg som nevnt muntlig *informert samtykke* av informantene. Forskningsdeltakerne ble informert om undersøkelsens formål, mulige risikoer og fordeler ved å delta i forskningsprosjektet. Informert samtykke handler også om å sikre seg at informantene deltar helt frivillig, og informerer dem om deres rett til å trekke seg fra undersøkelsen når de måtte ønske (Kvale & Brinkmann, 2017). Videre, informerte jeg om anonymitet og at lydopptakene som ble tatt ville bli fjernet etter innlevert oppgaven. En annen viktig ting var å skru på flymodus hver gang jeg tok lydopptak. Dette ble gjort for å unngå forstyrrelser av samtalene, noe som i sin tur kunne ha påvirket kvaliteten på data.

I forhold til *fortrolighet*, informerte jeg alle respondenter om hva dataene fra intervjuene skulle bruke til, som de samtykket til. De ble også informert om anonymisering av private data, spesifikt lydopptak, som kunne identifisere deltakerne. Med fortrolighet som et

usikkerhetsområde er at anonymisering kan beskytte informantene, men også gi oss som forsker alibi til å tolke informantenes utsagn uten å bli motsagt (Kvale & Brinkmann, 2017).

4. Presentasjon av informantene

I dette kapitlet presenterer jeg alle informantene før jeg går videre til analyse-kapittel.

Saw Wah (41 år)

Saw Wah flyttet til Norge på slutten av 2010-tallet. Han flyttet til hit for å gjenforenes med ektefellen, og har nå bodd her i omtrent seks år. I Norge har han fullført obligatorisk norskopplæring som varte i 550 timer, og en 50 timers opplæring om norsk historie. Etter kurset besto han med nivå B1. I Myanmar har han gått på barneskole. Deretter fullførte han ungdomsskole og videregående skole i en flyktningleir i Thailand. Etter dette tok han et kurs som het «General Educations» (generell studiekompetanse). Han at han besto eksamen, fikk han studere videre på Universitet i Bangkok. Han fullførte en studie som tok fire år. Etter studien jobbet Saw Wah med forskjellige ting innenfor utdanningssektoren og på skole. Han har jobbet som leder og koordinator. Saw Wah jobbet der helt til han flyttet til Norge.

I Norge har Saw Wah søkt på flere jobber, blant annet på barneskole, SFO, barnehager, dagligvare butikker og renhold. Han søkte jobb som renholder og fikk jobbtilbud. Resten av andre jobbene fikk han avslag på. I dag jobber han i en barnehage som midlertidig stilling. Han er usikker om han kommer til å bli fast ansatt. Saw Wah drømmer fremdeles om å jobbe på en skole eller studere videre.

Paw (38 år)

Paw kom som kvoteflyktninger på slutten av 2000-tallet. Paw flyttet hit sammen med hele familien. I dag har hun stiftet familie og har et barn i barnehagealderen. Tidligere bodde hun i en flyktningleir i Thailand der hun gikk på ungdomsskole og gikk på et annen kurs (Special English Program) som tilsvarer lavere nivå på videregående skole i Norge. Målet var å lære engelsk. Etter kurset, var det ikke flere skoler eller kurser hun kunne gå på. Paw begynte å jobbe som helsefagarbeider i flyktningleiren. Hvor hun jobbet med å informere småbarnsfamilier om prevensjonsmidler slik at uønsket graviditet kan kontrolleres. Paw har også jobbet som bonde.

Paw var 24 år gammel da hun flyttet til Norge, hun måtte gå et år på norskkurs og bestå norsk prøve to før hun kunne fortsette videre på videregående skole. På videregående skole gikk hun på studiespesialiseringsprogram. Etter videregående skole tok hun et friår hvor hun søkte på forskjellige jobber og jobbet med ulike ting, blant annet jobbet på matbutikk, pølsefabrikk, eldrehjem, renholder, og lagret. Etter flere runder med jobbsøkinger, lyktes hun til slutt. Etter hvert begynte Paw å studere sykepleier. Etter å ha fullført

sykepleierutdanning, søkte hun jobb på et sykehjem og fikk jobben kort tid etter. Siden da har Paw jobbet i samme arbeidssted. Hun trives i jobben og har ingen planer om å jobbe med noe annet.

Aunglay (40 år)

Aunglay flyttet som kvoteflyktning til Norge på begynnelsen av 2010-tallet sammen med ektefellen og svigermoren. I dag har han to barn på barnehage og skolealderen. I Myanmar har Aunglay gått på barneskole og ungdomsskole. Før Aung Lay flyttet til Norge, bodde han i en flyktningeleir i Thailand hvor han jobbet som lærer et par år på en barneskole. Aung Lay hadde ikke stor interesse for denne jobben. Men, han jobbet som lærer helt til han flyttet til Norge.

I Norge gikk han to år på norskkurs. Ifølge Aunglay var han for gammel til å fortsette med skole etter kurset. Han mente at han var i den alderen hvor man allerede ha en jobb for å kunne forsørge seg selv og familien. Han gikk derfor ikke videre på skole. I stedet begynte han å søke jobber, men fant ingenting på grunn av mangel på språkferdighet. Aunglay gikk derfor til NAV for å søke hjelp. Siden Aunglay hadde språkbarrierer, ble han gjennom NAV sendt til både kurser og språkpraksis. Han ble sendt til ulike praksissteder, der han har jobbet som vaktmester og butikkmedarbeider. Alle praksisperiodene varte i minst seks måneder. Selv om Aunglay var godt likt av arbeidsgiveren, kunne de ikke tilby han en jobb etter at praksisperioden var over. Han ble etter hvert sendt til frivilligsenter for å lære mer norsk, men dette bidro heller ikke til at han fikk jobb.

Til slutt mistet han håpet om å få jobb og bestemte seg for å fullføre videregående skole. Aunglay fullførte til slutt helsefagarbeider på videregående skole. Deretter begynte han å jobbe på et sykehjem i helgene. Det tok lang tid før han til slutt fikk hundreprosent stilling, sammen tok det fem år før han fikk fast jobb. Aung Lay trives med jobben han har, og har ingen tanker om å bytte jobb.

Mutho (40 år)

Mutho flyttet først til Sverige sammen med familien og senere til Norge slutten av 2010-tallet. Mutho er verken gift eller har barn. Mutho sa ikke noe om hvilke utdanninger og arbeidserfaringer hun har hatt fra Thailand. Det som ble sagt var at hun gikk et år på språkkurs i Sverige som het SFI (språkføring innvandrere). Der gikk hun i seks måneder før hun gikk videre til grunnskole. Hun gikk et år på et grunnkurs, deretter et år på folkehøyskole.

Etter dette gikk hun videre på Universitet hvor hun studerte systemvitenskap i 4-5 år. Etter utdannelsen fikk hun jobbet for et firma i to måneder.

Etter å ha flyttet til Norge har hun prøvd å søke flere jobber innenfor utdannelsen hun har. Hun ble innkalt til intervjuer, men fikk ingen jobb. Etter å ha søkt på flere jobber innenfor informativ og IT uten å lykke, ga hun opp håpet, og begynte å søke på andre type jobber som barnehageassistent og omsorgsarbeid. Hun jobbet på et sykehjem i to år før hun fikk fast stilling. Etter at hun fikk fastjobb, fortsatte hun å jobbe i to år til. Etter fire år sa hun opp jobben. Før hun jobbet på sykehjemmet, har hun også jobbet på en barnehage i noen måneder. Mutho trivdes ikke med noen av jobbene hun har hatt, derfor sluttet hun i alle jobbene. Per dagsdato jobber hun med å frakte mat og ting til folk som bestiller mat fra ulike restauranter. Ifølge Mutho er denne jobben heller ikke den rette for henne. Hun har denne jobben, kun fordi det passer hennes nåværende situasjonen.

Når det kommer til hva hun ønsker å jobbe med i fremtiden, har hun planlagt å starte noe eget. Hun ønsker å utvikle noe eget, eksempelvis å lage tegneanimasjoner. Hun ønsker å jobbe med dette, og bli flinkere slik at andre kan komme og bestille ulike tegneanimasjoner fra henne.

Say (40 år)

Say flyttet til Norge på midten av 2000-tallet. I dag har hun stiftet familie og har to barn i barnehagealderen. Før Say flyttet til Norge har hun fullført GED (General Education) kurs i flyktningeleiren. Kort tid etter flyttet hun og familien til Norge. Da Say kom til Norge var hun i 20-årene. Hun kunne ikke begynne rett på grunnskole, i stedet måtte hun begynne på norskkurs. Hun gikk på norskkurs i et år, besto norsk prøve tre, og gikk videre til videregående skole. På videregående skole ville Say gå på studiespesialisering, fordi målet hennes var å ta høyere utdanning. Men, veilederen rådet henne heller til å ta yrkesfag. Begrunnelsen var at oppholdet hennes i Norge var for kort, og at hun ikke hadde tilegnet seg tilstrekkelig norskkunnskap. På grunn det, mente rådgiveren at studiespesialiseringprogrammet ville bli krevende for henne. Say fulgte rådet og valgte å studere noe innenfor helsefag.

Etter fullført videregående fikk hun fagbrev som helsefagmedarbeider. Fagbrev skulle være til hjelp for å få jobb, men det tok lang tid før Say fikk fast jobb. Før Say fikk fast jobb, jobbet hun på flere ulike arbeidsplasser innenfor helsefag, i tillegg jobbet som tolk. Etter flere år med usikre stillinger, fikk hun til slutt 60 prosent fast stilling i et sykehjem. I dag jobber hun som lærerassistent på en videregående skole. Say har et ønske om å kunne ta høyere

utdanning, samtidig er hun usikker på om dette ønsket kan gå i oppfyllelse, da hun jobber hundre prosent og har to små barn.

Lah (33 år)

Lah flyttet som flyktning til Norge et par år før slutten av 2010-tallet sammen med familien. Før Lah flyttet til Norge, gikk hun på videregående skole i Myanmar. Deretter flyttet hun til Thailand der hun begynte på kurset «English Special 1». Ifølge Lah tilsvarte dette kurset videregående skole i Norge. Like etter kurset flyttet Lah og familien til Norge. Da Lah flyttet til Norge var hun mellom 17-18 år gammel. Etter to måneder i Norge, startet hun på voksenopplæring, og der gikk hun i et år. Etter voksenopplæring gikk hun på videregående skole. Lah visste verken om hvordan skolesystemet fungerte eller, og de ulike linjene på videregående skole. Det eneste hun ville var å ta høyere utdanning etter videregående skole. Lah valgte derfor studiespesialisering i tre år, deretter studerte hun noe innenfor ingeniørutdanning på Universitet. Da Lah gikk andre året på Universitetet, kom Covid-19-pandemien. Ifølge Lah har mange som jobbet som den type ingeniørutdanning mistet jobben under pandemien. Dette fikk Lah til å reflektere over studievalget, og om hun eventuell bør studere noe annen i tillegg for å sikre seg jobb i fremtiden. Utfallet ble at hun studerte noe innenfor maskin i tillegg.

Etter utdannelsen tok hun et par måneder fri før hun begynte å søke jobb. Lah har søkt på flere jobber innenfor ingeniør, men dette lyktes hun ikke med. Hun ble verken kalt til jobbintervju eller ble tilbydd jobb. Etter hvert fikk hun råd fra en bekjent om å prøve andre type arbeid som ligner på prosessingeniør. I dag jobber hun som prosessoperatør.

5. Analyse

5.1 Språkferdighet som absolutt en viktig forutsetning for å få jobb

En av de største utfordringene innvandrere møter er å lære seg et nytt språk (Gabrielsen & Desjardins, 2012). Å mestre norsk har stor betydning for mulighetene til å få tilgang til og fungere i arbeidslivet. For å komme inn i arbeidslivet krever det ulike ferdigheter, kvalifikasjoner, arbeidserfaringer, og språkkompetanse. Flere av informantene mener at språkbarrierer har gjort det vanskelig for dem å få jobb. Saw Wah brakte med seg en del arbeidserfaringer innenfor skole- og utdanningssektoren da han kom til Norge. På grunn av de arbeidserfaringene han hadde, ønsket han å fortsette i samme arbeidsfelt i Norge. Rett etter norskopplæring, søkte han etter jobb på flere steder, men han ble aldri innkalt til intervju. Dette mener han i stor grad skyldes hans manglende språkkompetanse.

«Dersom man ikke behersker det norske språket godt, blir det som regel vanskelig å jobbe på en skole. Selv om man er kvalifisert og kan gjøre det som krever, blir det likevel ikke så lett å skulle jobbe på en skole. Du skal jo kommunisere med elever og kollegaer. Og kan du ikke språket, kan du jo heller ikke jobbe der. Ferdighetene er på plass, men når språket ikke er på plass, da blir det et problem.» (Saw Wah)

Saw Wah har søkt på flere jobber innenfor skole og SFO, men det er vanskelig å få jobbtilbud eller i det hele tatt bli innkalt til intervju når språkferdighet ikke er på plass. Som sitatet viser, mener Saw Wah at det ville være vanskelig å jobbe på en skole uten å beherske godt norsk. Kommunikasjon med barn og kollegaer er viktig, og for at kommunikasjonen skal fungere, kreves det gode norskkunnskaper. Språkbarrierer vil forårsake kommunikasjonsproblemer. Å skape god kommunikasjon med andre er viktig i alle arbeidsplasser, men kanskje enda viktigere en skole der en jobber med barn. Å ha pedagogisk og faglige ferdigheter er viktig, men å beherske norsk er enda viktigere. Ifølge Saw Wah er språkferdigheten en av de faktorene som avgjør om en får jobb eller ikke.

Aunglay har også fortalt om tilsvarende utfordringer knyttet språkproblemer. Han sier blant annet at *«når man har språkproblem, kan det plutselig bli litt komplisert å kommunisere med andre og uttrykke hva man vil og ønsker.»* For Aunglay er språk viktig for å kunne uttrykke sine egne vilje og ønsker på en forståelig måte. Han har opplevd kommunikasjonsproblemer både på norskkurs, i forbindelse med jobbsøkingen og generelt under kommunikasjon med

andre i hverdagen. Aunglay forteller at han flere ganger har sittet stille når han er sammen med andre, uten å snakke med andre, nettopp på grunn av språkbarrierer han hadde. Han mener at språkproblemet har ikke bare forårsaket kommunikasjonsproblemer, men det har også gjort det vanskelig for ham å skrive CV og søknader. Å skrive gode søknader er et viktig «signal» til arbeidsgivere om en jobbsøkers ferdigheter. De manglende språkferdighetene gjør det vanskelig for Aunglay å skrive gode jobbsøknader og dette fører til at det er vanskelig for han å få jobbtilbud. Saw Wah gir også uttrykk for dette når han sier at *«språkbarrieren en har, kan gjøre det vanskelig for arbeidsgiveren å vite om de bør eller ikke bør intervju deg.»*.

Ifølge flere informanter er det tre grunner til hvorfor jobbsøknader er utfordrende å skrive: 1) de har aldri lært om dette tidligere, 2) de mangler kunnskaper om hvordan en god søknad skal skrives, og 3) språkbarrierer gjør det vanskelig å skrive på en forståelig måte. Når en har disse utfordringene, er sjansene til å få jobb er dårlige. Det er gjennom jobbsøknader at arbeidsgivere kan «avsløre» språknivået ditt. En slik avsløring kan skape usikkerhet blant arbeidsgiverne om de bør intervju jobbsøkeren eller ikke. For Say er det viktig å legge inn ekstra innsats i å skrive gode jobbsøknader, nettopp for å unngå denne typen «avsløring». Say sier dette:

«Du må skrive det ordentlig. Du må også passe på grammatikken. Det er sjelden man ikke skriver feil grammatikk. Derfor tror jeg at når du sender søknaden din, da vet folk med en gang hvem som skriver. Det kan hende de dømmer deg ... eller forhånds dømmer deg basert på språk, eller kanskje basert på hvordan du er personlig. Hvordan du jobber. Hvor flink du er. Hvor dyktig du er.»

På samme måte som Saw Wah, mente Say at arbeidsgivere vil finne ut at den som skriver søknaden ikke er etnisk-norsk, og at når dette blir «avslørt», vil arbeidsgivere forhånds dømme søkeren på grunn av språkkvaliteten på søknaden. De fleste av informantene mener at grunnen til at de ikke fikk jobb i stor grad skyldes språkbarrierer de har. Samtidig viser de forståelse for hvor viktig det er å beherske norsk for å komme inn i arbeidslivet. Informanter hadde ulike forklaringer på hvorfor det er krevende å lære seg et nytt språk. En forklaring er at man er «gammel». Å være «gammel» er et uttrykk Myanmar-folk bruker til å poengtere ulike budskap. Hva som menes med uttrykket avhenger av når det blir brukt og i hvilke setting. I dette tilfellet bruker informanten ordet «gammel» for å illustrere at alder reduserer ens lærerkapasitet. Det vil normalt ikke være like lett for «gamle» å lære et nytt språk,

sammenlignet med barn. Å komme til Norge som «gammel» gjør det vanskelig å beherske språket. Saw Wah var cirka 35 år gammel da han flyttet til Norge. Han var blant den eldste av alle informantene og sier følgende om betydningen av alder:

«Når man skal lære seg et nytt språk i en gammel alder (...), er dette ikke så lett. Det hjelper heller ikke å forstå ord og setninger på norsk, dersom man ikke forstår kulturen deres. Fordi, forstår du ikke kulturen, da blir det heller ikke lett å vite hvordan du skal bruke dette språket. Det blir en vanskelig ting. Når man flytter hit som gammel og må begynne å lære et nytt språk, blir det derfor veldig utfordrende. Ikke sant?»

Saw Wah la til at også er andre faktorer som avgjør hvor rask en lærer norsk. I sitatet over snakket han også om betydning av kjennskap til kultur. Ifølge Saw Wah er det viktig å ha kunnskap om vertslandets kultur. Å tilegne seg kunnskap om den norske kulturen er like viktig for å kunne få praktisere språk under ulike situasjoner. Videre la han også til:

«Hvis du kommer hit og ikke lærer deg språket, lærer om andre kultur, og ikke integrerer deg, da vil det ikke være lett for deg å finne en jobb som du ønsker. Da vil man kanskje bare få en jobb som de fleste ikke vil ha. Med andre ord, bare lær dette språket».

Med jobb som de fleste ikke ønsker, refererer han til renholdsarbeid. Ifølge Saw Wah krever ikke slike jobber noen spesielle kompetanse. Hvem som helst kan utføre jobben. Nettopp fordi man ikke trenger å snakke mye eller bruke formell kompetanse. Det eneste som krever er kroppsstyrke. I tillegg mente han at en slik jobb sikkert ikke er en drømmejobb for nordmenn, eller innvandrerbarn som er født eller oppvokst i Norge. Saw Wah begrunnet dette med at, når en kan godt norsk, har gått på skole her, og tilegnet seg relevante kunnskaper, vil man mest sannsynligvis jobbe andre steder. Aunglay har samme utfordring når det gjelder det å lære et nytt språk. Han sier dette:

«Det har vært veldig vanskelig og det tok veldig lang tid på å lære seg språket. Selv om vi ble sendt til norskkurs for å lære norsk, har det ikke vært effektivt nok. Hvorfor sier jeg at det ikke har vært effektivt nok? Det er fordi vi ikke har hatt så mye kontakt med andre. Det har vært lite sosialkontakt med andre mennesker. Men ... man trenger først og fremst et språk for å kommunisere med hverandre. Jeg kunne jo ikke noe språk. Verken engelsk eller norsk.»

Dette sitatet indikerer at andre faktorer som sosial kontakt er viktig for å praktiskere språket. Aunglay mente at norskkurs alene vil ikke være effektiv, hvis en aldri får kontakt med andre mennesker. Norskkurs er en viktig arena for å lære norsk, men integrering og sosial kontakt er ifølge Aunglay like viktig. Å være godt integrert i det norske samfunnet og ha sosial kontakt er viktig, om ikke viktigere ikke minst for å kunne komme seg inn i arbeidslivet. Aunglay opplevde at språkutfordringen hans har vanskeliggjort kommunikasjon med andre. Dette resulterte i at han fikk lite kontakt med andre mennesker, noe som igjen førte til å bygge et sosial nettverk. Faktorene påvirker derfor hverandre gjensidig.

Når man sammenlignet Aunglay med andre informanter som kunne litt engelsk fra før, virker det som de andre informantene har hatt mindre problemer å lære seg norsk enn han. Dette er fordi de har muligheten til å oversette enkelte ord fra norsk til engelsk. Selv om Aunglay selv mener at han ikke lærte mye norsk fra norskkurs, ønsket han likevel slutte på norskopplæring etter to år. Han sier følgende:

«Etter to år på voksenopplæring ble kona mi ferdig på skolen, og på den tiden bestemte jeg meg for å slutte jeg også. Vi begge bestemte oss for å slutte og begynne å jobbe. Vi var heller ikke interesserte i skole lenger ettersom det var en stund siden vi hadde gått på skole. Det eneste vi ville var å finne jobb og jobbe ... Men uten språk var det ingen jobb jeg kunne få. Det var den vanskeligste tiden jeg har opplevd. Når en person har mistet alt av motivasjonen og livet går så dårlig, da er man ikke interessert i noen ting lenger. Det var vanskelig ... veldig vanskelig. Jeg må si det var den vanskeligste tiden ja».

Sitatet understreker hvor viktig jobb er for folk, ikke minst på personlig nivå. Aunglay fikk ingen jobb etter to år på norskkurs og tre år med jobbsøking. Han opplevde jobbsøking som mislykket. Med ordene «uten språk var det ingen jobb jeg kunne få», illustrerer dette at han ikke hadde lært seg tilstrekkelig norsk til å få jobb. Uten en jobb, opplevde informanten dette som en vanskelig tid, hvor han mistet all ~~av~~ motivasjonen. Mangel på motivasjon førte til at Aunglay opplevde livet som både vanskelig og dårlig. Når livet går dårlig, mistet han også alt av interesser han hadde. Å ha en jobb er ikke bare økonomisk viktig for å forsørge seg selv, men den har også stor betydning for informantens selvbilde og hvordan de måler eget selvverd i forhold til det å ha en jobb. Følgende er Aunglays beskrivelse av den vanskelige tiden:

«På begynnelsen, opplevde jeg det nesten på samme måte som en skikkelig liten nyfødt fisk eller frosk fra et lite vann som ble kastet rett inn i havet. Det vil si, du klarer ikke å svømme og har heller ikke lært deg å svømme ... og man forstår heller ingenting».

Aung Lay beskriver tiden som den vanskeligste tiden han har opplevd i Norge. En tid han slet mest med språket og aldri fikk jobb. Å ha språkproblemer har ikke bare forårsaket og redusert muligheten til å få jobb, men det har også gjort det vanskelig for ham å forstå hvordan arbeidslivet i Norge fungerer, og hvordan samfunnet og systemet i Norge er bygd opp. Aung Lay følte seg som en «nyfødt fisk» fra et lite vann som ble kastet ut i det store havet. Utrykket illustrerer livets overgang fra en flyktningeleir til den store, moderne verden som radikalt og dramatisk. Den «nye verden» oppleves som uoversiktlig og håpløs. Håpløst fordi han mente at det var ingen som kunne veilede eller fortelle han om hvordan livet i den moderne verden er. Uten jobb, uten sosial kontakt og med språkproblemer han hadde, beskrev han ~~hele~~ situasjonen som skamfull og vanskelig. Aung Lay la også til hva en slik situasjon gjorde med han i etter tid: *«etter hvert som tiden gikk ble jeg bare mer og mer depriment»*. Jobb har stor og ulik betydning for Aung Lay. I tillegg til økonomisk forsørgelse, er jobb viktig for hans mentale helse, selvbylde og identitet.

Kort oppsummert, er tilstrekkelig språkferdigheter en av de viktigste faktorene som fremmer innvandreres deltakelse i arbeidslivet. Mangel på det gjør veien til arbeid krevende, og dette har stor betydning for viktig for individene det gjelder, både for inntekt, men også personlig.

5.2 Utdanning og yrkeserfaring muliggjør og hindrer veien til arbeidslivet

I tillegg til språkferdigheter, er utdanning, kvalifikasjoner og tidligere arbeidserfaring ~~er~~ viktige faktorer som enten muliggjør eller hindrer deltakelse i arbeidslivet. Utdanning og yrkeserfaringer påvirker tilpasningen på arbeidsmarkedet. Ifølge Wiborg (2006) kommer en del av innvandrere til Norge med utdanningskompetanse som ikke er direkte overførbart til det norske arbeidsmarkedet. I tillegg vil noen innvandrere komme fra land med lav kvalitet på utdanningen. Lite overførbart utdanning eller lav kvalitet på utdanningen vil i stor grad redusere sysselsettingsmulighetene. Undersøkelsen av Elgvin og Svalund (2020) påpeker at en viktig årsak til at en del innvandrergupper er dårlig integrert i det norske arbeidsmarkedet, er at kompetansen deres er dårlig tilpasset den kompetansen som norske arbeidsgivere etterspør. Med andre ord er kompetanseheving avgjørende for å forbedre innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet (Wiborg, 2006).

Informantene mine opplevde disse kravene til utdanning og erfaring som viktige både under jobbsøkingen og i arbeidslivet. Mangel på språkkompetanse har gjort det vanskelig å få jobb, og dette er enda vanskeligere når en mangler utdanning og arbeidserfaring. En av informantene, Paw, sier dette:

«Når man ikke har noe formell kompetanse eller utdanning, tror jeg man bare må ta alle typer jobb man får. Fordi, når man søker jobb kommer arbeidsgiverne til å se om man har noe fagbrev, erfaring eller utdanning, sant? Har du ingenting av disse, får du jo ikke jobb.»

Paw har kjennskap til hvordan det norske arbeidslivet fungerer, inkludert kravene som oppgis i stillingsannonser. I slike jobbannonser står det vanligvis en del bestemte krav som skal være oppfylt, eksempelvis utdanning og arbeidserfaring. Paw mener formelle kvalifikasjoner og arbeidserfaringer er viktige for arbeidsgivere når de skal ta beslutninger om ansettelses. Når en ikke tilfredsstiller disse kravene, blir det vanskelig å få jobb. I denne situasjonen må en være villig til å takke ja til alle typer jobb en kan få. Paw sier at: *«om det er å vaske maskiner eller pakke mat eller, du må bare se hva som passer deg, også må du bare håndtere den jobben. Søker man jobb som krever kvalifikasjoner, da vil man ikke få jobben.»*

Paw er ikke alene som har påpekt at det er viktig å være fleksibel når det kommer til hvilken type jobb en kan få. Aunglay har samme opplevelse av dette, og sier dette: *«jeg tenkte jo så klart at når jeg kommer fra Myanmar og ikke hadde noen utdanninger, da må jeg bare ta alle typer jobber som jeg kan få»*. Etter at Aunglay mistet håpet, klarte han å se en annen utvei, og startet på videregående skole. På videregående skole, gikk han på helsefag. Etter fullført skole, tok det fortsatt litt tid før han fikk jobb på et sykehjem. Det første året ble han tilbudt en helgestilling på 19 prosent. Det tok lang tid før stillingsprosenten økte. Under det tidspunktet kunne Aunglay fremdeles lite norsk: *«Jeg trodde aldri at det var mulig å få jobb, når man ikke kunne språket så godt.»* Dette viser at selv om en har språkbarrierer, kan det å ha formell kompetanse som fagbrev, bidra til å få kunne jobb. Samtidig illustrer dette viktigheten av å se flere sentrale faktorer, inkludert språk, utdanning og erfaring, i sammenheng.

Det er ikke noe rom til å være kresen eller selektiv når det kommer til valg av arbeidstype. Det er viktig å være villig til å gjøre jobben en kan få. Man kan ha en drømmejobb eller ambisjoner, men mangel på utdanning vil knapt føre deg til drømmejobben. Paw har også

opplevd at det å ha en utdanning gjør deg mer attraktiv for arbeidsmarkedet, og dørene til arbeidsliv åpner seg lettere. I tillegg mener Paw at man, med utdanning, også blir bedre behandlet og respektert. Angående dette sier Paw:

«Hvis du har høy utdanning, tror jeg at arbeidsplassene trenger deg mer. Hvis ikke man har noe formelle kunnskap, da tror jeg ikke at arbeidsplassene vil ha deg. Men ... også tror jeg at du er mer respektert og bedre behandlet også?» (Paw)

Paw har opplevd at utdanning ikke bare åpner dører til arbeidslivet, det gjør deg mer relevant for arbeidsgivere, og du blir behandlet med respekt. Paw gir uttrykk for at hun opplever å ikke ha blitt godt behandlet eller respektert tidligere. Hun la også til: *«Jeg har egentlig søkt jobb på sykehjem flere ganger mens jeg studerte, men jeg fikk aldri jobb. Men til slutt, med en gang jeg ble ferdig med studien, fikk jeg jobben.»* Utdanning og arbeidserfaringer er viktige for å få jobb og blir inkludert i det norske arbeidslivet. På spørsmålet «føler du at det norske arbeidslivet er inkluderende?», svarte Paw følgende:

«Jeg føler jo at de er inkluderende ... men det viktigste er at du har utdanning eller erfaring. Utdanning og erfaring er de viktigste faktorene for å få jobb. De tar mest sånne folk med enten jobberfaring eller som har utdanning. Tror ikke de bryr seg om hvor du kommer fra, eller hvem man er.»

Paw opplever det norske arbeidslivet som inkluderende, men dette forutsetter at en har relevant utdanning og arbeidserfaring. I likhet med henne, mener også Saw Wah at formelle utdanninger er viktig for å bli inkludert i arbeidslivet når han sier: *«Du vet når vi ikke har noen formell utdanning, blir det litt vanskelig å bli inkludert i arbeidslivet. For eksempel, jobbene jeg har hatt ... sånne jobb vil ikke norske gjøre.»*

På samme måte som det har vært vanskelig for Saw Wah å få jobb på skole, har det også vært vanskelig for Lah. Lah har fullført ingeniøruddanning i Norge, men fikk ikke jobb. På spørsmål om «hva tror du er grunner til dette?» svarte Lah: *«Jeg fikk ikke, fordi jeg manglet arbeidserfaring. Jeg tror i hvert fall at det var fordi jeg manglet arbeidserfaring.»* Sitatet tilsier at grunnen til at Lah ikke fikk jobb skyldes mangel på arbeidserfaring. Selv om Lah har en utdanning tatt i Norge, var det andre faktorer som hindret henne i å få jobbtilbud. Historien til Lah illustrerer at enkelte yrker krever i tillegg arbeidserfaring for å få jobb.

Videre beskrev Lah ingeniøryrket som:

«Du kan jo tenke deg om. La oss si, du har ikke jobberfaring. Og ingeniør er et yrkesfag. Det har mye med praktiske ting å gjøre. Hvis ikke du har disse arbeidserfaringene, da kan du tenke deg om hva arbeidsgivere tenker».

Ifølge Lah er ingeniøryrke et praktisk yrke som krever at en har arbeidserfaringer. Lah fullførte ingeniørutdanningen, men hadde ikke arbeidserfaringer da hun forsøkte å søke jobb etter utdannelsen. Hun har forsøkt å søke jobb på flere ulike steder, men fikk ingen jobbtillbud. Situasjonen til Lah tilsier at enkelte steder kreves arbeidserfaring i tillegg til utdanning.

Når Lah reflekterer over valget av studie og yrkesvei, mente hun at valget hun tok ble feil. Feilen startet allerede på videregående skole. Lah mener at hun heller burde ha valgt yrkeslinje som, for eksempel en kjemiprosess-utdanning, fordi en slik linje har praksis. Ettersom ingeniørutdanning krever en del arbeidserfaring, mener Lah at det ville vært bedre å gå på yrkeslinjer som ville gitt henne praksis. Hun sier:

*«At jeg skal på en måte skaffe erfaring først, før jeg søker jobb som prosessingeniør. Det var da jeg tenkte mer på det. Jeg tenkte, uansett hva så skal jeg være tålmodig *ler*. Så ja ... nå jobber jeg som prosessoperatør. Være tålmodig først, og senere skal jeg søke jobb som ingeniør. Så lenge man har arbeidserfaring, da vil utfallet være litt annerledes.»*

Etter en periode med jobbsøking uten å lykkes, ble Lah anbefalt av en bekjent om å søke andre typer arbeid som for eksempel prosessingeniør. Lah tok imot rådet og søkte på denne type arbeid. Ifølge Lah tok det ikke lang tid før hun fikk jobben. Hvor lenge Lah kommer til å jobbe som prosessoperatør er usikker. Lah er ganske bestemt på å nå målet og få drømmejobben, uansett hva hun måtte gjøre eller ofre.

Det virker som at Lah lenge har vært klar over at ingeniørjobben ikke er lett å få når en mangler arbeidserfaring. Selv om Lah har et sterkt ønske om å jobbe som ingeniør, beskrev hun dette yrket som «mislykkede».

«Linjen jeg gikk på var mislykkede. Hva vil det si med mislykkede? Til og med de som har jobbet i 20-30 år mister jobben sin. Arbeidsmarkedet gikk ned. Mange mistet jobb. Titusenvis av mennesker har mistet jobb, inkludert norske folk».

Under korona pandemien var Lah i sitt andre år av studiet. Endringer i arbeidsmarkedet som fulgte av pandemien, skapte usikkerhet og fortvilelse hos Lah. Hun ble ~~med andre ord~~ usikker på studievalget. Usikkerheten har gjort henne demotivert, og reiste spørsmål om hun kunne få jobb etter utdannelsen. Hun begynte å stille spørsmål om det ville være mer sikrere å studere flere ting: *«må jeg kanskje kombinere dette med andre linjer? Hadde jeg fått flere jobbmuligheter hvis jeg gjorde det slik?»*. Fortvilelse rundt ingeniørstudien førte til at Lah studerte andre studier i tillegg. Ifølge Lah ville dette øke flere jobbmuligheter. Videre nevnte Lah at *«det hadde vært bedre å velge elektro.»* Man kan anta en utdanning fra Norge vil være nok til å få jobb, men dette har ikke vært tilfellet for Lah. Det kan fortsatt være vanskelig å komme inn i arbeidsliv, på grunn av konkurransen om stillinger i arbeidsmarkedet.

Tidligere har Lah også jobbet med ulike ting ved siden av studiene. Lah har en del arbeidserfaringer fra ulike jobber. Men, disse arbeidserfaringene har ikke vært behjelpelig da hun søkte ingeniørjobben. Hun har blant annet jobbet på barnehage og sykehjem ved siden av studien, men disse arbeidserfaringene som hun har bygd opp hadde ingen relevans for ingeniørjobben hun søkte på. Dette illustrer at det er viktig ikke bare med erfaring, men også at den er relevant. Informantene har forskjellige, i stor grad mislykkede, opplevelser med jobbsøking i det norske arbeidsmarkedet.

En annen informant som har lignende erfaringer som Lah er Mutho. Mutho har en utdanning innen IT. Mutho har søkt jobber innenfor IT-feltet, men har ikke fått noe jobbtillbud. På spørsmålet, *«Når du søker jobb, pleier du å søke flere samtidig eller bare en om gangen?»* svarte Mutho:

«Ja ... jeg søkte bare en jobb om gangen, ikke flere samtidig. Jeg søkte, jeg ble innkalt til intervju ganske rask. Fordi ... jeg er jo kvalifisert. Jeg har fullført utdanningen min, jeg har sertifikat, ikke sant? Jeg kan snakke svensk ikke sant? Det eneste var at jeg ikke hadde erfaring innenfor dette yrket. På grunn av det fikk jeg ikke jobb, tror jeg. Jeg var jo nyutdannet, hvordan i all verden skulle jeg ha erfaring ... ikke sant?»

Mutho mener selv at hun var kvalifisert til jobbene hun søkte på. Hun har fullført utdanningen og har en sertifikat, men har ikke fått noe jobbtilbud. Dette skyldes ifølge henne mangelen på arbeidserfaring. Hun mente at det ikke er lett for en ny utdannet person å skaffe arbeidserfaringer uten å få en jobb først. Verken Mutho eller Lah har hatt arbeidserfaringer innen sine fagområder, men begge har en del arbeidserfaringer fra andre arbeidsteder.

Mutho ble utdannet for om lag seks år siden, men hun har aldri jobbet med det hun utdannet seg for. Da hun ble spurt om hun fremdeles ønsker en slik jobb, svarte Mutho: *«akkurat nå ønsker jeg ikke de jobbene lenger. Til og med hvis noen hadde spurt meg eller tilbydd meg jobben jeg en gang ønsket meg, hadde jeg takket nei den dag i dag.»* Mutho har rett og slett gitt opp håpet å få jobben som hun en gang hadde ønsket. I dag jobber hun som «Take away»-sjåfør.

Informantene er i ulike situasjoner og har ulike utfordringer. På en side har vi Lah som gikk jobb i en barnehage og på et sykehjem uten fagbrev, og på den andre side har vi Say og Aunglay som begge har fagbrev som helsefagarbeider og som begge slet med å få jobb. Det kan være flere forklaringer på denne litt overraskende situasjonen. For Lah dreide det seg om ufaglært deltidsjobber som hun hadde ved siden av utdanningen hun holdt på med. De andre søkte hadde fagutdanning og søkte fulltidsjobber på permanent basis. At Lah holdt på med en ingeniørutdanning, tilsier at hennes språklige kompetanse trolig kan være bedre enn for de andre. andre forhold som etterspørselen etter arbeidskraft på bostedene kan også ha betydning.

Say har søket jobb på flere steder som helsefagarbeider etter avsluttet skole. Det kan tenkes at det er flere ledige stillinger innenfor helsesektoren på grunn av mangel på arbeidskraft hjalp ikke Say sitt ønske om fast ansettelse, til tross for at hun lenge har jobbet som vikar i ulike sykehjem, bofellesskap og tolk. Hun har måttet jobbe flere steder for å få tilstrekkelig lønn for hverdagen. Det tok en stund før Say fikk faststilling på et sykehjem. Dersom prinsippet i arbeidsmarkedet var at arbeidssøkere skal ha utdanning, kvalifikasjoner eller arbeidserfaring, ville det være lett for Say å få jobb. Dette har imidlertid ikke vært tilfellet. Dette gjelder ikke bare for innvandrere, men også for etniske norske.

Kort oppsummert, er det i tillegg til språkkunnskaper og -ferdigheter viktig med formell utdanning og arbeidserfaring for at innvandreres vei inn i det norske arbeidslivet. Disse

faktorene, som enten kan fremme eller hemme arbeidsdeltakelse, henger i stor grad sammen og påvirker hverandre. Det er imidlertid viktig å understreke at selv om en har erfaring, holder ikke dersom det ikke er relevant. Videre er det viktig å merke seg at selv med både utdanning og erfaring, kan det være utfordrende for noen å få fast ansettelse, slik vi så med tilfellet til Say. Faktorene nevnt over er derfor ikke tilstrekkelig for å forklare innvandreres muligheter og begrensinger ved deltakelse i arbeidslivet.

5.3 Diskriminering

Når faktorene språk, utdanning og erfaring – verken alene eller i kombinasjon – ikke er tilstrekkelig for å forklare alle sider ved informantenes arbeidsdeltakelse, reises det spørsmål om hvilke andre faktorer kan være viktig for å forklare arbeidsdeltakelse.

Som diskutert i kapittel to en av grunnene som kan utgjøre forskjeller i arbeidslivet, usaklige forskjellsbehandling eller diskriminering. Imidlertid er det viktig å skille mellom direkte og «statistisk» diskriminering. Ifølge Midtbøen og Rogstad (2011) oppstår diskriminering i nærvær av informasjonssymmetrier, som innebærer at arbeidsgivere dømmer en arbeidssøker på grunnlag av gjennomsnittsproduktiviteten til gruppen som vedkommende tilhører. Direkte diskriminering innebærer ulovlig forskjellsbehandling som kan være basert på etnisitet, religion eller hudfarger. I denne delen skal jeg diskutere funnene mine og knyttet disse til diskriminering.

Det er allerede blitt nevnt at årsaker til hvorfor informantene ikke fikk jobb de søkte på, blant annet inkluderer mangel på humankapital i form av språkkompetanse, utdanning og arbeidserfaring. Dersom stillinger krever en bestemt utdanning eller språkkompetanse, vil dette ikke regnes som diskriminering, men legitim forskjellsbehandling. I enkelte situasjoner kan man identifisere andre faktorer som reduserer jobbsøkeres mulighet til å få jobb. Mens i andre situasjoner, er det uklare mekanismer som lukker dører til arbeidslivet. Informantene mine har hatt ulike opplevelser og erfaringer i møte med jobbsøking. En felles opplevelse for alle var at det tok lang tid før de ble innkalt til intervju. Å si om dette skyldes diskriminering i juridisk forstand er vanskelig. For å øke sjansen for ansettelse, har noen søkt på flere jobber samtidig, mens andre har søkt en om gangen. På spørsmålet «*Hva tror du selv er grunner til at du ikke ble innkalt til jobbintervju eller fikk jobbtilbud?*», svarte Saw Wah følgende:

«Jeg tenkte på en ting. Jeg tror grunnen til at ikke jeg ble innkalt til intervjuer er, fordi disse folkene kjenner meg ikke. Når noen ikke kjenner deg og din bakgrunn, da er det veldig vanskelig for dem å vite om de bør eller ikke bør intervju deg.»

Ifølge Saw Wah, kan en grunn være at arbeidsgiveren verken kjente eller visste om hans bakgrunn. Saw Wah mener at dette kan medføre fortvilelse hos arbeidsgiveren. I tillegg til dette, mener Saw Wah at en annen grunn kan være fordi han ikke er etnisk norsk:

«For det andre, er du ikke en av de innfødte her ... da kan de kanskje regne med at du ikke behersker språket godt ... fordi, dette vises jo allerede i cv-en din. Der vises det hvilket nivå du er på, når det kommer til språk.»

Saw Wah sier at det er lett for arbeidsgivere å identifisere om han ikke er norsk. Språknivået er synlig i CV-en og søknaden. En utfordring for arbeidsgivere er å ansette en som de tror har språkbarrierer, da dette kan påvirke produktivitetsnivå på ulike vis. I tillegg ønsker arbeidsgivere gjerne at ansatte på en arbeidsplass forstår arbeidsoppgave (Rivera, 2020) og ha god kommunikasjon imellom dem. Videre stilte jeg spørsmål om «*Hvor inkluderende opplever du den norske arbeidslivet er?*». Saw Wah svarte:

«Ut ifra mine egne erfaringer, kan jeg ikke si at det er hundre prosent inkluderende nei. Det er fordi jeg har jo søkt veldig mange jobber, men ble intervjuet bare for noen få. Hvis det er så inkluderende, da burde jeg jo ha blitt intervjuet av flere, når du har søkt på såpass mange jobber! (...)»

Saw Wah opplevde ikke det norske arbeidslivet som inkluderende, med begrunnelsen om at han sjeldent blir innkalt til intervjuer, til tross for å ha sendt inn mange søknader. Saw Wah understreker at det kan være ulike årsaker til at man ikke blir innkalt til jobbintervjuer eller får jobbtillbud. Det er med andre ord, ikke bare språkbarrierer eller mangel på utdanning eller arbeidserfaring som hindrer veien til arbeidsliv. Det faktum at arbeidsgivere mangler informasjonen til en arbeidssøker kan også være et hinder. I tillegg sier også Saw Wah dette:

«Jeg tror diskriminering på jobb og slike ting skjer ikke bare med innvandrere, eller fordi du kommer fra et annet land. Det kan skje med alle. Diskriminering kommer jo ofte av

fremmedgjøring. Eller fordi en person ikke kjenner den andre, og derfor kan de ha noen mistanker. Det er bare mistanker, ikke noe annet.» (Saw Wah)

Diskriminering skyldes ifølge Saw Wah ikke hvor en kommer fra, hvem man er som person eller hvilken bakgrunn en har, men av mangel på informasjon og at det dermed kan skje med hvem som helst. Ifølge Saw Wah oppstår dette problemet nettopp fordi arbeidsgivere ikke vet hvem man er. Når dette skjer, vil mulighetene for arbeidssøkere være ulike. I enkelte tilfeller vil det derfor ikke være den best kvalifiserte som får jobb.

Aung Lay har andre opplevelser. Han har lenge søket jobber på forskjellige arbeidssteder. Han har blant annet søkt jobb på en bruktbutikk:

«En gang har jeg faktisk vært på en gjenbruksbutikk ... og jeg spurte om jeg kunne jobbe der. Men ... da fikk jeg spørsmål om hvor jeg kommer fra. Jeg svarte «Jeg kommer fra her og her, fra denne skolen, skole sendte meg hit, jeg bor i denne byen osv» Da sa de «njaa ... du får ikke jobb her, men du kan kanskje spørre andre butikker.»

Svaret Aunglay fikk fra denne bruktbutikken var at de ikke hadde noe ledige stillinger. Han ble deretter anbefalt å spørre andre butikker. En ting å merke her er at han ble spurt om hvor han kom fra, før han ble anbefalt om å spørre i andre butikker. Det er vanskelig å vite mekanismen bak responsen, men det reiser spørsmål om dette kan ha å gjøre med hvor Aunglay kommer fra.

Aunglay fortsatte jobbjakten uten å lykke. Til slutt endte han opp hos NAV for å be om hjelp. Ifølge NAV burde Aunglay bli bedre i norsk for å få jobb. Gjennom NAV ble Aunglay sendt til ulike arbeidssteder for språkpraksisdel. Blant arbeidsplassene, jobbet han en gang på en butikk som tilhører en av landets største varehandlebutikker. Aunglay mener selv at han jobbet effektiv og var godt likt av arbeidsgiveren. Han jobbet hardt og unngikk småpausene som kollegaene hadde. Aunglay var bevisst på at han måtte jobbe hardere enn andre for å få sjans for jobben.

«For jeg jobbet og gjorde alt som ble bedt om. Til slutt gikk jeg til sjefen på Kiwi, og spurte om jeg kunne få jobb. Svaret jeg fikk var «ja ... bare vent litt, jeg tror det kan hende det er noe ledige stillinger andre steder.» (Aung Lay)

Det er vanskelig å vite hva sjefen til Aunglay baserte svaret sitt på. Kan det være fordi det ikke var noe ledige stillinger? Med «vent litt», kan det bety at sjefen ba ham vente litt før det blir ledig? Aung forsto ikke hvorfor sjefen anbefalte han å se etter ledige stillinger andre butikker. Ifølge Aunglay følte seg urettferdig behandlet. Han beskrev responsen til sjefen som «urettferdig» fordi han hadde jobbet der i seks måneder og gjort sitt beste uten å ta pauser.

En annen som fortalte at det er vanskelig å få jobb, når man ikke er etnisk norsk er Paw. Hun sier dette: *«Er du ikke en av de innfødte her ... da kan de kanskje regne med at du ikke behersker språket godt ... fordi, dette vises jo generelt i CV-en. Der vises det hvilket nivå du er på når det kommer til språk.»*.

Flere av informantene mine ble ikke innkalt til jobbintervjuer til tross for kvalifikasjoner og utdanningen de har. Noen mener at det kan skyldes arbeidsgivere manglende informasjon om dem. Andre tror dette skyldes at de ikke er kvalifisert nok, mangler språkferdigheter eller fordi de kommer fra et annet land. Det å være fra et annet land kan på flere måter skape tvil for arbeidsgivere. I tillegg har man ikke de samme rettighetene og mulighetene som de innfødte.

Kort oppsummert, formen for diskriminering som fortellingene handler om vil regnes som statistiske diskriminering basert på manglende kunnskaper om arbeidstakerne. Enkelte av antydningene tilsier at det også kan andre om andre ting som etnisitet.

5.4 Betydningen av sosialt nettverk

Etter å ha diskutert faktorene over, skal jeg i denne delen diskutere betydningen av sosialt nettverk for muligheter og begrensinger ved arbeidsdeltakelse. Sosialt nettverk refererer til forholdet og forbindelser mellom mennesker, og samhandlingen mellom dem (Nysæther, 2004). Gjennom sosialt nettverk får man tilgang til ulike ressurser som man vanligvis ikke får tilgang til. Teorien om sosial kapital (Nysæther, 2004; Schiefloe, 2015) forklarer hvorfor sosiale nettverk er viktig for jobbsøkere. Sosialt nettverk og kontakter kan gi arbeidssøkeren nyttige informasjon om jobber som kan øke blant annet antall jobbmuligheter en arbeidssøker hører om og eventuelt som hen søker og blir vurdert på. Tidligere forskning viser at høyere antall jobber vil sannsynligvis føre til et større antall jobbtilbud. Flere av informantene mine har fått jobb gjennom sosiale nettverk, inkludert Paw som sier følgende:

«Nettverk er viktig for å få jobb ... så jeg vil si nettverk. Ja ... nettverk er det som gjorde at jeg fikk jobb. Min svigersøster kom hjem til meg og fortalte om den ledige stillingen, de trengte folk. Da tenkte jeg «ok jeg får søke» Jeg søkte og fikk jobb med en gang.» (Paw)

Videre sier Paw følgende:

*«Jeg har også jobbet på barnehage. På den barnehagen jobber kusina mi der. Hun fortalte meg om jobben og ba meg søke der da de trengte vikar. Mhm ... på barnehage ba de meg jobbe der med en gang. De spurte meg ingenting. De stilte ikke noe spørsmål, heller ikke om jeg hadde noen erfaringer. De spurte ikke. De ba meg begynne på jobb med en gang. Og hvorfor det da? Nettopp på grunn av kontakt. Ikke sant? Derfor! Derfor sa jeg til deg, hvis faren min hadde kjent noen fra arbeidsstedet jeg søkte jobb hos tidligere, da hadde jeg fått jobb med en gang *ler*, lederen fra det firmaet hadde ikke blitt kvitt meg. Det er det jeg vil si. Man får jobb gjennom kontakter.»*

Sitatene over illustrerer betydningen av å ha et sosialt nettverk. For det første, er det viktig fordi man får nyttige informasjon som kan være begrenset for andre. For det andre, kan det å ha familiemedlemmer eller nære venner som allerede jobber på en arbeidsplass, gjøre at arbeidsgivere har litt kjentskap til deres bakgrunn. I tillegg gjør det det lettere for arbeidsgiveren å forestille seg hvem du er. Hvis arbeidsgivere er tilfredsstillt med produktivitetsnivået til de som de kjenner, kan det antas av vedkommende at du kanskje har de samme kvalitetene og ferdighetene. På bakgrunn av det, vil det være lettere for arbeidsgivere ta beslutning om ansettelse.

I sippet over nevnte informanten også: *«de spurte ingenting. De stilte ikke noe spørsmål, heller ikke om jeg hadde noen arbeidserfaringer. De spurte ikke. De ba meg begynne på jobb med en gang»*. Mutho slapp intervjudelen. Arbeidsgiveren trengte ikke å intervju henne. Heller ikke trengte informanten å dokumentere yrkeserfaringer, utdanninger eller kvalifikasjoner. Hun fikk startet rett på jobben. Situasjonen til Paw er et tydelig eksempel på betydningen av sosialt nettverk og hvilken påvirkningskraft det kan ha for jobb muligheter.

Også Saw Wah er enig i at nettverk er svært viktig. Han sier:

«Ja ... nettverk ja. Nettverk. Fordi ... hvis man har venner som igjen har venner som forteller dem om ledige stillinger, da får man jo vite om jobben. For eksempel, jeg har jobbet som renholder ... ikke sant? Det var fordi jeg hadde en venn som hadde venner fra Thailand som jobbet som renholder, og med en gang det var noe ledigstilling der, fikk jeg vite om det gjennom venninna mi, deretter søkte jeg jobben. De anbefalte meg jobben og sa at det skulle være ganske lett å få den.»

Den første jobben Saw Wah fikk var gjennom en bekjent som hjalp han. Han fikk tipset om ledig stilling, søkte på og fikk den. At han fikk jobben skyldtes at en kompis hadde snakket godt om han til arbeidsgiveren. Denne måten å få jobb på illustrerer effekten av å ha sosial nettverk. I tillegg til jobbsøknad, får man hjelp fra kontakten til å signalisere hvem man er til arbeidsgivere. Denne jobben er ifølge Saw Wah den eneste jobben han fikk hjelp fra en annen, og som også var den letteste å få. Han fortsetter med følgende:

«Jeg søkte jobb på Spar butikk, men der ble det aldri noe intervju heller. Jeg har også prøv å søke jobb på Coop to ganger, men ble heller ikke innkalt til intervju ... og helt tilslutt søkte jeg også jobb på en barnehage, men det ble heller ingen intervju der.» (Saw Wah)

Sitatet over viser at nettverk er en fordel, mens mangel på det er en ulempe i jobbsøkingen. Renholderarbeid var ikke noe Saw Wah trivdes med. Grunnen til det var fordi dette var en fysisk tung jobb. Han har derfor prøvd å søke andre type jobber i senere tid. I disse arbeidsstedene hadde han ingen nettverk og han fikk heller ikke tilbud om jobb.

Når man ser på situasjonene til Saw Wah, Paw og Mutho, kan man anta at sosiale nettverk avgjør i stor grad om en får jobb eller ikke. En annen informant, Aunglay, som har begrenset sosialt nettverk som omfatter familie og venner, mente at det har vært vanskelig å få jobb: *«Vi hadde heller ingen nettverk på den tiden. Selv om planen var å jobbe, har det ikke vært lett å finne jobb. Vi prøvde i tre år, men vi fant ingenting.»* De fleste vil ha et eller annet nettverk. Spørsmålet er hvor stort dette er, og om det kun omfatter venner og nære bekjente av personer med samme bakgrunn som en selv, selv om det er større og også omfatter personer som ikke er like som de selv mht utdanning, jobb, landbakgrunn osv.

Aunglay visste hvor viktig å ha nettverk og kontakter for å få jobb. Samtidig er han en av informantene som kunne minst norsk. Han hadde vanskeligheter med å snakke med andre og

skaffe seg venner, og hadde lite kontakt med folk, og kjente få som befant seg i samme situasjon som han. Det vil si, de hadde verken jobb eller kunne godt norsk. Han mente derfor at det ikke var mye å hente der. Aunglay mente også at andre som fikk jobb var fordi de kjente noen.

Mutho har en høyere utdanning i Skandinavia, men opplevde også jobbsøkingen som mislykket og situasjonen hun var i som håpløs. Hun søkte flere jobber etter utdannelsen, men det gikk ikke bra for henne. Hun ble innkalt til enkelte jobbintervjuer, men fikk ikke jobb. Jobb som er relatert til utdanningen hun har, har hun bare hatt en gang, og den varte i to måneder. Denne jobben hadde hun i et annet land i Skandinavia. Da jeg stilte spørsmål om hvordan hun fikk denne jobben, fikk jeg følgende svar: *«Jeg ble tilbydd jobben der fordi dagligleder i det firmaet kjente noen jeg kjente».*

*«Jeg tror også at de som fikk jobben, kjente noen som jobber der. De hadde kontakt tror jeg. Sånne ting skjer ofte, også i Sverige. Jeg tror det er det samme i Norge. La oss si hvis faren min hadde kjent noen av firmaets ledere, da tror jeg at jeg hadde fått lov å jobbe der *ler*. Det er det jeg tror. Kontakter. Kontakter er veldig viktig i dette landet. De fleste får jo jobb er gjennom kontakter. Kontakt.» (Mutho)*

Erfaringene til informantene viser tydelig at sosialt nettverk er av sentral betydning. Samlet sett, kan det være rimelig å anta at informantene har mindre nettverk enn etnisk norskfødte, siden de har relativt kort botid i Norge. Siden nettverk er viktig, kan mangel på eller begrenset nettverk være et hinder for deres mulighet for arbeidsdeltakelse. Det er ofte konkurranse om en stilling. Når en søker med et godt nettverk har et fortrinn foran en annen søker uten nettverk, vil førstnevnte suksess være på bekostning av sistnevnte. Dette tilsier at nettverk kan være en av de viktigste faktorene som fremmer arbeidsdeltakelse.

5.5 Videre diskusjon: Hva muliggjør veien til arbeidslivet?

De fleste av informantene mine kom seg inn i arbeidsliv. Strategier som ble anvendt for å få jobb har vært ulike. Noen søket flere jobber samtidig. Noen søkte jobb flere steder i Norge. Noen søkte en jobb om gangen, noen har valgt å ta vikariatstilling for å få en faststilling. På spørsmålene *«hvorfor valgte du denne linjen/studien»* og *«tenkte du på jobbmuligheter før valg av studie?»* fikk jeg følgende svar fra Paw:

«(...) jeg har opplevd... sett at samfunnet vårt trengte flere sykepleier ... og i tillegg er det alltid jobb innenfor dette feltet. Når du er ferdig med utdannelsen ... finnes det alltid jobb med en gang, i tillegg er det veldig lett å søke jobb innenfor helsevesen.»

Paw mener at sykepleieryrke er et yrke som er nødvendig og viktig for samfunnet, og ikke minst vil det alltid være ledige stillinger innen helsesektoren, noe som vil bety større sannsynlighet for å få jobb etter studiene. Paw har også tenkt på jobbmuligheter før valg av studieretning. Hun gjorde seg kjent med ulike studieretningene, og konkluderte med at sykepleierutdanning ville sikre henne jobb etter utdannelsen. Å sikre seg en jobb etter studiene var viktig fordi hun ønsker å være økonomisk selvstendig. Paw ønsker heller ikke følelsen «du har kastet bort tiden» etter tre års utdanning. Valg av sykepleieryrke har gjort det mulig for Paw å få jobb kort tid etter studiene.

Paw mener at det er lettere å få jobb som sykepleier, fordi dette yrket inneholder også praksis. Mens hun gikk på skole, hadde hun også relevant praksis og tilegnet seg arbeidserfaringer. Utdanningen gir både formelle kvalifikasjoner, arbeidserfaringer, og kontakter.

«Jobb ... ja..hva skal man si? Det er lettere. Man har jo erfaringer etter å ha gått på skole i tre år. Man har gått på praksis, og der har man skaffet seg erfaringer også ... det har også vært forskjellige praksisområder man kunne velge. Jeg har jo vært i praksis på et sykehus.»
(Paw)

Det var svigersøsteren hennes som ga henne beskjed om ledig stilling, noe som igjen viser viktigheten av nettverk. Det faktum at Paw tidligere hadde jobbet der i praksis gjorde det lettere for henne å få jobben. Hun var et kjent fjes både for arbeidsgiveren og kollegaer. Av alle jobbene Paw har hatt, ble sykepleierjobben den som var lettest og tok kortest tid å få. Kort sagt, Paw fikk jobb fordi hun hadde en utdanning, var kvalifisert for jobben, hadde arbeidserfaringer innenfor feltet, og kjente noen som delte informasjon om ledigstilling. I dette tilfellet var det disse faktorene, utdanning, erfaring og nettverk, som til sammen gjorde at Paw fikk jobb. Særlig understreket Paw betydning av nettverk for at hun fikk nettopp den jobben:

«Der har jeg også fått kontakter med andre folk Og kanskje..når du får deg gode venner ... altså nettverk er viktig. Nettverk er viktig for å få jobb ... så jeg vil si nettverk ja ... nettverk er

det som gjorde at jeg fikk jobb. Min svigersøster kom hjem til meg og fortalte om den ledige stillingen, de trengte folk. Da tenkte jeg «ok jeg får søke» ... jeg søkte og fikk jobb med en gang.» (Paw)

En annen som fikk jobb gjennom sitt sosiale nettverk er Mutho. På en måte kan man si at veien til arbeidslivet for Mutho har vært relativt lett. Sett på en annen måte har det også vært vanskelig for henne. Det har vært lett for Mutho å få jobb fordi noe av arbeidsstedene hadde ledige stillinger og fordi hun hadde kontakter i enkelte arbeidsplasser. På en annen måte har jobbsøkingen vært vanskelig for henne, fordi hun ikke har arbeidserfaringer innenfor feltet hun virkelig ønsket å jobbe med. Da jeg stilte spørsmål om hvor lang tid det tok før hun fikk jobben, svarte Muho slik: *«Jobb som jeg søkte på sommer en gang, det tok ikke lang tid før jeg fikk den..fordi arbeidsplassen trengte sommervikar. Siden de trengte folk, fikk jeg det ganske fort etter å ha søkt den.»* Denne jobben var omsorgsarbeid. Etter to år som vikar, fikk Mutho fast jobb *«Jeg begynte å jobbe der en stund ... og etter hvert fikk jeg fast jobb. Jeg jobbet der i to år som fast. Det vil si jeg har tilsammen jobbet der i fire år.»*. Totalt etter fire år som omsorgsarbeider, sa hun opp jobben. Grunnen til oppsigelsen var fordi Mutho ikke trivdes med jobben lenger. I tillegg mente hun at denne jobben var slitsomt:

Jobbene Mutho har hatt tidligere har kanskje ikke vært jobben hun ønsket. Men, sammenlignet man situasjonen til Mutho med Say, Wah og Aunglay, har Mutho fått jobbene på en mye lettere måte. For Mutho har disse jobbene ikke vært riktige, mens for de andre kunne disse jobbene være drømmejobb. Særlig gjelder dette nok for Aunglay som har vært på jobb jakt i tre år, og for Saw Wah som har prøvd å få en jobb i en barnehage.

Sammenlignet med Mutho og Paw har veien til arbeidsliv for Say vært annerledes. Til spørsmål om: *«måtte du søke på flere jobber samtidig før du fikk en?»* svarte Say følgende: *«Åja ... så klart ... jeg måtte søke mange forskjellige jobber samtidig, og når du først får en, da må du bare ta den.»*. Etter flere runder med jobbsøkinger, fikk Say til slutt en jobb som personlig assistent:

«jeg fikk en jobb hvor jeg måtte jobbe en gang i måned. Jeg måtte passe på en gammel dame. Jeg måtte gå ut med henne og være på tur med henne. Jeg begynte slik. Jeg jobbet der hver onsdag. Jeg passet på en dame som bodde på et sykehjem. Og de ble kjent med meg. Etter

hvert spurte jeg etter jobb der, og jeg søkte sommerjobb der. Til slutt fikk jeg sommerjobb».
(Say)

Gjennom denne jobben ble Say kjent med arbeidsplassen og folk som jobbet der. Det virker som Say skapte godt inntrykk, noe som gjorde at hun etter hvert fikk sommer jobben. Etter økte også arbeidsstillingen: *«etter hvert fikk jeg også jobbet der i helgene, altså helgestilling. Derfor fikk jeg både læring og praksisplass i samme sted der jeg jobbet hver sommer. Det var samme sted.»*. Say jobbet på dette sykehjemmet både på sommer, helgene og i tillegg hadde hun praksis i samme arbeidssted mens hun gikk på videregående skole.

Etter videregående skole, hadde Say fremdeles helgestilling i samme sykehjem. Say ønsket hundre prosent faststilling, men det var ikke mulig for henne da sykehjemmet ikke hadde ledige stillinger som fast ansatt: *«Jeg søkte på jobber, men jeg fikk vikariatstilling, jeg fikk ikke fastjobb. Bare vikar.»* Say fortsatte å jobbe som vikar, samtidig som hun også søkte på andre vikariatstillinger i andre arbeidssteder for å øke arbeidsmengder.

Videre beskrev Say denne tiden som uforutsigbart, fordi hun kunne aldri vite med sikkerhet hvordan arbeidsdagene kom til å bli. Say måtte vær klar til alle tider, og hun kunne bli oppringt når som helst. Ifølge Say har det også vært stressende å ha flere vikarstillinger. Det krevde nøyaktighet. Det vil si Say måtte være nøye med tidspunktene, når hun avtaler arbeidstid med ulike arbeidsplassene. Ifølge Say har det vært slitsomt for å jobbe som vikar i flere arbeidssteder. Men, denne metoden har hjulpet henne til å få fast jobben som hun har i dag og trives med.

Say er fornøyd i nåværende jobb, og hun føler seg godt likt av kollegaene. Kollegaene ser ut til å verdsette Say bidrag med arbeidsoppgavene. Say mener at hun pleier å bidra med arbeidsoppgaver som vanligvis ikke tilhører henne. Eksempelvis, å forenkle oppgaver som elevene får fra lærer. I slike situasjoner, vil Say være en ressurs for elevene som ikke har norsk som sitt morsmål. Say mener selv at hun utfører arbeidsoppgavene på en måte som tilfredsstiller

«Jeg tror egentlig at kollegaene mine er glade i meg. ... For eksempel, noen ganger må elevene skrive ulike oppgaver. Jeg har ikke mye erfaring med akademisk skriving og slik. Men....i hvert fall elevene må skrive for eksempel debattinnlegg, de må argumentere, og ...

slike ting er vanskelig. Og dette er ikke min jobb, men allikevel har jeg hjulpet mange barn. Jeg hjalp dem med å forenkle oppgavene for dem.»

En annen måte å få jobb på er å søke flere ulike jobber samtidig. Denne strategien har hjulpet Saw Wah å få jobb som han ønsket. Før Saw Wah fikk jobb på barnehagen, jobbet han som renholder som han fikk gjennom nettverket: *«den første jobben jeg fikk som renholder ... den var en venn av meg som jeg gikk med på voksenopplæring som anbefalte meg.»*

Selv om denne jobben var lett å få, trivdes Saw Wah ikke med den. Denne jobben hadde han for å være økonomisk selvstendig: *«Etter at jeg har jobbet der i kanskje et til to år, begynte jeg å finne andre type jobb. Jeg har prøvd å søke mange mange forskjellige jobber.»* Etter to år som fast ansatt, begynte Saw Wah å se etter andre jobber. Ved å søke på forskjellige jobber samtidig i flere ulike steder, fikk han til slutt jobb tilbud.

Å søke på flere jobber samtidig viser seg å være fungerende strategi. Det har hjulpet blant annet Saw Wah til å komme seg raskere inn i arbeidslivet. Han fikk til slutt en jobb på en barnehage som han hadde ønsket. På samme tidspunkt ble han også tilbydd en annen jobb på SFO med tre måneders kontrakt. Ingen av arbeidsstedene gir imidlertid ingen sikre arbeidsstilling. Tidligere ønsket Saw Wah å jobbe på SFO eller på en skole, fordi han mente at arbeidsoppgavene virket interessante. I tillegg ønsket han å praktisere norsken, da han mente at slike arbeidsplasser vil by denne muligheten. På grunn av ingen av arbeidsplassene gir sikre arbeidsstilling, valgte han barnehagen som tilbydde han jobben først. Saw Wah startet som vikar, men fikk forlenget arbeidskontrakt på tre måneder: *«Derfor valgte jeg bare å være vikar noen ganger på den barnehagen. Men, etter hvert tror jeg at de ble mer og mer interessert, og da ga de meg kontrakt på tre måneder.»* Det virket som Saw Wah er godt likt på arbeidsstedet, derfor forlenges arbeidskontrakten på tre måneder. Saw Wah mener at det er viktig å være tålmodig og aldri gikk opp når man leter etter jobb: *«det jeg vil si er at du må aldri gi opp. Finner du ikke en, finn en annen. Bare finn, finn, og finn, og etter hvert vil du nok få jobb i et eller annet sted. Men, jobb er det ikke noe lett å finne nei.»*

Saw Wah mener at det er ikke alltid lett å finne jobb i Norge, spesielt hvis språkferdighetene eller det sosiale nettverket ikke er på plass. Uansett utfordringer og problemer som oppstår på vei, mener Saw Wah at man ikke skal gi opp lett av den grunn. Han mener at man må bare fortsette å finne til man finner en. For Saw Wah ser det ut som denne metoden å finne jobb

har fungert. Ved å starte som vikar på et arbeidssted har man muligheten til å vise ferdighetene sine til arbeidsgiveren. I tillegg har man muligheten til å uttrykke hvem man er som person og bli kjent med både arbeidsplassen og kollegaene. På denne måten mener Saw Wah at en kan øke sjansen til å få fast jobb eller økt arbeidsstilling.

5.6 Oppsummering

Kort oppsummert, informantene har hatt varierende opplevelser og erfaringer i overgangen til arbeidslivet. Strategiene de har brukt for å komme inn i arbeidslivet er ulike. Hvordan informantene har funnet seg jobb er også avhengig av flere faktorer.

Både språkkompetanse og utdanning har spilt en viktig rolle for deres arbeidsdeltakelse. Språkkompetansen har vært avgjørende for å få jobb, og for sosialt kontakt. I enkelte tilfeller spiller arbeidserfaring og sosialt nettverk enda større roller for deres arbeidsdeltakelse. Tidligere forskning har også vist at høyere utdanning og kvalifikasjoner øker arbeidsdeltagelsen (Becker, 1993; SSB, 2023). Dette funnet stemte i en viss grad for noen av informantene mine som har tatt høyere utdanning. For enkelte av informantene har dette ikke stemt overens med deres situasjon. Det har vært enkelte tilfeller der høyere utdanning ikke er tilstrekkelig, da arbeidsstedene krever arbeidserfaringer i tillegg.

Tidligere forskning viser at sosial nettverk er viktig rekrutteringskanal, der jobbsøkere kan øke sjansen for å få jobb. Dette funnet er også i tråd med flere av informantene mine som hadde fått jobb gjennom kontakter. Imidlertid kan man stille et spørsmål om en slik rekrutteringskanal fungerer for alle type jobber? Tidligere forskning viser at

Arbeidserfaringer viser seg å være viktig for arbeidsdeltakelse. To av informantene mine som har tatt høyere utdanning innenfor yrker som ofte ettertraktet i samfunnet, har ikke klart å få jobb etter utdannelsen. Dette viser at arbeidserfaring er viktig for bestemte arbeidsplasser.

Ifølge Midtbøen og Rogstad (2016, s.356) kan statistisk diskriminering bidra til at enkelte etniske grupper har større problemer enn andre grupper med å komme i jobb. Dette funnet kan sies å stemme med funnene mine i noen grad. Et av funnene tilsier at språkferdighet er absolutt viktig forutsetning for å skrive gode CV og jobbsøknader, for å skape godt inntrykk overfor arbeidsgivere. Flere av informantene har påstått at jobbsøknader kan «avsløre» deres språknivå og at dette vil bidra til at de ikke blir innkalt inn til intervju. Ifølge informantene dreier dette seg om at arbeidsgiverne er usikre og ikke har tilstrekkelig kunnskaper om deres kompetanse. Enkelte antyder også at etnisitet også kan være noe som skaper særskilte utfordringer for dem.

6. Avslutning

I dette kapitlet vil jeg oppsummere og konkludere de viktigste funnene.

Studiens viktigste funn og konklusjon

Målet med denne studien har vært å undersøke et utvalg av Myanmar-innvandrere ulike beretninger om reiser inn i arbeidslivet. For informantene har dette ikke vært noen enkelt løp. De har i ulike grad møtt på forskjellige utfordringer og på forskjellige måter. Utfordringene varierer etter mengder humankapital en har. Noen har høyere utdanning i Norge eller andre land, mens andre har videregående skole utdanning. Botiden varierer i Norge fra 6-17 år. Botiden i Norge kan ha noe å si for hvilket språkferdighetsnivå en er på. Hvor godt de behersker norsk har vært viktig for veien inn i arbeidslivet.

I denne oppgaven har jeg brukt forskjellige teoretiske perspektiver for å belyse studiens funn. Disse teoretiske perspektivene har vært viktige for å belyse de empiriske funnene. Human kapital teoretiske perspektiv har vært viktig for å diskutere hvilke betydninger den har for å få innpass i arbeidslivet. Sosial kapital har blitt brukt for å diskutere hvilke betydninger den har for enkelte som ikke kan finne jobb på egen hånd, eller til å signalisere seg selv til arbeidsgivere gjennom kontakter. Segmentert arbeidsmarkedsteori har vært nyttig til å forstå hvordan arbeidsmarkedet fungerer i Norge. Til slutt diskriminering teoretiske perspektiver ble brukt for å belyse hvordan arbeidsgivere fatte beslutninger om ansettelse.

Analysen har kommet frem til fire faktorer som har påvirket deres vei inn i der norske arbeidslivet: 1) språkkompetanse, 2) utdanning og arbeidserfaringer, 3) sosialt nettverk, og 4) statistisk diskriminering.

For det første, språkkompetanse er viktig for å få innpass i arbeidslivet. Den er viktig for å skrive gode jobb søknader. Å skrive gode jobbsøknader er viktig, for å skape godt inntrykk hos arbeidsgiver og viser at man mestrer språket. Å mestre språket er viktig for å kommunisere med andre på arbeidsplass og skape relasjon. Med andre ord, høy human kapital som språkkompetanse øker arbeidsdeltakelse.

Tidligere forskning (Liepig, 2009; SSB, 2023) viser at selv innvandrere fra «ikke-vestlige» land med utdanning vil slite og finne jobb i Norge, når de ikke behersker vertslandets språk. En arbeidsgiver vektlegger språk som et av de viktigste kunnskapene når han/hun ansetter en person til jobbstilling (Rivera, 2020) Personer som behersker godt norsk oppnår å ha i snitt bedre arbeidsforhold enn de menneskene som behersker det dårlig

(Hermansen, 2016). Statistikken viser videre at arbeidsplassene sammensetning er best på de arbeidsplassene der de som jobber der er hovedsakelig etnisk norske enn de blandede arbeidsplassene som er bemannet av innvandrere. Innvandrere vil derfor ha en utfordring med å få full uttelling for sin human kapital.

I tillegg viser tidligere forskning at hvor lenge en bor i Norge har mye å se for hvor godt arbeidsforhold man har. Derfor kan en innvandrer med høy utdanning kunne bli lege i Norge, men at dette kan ta lengre tid før han/hun har lært seg språket godt (Hermansen, 2012; Lipig, 2009).

For det andre utdanning er viktig fordi det påvirker i stor grad om en får jobb eller ikke. Utdanning påvirker arbeidsproduktiviteten i et land, og forårsaker forskjellige individuell arbeidsmarked suksess. Dette er i tråd med funnene mine, der informantene har fortalt at utdanning/kvalifikasjoner har åpnet veien til arbeidslivet. For enkelte har utdanning ikke vært nok, ved at jobbene de har søkt også kreve relevante arbeidserfaringer. Men noen steder kreves det også at en har relevant arbeidserfaringer. En vil ikke få jobb som ingeniør uten utdanning som ingeniør, men en vil ikke få jobb uten at en også har relevant arbeidserfaringer. Ifølge Becker (2016) kan human kapital forstås som summen av alle egenskapene og ferdighetene folk bringer med inn i arbeidsmarkedet (Brekke, 2006; Hermansen, 2013). I dette tilfellet dersom en har god utdanning, vil man mest sannsynligvis få igjen for det på arbeidsmarkedet i form av godt betalte jobber enn om man ikke har så god utdanning. Tilegnelsen av human kapital starter allerede i barneårene (Hermansen, 2013), videre utviklet under utdanningen og fortsetter videre på arbeidsmarkedet. Tilegnelsen av humankapital foregår på et rasjonelt plan, hvor handlingene er instrumentelle (Becker, 2016). Dette innebærer at gjennom strategiske valg, handler individene ut fra et gitt mål. Med andre ord, individene forholder seg til kostnad og nytte et fritt marked, investerer seg selv og ta avgjørelser basert på hva som lønner seg og hvilke preferanser de har.

For det tredje, i tillegg til språkvansker og lav utdanning hos mange innvandrere, kan ulike former for diskriminering være en årsak til at mange innvandrere ikke får jobb. Noen informanter har fortalt at de hadde søkt på mange forskjellige jobber uten å få innkallinger eller få jobbtilbud. Noen har brukt lang tid på å lete jobb, men lyktes heller ikke med det. Årsaker til dette kan være ulike. I tillegg til mangel på språkkompetanse kan en annen årsak være at arbeidsgivere mangler informasjon om arbeidssøkerne. Dette kan igjen påvirke beslutninger om ansettelse.

Tidligere forskninger indikerer at statistisk diskriminering, (det vil si usikkerhet) er avgjørende når arbeidsgivere fatte sine beslutninger (referanse). Usikkerhetene kan være knyttet til hva en utdanning i utlandet innebærer, hvordan en person med religiøs eller etnisk bakgrunn vil passe inn, til hvordan de selv skal fungere som ledere i et flerkulturelt arbeidsmiljø (referanse). Det vil si, usikkerhet ikke er knyttet til et forhold, men snarere er det slik at mange små årsaker kan få store konsekvenser.

Ifølge Midtbøen & Rogstad (2012, s. 23) er det en rekke strukturelle barrierer som har diskriminerende og reproduserende konsekvenser. På den andre side skaper holdninger og handlinger av personer i sentrale posisjoner systematisk ulikhet mellom samfunnsborgere. Men, det er imidlertid viktig å understreke at ulikhet ikke trenger å være et resultat av bevisstvalg. For eksempel et eventuelt ønske om å forskjellsbehandle har ikke nødvendigvis ulike som et resultat. Det vil si, det kan også oppstå forskjeller mellom bergerne uten at dette er tilsiktet.

For det fjerde, sosialt nettverk er en viktig faktor som har åpnet veien til arbeidslivet og hemmet veien til arbeidslivet for de som manglet det. Nettverk er en viktig mobiliserbar ressurs, som har gjort det enklere for enkelte å få jobb. Men, mulighetene for ressurser er avhengig av type relasjoner folk har og hvordan denne relasjonen er. Ifølge Larring & Stjernø (2010, 58) gjennom deltakelse i sosiale nettverk, skaper man kontakter og som samlet blir en sosial kapital. Gjennom analysen, uttrykket informantene at sosialt nettverk er viktig for å få jobb, men mangel på språkkompetansen gjorde det vanskelig for dem å skape relasjon med andre. Dette førte til at de mistet muligheten til å skape kontakter.

Når det gjelder segmentert arbeidsmarkedsteori er dette en teoretisk perspektiv som har kommet litt i bakgrunn i analysene. Først og fremst fordi har undersøkt en gruppe innvandrere som har kommet hit som flyktninger mange av dem har lav utdanning, eller en utdanning som ikke teller i det norske samfunnet. De har alle strevd med å komme inn i arbeidsmarkedet, og jobbene de har startet opp med, og ofte endt opp med er jobber som vil regnes som å tilhøre «B-laget» i arbeidsmarkedet. De har vært ufaglærte, det dreier seg om fysisk tunge jobber, og spesielt innenfor helsesektoren, mange drømmer om andre og bedre jobber, og det kan være visse tendenser til diskriminering (Midtbøen & Rogstad, 2012; Liepig, 2009). I tillegg til utenforskap i arbeidsmarkedet, opplever mange også kontakten med majoritet-befolkningen som et problem, også med tanke på språk.

Litteraturliste

- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166–191. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166–191. <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Akram. (1998). Innvandreres tilknytning til arbeidsmarkedet. Norges Bank. <http://hdl.handle.net/11250/2500575>
- Alba, R., & Nee, V. (1997). Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration. *The International Migration Review*, 31(4), 826. <https://doi.org/10.2307/2547416>
- Barstad, A., Molstad, C. S., & Statistisk sentralbyrå (2020). Integrering av innvandrere i Norge: begreper, indikatorer og variasjoner mellom grupper (Vol. 2020/44). Statistisk sentralbyrå
- Blaker, A., & Pedersen, M. S. (2018). Innvandrere og flyktningers vei mot arbeidslivet. *Sprogforum : Tidsskrift for Sprog- Og Kulturpædagogik*, 24(66), 55–61. <https://doi.org/10.7146/spr.v24i66.125864>
- Blom, S. (2023, 05 06). *Idunn*. Hentet fra Sysselsetting blant innvandrere: Hvilken betydning har individuelle egenskaper og tilpasningsstrategier?: <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/ISSN1504-7989-2010-01-02-06>
- Brekke, I., & Rogstad, J. (2023, 04.11). *Idunn*. Hentet fra Søkelys på arbeidslivet: <https://www.idunn.no/doi/abs/10.18261/ISSN1504-7989-2011-01-02-07>
- Brekke, Fladmoe, & Wollebæk. (2020). Holdninger til innvandring, integrering og mangfold i Norge. Integreringsbarometeret 2020. Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/2657621>
- Brochmann, G., & Hagelund, A. (2011). Migrants in the Scandinavian Welfare State: The emergence of a social policy problem. *Nordic Journal of Migration Research*, 1(1), 13–24. <https://doi.org/10.2478/v10202-011-0003-3>
- Brochmann, G., Hagelund, A., & Velferdsforskningsprogrammet. (2005). Innvandringens velferdspolitiske konsekvenser : nordisk kunnskapsstatus (Vol. 2005:506, p. 110). Nordisk Ministerråd.
- Desjardins, E. G. O. R. (2012). Innvandreres basisferdigheter på norsk. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(4), 329–347. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2012-04-04>
- Doksheim, M. (2010). Den norske modellen og de som faller utenfor. *Samtiden (trykt utg.)*, 2010: 2, 116–124.

Falch, T., & Nyhus, O. H. (2011). Betydningen av fullført videregående opplæring for sysselsetting og inaktivitet blant unge voksne. *Søkelys på arbeidslivet*, 28(4), 285–301.

<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2011-04-01>

Flohr, M., & Protsch, P. (2023). Young people's job-search strategies in the German apprenticeship market: Who relies on referrals by strong ties and why? *Acta Sociologica*, 66(2), 191–209. <https://doi.org/10.1177/00016993221115544>

Flohr, M., & Protsch, P. (2023). Young people's job-search strategies in the German apprenticeship market: Who relies on referrals by strong ties and why? *Acta Sociologica*, 66(2), 191–209. <https://doi.org/10.1177/00016993221115544>

Fossland, T., & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(2), 131–152.

<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2011-02-02>

G. Volckmar-Eeg, M., & Vassenden, A. (2022). Et flipperspill i velferdsstaten: Innlåsing av innvandrere med «språkutfordringer» i NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 63(4), 260–277. <https://doi.org/10.18261/tfs.63.4.2>

Glaser, B. og Strauss, A. (1967) *The discovery of Grounded Theory*. New York: Aldine de Gruyter.

Glaser, B., & Strauss, A. (1999). *The Discovery of Grounded Theory* (1st ed.). Piscataway: Routledge.

Hardoy, I., & Zhang, T. (2011). Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak? *Søkelys på arbeidslivet*, 27(4), 343–364. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2010-04-05>

Hardoy, I., & Zhang, T. (2019). Fra flukt til etablering i det norske arbeidsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1-2), 55–78. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-04>

Horgen, E.H. (2023, 04 20). Statistisk sentralbyrå. Hentet fra Innvandrere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet- hvem er de?:

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>

Hermansen, A. S. (2013). Occupational Attainment Among Children of Immigrants in Norway: Bottlenecks into Employment—Equal Access to Advantaged Positions? *European Sociological Review*, 29(3), 517–534. <https://doi.org/10.1093/esr/jcr094>

Hermansen, A. S. (2013). Occupational Attainment Among Children of Immigrants in Norway: Bottlenecks into Employment—Equal Access to Advantaged Positions? *European Sociological Review*, 29(3), 517–534. <https://doi.org/10.1093/esr/jcr094>

Hermansen, A. S. (2017). Et egalitært og velferdsstatlig integreringsparadoks? Norsk sosiologisk tidsskrift, 1(1), 15–34. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2017-01-02>

Krokstad, S. (2021). Hva skal til for å få flere i arbeid? Tidsskrift for den Norske Lægeforening. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.20.0760>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2017) *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk

Kvinge, T., & Djuve, A. B. (2006). Bruk av arbeidsmarkedstiltak for ikke-vestlige innvandre : hvem deltar, og hvordan er sysselsettingseffektene? (Vol. 517, p. 74). FAFO.

Larring, & Stjernø (2010). Sosial kapital blant marginaliserte.

https://doi.org/https://www.buyandread.com/read/fontene-20100628_000_00_00.pdf;jsessionid=7A63D60BFCD76AE4DCF89710994A6C71.tc2?id=6737410&readFree=true#page=53

Lithman, Y. (2010). The holistic ambition: Social cohesion and the culturalization of citizenship. *Ethnicities*, 10(4), 488–502. <https://doi.org/10.1177/1468796810378321>

LITHMAN, Y. (2010). The holistic ambition: Social cohesion and the culturalization of citizenship. *Ethnicities*, 10(4), 488–502.

McGovern, P. (2007). Immigration, Labour Markets and Employment Relations: Problems and Prospects. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), 217–235.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00612.x>

Midtbøen, & Rogstad. (2012). Diskriminerings omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv. <http://hdl.handle.net/11250/177445>

Midtbøen, A. H., & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Norsk sosiologisk tidsskrift, 3(5), 353–371. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>

Midtbøen, A. H., & Nadim, M. (2019). Ethnic niche formation at the top? Second-generation immigrants in Norwegian high-status occupations. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 177–195. <https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1638954>

Midtbøen, A. H., & Nadim, M. (2019). Ethnic niche formation at the top? Second-generation immigrants in Norwegian high-status occupations. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 177–195. <https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1638954>

OECD Publishing. (2012). The labour market integration of immigrants and their children in Norway. In *Jobs for Immigrants* (Vol. 3) (pp. 135–213). OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/9789264167537-8-en>

og, H. D.-O., Røed, M., & Schøne, P. (2014). Makt til å diskriminere? Søkelys på arbeidslivet, 31(4), 311–328. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2014-04-03>

Statistisk sentralbyrå. (2023, 04 06). Hentet fra sysselsetting blant innvandrere, registerbasert: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-blant-innvandrere-registerbasert>

Sundsbo, A., & Fagertun, A. (2023, 05 10). Idunn. Hentet fra Innvandrerkvinner arbeid og velferdsstatens motstridende dobbelthet: <https://www.idunn.no/doi/full/10.18261/tfo.8.2.12>

Silverman, D. (2020). *Interpreting Qualitative Data*. 6.utgave. Los Angeles, London, Washington DC, Melbourne: SAGA Publications.

Søholt, S. (2016). Innvandrere: Muligheter og barrierer for sysselsetting i regionene. Plan, 48(2), 22–27. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3045-2016-02-05>

Søholt, S., Tronstad, K. R., Vestby, G. M., & Norsk institutt for by- og regionforskning. (2015). Sysselsetting av innvandrere: regionale muligheter og barrierer for inkludering (Vol. 2015:20, p. 168). NIBR.

Steinmann, J.-P. (2019). The paradox of integration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(9), 1377–1400. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1480359>

Steinmann, J.-P. (2019). The paradox of integration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(9), 1377–1400. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1480359>

Støren, L. A., & Helland, H. (2010). Ethnicity Differences in the Completion Rates of Upper Secondary Education: How Do the Effects of Gender and Social Background Variables Interplay? *European Sociological Review*, 26(5), 585–601. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp041>

Tan, E. (2014). Human Capital Theory: A Holistic Criticism. *Review of Educational Research*, 84(3), 411–445. <https://doi.org/10.3102/0034654314532696>

Thorud, E. (2016-2017). *Member of the OECD Expert Group on Migration for Norway: Immigration and Integration* (Rapport). Statistics Norway. <https://www.regjeringen.no/contentassets/005e1d69ad5141958451b8770552dab9/immigration-and-integration-20162017.pdf>

Tjora, A.H. (2012) Observasjonsdata som feltnotater. I: Tjora, A.H. *Kvalitative forTjora*,

Aksel (2010), *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal. *skningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal, s. 62-73.

Tronstad, K., Nygaard, M. O., & Bask, M. (2018). Accumulation of welfare problems among immigrants in Norway.

Tronstad, K., Nygaard, M. O., & Bask, M. (2018). Accumulation of welfare problems among immigrants in Norway.

Zhou, M. (1997). Segmented Assimilation: Issues, Controversies, and Recent Research on the New Second Generation. *The International Migration Review*, 31(4), 975–1008.

<https://doi.org/10.1177/019791839703100408>

Vedlegg

Generelle spørsmål å starte med:

1. Kan du fortelle litt om deg selv, alder, når du kom til Norge, litt om hvorfor du flyttet hit, og om du har familie i Norge?
2. Har du noen barn? Hvis ja, hvor mange barn har du og hvor gammel er de?
3. Hvordan har det vært for deg å lære et nytt språk, tilpasse seg ny kultur, og nye vaner? Fortell også gjerne litt om hvordan det var å tilpasse seg det norske samfunnet, og om hvordan du trives å bo her?

Overgangen fra skole til jobb

4. Kan du fortelle litt generelt om hvilke utdanninger og jobberfaringer du har hatt fra Norge og andre land?
5. Hvorfor valgte du utdanningen som du har tatt?
6. Tenkte du på jobb du ønsket da du valgte utdanningen du tok, eller handlet det om andre ting? For eksempel, har det vært andre som foreldre, rådgivere, venner, familie eller andre som rådet deg til å ta bestemte utdanninger?
7. Hva slags jobb muligheter har utdanningen du har tatt åpnet seg for deg?
8. På hvilken måter har utdanningen du valgte vært riktig, eller motsatt?
9. Har du fått råd fra andre om hvilke utdanninger som du burde ta? Hvem var det som ga deg råd, eller har du spurt andre om råd? Lyttet du til rådene? Hvordan opplevde du rådene?
10. Hvem lytter du mest til når du skal ta valg om utdanning eller jobb? Lytter du for eksempel mest til dine foreldre, venner eller andre?

Spørsmål om jobberfaringer

11. Kan du fortelle litt om hvordan det var å finne seg jobb etter at du ble ferdig med skole?
12. Hadde du ønsker om bestemte jobber, i så fall hvilke?
13. Hvordan har det vært for deg å finne jobb og søke jobb? Fortell litt om erfaringene dine rundt det.
14. Hvor lang tid tok det før du fikk jobb, måtte du for eksempel søke flere forskjellige jobber før du fikk en?

15. Hva tror du er grunner til at du ikke ble innkalt til jobbintervju, fikk jobbtilbud, eller faktisk fikk jobben? Hva er tankene dine rundt dette? For eksempel, tror du dette har noe med utdanning, arbeidserfaringer, hvor du kommer fra, eller andre ting å gjøre?
16. Har du fått noe støtte fra andre for å få jobb? For eksempel, fra venner, familie, NAV eller andre?
17. Hvordan fikk du vite om jobben? Har det for eksempel vært andre som anbefalte deg overfor de som annonserte jobben?
18. Når du først fikk jobb tilbud, var det fast jobb med en gang eller midlertidig jobb?
19. Har du noen gang skiftet jobb? Hvis ja, hva var grunner til at du skiftet jobb?
20. Kan du fortelle litt om du fikk den rette jobben, med tanke på både lønn, type arbeid, utviklingsmuligheter, venner og gode kollegaer?
21. Trivdes du med jobbene som du har hatt, eller hva det noe du ikke trivdes med?

Tillegg spørsmål til informanter med barn

22. Kan du fortelle litt om erfaringene dine rundt det å kombinere jobb og familie?
23. Deler du husarbeid med andre som ektefeller eller noen andre i familie?

Andre spørsmål om det norske arbeidslivet

24. Er det mange innvandrere med samme bakgrunn som deg på arbeidsplassen din?
25. Hvor inkluderende opplever du det norske arbeidslivet?
26. Møter du mer eller mindre andre type utfordringer enn de som er født i Norge eller andre innvandrere grupper?
27. Hva tenker du videre om jobb i fremtiden?

Avsluttende spørsmål

28. Hvis du skulle trekke ut et par ting du selv mener er det viktigste av det vi har snakket om, hva ville det vært?
29. Er det noe mer du ønsker å si eller legge til?
30. Hva tenker du generelt om arbeidslivet i Norge?
31. Kan jeg eventuell kontakte deg igjen hvis det blir aktuelt? (teste ideer)

