

MASTEROPPGAVE

Emnekode: SO330S

Navn på kandidat: Alyona Amundsen

Den lange veien til en drøm: en studie av vellykket integrering for flyktninger i arbeidslivet

Dato: 15.11.2017

Totalt antall sider: 90

Forord

Jeg vil dedikere min oppgave til alle som tør... Til de som tør å endre livet sitt og å begynne «fra scratch», til de som tør å se mennesker bak deres bakgrunn og ta dem imot, til de som tør å jobbe hardt for å hjelpe innvandrere for å finne sin plass i et nytt samfunn. Og til alle som tør å bry seg om andre...

Jeg vil takke min medstudent Anita Olsen, som oppfordret meg til å skrive om integrering, et temaet som jeg var personlig veldig opptatt med, men hadde tvil om jeg kunne takle det godt nok. Jeg fant svarene på de fleste av mine spørsmål, jeg har møtt fantastiske mennesker og aller viktigst – jeg håper at jeg kan bidra til å gjøre livet litt enklere for andre mennesker.

Jeg vil takke Egil Johansen, Dan Petersen, Mahamed Farah Siad, Lotte Grepp Knutsen og Tone Magnussen for veldig informative møter og tips angående mulig tema og fokus for min studie, og for alt dere gjør for integrering av innvandrere i det norske samfunnet. Jeg vil takke min veileder, Anders Ragnar Örtenblad, for alle interessante diskusjoner som vi hadde, for at du viste meg masse muligheter og aldri begrenset meg i min forskningsprosess. Det har vært utfordrende noen ganger, men jeg vet nå at det var voksesmerter... Jeg har lært enormt mye fra deg. Jeg vil takke min leder, Mari Salum Karadas, for uendelig tålmodighet og støtte gjennom siste to år av min studie.

Til alle mine informanter – jeg kan ikke takke dere nok for deres tid, hengivenhet og tillit. Jeg har lest deres ord mange ganger, og ble mange ganger rørt av deres historier, beundrer det dere tør å gjøre, og takknemlig for at dere delte opplevelser og tanker med meg. Hver av dere skal få en kopi av denne oppgave, og jeg håper at jeg klarte å videreføre kunnskapen som dere delte med meg. Takk for inspirasjon og håp dere ga meg.

Sist, men langt fra minst... Jeg ville takke min familie, som støttet meg gjennom hele prosessen, som var der når jeg trengte dem mest, og som trodde på meg mer enn jeg selv har gjort det. Mine jenter – dere er verdens beste. Klaus Amundsen – du er min bedre halvdel. Tusen hjertelig takk for at du tolererte uendelige og noen ganger lidenskapelige diskusjoner om integrering, for dine tilbakemeldinger og tanker, for mange timer av korrekturlesing, og for at du ga meg styrke til å fortsette – intet av dette ville være mulig uten deg.

Bodø, november 2017.

Alyona Amundsen.

Sammendrag

Integrering er ett av de store samfunnstemaer som skapte vesentlig oppmerksomhet i verden allerede fra 1970-tallet. På den ene side blir det stadig vanskeligere å finne noen nye aspekter ved integrering som har ikke blitt forsket på før. På den andre side, er det mange spørsmål som gjenstår, og behov for å se på dem fra et nytt perspektiv er økende.

Formålet med dette studie er å bidra til økning av kunnskap om faktorer som fremmer integrering av innvandrere med flyktningebakgrunn i arbeidslivet. Særpreget med studiet er at det er fokusert på positiv utfall av integrering, med formål å finne ut hvordan nevnte faktorer kan virke fremmende på integrering i arbeidslivet. Studies hoved-forskningsspørsmål er formulert som følgende: «Hvilke faktorer kan ha positiv påvirkning på tilgang av innvandrere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet?».

Leseren får en introduksjon til begreper «*innvandrere*», «*integrering*» og «*integrering i arbeidslivet*» og diskusjon rundt forskjellige fortolkninger av disse begrepene og deres anvendelse i kontekst av denne oppgaven. Etter dette presenterer jeg en kort oversikt av tidligere forskning i integreringsområde med fokus på faktorer som kan påvirke integrering av innvandrere i arbeidslivet.

For å besvare forskningsspørsmålet tar jeg teoretisk utgangspunkt i faktorer spesifisert av Jon Rogstad (2000) i hans *modell over antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker*, som er bygd langt tre dimensjoner: 1) forhold hos arbeidsgivere (kompetanse, signaliseringsevne, ambisjoner), 2) forhold hos arbeidstakere (kompetansebehov, holdninger, kategorisering) og 3) påvirkning av eksterne forhold (legale bestemmelser, politiske beslutninger, økonomiske konjunkturer og andre partene i arbeidslivet). For å øke forståelse for sosiale prosesser som står bak vellykket integrering i arbeidslivet og mulige sammenhenger mellom dem, vil jeg anvende forskjellige teoretiske tilnærminger brukt for å forklare begreper og konsepter introdusert av Rogstad (2000).

Empirisk materiale ble samlet gjennom en serie av kvalitative dybdeintervjuer med tre grupper informanter: 1) sysselsatte flyktninger; 2) representanter for bedrifter med høy andel av ansatte med innvandrerbakgrunn; 3) statlige enheter som fremmer integrering av innvandrere til arbeidslivet. Etter analyse og sammensetning av empiriske funn mot teorigrunnlag presenterer jeg mine analytiske konklusjoner, som belyser noen av forutsetningene som ligger bak vellykket integrering og sammenhenger mellom påvirkende faktorer. Til slutt, drøfter jeg noen tema som kan være aktuelt for framtidig forskning.

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	ii
Kapittel 1. Innledning og forskningsspørsmål	1
1.1. Innledning: bakgrunnsinformasjon og tema av oppgave.....	1
1.2. Studiens særegenhet, forskningsområde og empirisk fokusering.....	2
1.3. Begrepsbruk og begrepsavklaring.....	4
1.3.1 Innvandring og innvandrere.....	4
1.3.2 Integrering.....	5
1.3.3 Integrering i arbeidslivet.....	7
1.4. Tidligere forskning.....	7
1.4.1 Faktorer som kan ha påvirkning på integrering generelt	8
1.4.2 Faktorer som kan ha påvirkning på tilgang til arbeidsmarkedet.....	10
Kapittel 2. Teoretisk grunnlag	18
2.1 Arbeidssøkeres kompetanse, signaliseringsevne og ambisjoner	18
2.1.1 Kompetanse.....	18
2.1.2 Signaliseringsevne	21
2.1.3 Ambisjonsnivå	24
2.2 Arbeidsgivers kompetansebehov, holdninger og kategorisering.....	26
2.2.1 Kompetansebehov.....	27
2.2.2 Holdninger	29
2.2.3 Kategorisering.....	32
2.3 Påvirkning av eksterne forhold og andre aktører.....	33
Kapittel 3. Metodisk tilnærming	35
3.1 Fra spørsmål til svar.....	36
3.1.1 Forskningsdesign	37
3.1.2 Forskningsmetodologi	38
3.1.3 Datainnsamlingsmetode.....	40
3.2 Forberedning og gjennomføring av datainnsamling.....	40
3.2.1 Tematisering og planlegging.....	41
3.2.2 Valg og rekruttering av informanter	42
3.2.3 Gjennomføring av intervju.....	43
3.3 Bearbeiding av datamaterialet.....	44
3.3.1 Transkribering.....	44
3.3.2 Analysering.....	45
3.4 Verifisering og kvalitetsvurdering av datamateriale.....	46

3.4.1 Validitet (gyldighet).....	47
3.4.2 Reliabilitet (pålitelighet)	47
3.4.3 Objektivitet (bekreftbarhet)	48
3.5 Etske vurderinger og personvern under feltarbeidet og skriveprosessen	48
3.6 Oppsummering.....	50
Kapittel 4. Presentasjon og fortolkning av empiriske funn	50
4.1 Arbeidssøkeres kompetanse, signaliseringsevne og ambisjoner	51
4.1.1 Kompetanse.....	51
4.1.2 Signaliseringsevne og nettverk	56
4.1.3 Ambisjonsnivå	60
4.2 Arbeidsgivers kompetansebehov, holdninger og kategorisering.....	65
4.2.1 Kompetansebehov	65
4.2.2 Holdninger	68
4.2.3 Kategorisering.....	73
4.3 Påvirkning av eksterne forhold og andre aktører	77
Kapittel 5. Avslutning.....	82
5.1 Oppsummering av funn og konklusjoner.....	82
5.1.1 Konklusjoner forskningsspørsmål 1	82
5.1.2 Konklusjoner forskningsspørsmål 2	85
5.1.3 Konklusjoner forskningsspørsmål 3	87
5.2 Aspekter utenfor studies fokusområde.....	88
5.3 Studiens faglige og samfunnsmessige implikasjoner	89
5.4 Forslag for fremtid forskning.....	89
Litteraturlisten	91
Vedlegg 1: Teoretiske modeller	101
Figur 2. Rogstads modell over antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.....	101
Figur 3. Nordhaugs' kompetansetypologi.....	101
Figur 4. Boyatzis' modell for fremragende jobbutførelse.	102
Figur 5. Eagly og Chaikens' kompositt modell av sammenheng mellom holdninger og atferd.	102
Figur 6. Arbeidsmarkedets likevektsmodell.	102
Vedlegg 2: Intervjuguide.....	103
Intervjuguide 1: Innvandrere med flyktningebakgrunn	103
Intervjuguide 2: Arbeidsgivere – bedrifter med stor andel av innvandrere	105
Intervjuguide 3: Profesjonelle informanter involvert i integreringsarbeid	107

Vedlegg 3: Informanter	109
Vedlegg 4: Forespørsel om å delta i masterundersøkelse.....	110
Vedlegg 5a: List av koder.....	111
Vedlegg 5b: Eksempel av koding av opprinnelig tekst.....	112
Vedlegg 6: Utsnitt fra analyse matrisen.....	113
Vedlegg 7: Empiriske funn.....	116
1. Flyktninger.....	116
1.1 Nettverk/jobbleting strategi	116
1.2 Signalisering og omdømme	117
1.3 Formell kompetanse.....	118
1.4 Språk.....	118
1.5 Uformell kompetanse/ egenskaper.....	119
1.6 Ambisjonsnivå	119
1.7 Motivasjon å jobbe/ ta utdanning.....	120
1.8 Holdninger	121
1.9 utfordringer og behov.....	122
2. Arbeidsgivere.....	123
2.2 Formell kompetansekrav.....	123
2.3 Språkkrav	123
2.4 Forventninger til arbeidstakere	124
2.5 Kategorisering.....	124
2.6 Holdninger/Verdigrunnlag	126
2.7 Tilrettelegging og kompetanseoppbygging tiltak	127
2.8 utfordringer og behov.....	128
3. Eksterne omgivelser.....	128
3.1 Hjelp fra staten.....	128
3.2 Arbeidsmarkedet.....	128
3.3 Politiske beslutninger og omstendigheter	129
3.4 Lovverk/ normative krav.....	129
3.5 Økonomiske omstendigheter	129
3.6 Konkurransen og etterspørsel av arbeidskraft.....	129
Vedlegg 8. Tilbakemelding fra personvernombudet	131

Kapittel 1. Innledning og forskningsspørsmål

1.1. Innledning: bakgrunnsinformasjon og tema av oppgave

Innflytting av innvandrere til Norge har gjennomgått vesentlige endringer fra 1970-tallet til nå. Opprinnelig var såkalte ikke-vestlige innvandrere i minoritet (bare 16% av alle innvandrere i 1970), mens innvandrere fra de vestlige land dominerte¹. Etter innføring av innvandringsstopp i første halvdel av 1970-tallet har sammensetningen av innvandrerguppen i Norge snudd, og de som kom til landet etterpå tilhørte hovedsakelig kategoriene flyktninger, asylsøkere og familiegjennforente. Begynnelsen av 2000-tallet er særpreget av en ny bølge av arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa og Baltiske land, samt kontinuerlig tilstrømming av flyktninger fra Afrika, Asia og andre ikke-vestlige land. Som resultat, en vesentlig andel av det norske samfunnet (13,4% i 2016) ble sammensatt av innvandrere. Situasjonen ble enda mere utfordrende de to siste årene, da krig og interne konflikter i Mellomøsten forårsaket en massiv flyktningstrøm mot Europa i 2015-2016. I løpet av tre høstmåneder i 2015, mer enn 31000 personer søkte om asyl i Norge, ifølge UDI². Aldri før har Norge tatt i mot flere asylsøkere, og aldri før har landet vært så utfordret på integreringsfeltet.

I sin Melding til Stortinget setter regjeringen Solberg følgende formål ved integreringspolitikken: «*Hovedmålet for integreringspolitikken er at innvandrere og barna deres skal få bruke ressursene sine og bidra til fellesskapet. Nøkklene til integrering i det norske samfunnet ligger i å delta i arbeidslivet og ha gode norskkunnskaper*» (St.Meld.30, 2016). Det er forventet at etter 2-års introduksjonsprogram flyktningene skal være i stand for å ta vare på sitt eget liv, og enten begynne med videreutdanning, eller komme i arbeid. Allikevel garanterer gjennomgått introduksjonsprogram dessverre ikke tilgang til arbeidslivet. For mange er det å finne jobb en lang vei til en drøm, som kan ta årevis for å gå i oppfyllelse. Selv om gjennomsnitt registrert arbeidsledighet i Norge ligger på et ganske lavt nivå (2,3 prosent blant befolkningen eksklusivt innvandrere i 3.kvartal av 2016), varierer disse tallene blant innvandrere fra 3,1 prosent til 11,9 prosent avhengig av opprinnelsesland, alder, kjønn og andre faktorer (SSB, 2016a).

¹ Med «vestlige innvandrere» mentes opprinnelig personer fra Norden, Vest-Europa, Nord-Amerika og Oseania. Begrepet «ikke-vestlige innvandrere» henviste til personer fra Øst-Europa, Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Tyrkia (Storhaug, 2003:15). Det må være sagt at i 2008 SSB hadde revurdert de to begreper og erstattet dem med to nye landgrupperinger: 1) EU/EØS-land, USA, Canada, Australia og New Zealand og 2) Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS.

² Noe som representerer en endring på +171% sammenlignet med forrige år.

På den andre side, viser statistikk også en viss positiv dynamikk. Undersøkelse gjennomført av Statistisk Sentralbyrå i 2016 med formål å kartlegge endringer i grad av sysselsetting blant innvandrere i løpet av siste femten år også viser at de utgjør en stadig større andel av bruttostømmene på arbeidsmarkedet (Stambøl, 2006). I 4.kvartal 2015 lå andelen av sysselsatte blant innvandrere på 60,3 prosent i alderssegment 15-74 år, bare 6,9 prosentpoeng lavere enn blant befolkningen for øvrig (SSB, 2016c). Endringer i sysselsettingsgrad blant innvandrere er særlig imponerende sammenlignet med stadig stabil arbeidsdeltakelse blant majoritetsbefolkningen³.

Integrering er en kompleks prosess som utvikler seg over lang tid, og den håndgripelige fremgang i sysselsetting blant innvandrere peker på at det foregår noen positive endringer som skaper nye muligheter for landets nye befolkning. Hvilke samfunnsprosesser står bak disse endringene? Hva er det som endret seg – mennesker, relasjoner eller systemer?

1.2. Studiens særegenhet, forskningsområde og empirisk fokusering

I sitt forskningsprosjekt «Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning» anbefaler Kvitastein, Supphellen og Johansen (1996) å gjennomføre en panelstudie som «*vil kunne gi gode estimater over hvilke faktorer som fikk en bedrift til å gå over fra å være en bedrift som ikke ansatte innvandrere til å bli en bedrift som ansatte innvandrere*» (Kvitastein et al., 1996:73). Jeg ønsker å ha et litt bredere fokus og se på eksempler på vellykket integrering både fra arbeidsgiveres og arbeidssøkeres perspektiv. Med vellykket integrering mener jeg tilgang til arbeidslivet, og helst ansettelse i en stilling som er relevant i henhold til oppnådd utdanning og faglig kompetanse hos innvandrere.

Jeg har i min masteroppgave valgt å fokusere på innvandrerguppen som i større grad er utfordret i forhold til integrering i arbeidslivet, nemlig de som har kommet til Norge som flyktninger⁴. De fleste av dem har sosial, kulturell og religiøs bakgrunn som skiller seg vesentlig fra den hos majoritetsbefolkningen. I tillegg har ikke deres innvandringsårsak noe å gjøre med etterspurt kompetanse på arbeidsmarkedet – de fikk opphold i Norge av humanitær grunn. Det kan kreve mere for dem å etablere seg i et nytt samfunn, og mer tilpasningsinnsats fra samfunnet for å ta imot de nye arbeidsmarkedsdeltakere. Forskningsspørsmål i min masteroppgave kan derfor formuleres som følgende:

³ Se Vedlegg 1: Teoretiske modeller (Figur 1. Endring i antall innvandrere som er gjennomgående sysselsatte i to påfølgende år 2001-2013. Etter arbeidsgrupper. Hele landet).

⁴ Statistikk viser mye høyere sysselsettingsgrad blant arbeidsinnvandrere fra EØS-område, som befinner seg i område mellom 67,2 og 73,3 prosent. Mens flyktningene fra Afrika ligger aller dårligst an i forhold til sysselsetting, med bare 40,7 prosent (Østby, 2015).

Hvilke faktorer kan ha positiv påvirkning på tilgang av innvandrere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet?

For å avgrense ulike teoretiske perspektiver som kan være relevant i forhold til mitt forskningsspørsmål, vil jeg benytte meg av Rogstads *modell over antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker* (Rogstad, 2001:56) som forklarer forhold mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere: hvordan de oppfatter hverandre, hvilke vurderinger står bak beslutning om sysselsetting og hvilke eksterne faktorer kan påvirke arbeidsgiverens beslutninger⁵.

Rogstads modellen tar utgangspunktet i Granovetters tredeling av forhold som er av betydning ved sysselsetting: egenskaper ved jobb og *arbeidsgivere*, egenskaper ved *arbeidstakere* og matchingen dem imellom (Granovetter, 1995). Etter hvert utvidet Granovetter sin modell til å inkludere strukturelle og kulturelle rammebetingelser som *eksterne forhold* som kan ha påvirkning på rekrutteringsprosessen. Rogstad har utdypet Granovetters modell med spesifisering av aspekter som vektlegges ved sysselsetting: *arbeidsgivers* behov, holdninger og kategorisering; *arbeidssøkers* ressurser (kompetanse)⁶, evne til å signalisere og ambisjoner, *relasjoner* med andre partene i arbeidslivet og juridiske, politiske og økonomiske *rammebetingelser*.

For å gjøre mitt forskningsarbeid mer fokusert og målbart, vil jeg formulere noen underspørsmål. Første underspørsmål gjelder faktorer på arbeidssøkeres side som kan virke positivt på deres sjanser for ansettelse:

- 1) *Hvilken betydning har kompetanse, signaliseringsevne og ambisjonsnivå av arbeidssøkere med flyktningebakgrunn i forhold til deres tilgang til arbeidslivet?*

Det andre underspørsmål gjelder innvirkende faktorer på arbeidsgivers side:

- 2) *Hvordan påvirker arbeidsgiveres kompetansebehov, holdninger og kategorisering tilgang for arbeidssøkere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet?*

Det tredje underspørsmål gjelder eksterne forhold som kan påvirke flyktnings situasjon på arbeidsmarkedet:

- 3) *Hvilke eksterne forhold og rammebetingelser kan ha innvirkning på tilgang for arbeidssøkere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet?*

⁵ Se Vedlegg 1: Teoretiske modeller (Figur 2. Rogstads modell over antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker).

⁶ Rogstad (2000) betraktet kompetanse som en ressurs som arbeidssøkere kan tilby til arbeidsgivere og anvendte derfor dette begrepet i sin modell. I konteksten av min oppgaven bruker jeg begrepet «kompetanse» fordi det gir mer innlysende grunnlag for teoretisk forklaring.

Det er forventet at svarene på de tre underspørsmålene i sin helhet skal hjelpe til å forstå og forklare de sosiale prosesser og endringer i samfunnsforhold generelt, som har i løpet av de siste 15 år ført til økt deltakelse av innvandrere med flyktningebakgrunn i arbeidslivet. Denne kunnskap kan også ha tydelige praktiske implikasjoner. Det kan hjelpe å finne ut hvilke områder i integreringsarbeidet som bør prioriteres for å sikre bedre tilgang for innvandrere til arbeidslivet og hvilke praktiske tiltak kan iverksettes.

Særegenheten i min studie er at den fokuserer på positive endringer. Mens tidligere forskere ofte hadde fokus på *hvorfor* innvandrere sliter med integrering, har jeg lyst å finne ut *hvordan* de kan lykkes. Utfordringene som finnes i integreringsfeltet kommer til å være aktuelt i mange år fremover. Det er viktig å være bevisst dette, og forstå grunnleggende prosesser som ligger bak disse utfordringer. Men ikke minst er det viktig å lære av suksess av flere grunner. For det første, det er vanligvis mye lettere å ta vellykkede prosesser som utgangspunkt for videreutvikling. For det andre, positive opplevelser gir sterkere motivasjon. Og for det tredje, det å bygge på sterke sider kan virke å være mer produktiv i forhold til benyttelse av ressurser. Jeg vil begynne min oppgave med gjennomgang av tidligere forskning i integreringsfeltet, og teoretisk grunnlag som kan brukes som verktøy for analyse av empirisk material samlet gjennom en serie av dybdeintervjuer. Men først må jeg avklare noen viktige begreper som skal anvendes gjennom hele studiets forløp.

1.3. Begrepsbruk og begrepsavklaring

1.3.1 Innvandring og innvandrere

Innvandring er en del av fenomenet *folkevandring* (migrasjon). Begrepet betegner «å dra til og bosette seg i et fremmed land» (Wikipedia, 2016b). Noen kilder også tyder på at innvandring innebærer fast eller langvarig opphold i tilflyttingslandet. Knyttet til konseptet av flytting fra et land til den andre finner vi også begreper «*opprinnelsesland*» og «*tilflyttingsland*» (eller «*mottakerland*», «*vertsland*»), mens folkegrupper på begge sider av en innvandringsprosess er oftest henvist til som «*innvandrerbefolkning*» (eller «*minoritetsbefolkning*») og «*opprinnelsesbefolkning*» (eller «*innfødte befolkning*», «*majoritetsbefolkning*»).

I Norge brukes begrepet *innvandrere* som fellesbetegnelse på personer med utenlandsk bakgrunn, uavhengig av årsaken til innvandringen (SNL, 2015). Forenede Nasjoner (FN) tilbyr følgende definisjon: «*En innvandrere er en person som er født i utlandet, og bosatt i Norge*». Noen bruker begrepet om norskfødte personer som har innvandrerforeldre – altså foreldre som er født i utlandet (FN, 2016). I norsk offentlig statistikk er innvandrere definert som «*personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har*

innvandret til Norge» (Brunborg, 2013). Statistisk Sentralbyrå (SSB) deler innvandrerbefolkningen inn i to gruppene: førstegenerasjonsinnvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn. *Førstegenerasjonsinnvandrere* er personer uten norsk bakgrunn som er født i utlandet av foreldre som også er født i utlandet, mens *norskfødte med innvandrerbakgrunn* er de som er født i Norge av foreldre som begge er født i utlandet, eventuelt norskfødte med innvandrerbakgrunn (de tidligere såkalte «andregenerasjonsinnvandrere»⁷, eller «etterkommere»⁸).

I forhold til innvandringsgrunn er «*innvandrere*» brukt som et overordnet begrep sammensatt av ulike kategorier som kan deles opp i følgende hovedgrupper: *arbeidsinnvandrere, flykninger, familieinnvandrere og studerende* (Wikipedia, 2016a). Store Norske Leksikon knytter begrepet *arbeidsinnvandring* med arbeidsforhold. Det omfatter alle utlendinger som kommer til et land for å jobbe og bo der i kortere eller lengre tid (SNL, 2016a). En *flyktning* er «*en person som har flyktet fra sitt hjemland og med rette frykter for forfølgelse på grunn av rase, religion, nasjonalitet, politisk oppfatning eller tilhørighet til en bestemt sosial gruppe*» (FN, 2016)⁹. Flyktninger er den eneste innvandrergruppa som tilhører såkalt tvungen migrasjon, mens andre grupper har kommet til Norge frivillig. *Familieinnvandring* er en fellesbetegnelse på utenlandske personer som får opphold i Norge fordi de enten har familie som bor lovlig i Norge eller de er gift med en norsk statsborger (IMDI, 2016). *Studerende* omfatter de som fikk såkalt studietillatelse – opphold i landet som varer mens deres studie pågår. I kontekst av min studie vil jeg anvende et overordnet begrep «*innvandrere*» i forhold til alle personer med innvandrerbakgrunn, både førstegenerasjon og norskfødte, og uansett deres innvandringsgrunnlag. Begrepet «flykninger» skal bli anvendt i forhold til alle personer som møter FN sin definisjon av en *flyktning*, samt deres familiemedlemmer.

1.3.2 Integrering

Begrepet *integrering* er forankret i latinsk «*integrere*», som står for «*å gjøre hel*» og betyr på norsk «*å integrere*», som har i ordboka betydningen «*å innlemme, innpasse i et hele*». Generelt sagt, integrering er en kompleks og omfattende prosess som handler om

⁷ Fra høsten 2001 gikk SSB bort fra å bruke definisjonen «andregenerasjonsinnvandrere». Bakgrunnen for denne definisjonsendringen er debatten om «når en innvandrer slutter å være innvandrer».

⁸ Noen litteraturkilder også henviser til såkalte «tredjegerasjonsinnvandrere», dvs barna til andregenerasjon, enten begge er norskfødte med innvandrerbakgrunn, eller en norskfødt og den andre kommet på familiegjennforening gjennom ekteskap. Likevel finnes det ikke noe offisiell statistikk av denne innvandrergruppen.

⁹ I juridisk påstand omfatter begrepet «flykninger» *overføringsflykninger* og *asylsøkere* som har fått innvilget asyl i Norge etter utlendingsloven. I norsk flyktningarbeid og statistikk omfatter begrepet «flykninger» også asylsøkere som har fått opphold i landet på humanitært grunnlag.

innlemmelsen av innvandrere i majoritetssamfunnet (SNL, 2016b). Inkluderingsutvalget hadde i 2011 konkludert at inkludering handler om «*kvalifisering, utdanning, arbeid, levekår og sosial mobilitet; innflytelse i demokratiske prosesser; deltakelse i sivilsamfunnet; og tilhørighet, respekt for forskjeller og lojalitet til felles verdier*» (Kaldheim, 2011:28).

Denne definisjonen viser til at integrering er et bredt konseptet som beskriver prosesser som foregår i samfunnet på mange forskjellige nivå. Samek Lodovici (2010) for eksempel, skiller mellom *sosioøkonomisk integrering* som handler om likhet i tilgang til arbeidsmarkedet, inntekt, utdanning, bolig, sosiale rettigheter og tjenester; *juridisk og politisk integrering*, som er knyttet til borgerrettigheter, og *kulturell integrering*, som innebærer aksept av vertslandets verdier og holdninger. Denne typologien gir detaljert beskrivelse av forskjellige sider av integrering og aspekter av samfunnslivet den berører.

Hvis vi ser på integrering som en prosess, kan vi påstå at den har alle karakteristiske særpreg: den har et formål, den krever ressurser, den har en viss varighet, endrer seg over tid og innebærer samhandling av forskjellige aktører. Og som en prosess, bør den før eller senere avsluttes, ideelt med måloppnåelse. Men hva betyr det i praksis og hvordan kan suksess i integreringsprosessen måles? For å besvare dette kan vi ta utgangspunktet i formål ved integrering. Inkluderingsdepartementet tilbyr følgende definisjon av integreringsmål: «*Personer med innvandrerbakgrunn skal, etter 10 års botid i Norge, ha tilsvarende levekår som resten av befolkningen med sammenlignbart utdanningsnivå. Personer med innvandrerbakgrunn skal ha samme sosiale mobilitet som resten av befolkningen*» (Kaldheim, 2011:105).

Integreringskonseptet er derfor forankret i to begreper: *levetår* og *sosial mobilitet*. Forståelse av disse begrepene kan være et nøkkel til vurdering om integreringsprosesser har vellykket eller ikke. Den britiske sosialpolitisk forsker Richard Titmuss (1970) gir følgende definisjon av *levetår*: «*individets disponering over ressurser i form av penger, eiendeler, kunnskaper, mental og fysisk energi, sosiale relasjoner, trygghet, og så videre, som individet kunne bruke til å kontrollere og bevisst styre sine livsvilkår*» (Johansson og Sverige, 1970:25). Begrepet *mobilitet* betyr bevegelse eller flytting. *Sosial mobilitet* vil si å bevege seg på den sosiale rangstigen, som regel oppover, men det kan også være å rykke nedover. Det innebærer at den sosiale posisjonen til en menneske endrer seg, og at man får *tilgang til mer ressurser* enn tidligere (Westersjø, Kval, Andreassen og Henningsen, 2012:261). Levetårsbegrepet og sosial mobilitetsbegrepet er derfor tett knyttet til *ressursbegrepet*, både i forhold til det å ha tilstrekkelige ressurser for å sikre seg levetår og sosial posisjon tilsvarende

oppnådde kvalifikasjoner, og i forhold til ressurser som personens sosiale posisjon gir tilgang til.

1.3.3 Integrering i arbeidslivet

I sin melding om effektiv integreringspolitikk påstår Regjeringen at: «*målet er at alle som skal leve og bo i Norge, kommer i jobb, blir skattebetalere og deltakende borgere*» (St.Meld.30, 2016:10). Ut fra denne definisjonen kan det virke som at målet ved integrering i arbeidslivet blir oppnådd så langt personen er i jobb, betaler skatt og deltar i samfunnslivet. Men betyr sysselsetting egentlig at integrering har vært vellykket, eller er det noe mer i det?

En måte å finne ut hva integrering i arbeidslivet kan handle om er gjennom anvendelse av det ovennevnte *ressursbegrepet*, som ligger i bunn av *levkår* og *sosial mobilitet* - konsepter, i forhold til arbeidslivet. Først og fremst, er det snakk om arbeidstakeren som ressurs for arbeidsgiveren, som tillater arbeidsgiveren å opprettholde sin produktivitet og å nå sitt mål. I denne konteksten er slike ressurser ofte henvist til som *kompetanse*, eller *produktivitet*. Fra dette perspektivet kan vellykket integrering i arbeidslivet innebære at innvandrere får likt utbytte av sin kompetanse, like muligheter på arbeidsmarkedet og gi likeverdig produktivitetstilbud til arbeidsgivere som majoritetsbefolkningen.

En av tilnærmingene til vurdering av suksess i integrering i arbeidslivet i den samfunnsøkonomiske forskningslitteraturen, er basert på *resultater* som innvandrere får fra sin arbeidsdeltakelse og deres muligheter på arbeidsmarkedet, sammenlignet med det hos majoritetsbefolkningen. I forhold til like muligheter, Røed (2005), for eksempel, henviser til *integrering* som en prosess fram mot samme arbeidsmarkedstilknytning for innvandrere som for den innfødte befolkningen i mottakerlandet. Når det gjelder resultatet av arbeidsdeltakelse, bruker noen forskere begrepet «*inntektsassimilering*», som innebærer minimalt eller ikke-eksisterende forskjeller («gap») mellom inntekt hos innvandrere og resten av befolkningen (Schøne, 1996). I den neste del av dette kapitlet skal jeg presentere en oversikt over tidligere forskning som tilbyr en detaljert beskrivelse av problemer som kan oppstå med integrering og faktorer som kan ligge bak disse utfordringene.

1.4. Tidligere forskning

Jeg vil i dette avsnittet skissere noen av faktorer belyst av tidligere forskere, og skal begynne med beskrivelse av noen *generelle grunnleggende faktorer* som spiller en viktig rolle ikke bare i forhold til tilgang i arbeidslivet, men berører for øvrig mange andre aspekter av integrering. Etter det skal jeg gå videre til den andre gruppe av faktorer som har direkte

tilknytting til arbeidsmarkedsdeltakelse og henviser spesielt til *arbeidslivets forhold og relasjoner*.

1.4.1 Faktorer som kan ha påvirkning på integrering generelt

En rekke forskere ((Røed, 2005), (Djuve og Hagen, 1995), (Bratsberg, Raaum og Røed, 2011), (Blom, 2010a), (Bayram, Nyquist, Thorburn og Bilgel, 2009)) skiller ut følgende faktorer som kan ha virkning på innvandreres beslutning om deltakelse i arbeidslivet, deres muligheter på arbeidsmarkedet og integreringsforløp generelt: *botid i mottakerland, ankomstsår, nasjonalitet og innvandringsgrunn, religion, kjønn, familiesituasjon, oppvekst omstendigheter, helsestatus, sosiale kontakter og etnisk samhold i eksil*. Disse er generelle faktorer som kan påvirke ikke bare arbeidssituasjon, men mange andre aspekter og forhold i livet. Forskning på disse faktorer er raus og ofte tilhører andre forskningsområder, for eksempel kulturell og sosial integrering, fordeling av kjønnsroller, likestilling, osv.

Flere undersøkelser har konkludert med at *botid* i mottakerland er en av avgjørende faktorer når det gjelder integrering. Med økende botid kommer mange flere ut i arbeid: jo lengre man bor i landet, desto bedre blir språkferdigheter, samfunnskunnskap og forståelse av sosiale koder. Alt dette vil i teorien øke sjanser for stabil arbeidsdeltakelse og inntektssikring. Barth, Bratsberg og Raaum (2002) påpeker at botidseffekten er positiv for inntektsassimileringen fra fem til tjue år etter at innvandringen har funnet sted. Såpass stor spredning i tidsperiode er grunnet påvirkning av andre faktorer, som for eksempel *opprinnelsesland og ankomstsår*. Studier fra Norge, Sverige og Danmark viser også at arbeidsmarkedsassimileringen varierer med *flyktningsstatus* (Barth et al., 2002). Mens innvandrere fra nordiske land bruker i gjennomsnitt bare 5 år på å nå samme inntektsnivå som majoritetsbefolkningen, er botidseffekten mye svakere for innvandrere fra ikke-vestlige land (Blom, 2004). I tillegg er det en vesentlig forskjell i det opprinnelig inntektsgapet – mens innvandrere fra nordiske land i utgangspunktet har bare 5% inntektsforskjell, starter innvandrere fra Asia på en inntektsnivå som i gjennomsnitt er minst 50% lavere enn innfødte med samme alder, utdanning og kjønn (Røed, 2005).

I forhold til *ankomstsår*, merker forskere som hovedmønster at integrasjonsprosessen har blitt vanskeligere for innvandrere i løpet av de siste tretti årene (Røed, 2005). Mulig forklaring til dette er knyttet til bl.a. teknologiske og organisatoriske endringer i samfunnet, som setter økt krav til alle arbeidstakere i forhold til faglig egnethet, tilpasningsferdigheter og formel utdanning og gjør innvandrere mer sårbare på arbeidsmarkedet. Dette er en stor tema i

seg selv. Poenget her er at botid alene ikke nødvendigvis gir garantert positiv effekt på integrering i arbeidslivet, den må vurderes i sammenheng med andre påvirkningsfaktorer.

Det finnes også noen sammenhenger mellom arbeidsdeltakelsesnivå og hvor man kommer fra. *Nasjonalitet og innvandringsgrunn* er derfor også viktige faktorer som kan ha påvirkning på integrering i arbeidslivet. Undersøkelser av levevilkår og sysselsetting blant innvandrere påviser at flyktninger fra Etiopia, Somalia, Irak, Iran, Vietnam og resten av Asia har vesentlig mindre sjanser å bli sysselsatt enn innvandrere fra andre land. En innvandring fra Sri Lanka for eksempel, har syv ganger høyere sjanse for sysselsetting, enn flyktningen fra Somalia (Blom, 2004). I tillegg er de som flyttet fra ikke-vestlige land mer utsatt for arbeidsmobilitet enn andre befolkningsgrupper, noe som gjenspeiler en stor fleksibilitet, men også mer marginal og således mindre stabil posisjon på arbeidsmarkedet (Stambøl, 2006).

Når det gjelder *innvandringsgrunn*, varierer sannsynlighet for sysselsetting også avhengig av oppholdsgrunnlag. Studier viser for eksempel at flyktninger med innvilget oppholdstillatelse for familiegjennforening, har høyere sjanse for sysselsetting enn overføringsflyktninger. Mens innvandrere med arbeid som oppholdsgrunnlag har signifikant større sjanser for å være sysselsatt enn alle andre innvandrergrupper. Flyktninger innvilget asyl og opphold på humanitært grunnlag har også 50-60% større sannsynlighet for å være ansatt enn flyktninger som er bosatt som en del av overføringskvote (Blom, 1998). Forskning tyder på at problemer med ansettelse og arbeid kan også være forårsaket av forskjellige helseproblemer og psykologiske traumer som flyktninger var utsatt for i opprinnelsesland (Blom, 2004).

Religiøse forskjeller mellom innvandrere og majoritetsbefolkning har fått mye oppmerksomhet i forskningsverdenen. Islam, for eksempel, gjør seg gjeldende på mange praktiske livsområder som i vestlige kulturer oppfattes som religiøst sett nøytrale, det kan gjelde mat og klær, det kan gjelde banklån og strafferett (Nes, Skoug og Strømstad, 2005). De som praktiserer islam kan møte en del utfordringer i hverdagsarbeidslivet: noen muslimer tolker islam slik at de ikke kan ta jobber som involverer kontakt med svin og alkohol, noen ønsker også å gå kledd i tradisjonelle klær som abbaya (lang kjortel) og holde seg til bønnetider 5 ganger om dagen. Ikke alle arbeidsgivere er klare til å akseptere disse forskjeller, og ser derfor ikke på muslimer som attraktive kandidater for åpne stillinger.

Familiesituasjon og kjønnsrollefordelingen i familie er også en viktig faktor som påvirker deltakelse i arbeidslivet, særlig for innvandrerkvinner. I noen samfunn er det forventet at kvinne skal stelle hus, lage mat og passe barn, mens mannen skal være en forsørger for familien. Derfor viser forskning at kvinner fra ikke-vestlige land ofte har mye

svakere arbeidstilknytning enn menn og trår inn i arbeidslivet senere enn menn ((Drange, 2007); (Støren, 2004); (Wiborg, 2004); (Røed, 2005))¹⁰. Imidlertid kan tradisjoner og rollefordeling også virke i retning av høyere arbeidsmarkedsdeltagelse. Engebrigtsen, Bakken og Fuglerud (2004) drøfter for eksempel at integrasjonsforløp blant tamilske immigranter har blitt mye lettere og arbeidsdeltakelse mye høyere på grunn av kastesystemet og ideologi som satser på at alle voksne i familie bidrar til familiens økonomi. Blom (2010b) i sin undersøkelse av forutsetninger for sysselsetting av innvandrere, konkluderer at menn og kvinner med yrkesaktiv ektefelle eller samboer har signifikant høyere sjanse for selv å være yrkesaktive. Forklaringer til denne effekten kan være at sysselsatte ektefellen/samboer kan tenkes å overføre innsikt og kompetanse til den andre, og dersom den ene kommer i arbeid, øker sjansene også for den andre (Blom, 2010b).

Blom (2010b) nevner *helseproblemer* som den viktigste hindringen for yrkesdeltakelse blant innvandrer menn. Det skyldes vesentlige fysiske utfordringer i arbeidet som innvandrer menn ofte er utsatt for i større grad enn andre befolkningsgrupper, og som fører til at de må tre tilbake fra arbeidslivet på grunn av helseplager tidligere enn andre arbeidstakere (Blom, 2010b). Den andre mulige forklaringen kan være at ikke-vestlige innvandrere som kommer til Norge i voksen alder, trolig har i gjennomsnitt fått både dårligere ernæring og helsestell i løpet av oppveksten enn en gjennomsnittlig norsk arbeidstaker (Røed, 2005).

Sosiale kontakter og *etnisk samhold* i eksil kan ha tosidig effekt: på en side, kontakt med andre landsmenn i vertslandet kan styrke identiteten og ønske å beholde sin egen kultur (Blom, 2010b). Det kan i sin tur føre til etablering av såkalte «*parallele samfunn*», som hindrer integrering og gir næring til gjenskapelse av noen sosiale fenomener som tilhører deres opprinnelsesland, og går i strid med normer i vertsland. På den andre side viser undersøkelser at deltakelse i sosiale nettverk kan være til nytte når det gjelder å finne arbeid ((Werbner, 2001); (Blom, 2010b)).

1.4.2 Faktorer som kan ha påvirkning på tilgang til arbeidsmarkedet

Jeg skal i dette avsnittet gi en kort oversikt av forskningsarbeid som belyser integrering i arbeidslivet fra tre forskjellige perspektiver: 1) med utgangspunktet i innvandreres kapasitet/produktivitet; 2) med utgangspunktet i arbeidsgiverens holdninger og behov; 3) med utgangspunktet i rammebetingelser de befinner seg i og relasjoner med andre aktører på arbeidsmarkedet. Dette er en veldig betinget oppdeling, fordi i virkelighet henger

¹⁰ Denne påstand er mer aktuell for førstegenerasjonsinnvandrere enn for deres etterkommere, som opplever kjønnsforskjeller i mye mindre grad (Drange, 2007).

disse prosessene tett sammen og beslutninger om tilsetning er ofte forankret i den sammenhengende effekten av mange forskjellige faktorer.

1.4.2.1 Kompetanse av arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn

Kompetanse er anset å være et nøkkel for å sikre seg tilgang til arbeidslivet. Når det gjelder tilgang for innvandrere til arbeidslivet, fokuserer tidligere forskning på to hovedproblemer: mangel av kompetanse blant innvandrere, særlig blant de som fikk opphold i Norge på humanitært grunnlag (flyktninger), og mangel på etterspørsel av kompetanse som innvandrere tilbringer det norske arbeidsmarkedet.

Kompetanse er en samlebetegnelse på observerbare egenskaper: evner, humankapital og sosiale relasjoner, som øker produktiviteten og tilpasningsdyktigheten i arbeidsmarkedet (Røed, 2005). Noen av de mest sannsynlige kompetansegap blant innvandrere er ofte knyttet til *kommunikasjonsevner, språk og landsspesifikk kompetanse*. Innvandrere sliter ofte med forståelse av uskrevne regler, samværsformer, underforståtheter, sosiale og kulturelle koder og normer – alt som kan forhindre dem fra effektiv fungering i jobber hvor samarbeid og problemløsning legges stor vekt på. Dybdestudier utført i 2001 tyder på at manglende forståelse av de sosiale og kulturelle koder hemmer den daglige kommunikasjon mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen (Rogstad, 2000b).

Innvirkning av *språkferdigheter* på integrering i arbeidslivet og samfunnet generelt er et tema som utvilsomt har fått mest fokus i forskningsverdenen ((Blom, 2010b), (Kanas, Chiswick, Lippe og van der Tubergen, 2012), (Heron, 2001), (Waxman, 2001), (Godoy, Reyes-García, Seyfried, Huanca, Leonard, McDade, Tanner og Vadez, 2007)). Språkferdigheter var nevnt av norske arbeidsgivere blant de viktigste egenskaper som de antar kan hindre arbeidstakere med innvandrerbakgrunn fra å kunne utføre en jobb på en ordentlig måte (Larsen, 1995). Uten tilstrekkelig språkferdigheter har innvandrere et veldig begrenset valg av yrker, som ofte er mye mindre betalt og mye mere fysisk krevende.

Det andre område hvor noen innvandrere sliter sterkt er *digital kompetanse*. En undersøkelse om innvandreres digital kompetanse viste at 41% av innvandrerne i liten grad mestrer dagens teknologi (det tilsvarende tallet for hele den norske befolkningen er 27%) (Guthu, Holm og Vox, 2010). Digital kompetanse varierer også, avhengig av opprinnelsesland: mens hele åtte av ti innvandrere fra Polen mestrer dagens informasjonsteknologi, gjelder dette under halvparten av innvandrerne fra Vietnam, Pakistan, Somalia og Irak. Mens noen innvandrergrupper har generell IKT kompetanse på relativt lavt nivå, har de fleste erfaring med å benytte digitale verktøy som e-post, Skype og IP-telefoni for å holde kontakt med hjemlandet (Guthu et al., 2010).

Selv om språkferdigheter og andre grunnleggende kompetanse må være på plass for å sikre tilgang til arbeidslivet, det er flere forhold som tas i betraktning ved ansettelse. Arbeidssøkers *utdanning og yrkeskompetanse* spiller også en viktig rolle, først og fremst fordi arbeidsgivere må forholde seg til gjeldende lovverk og avtaleverk for å sikre en forutsigbar og rettferdig sysselsettingsprosess. Selv om de fleste som søker om godkjenning av utdanning får søknaden innvilget, finnes det fortsatt noen typer utdanninger som er særlig vanskelig å få godkjent. Studiene viser også at andelen av søknader for formell godkjenning av utdanning varierer sterkt med fag. Mens andelen av de med medisinstudium som velger å søke på autorisasjon/profesjonsgodkjenning er veldig høy (93% av de med medisinstudium og 85% av de med annen helsefaglig utdanning), er andelen av de med teknisk/naturvitenskapelig utdanning som søker om formell godkjenning, mye lavere (41%). Og bare 22% av de med høyere økonomisk utdanning søker på godkjenning (Wiers-Jenssen, 2003).

Undersøkelser viser at de innvandrere som tok høyere utdanning i mottakerland har høyere sjanser å få jobb (Hansen, 2000). Mens 57% av de med høyere utdanning fra Norge har en relevant jobb, gjelder det bare 39% av de med utdanning fra utlandet (Henriksen, 2008). Likevel tar bare 18% av førstegenerasjonsinnvandrere høyere utdanning etter flytting, sammenlignet med 33% av etterkommere (andre generasjon) som er mer tilnærmet landets gjennomsnitt (Østby og Henriksen, 2013). Det finnes mange forklaringer for dette. For det første, man bør ha samme opptaksgrunnlag som andre søkere, og samle tilstrekkelig poeng for å nå opptaksgrense. Samtidig har mange flyktninger en begrenset tilgang til utdanning i sine opprinnelsesland. I de fleste land er videregående skole delt opp i to nivåer, tilsvarende norsk ungdomsskole og videregående skole. Ungdomsskole er obligatorisk i 80 prosent av landene i verden, mens virkeligheten i et flertall av Afrikanske land, klarer bare mindre enn 40% å fullføre ungdomsskolen, og de med fullført videregående skole utgjør bare 31,9% (UNESCO, 2009). For det andre, krever utdanning og kompetanseutvikling tid, språkkunnskaper og ekstra ressurser som mange innvandrere ikke har. Derfor satser de fleste på faglig opplæring som skal tillate dem å komme seg fort i arbeid og begynne å forsørge for sine familier. Som ett resultat, blir personer med synlig minoritetsbakgrunn ofte konsentrert i næringer som er kjennetegnet ved at det kreves lite utdanning og at mange av de sysselsatte er ufaglærte (Rogstad, 2000a:23).

På den andre side, påviser undersøkelser av sysselsetting og inntekt blant innvandrere med høyere utdanning at innvandrere, særlig de fra ikke-vestlige land, har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet og høyere risiko for *overkvalifisering* ((Villund, 2008); (Henriksen, 2008); (Støren, 2004); (Rogstad, 2006); (Drange, 2007)). Personen er vurdert som *overkvalifisert*

dersom han eller hun har et yrke som krever kortere utdanning enn personen har (Henriksen, 2008). Statistikk fra SSB bekrefter at innvandrere har generelt større andel av overkvalifiserte enn majoritetsbefolkningen: i 2012 utgjorde andelen av overkvalifiserte innvandrere fra ikke-vestlige land 23%, mens for befolkningen ellers var andelen av overkvalifiserte 13% (SSB, 2016b).

Høy arbeidsledighet blant innvandrere fører til lavere *ambisjonsnivå* når det gjelder stillinger innvandrere søker på, både i forhold til ansettelsesform, lønnsnivå, jobb-betingelser og innhold. De som satser på stillinger med høyere kvalifiseringskrav, kan ofte være utsatt for arbeidsledighet i lengre perioder. Levekårsundersøkelsen blant innvandrere utført i 2005-2006 viste at 19% av innvandrere med høyere utdanning var arbeidsledig, mens samme tall for landets majoritetsbefolkningen med høyere utdanning var bare 8% (Henriksen, 2008).

Forskning viser også at innvandrere har mindre stabile ansettelsesforhold enn storbefolkningen: mens 82,4 prosent av nordmenn er i fast jobb, er andelen av innvandrere med fast ansettelse noe lavere og utgjør 67,9 prosent (Rogstad, 2000a). Forskjellen er større når det gjelder midlertidig ansettelse: hver femte innvandrer (20,2 prosent) har tidsbegrenset sysselsetting, mens blant nordmenn er denne størrelsen mye lavere og ligger på 8,6 prosent (Rogstad, 2000a). I tillegg må innvandrere ofte forholde seg til økonomiske insentiver og belønningssystemer som varierer fra de som gjelder majoritetsbefolkningen. Med andre ord, utfører innvandrere oftere arbeid som er mindre betalt. Som resultat ligger inntektsnivå blant ikke-vestlige innvandrere omlag 25% lavere enn inntekten for majoritetsbefolkningen. Det gjelder både nyankomme innvandrere og de som har bodd i landet over lengre tidsperiode (Barth et al., 2002).

1.4.2.2 Bedriftsinterne forhold, behov og holdninger hos arbeidsgivere

Bedriftsinterne forhold kan oppfange mange aspekter både innen organisasjonsstruktur og organisasjonskultur. Rogstad (2000a:63) nevner følgende bedriftsinterne forhold som ofte er fastlagt i forhandlinger ved ansettelse av nye ansatte: *opptrykk, oppgavefordeling, lønn, stilling, ansvar og frynsegoder* (fordeling av andre goder og byrder). Vektlegging på disse bedriftsinterne forhold kan delvis forklare overrepresentasjon av innvandrere i noen bransjer som innebærer temmelig lavt ansvarsnivå, begrenset tilgang til bedriftens avgjørelser i forhold til fordeling av goder og byrder, begrenset karriereutviklingsmuligheter og har dermed lav kvalifikasjonskrav (i forhold til språkferdigheter, faglig utdanning, osv.) og lønnsnivå.

Undersøkelser viser for eksempel at innvandrere generelt er overrepresentert innen rengjøring, som utleid arbeidskraft, og innen hotell og servering og transport. Arbeidsinnvandrere er også i større grad enn befolkningen for øvrig, sysselsatt i bygg og

anlegg, industri og som utleid arbeidskraft gjennom bemanningsbyråer (Bore, Djuve og Tronstad, 2013). Slik yrkesfordeling gjør innvandrere mer sårbar og enklere utsatt for arbeidsledighet. Undersøkelse av yrkesdeltakelse på lang sikt blant ulike innvandrergupper i Norge, peker på en tendens til fallende sysselsettingsrater og økende mottak av uføretrygd og attførings- og rehabiliteringspenger etter en periode på 10-15 år i landet (Bratsberg, Raaum og Røed, 2011).

Ifølge Rogstad (1998) kan forskjeller i innvandreres yrkesfordeling, inntekt og ansettelsesforhold sammenlignet med disse i befolkning generelt forklares ut fra to tilnærminger: den *strukturelle tilnærmingen*, forankret i konseptet av segmentering av arbeidsmarkedet og klassefordeling av arbeidsmarkedsdeltakere, og den *prosessuelle tilnærmingen*, som tyder på at innvandrere er utsatt til utstøting, eksklusjon og marginalisering på arbeidsmarkeder på grunn av *holdninger* blant arbeidsgivere. Jeg skal gi en kort oversikt over strukturelle forhold som kan føre til segmentering av arbeidsmarkedet i neste avsnittet i forbindelse med påvirkning av eksterne betingelser og relasjoner på arbeidsmarkedet. Når det gjelder bedriftsinterne forhold, virker det mer relevant å fokusere på *prosessuelle* konsepter som *utstøting*, *eksklusjon* og *marginalisering*, brukt i ulike sammenhenger, men særlig i forbindelse med arbeidsforhold.

Eksklusjon og *marginalisering* kan oppstå som resultat av mange forhold, men oftest nevnte årsak til utstøtning av innvandrere fra arbeidsmarkedet er *diskriminering* ((Rogstad og Raaum, 1997), (Ellingsgard, 2014), (Husted, Nielsen, Rosholm og Smith, 2000)). Begrep *diskriminering* er oftest brukt for å betegne en usaklig eller irimelig forskjellsbehandling av individer, etniske grupper, nasjonaliteter, religiøse samfunn og så videre, ut fra følelsesmessige eller tradisjonelle holdninger (Sandal og Bye, 2009:80). Diskriminering av innvandrere kan oppstå ved ansettelse og oppsigelser, og ved å favorisere arbeidstakere fra majoritetsbefolkningen med hensyn til karriereutvikling. Ifølge SSB (2009), litt over halvparten av innvandrerne i Norge har opplevd diskriminering på ett eller flere områder. Den sterkeste effekt dokumentert av forskere gjelder imidlertid diskriminering ved ansettelse, som innebærer at innvandrere vurderes etter andre kriterier når det gjelder egnethet eller innsats enn arbeidstakere fra majoritetsbefolkningen (Røed, 2005). SSB undersøkelse av 2009 viser at diskriminering ved ansettelse ble opplevd av 24 prosent av mennene og 16 prosent av kvinnene med innvandrerbakgrunn (Tronstad, 2009).

Rogstad og Raaum (1997) skiller mellom fire hovedtyper av forklaringer for diskriminering i arbeidslivet: 1) fordommer hos arbeidsgivere; 2) arbeidsgiverens vurdering

av andres fordommer; 3) statistisk diskriminering¹¹; 4) utilsiktede konsekvenser av regelverk og ordninger. Vanligvis er det en kombinasjon av forskjellige diskrimineringsfaktorer som vanskeliggjør tilgang for innvandrere til arbeidsmarkedet. Undersøkelser viser at i privat sektor er det 36% større sannsynlighet for at søkere med norske navn kalles inn til et intervju sammenlignet med likt kvalifiserte søkere med utenlandskklingende navn. I offentlig sektor er tallet 16% (Ellingsgard, 2014).

Etnisk diskriminering kan være forsterket av kjønnsdiskriminering. Ulikeverdige behandling og belønning på grunn av både kjønn og opprinnelse er kalt for dobbel negativt diskrimineringseffekt. Studier fra Canada ((Beach og Worswick, 1993); (Shamsuddin, 1998)) og Danmark (Husted et al., 2000) undersøker virkning av dobbel negativt diskriminering på innvandrerkvinner i arbeidsmarkedet. Beach og Worswick (1993) fant for eksempel at innvandrerkvinner i Canada tjente mellom 12-14% under gjennomsnittet for kanadiske kvinner. Husted et al. (2000) på den andre siden fant de at innvandrerkvinner hovedsakelig utsettes for kjønnsdiskriminering, ikke diskriminering på landbakgrunn.

1.4.2.3 Eksterne betingelser og relasjoner på arbeidsmarkedet

Forskning viser at begrenset tilgang for innvandrere til arbeidsmarkedet kan også skyldes bedrifters eksterne betingelser og relasjoner med andre aktører på arbeidsmarkedet, også henvist til som *strukturelle forhold*. Rogstad (2001) nevner følgende strukturelle forhold som kan påvirke arbeidsmarkedsrelasjoner: *økonomiske konjunkturer, legale bestemmelser, politiske beslutninger og påvirkning av parter i arbeidslivet*.

Skiftende *økonomiske konjunkturer* på arbeidsmarkedet påvirker sysselsetting og inntekt for de fleste arbeidstakere. Det finnes imidlertid flere undersøkelser som viser at innvandrere er mer sårbare for svingninger i arbeidsledighetsnivå, og derfor blir rammet mye hardere av lavkonjunkturerne (Røed, 2005). Forskningen viser allikevel at forskjellige grupper innvandrere er utsatt for svingninger av økonomiske konjunkturer i forskjellig grad. Selv om flyktingene generelt har noe lavere sysselsettingsgrad enn arbeidsinnvandrere, er de ikke så mye involvert i olje-, gass og maritim industrinæring som arbeidsinnvandrere, og er derfor i mindre grad utsatt for arbeidsmarkedssvingninger og nedbemanning (Susanne, 2016).

Legale bestemmelser i form av lover og forskrifter kan også påvirke arbeidsgiverens handlinger. Det må sies at fra til februar 1998 var det ikke noe regler som omhandlet innvandreres situasjon i Norge (Rogstad, 1998), så, alt diskrimineringslovverk er relativt nytt. Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser som er ment å sikre likebehandling av alle

¹¹ Statistisk diskriminering innebærer at arbeidsgivere tillegger enkeltpersoner egenskaper ut fra den kjennskap han har om den gruppen vedkommende tilhører (Berg, 1990).

søkere og beskytte innvandrere mot diskriminering (Rogstad, 2000a). Straffeloven beskytter også innvandrere mot diskriminerende uttalelser og forskjellsbehandling på grunn av «*trosbekjennelse, rase, hudfarge eller nasjonale eller etniske opprinnelse*» (Rogstad, 1998:69). I tillegg, har Norge ratifisert tre internasjonale konvensjoner mot etnisk diskriminering i arbeidslivet. Allikevel kan det være vanskelig å vurdere hvor effektiv denne lovgivning beskytter innvandrere fra diskriminering i virkelighet av flere grunner. For det første, både lovene og konvensjoner er veldig generelt utformet, og dette er gjort med hensyn til ytringsfriheten, som er en viktig lovbeskyttet demokratimål (Rogstad, 2000a). For det andre, selv om personen som føler seg utsatt for forskjellsbehandling har tilgang til gratis juridisk bistand, er det på langt nær ikke alle som benytter seg av det. Det å gå i retten kan kreve ressurser, tid og kunnskap som innvandrere ofte ikke har til rådighet. For det tredje, begrenset tilgang for innvandrere til noen bransjer og stillinger kan faktisk bli forklart ved en rekke objektive faktorer som manglende formell og uformell kompetanse, språkferdigheter og jobberfaring, men ikke diskriminerende holdninger hos potensielle arbeidsgivere (Hardoy og Zhang, 2010).

Politiske beslutninger om innvandreres opphold, arbeid og bosetting kan også ha sterk virkning på deres arbeidssituasjon og spiller ifølge Rogstad (2001) rolle som sentrale premisser for andre rammebetingelser. Det gjelder både innvandringspolitikk på nasjonalt nivå, som regulerer tilgang av innvandrere til det norske arbeidsmarkedet generelt, og lokale kommunale politiske beslutninger, som styrer offentlige tiltak rettet mot økt deltakelse av innvandrere i arbeidslivet (AMO-kurs, lønnstilskudd, norskopplæring mentor- og praksisplassordninger, osv.). En av eksemplene på effekt av politiske beslutninger på arbeidsmarkedet i landet, er massiv tilstrømming av arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa og Baltiske land på 2000-tallet som følge av deres medlemskap i EU i 2004, som førte til totalt økning av den yrkesaktive befolkningen med 300 000 mennesker fra 2004 (Susanne, 2016). Det hadde massiv virkning på arbeidsmarkedskonjunktur og arbeidsledighet, og påvirket tilgang for andre innvandrergupper til arbeidsmarkedet (Valenta, Thorshaug og Berg, 2009).

Konkurranse med andre aktører på arbeidsmarkedet kan virke negativt på innvandrers arbeidssituasjon og påvirke krav stilt i forhold til kompetansenivå i visse yrker og bransjer. Det finnes mye forskning og statistikk ((Støren, 2004); (Andersen og Moe, 2013); (Hansen, 2000); (Villund, 2008); (Drange, 2007), (SSB, 2014), (Wiers-Jensen, 2003)) om innvandrere som behersker språk og har utdanning som burde ha sikret dem stabil inntekt og samme levevilkår som majoritetsbefolkningen – som allikevel sliter med å finne jobb som tilsvarer deres utdanningsnivå. Det kan blant annet forklares av høyt kompetansekrav, høy attraktivitet

for disse stillinger, og som følge – tøff konkurranse med den øvrige befolkningen. På den andre side viser forskning mye høyere representasjon av ansatte med innvandrerbakgrunn i yrker med lavt kompetansekrav, lavt lønnsnivå og lav konkurranse, som kan føre til såkalt «dekvalifisering» av disse yrker og bransjer. Dette begrepet ble introdusert av Schierup og Paulson (1994) i boken *Arbetets etniska delning*, og omhandler at økende ansvar og kompetansekrav i noen yrker og stillinger, kan føre til relativ dekvalifisering av andre. Slik utviklingen kan i sin tur resultere i såkalt «*todelt arbeidsmarkedet*», hvor innvandrere, som utfører ukvalifisert arbeid oftere enn majoritetsbefolkningen, kan ha enda mer begrenset mobilitet og muligheter på arbeidsmarkedet. I denne forbindelse refererer Wikan (1995) til innvandrere som «*en ny norsk underklasse*».

Sist men kanskje viktigst er relasjoner mellom offentlige etater og private bedrifter med sine *slutt kunder* som kan ha effekt på tilsetting av innvandrere. På den ene side, stadig økende behov for kommunale tjenester skaper arbeidsplasser. På den andre – det er en stor diskusjon om kvalitetskrav og faglig kompetanse som private og offentlige etater tilbyr til befolkningen. Ifølge Rogstad (2000a) en av årsakene av lavere arbeidsdeltakelse blant innvandrere er arbeidsgiveres usikkerhet om innvandrere er faktisk i stand å utføre arbeidsoppgaver og kommunisere med andre kolleger og kundene på en tilfredsstillende måte (Kvitastein et al., 1996).

Tidligere forskning beskriver integrering som en kompleks prosess, hvor hastigheten og utfall er avhengig av et bredt spekter av faktorer. Det kan være avhengig av generelle forhold, slik som botid, innvandringsgrunn, religiøs tilknytning, familiesituasjon, osv., eller av meget spesifikke forutsetninger som bør være tilstede for å sikre integrering i arbeidslivet for eksempel. Som regel handler suksess i integrering om kombinasjon av en rekke faktorer som kan ha både positiv og negativ påvirkning. Med utgangspunktet i denne kunnskap, bestemte jeg å snevre mitt forskningsspørsmål inn til faktorer som kan påvirke tilgang for innvandrere til arbeidslivet og undersøke sosiale prosesser som ligger bak relasjoner mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. En av forskerne som har bidratt mye til temaet om integrering av innvandrere i arbeidslivet er Jon Rogstad ((Rogstad, 1998), (Rogstad, 2000b), (Rogstad, 2000a), (Rogstad, 2001), (Rogstad, 2006)), derfor valgte jeg å bygge min forskning på Rogstads *modell over antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere*. I tillegg ønsker jeg å utdype forståelse av elementer i Rogstads modell, gjennom anvendelse av teoretiske forklaringer presentert i kapittel 2.

Kapittel 2. Teoretisk grunnlag

Ansettelse er et hovedvendepunkt i relasjoner mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Det er beslutninger om ansettelse som åpner veien til arbeidslivet for arbeidssøkere, derfor anvendte jeg Rogstad sin *modell om antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker*¹², for å belyse de faktorer som kan påvirke forhold mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere med flyktningebakgrunn. I dette kapitlet vil jeg presentere noen av de teoretiske tilnærminger anvendt av forskjellige forskere, for å forklare begreper og konsepter introdusert av Rogstad (2001). Hensikten med dette er: 1) å skape bedre forforståelse for elementer disse begrepene består av, for mer målrettet og bevisst innsamling og analyse av empiriske data; 2) å sammenstille teoretisk grunnlag med empiriske funn, for å skille ut de nødvendige forutsetninger som fører til vellykket ansettelse av flyktninger, og deres integrering i arbeidslivet.

2.1 *Arbeidssøkeres kompetanse, signaliseringsevne og ambisjoner*

Dagens arbeidsmarked gjennomgår vesentlige endringer i forbindelse med overgang til det såkalte *kunnskapssamfunnet*. Forskere snakker om et paradigmeskifte, hvor så mye som halvparten av dagens yrker kan forsvinne, som et resultat av automatisering og digitalisering (Skorstad, 2015). Økende konkurranse på arbeidsmarkedet gir arbeidsgivere et større utvalg av kandidater, og tillater dem å ha stramme krav til kompetansenivå hos arbeidssøkere. Forskning viser allikevel at kompetanse alene ikke garanterer tilgang til arbeidsmarkedet¹³, og at det finnes andre forutsetninger som bør være på plass. Blant annet arbeidssøkernes evne å «markedsføre» seg selv, sende *signaler* om sin kompetanse og produktivitet til potensielle arbeidsgivere og ha en *ambisjon* for å oppnå ønsket karrierenivå. I denne delen av kapitlet skal jeg skissere noen teoretiske aspekter som belyser hvordan arbeidssøkernes *kompetanse*, *signaliseringsevne* og *ambisjonsnivå* kan sikre vellykket integrering i arbeidslivet.

2.1.1 *Kompetanse*

Begrepet *kompetanse* har sin etymologiske rot i to latinske termer. Første term er det gammellatin verbet *competere*. Opprinnelig hadde verbet betydning «å komme sammen», men senere det også fikk konnotasjon å *kjempe eller streve sammen og om å konkurrere*, og ble brukt i flere europeiske språk, for eksempel i engelsk *to compete* (Nordhaug og Brandi, 2004:27). Den andre term er at kompetansebegrepet stammer fra er den latinske substantivet

¹² Se *Vedlegg 1: Teoretiske modeller (Figur 2. Rogstads modell over antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker)*.

¹³ Viser bl.a. til strukturelle teorier som antyder at individuell kompetanse har relativt lav betydning for karriereutvikling sammenlignet med strukturelle forhold (Richardson, J. G., 1986).

competentia, som viser til å være funksjonsdyktig eller å ha tilstrekkelig kunnskap, vurderingsevne, ferdigheter eller styrke til å utføre oppgaver og oppnå ønskede resultater (Lai, 2013:46). Lai (2013:46) betrakter kompetanse som et *potensial* og tilbyr følgende definisjonen med utgangspunktet i dets fire hovedkomponenter: «Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål».

Nordhaug (1996) også ser på kompetanse som et *ressurs* og tilegner det lignende egenskaper. Han hevder for eksempel at kompetanse er knyttet til individer og som et ressurs kan ikke deles opp i mindre enheter eller bli anvendt på flere steder samtidig. Men det kan være relativt enkelt å tilpasse kompetanse, for eksempel gjennom samarbeid mellom personer med forskjellige evner, ferdigheter og egenskaper. Det er også mulig å opprettholde og utvikle kompetanse gjennom for eksempel videreutdanning og opplæring. Som en ressurs, gir kompetanse et utbytte og kan hurtig «konverteres» til andre ressurser, som finansielle eller fysiske ressurser. Det kan også delvis substitueres, med realkapital i form av teknologi og produksjonsutstyr. Allikevel kan ikke alle dimensjoner ved kompetanse skiftes ut. For eksempel er det vanskelig å erstatte menneskelige evner å tenke kreativ, bruke fantasien, improvisere, samt evne å ta beslutninger ut fra både kvalitativ og kvantitativ informasjon, osv.

Når det gjelder *meningsinnhold*, finnes det flerfoldige meninger om begrepets hovedelementer blant forskere. Nordhaug (1993) presenterer kompetansebegrepsmodell som består av tre hovedelementer: *kunnskaper*, *ferdigheter* og *evner*. Med *kunnskaper* forstås ulike former av informasjon som er mer eller mindre organisert hos individet, med *ferdigheter* – personens kapasitet å handle på bestemte måter og utføre konkrete oppgaver, mens *evner* er definert som medfødte, potensielle kapasiteter til å utvikle ferdigheter eller kunnskaper (Nordhaug, 1996).

På individnivå skilles det mellom *formell* og *uformell* kompetanse, basert på hvordan kompetanse tilegnes. Med *formell* kompetanse menes kompetanse som en medarbeider kan dokumentere basert på utdanning, kurs eller systematisk opplæring i regi av godkjente tilbydere, utdanningsinstitusjoner og kursarrangører (Lai, 2013:54). *Uformell* kompetanse derimot, er kompetanse medarbeider har utviklet utenfor utdanningssystemet eller planlagte tiltak (Lai, 2013:54). Det er kunnskap og egenskaper vi utvikler gjennom praksis, både generelle og oppgavespesifikke. Jenkins (1986) og Rogstad (2001) mener at formell og uformell kompetanse har forskjellige anvendelser og betydning i rekrutteringsprosessen. Formell kompetanse er brukt for å «sortere ut» de arbeidssøkere som ikke møter kompetansekrav definert av arbeidsgiveren og ikke bør vurderes som kandidater for stillingen

i utgangspunktet. De kandidatene som oppfyller formelle kompetansekrav er da vurdert ut fra kombinasjon av deres uformelle kompetanse og personlige egenskaper (såkalt *personlig egnethet*). Med andre ord, for å skape seg muligheter og konkurransekraft på arbeidsmarkedet må man ideelt inneha både formell og uformell kompetanse. Til sammen blir de to kompetanseformer til såkalt *realkompetanse*, definert (jf, NOU 1986:23) som «den samlede kompetansen som en medarbeider har ervervet gjennom formell utdanning, arbeidserfaring og annen organisasjonsdeltakelse, samt gjennom privatliv og familieliv» (Lai, 2013:54).

Klassifisering og kategorisering av individuell kompetanse er et tema som har tiltrukket seg mye interesse blant forskere ((Nordhaug og Løwendahl, 1994), (Nordhaug og Brandi, 2004), (Lai, 2011)). Faglitteraturen inneholder begreper som *handlingskompetanse*, *endringsskompetanse*, *samhandlingskompetanse*, *kommunikasjonskompetanse*, *læringskompetanse*, osv. Her vil jeg skissere kort en av teoretiske tilnærminger som tar sikte i kompetansens tilknytning til spesifikke oppgaver og organisatorisk kunnskap, nemlig todimensjonal klassifisering av kompetanse utviklet av Nordhaug og Brandi (2004).

Nordhaug og Brandi (2004) bygger sin kompetansetypologi langs to dimensjoner: *organisasjonssæregenhet* og *oppgavesæregenhet*. *Organisasjonssæregenhet* bygger på Beckers distinksjon mellom generell og organisasjons- eller firmaspesifikk kompetanse (Becker, 1980) og viser i hvilken grad kompetanse som en arbeidstaker besitter kan anvendes i andre arbeidsorganisasjoner. *Oppgavesæregenhet* beskriver om personens kompetanse kan brukes til utførelse av begrenset antall av enkelte arbeidsoppgaver, eller om individet evner å utføre mye bredere spekter av funksjoner. Kombinasjon av de to dimensjonene gir grunnlag til fire typer kompetanse med ulik grad av kompetansesæregenhet¹⁴.

Kompetansetype I er ikke, eller bare i liten grad organisasjonsspesifikk og kan anvendes i utøvelsen av et bredt spekter av arbeidsoppgaver. Nordhaug og Brandi (2004) kaller denne kompetanse for *metakompetanse*. Den omfatter grunnleggende kunnskap og ferdigheter som kan benyttes på tvers av forskjellige arbeidsoppgaver, slik som analytiske ferdigheter og evner, lese- og skriveferdigheter, kommunikasjonsevne, samarbeidsevne, kreativitet, læringskapasitet, språkkunnskaper, generell samfunnskunnskap, osv. Denne type kompetanse spiller en særdeles viktig rolle i arbeidslivet, fordi organisasjonens fleksibilitet og endringsdyktighet er i stor grad avhengig av sammenhengende metakompetanse av dens ansatte. Metakompetanse er utviklet gjennom alle typer allmennfaglig førstegangsutdanning, men også gjennom etterutdanning og voksenopplæring.

¹⁴ Se Vedlegg 1: Teoretiske modeller (Figur 3. Nordhaugs' kompetansetypologi).

Kompetansetype II omfatter et bredt spekter av generell fagkunnskap og faglige ferdigheter knyttet til utførelse av spesifikke arbeidsoppgaver og er også henvist til som *operativ standardkompetanse* (Nordhaug og Brandi, 2004). Denne type kompetanse tilegnes gjennom det ordinære utdanningssystemet (yrkesfaglig førstegangsutdanning, arbeidsmarkedsopplæring, lærlingordning, osv.) og uttrykkes i form av for eksempel kunnskap om regnskapsførsel og budsjettering, bruk av standard programvare, håndverksmessige kunnskaper og ferdigheter, osv.

Kompetansetype III derimot er svært avhengig av organisatorisk kunnskap, og er henvist til som *intraorganisatorisk kompetanse*. Denne type kompetanse er for det meste tilegnet gjennom uformell læring i det daglige arbeidslivet, og innebærer kunnskaper og ferdigheter som innsikt i intern virksomhet og arbeidsdeling, kunnskap om bedriftens historie, verdigrunnlag og subkulturer, kunnskap om organisasjonens aktiviteter og prosedyrer, ansatte, partnere og kundene, ferdigheter i bruk og forståelse av bedriftsinternt språk, osv. Intraorganisatoriske kompetanser kan også bli utviklet gjennom intern personalopplæring, lederopplæringsprogrammer og såkalte trainee-programmer (Nordhaug og Brandi, 2004).

Kompetansetype IV refererer til kunnskaper, ferdigheter og evner som er særegne for en enkelt organisasjon og har veldig begrenset oppgavespesifikk anvendelse. Denne type kompetanse blir derfor kalt for *unik kompetanse*. Kunnskap av organisasjonsspesifikke regler, rutiner og prosedyrer, ferdigheter i bruk av teknologi som ikke finnes i andre bedrifter eller kunnskaper om unike produkter eller tjenester hører til denne kompetansekategori (Nordhaug og Brandi, 2004). Denne type kompetanse tilegnes gjennom en kombinasjon av formell utdanning og intern opplæring, og som regel øker ansattes interne verdi i organisasjonen, men ikke deres konkurransedyktighet på eksternt arbeidsmarkedet.

Kompetanse er en viktig forutsetning for å sikre seg tilgang til arbeidslivet. Arbeidsgivere stiller stadig høyere kompetansekrav til arbeidssøkere på grunn av teknologisk utvikling og høy konkurranse på arbeidsmarkedet. Som regel har enhver arbeidssøker en eller annen kompetansetype å tilby. Den viktigste er at den kompetanse som arbeidssøkeren besitter matcher kompetansen som er etterspurt av arbeidsgiveren. Men kan kompetanse alene sikre arbeidssøkeren en jobb? Videre i kapitlet skal jeg gå gjennom noen andre faktorer som kan spille en viktig rolle ved ansettelse, og påvirke arbeidsgiverens beslutninger.

2.1.2 Signaliseringsevne

Begrepet «*the job market signalling*» var introdusert av en amerikansk økonom Andrew Michael Spence i 1973. Ifølge Spences *signalmodell* som tar utgangspunktet i markedsforholdene mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere, går arbeidssøkere inn i

arbeidsstyrken med ulike nivåer av *produktivitet* (Spence, 1973). Siden arbeidsgivere i utgangspunktet ikke kan fastslå den virkelige produktiviteten til arbeidssøkere, og siden innkjøp av denne informasjonen kan være kostbar, benytter arbeidsgivere seg *signaler* for å vurdere potensiell produktivitet hos kandidater. Arbeidsgivere bruker derfor «*structural attainments which can be viewed as signals of ability*» (Rosenbaum, Kariya, Settersten, og Maier, 1990:151) for å vurdere det som Blaug (1976:846) kalte for «*conditional probability of competence*».

Spence hevder at et signal bare kan skille arbeidere hvis «*kostnadene ved signalering er negativt korrelert med arbeiderkompetanse*» (Spence, 1974:588). Han bygger en enkel modell der det er to typer arbeidstakere: de med høy produktivitet og de med lav produktivitet. De førstnevnte kan tilegne seg utdanning til en lavere bekostning (i form av tid, penger, belastning, osv.) enn sistnevnte. Spence viser at i denne modellen vil det være såkalt *signalling equilibrium* der høyproduktivitetsarbeidere vil søke mer utdanning enn lavkvalitetsarbeidere, og arbeidsgivere vil tilby høyere lønninger til de med høyere utdanningsnivå (Arkes, 1999)¹⁵. *Utdanningsnivå* kan derfor betraktes som temmelig pålitelig signal om arbeidssøkerens produktivitet. I tillegg til signalisering av fagkunnskap som arbeidssøkere innehar viser utdanningsnivå til kandidatens personlig egenskaper: analytiske evner, høy motivasjon, god hukommelse, osv. Disse opplysningene er ikke mindre verdifulle for arbeidsgivere, fordi de kan peke på nærvær eller fravær av viktige egenskaper som kreves for å utføre arbeid.

Effektivitet av signaliseringsprosessen er også avhengig av hvordan signaler sendt av arbeidssøker blir oppfattet av arbeidsgivere. En av grunnleggende antakelser av signalteori er at arbeidsgiveren betrakter signaler sendt av arbeidssøkeren som troverdige. Men det er ikke alltid sant i virkelighet dessverre. En av de viktigste forutsetninger som bør være på plass er *tillit* til informasjonskilde, og det kan skje under flere premisser: hvis arbeidsgiveren hadde hatt positive erfaringer med arbeidssøkeren tidligere; hvis troverdighet av signaler som han/hun sender er sikret gjennom deres felles sosiale nettverk; hvis signalers pålitelighet er sikret gjennom normative rammer (også henvist til som formell kompetanse), osv. (Rosenbaum et al., 1990). Lignende tenking er gjenspeilet i Granovetters teori om *sosial embeddedness* av handlinger av alle markedsaktører. Granovetter (1985) argumenterer med at individuell atferd og organisatoriske beslutninger tas ikke bare ut fra økonomiske hensyn,

¹⁵ Det var imidlertid flere forskere som uttrykket seg kritisk i forhold til Spences signalmodell. Signalteorien var kritisert for dens generell art, lite fokus på informasjonsformidlingsprosess, tett tilknytting til ukontrollerbare markedsforhold og manglende betraktning av de normative begrensninger som kan oppstå ved bruk av noen signaler (Rosenbaum et al., 1990).

men er sterkt påvirket av sosiale relasjoner mellom markedsaktører. Derfor spiller arbeidssøkerens sosial nettverk en ikke mindre viktig rolle enn formell kompetanse.

Begrepet «*sosial nettverk*» ble første gang omtalt i faglitteratur på midten av 1950-tallet for å beskrive sammenkoblinger av uformelle sosiale relasjoner i samfunnet. Etterhvert ble begrepet «*sosial nettverk*» tett knyttet til konseptet *sosial kapital*, som kan fra makroøkonomisk perspektiv forstås som *ressurser tilgjengelig gjennom, eller som konsekvens av, uformelle relasjoner* (Schiefløe, 2015:11). Uttrykket *nettverk* innebærer involvering av flere aktører som er på en eller annen måte koblet sammen og har derfor utviklet relasjoner mellom hver andre. Relasjoner kan være av varierende karakter, betydning eller styrke, og kan også være direkte eller indirekte.

Schiefløe (2015) skiller mellom tre hovedformer av sosiale nettverk: *individnettverk*, *kontekstuelle* nettverk og *partielle* nettverk. *Individnettverk* består av de menneskene vi har varige, personlige og direkte relasjoner til, og tar utgangspunkt i en bestemt person. Derfor omtales denne type nettverk også som *egosentrerte* eller *personforankrede* nettverk. *Kontekstuelle* nettverk viser til uformelle relasjoner mellom mennesker som befinner seg i felles omgivelser, for eksempel innenfor et avgrenset geografisk område eller en organisasjon. Denne type sosiale nettverk ofte finnes i små lokale nabomiljøer der «alle kjenner alle». *Partielle* eller *saksnettverk* knytter sammen individer på tvers av geografisk eller organisatorisk begrenset sosiale nettverk, på grunnlag av bestemte typer aktiviteter, kunnskaper eller interesser. Typisk for slike nettverk er at relasjoner mellom deltakerne er saklig avgrenset og det foregår ikke noe samhandling utenfor felles interesse områder (Schiefløe, 2015).

Når det gjelder karakteristiske trekk av forskjellige typer nettverk, introduserte Granovetter (1973) begrepene *sterke* og *svake* bånd for å måle styrken i en relasjon, med utgangspunktet i følgende definisjon: «...styrken i et bånd er en (sannsynligvis linear) kombinasjon av mengden av tid, emosjonell intensitet, intimitet (mht. gjensidige betroelser) og den gjensidige utvekslingen av tjenester som karakteriserer båndet» (Granovetter, 1973:1361). Styrke på relasjonen kan derfor defineres ut fra følgende fire forhold (ifølge Granovetter): 1) tiden som brukes til interaksjon, 2) følelsesmessig tilknytning, 3) intimitet (gjensidig åpenhet) og 4) resiprositet i relasjonen (gjensidig tilknytning). Ifølge Granovetter (1973), sterke bånd er de individet etablerer med sine familiemedlemmer og nære venner. *Sterke* bånd gir oss sikkerhet og tillit, og også motivasjon til å gi ytelser i et nettverk. Slike nettverk er ofte avgrenset til et mindre antall aktører og blir betegnet som *en klynge* (Greve, 1998). Sterke bånd er mer synlige overfor andre, og de er derfor i større grad bundet av

forpliktelser og gjensidighet i sosiale situasjoner som kan gå på tvers av ulike sosiale sammenhenger (Granovetter, 1973). *Svake* bånd, på den andre siden, viser til relasjoner med bekjente som er karakterisert av lav kontaktfrekvens og følelsesmessig engasjement. Svake bånd kan kun forekomme der det ikke er tilknytninger til andre gjennom sterke bånd og er særpregget av lav eller tilfeldig interaksjon og en liten kontaktflate (Greve, 1998). Det er allikevel svake bånd som har en viktig funksjon som broer som knytter sammen individer og klynger i organisasjon eller samfunn, og antas å gi mer effekt på flere områder, for eksempel i forhold til jobbsøking. I sin hypotesen påstår Granovetter (1973) at informasjonen om ledige stillinger forekommer hyppigere gjennom svake enn gjennom sterke bånd (Greve, 1998).

Signaler som arbeidssøkere sender om sin kompetanse og den måte som de velger å sende disse signalene på har stor betydning for beslutninger som tas av arbeidsgiveren. Hver linje i CV, hvert ord som blir sagt, hver gest har betydning. De signaliserer ikke bare om arbeidssøkeres egenhet til å utføre arbeidsoppgaver, men om den kompetanse som kan potensielt utvikles. Sosial nettverk spiller en viktig rolle som et miljø for informasjonsformidling og felles ressurs som alle aktørene kan bruke i like grad: arbeidssøkere – for å få signaler om ledige stillinger de kunne være interessert i, arbeidsgivere – som sikkerhetsnett for vurdering av troverdighet av signalene mottatt fra arbeidssøkere.

2.1.3 Ambisjonsnivå

En rekke studier av yrkesatferd ((Ashby og Schoon, 2010), (Jansen og Vinkenburger, 2006), (Metz, 2004)) viser at arbeidsrelaterte *ambisjoner* kan i vesentlig grad fremme tilgang til arbeidsmarkedet og videre karriereutvikling. Undersøkelse gjennomført av Judge, Kammeyer-Mueller og Kozlowski (2012) viser at ambisjoner har sterkere effekt på karriere og livssuksess enn personens personlighetstrekk, evner og sosioøkonomisk status (selv om disse egenskapene er også av vesentlig betydning). Psykologer er generelt tilbøyelig til å behandle ambisjoner som et *personlighetstrekk*, mens sosiologer vurderer eksplisitte utdanning- eller yrkesmessige ambisjoner som følge av påvirkning av individets *sosioøkonomisk miljø*. Judge et al. (2012:759) tilbyr følgende definisjon av ambisjoner: «*Ambition is the persistent and generalized striving for success, attainment, and accomplishment*».

Denne og andre definisjoner av ambisjonsbegrepet som finnes i forskningslitteratur peker på en rekke karakteristikker av ambisjoner. For det første, handler ambisjoner om et *ønske*. David Hume for eksempel beskriver ambisjon som et ønske om *makt*, Plato kobler ambisjoner med ønske om *seier* og *suksess* (Pettigrove, 2007). Sentralt i disse definisjonene er ambisjonens *aspirerende natur*, det vil si at den innebærer en motivasjonsprosess, rettet mot

oppnåelse av ønsket mål. Denne tilnærmingen, som knytter ambisjoner med prestasjonsmål, er også ganske vanlig i psykologisk forskning og kommer særlig tydelig gjennom i Lockes *målsettingsteori* (motivasjonsteori), hvor ambisjon er henvist til som en kilde for individuelle målforskjeller (Locke og Latham, 2002).

Alexis de Tocqueville (De Tocqueville og Reeve, 2009:243) ser på ambisjon som «*a yearning desire to rise*». Denne definisjon viser til tre karakteristiske trekk av ambisjon samtidig: at det handler om et *ønske*, at dette ønsket er ganske *intensivt* og med sikte på å oppnå en *gunstig posisjon* i forhold til andre. Det er nemlig å streve etter høyere sosial posisjon eller/og rikdom som ambisjoner er brukt å beskrive, ikke et ønske for trivsel eller sosialemosjonell velvære generelt. Når det gjelder intensitet, hevder De Tocqueville og Reeve (2009) at ambisjon innebærer «*frequent presence to thought*». Det er ikke lett å sette til side, og hvis ønsket er uoppfylt, vil det føre til stor skuffelse. Et annet aspekt som skiller ambisjoner er at de er målrettet og må overføres til handling. Ambisjon som et ønske om *måloppnåelse*, som innebærer at objekt av ambisjonen må ikke bare være ønsket, men også forfulgt.

Ut fra dette skisserer De Tocqueville og Reeve (2009) følgende fire karakteristiske trekk for ambisjoner: for det første, handler ambisjonen ikke bare om et ønske, den innebærer en gitt grad av selvdisciplin og sterk vilje å oppnå sitt mål; for det andre, dette ønske og forpliktelse om å oppfylle det bør manifesteres gjennom handling rettet mot måloppnåelse; for det tredje, ambisjonens mål kan ikke være oppnådd over natten, den kommer til oppfyllelse gradvis og krever som regel vesentlige og langsiktige innsatser; for det fjerde, disse mål er som regel vanskelig å oppnå, og skiller den som strever å oppnå dem fra folk flest.

Når det gjelder faktorer som forårsaker ambisjoner, kobler forskere ambisjoner med både interne og eksterne forhold. *Interne forhold* som kan påvirke ambisjonsnivå innebærer spesifikke *personlighetstrekk* (slik som ansvarsbevissthet, ekstrovertsjon, nevrotisme, selvtillit osv.) og generelle mentale evner. Judge et al. (2012) påstår for eksempel at utadvendte personer med høy ansvarsbevissthet, følelsesmessig stabilitet og utviklet mental kapasitet er mer tilbøyelig å være ambisiøse og oppnå høyere status i livet. Ambisjonsnivå er også i stor grad påvirket av *eksterne faktorer*, slik som for eksempel foreldrenes yrkesmessige og økonomiske status, oppnådd utdanningsnivå og tidligere utdanning- og karrieremessige prestasjoner. Situasjonsbestemte faktorer og forhold har også innvirkning, for eksempel personens psykofysiske allmenntilstand i øyeblikket, oppgavenes relative vanskelighetsgrad, og det sosiale forventningspress (Lysne, 1972:27). De siste og viktige spørsmål som ble stilt i forhold til ambisjoner er deres verdi, potensiell utfall og noen etiske aspekter. Det er

selvfølgelig vanskelig å vurdere ambisjonens grad av fornuft og potensiell verdi. Pettigrove (2007) foreslår å vurdere ambisjoners verdi ut fra følgende kriterier: om objektet er verdt å ønske; om styrken av ønske tilsvarer objektets verdi; ambisjonens motiv (internt eller eksternt); potensiell utfall; handling som kreves å oppnå satt mål; og hvordan det skal påvirke personens livsstruktur.

Det finnes uttalelig litteraturkilder, som tilordner ambisjoner negativ konnotasjon og beskriver den som en karakterfeil som fører til uærlighet og misnøye (Judge, Kammeyer-Mueller og Kozlowski, 2012). Forskning viser at ambisjoner kan ha både negativ og positiv effekt. Allikevel viser noen forskere til en rekke positive effekter av ambisjoner. For eksempel, Sheldon, Ryan og Reis (1996) hevder at ambisjoner som fører til konkrete prestasjoner i utdannings- og arbeidsdomener skaper tilfredshet fordi de bidrar til tilfredsstillelse av kompetanserelaterte ønsker hos ambisiøse personer. Ifølge Pettigrove (2007), gir ambisjoner struktur, retning og betydning til livet vårt. Ambisjonen kan gi oss inspirasjon og en verdifull følelse. I tillegg, kan den gi oss et referansepunkt for å måle vår livsforbedring, som i sin tur kan føre til følelsen av oppfyllelse. Det kan også skape et normativt rammeverk som oppmuntrer til kreativitet, industri, disiplin og utholdenhet (Pettigrove, 2007).

Ambisjoner spiller derfor en viktig rolle i karriereutvikling, men de kan ha både positiv og negativ effekt på en person. De kan være en drivkraft som gir motivasjon og hjelper å motstå vanskeligheter, men den også kan virke destruktiv og forhindre en person fra å bli åpen for forskjellige muligheter og være tilfreds med livet. Til sammen, skulle kombinasjon av kompetanse, signaliseringsevne og karriereambisjoner ideelt sikre arbeidssøker jobben. Allikevel er det viktig å huske at rekruttering er en tosidig prosess og det finnes derfor andre faktorer som kan påvirke arbeidsgiveres beslutninger, nemlig organisasjonens behov for kompetanse og holdninger hos de personer som har ansvar for rekruttering av nye ansatte.

2.2 *Arbeidsgivers kompetansebehov, holdninger og kategorisering*

Rekrutteringsprosessen er i utgangspunktet rettet mot anskaffelse av den kompetanse bedriften eller organisasjon har behov for. Samtidig, streber de fleste av arbeidsgivere å opprettholde sin organisasjonskultur og sikre stabilt og positiv arbeidsmiljø ved rekruttering av nye ansatte. Derfor har de som tar vurdering av arbeidssøkernes kompetanse og personlig egenhet høyt ansvar ovenfor sin organisasjon, tidligere rekrutterte ansatte, og ikke minst viktig, sine kunder. Men hva baserer de sine beslutninger på? Ifølge *rasjonell valg teori (Rational Choice Theory, RCT)* fremstår alle mennesker som rasjonelle aktører, som er

tilbøyelig å gjøre logiske beslutninger og velge det alternativet som gir best utfall i forhold til deres ønsker og oppfatninger.

I organisatorisk kontekst blir ønsker i forhold til ny ansettelse definert ut fra *kompetansebehov*. Hva slags kompetanse organisasjonen har behov for er ofte definert ut fra en rekke interne og eksterne forhold. Internt er det først og fremst den kompetanse som allerede finnes i organisasjonen, men også organisasjonens målsetning, størrelse, spesialisering og satsningsområder, bruk av teknologi, osv. Eksterne forhold er som regel knyttet til økonomiske konjunkturer, endringer i arbeidslivet og samfunnsutviklingen for øvrig. Krav til kompetansenivå kan også være avhengig av tilbud som finnes på arbeidsmarkedet: stadig økende andel av arbeidssøkere med høyere utdanning fører for eksempel til høyere kompetansekrav ved ansettelse¹⁶.

Samtidig finnes det en rekke undersøkelser ((Rogstad og Raaum, 1997), (Ellingsgard, 2014), (Husted et al., 2000)) som peker på at beslutninger tatt i ansettelsesprosessen ikke bare er basert på kompetansekrav, men er i stor grad påvirket av personlige *holdninger* hos de som står ansvarlig for rekruttering. I denne delen av kapittel skal jeg skissere kompetansebehov og holdning-relaterte aspekter som kan påvirke arbeidsgiveres beslutninger ved rekruttering.

2.2.1 Kompetansebehov

Overlevelse og effektivitet av enhver bedrift eller organisasjon er i stor grad avhengig av tilgjengeligheten av sterk og bærekraftig kompetansebase. I forskningslitteraturen er det vanlig å vise til følgende krefter som driver frem bedriftens behov for ny kompetanse: endringer i konkurranseforhold, nye rammebetingelser, fremvekst av nye produksjonsformer, endrede måter å organisere arbeid på, forandringer i kundenes krav og – kanskje aller hyppigst – den teknologiske utvikling som skaper nye fordringer til kunnskap og ferdigheter blant ansatte (Nordhaug og Brandi, 2004).

Spesifikk kompetanse som vektlegges i forhold til hver enkelt stilling er definert og vurdert ut fra en rekke kriterier, slik som stillingens formål, arbeidsoppgaver (stillingsinnhold), ansvarsnivå, osv. Jenkins (1986) tar stilling til at arbeidsgiverens vurdering av arbeidssøkeres kompetansenivå ofte er basert på to hensyn: om arbeidssøkeren er i stand til å utføre arbeidsoppgaver på tilfredsstillende måte og om kandidaten skal kunne tilpasse seg administrative prosedyrer og sosiale rutiner i organisasjonen. For å skille mellom ulike typer krav arbeidsgivere stiller til arbeidssøkere benytter Jenkins (1986) begrepene «*suitability*» og

¹⁶ Det må sies allikevel at NHOs Kompetansebarometer 2016 viste at over 60% av NHOs bedrifter har behov for ansatte med yrkesfaglig utdanning. Dernest følger fagskoleutdanning, bachelor og mastergrad, i denne rekkefølge (Solberg, Børing, Rørstad og Carlsten, 2016).

«*acceptability*». Med *suitability* menes de umiddelbart identifiserbare krav for å kunne utføre en jobb og kan samsvare med arbeidsgiverens krav til såkalte *formell* kompetanse.

Acceptability, derimot betoner de mer uformelle aspektene i arbeidsprosessene og kan derfor brukes å betegne arbeidsgiverens vurdering av arbeidssøkeres *uformell* kompetanse (Rogstad, 2000a).

Nordhaug og Brandi (2004) har en alternativ syn på formulering av kompetansekrav og vurdering av arbeidssøkernes kompetanse ved rekruttering. De hevder at arbeidsgivere kan velge mellom *funksjonsanalytisk* og *atferdsbasert* tilnærming. *Funksjonsanalytisk* (eller oppgavespesifikk) tilnærming tar utgangspunktet i arbeidsoppgavene knyttet til stilling og kombinasjon av kompetanser som trenges for å utføre disse oppgavene på mest effektiv måte. Kompetanse som framtidig stillingsinnehaver bør besitte er definert ut fra stillingens *formål* fordelt i spesifikke *oppgaver*. Deretter blir minimale kompetansekrav i form av utdanning, erfaring, personlige egenskaper og ferdigheter konkretisert i forhold til de oppgavene. Denne tilnærmingen er bredt brukt i Norge i forbindelse med stillingsvurdering og ansettelse av ansatte (Nordhaug og Brandi, 2004). *Atferdsbasert* tilnærming derimot, har fokus på hvordan enkelte arbeidstakere kan prestere best ut fra kompetanser de innehar, med noe bredere perspektiv på kompetanse. En av de ledende forskere på denne tilnærmingen, Richard E. Boyatzis fremhever nemlig at ytelse av arbeidstakere ikke bare er avhengig av individuelle kompetanse, men er påvirket av slike faktorer som stillingens krav og organisasjonens indremiljø og ytre omgivelser (Gunz, 1983)¹⁷.

Organisasjonens miljø i Boyatzis' modell (Gunz, 1983) omfatter både interne elementer, slik som organisasjonskultur, innemiljø, organisasjonsstruktur og systemer; og eksterne faktorer, slik som næringens modenhet, organisasjonens strategisk posisjonering på markedet og den større sammenhengen den befinner seg i. *Stillingens krav* gjelder oppgaver, funksjoner og roller som arbeidstakeren skal utføre. *Individets kompetanse* innebærer ifølge Boyatzis ikke bare personens kunnskaper, evner og ferdigheter, men også verdier, holdninger, filosofi, interesser og ikke minst viktig plass i karriere og livsforløp individet befinner seg i. Området hvor de tre hovedelementer overlapper viser til faktisk prestasjon som kan bli forventet som resultat av gjensidig påvirkning av disse elementene på hver andre.

Det finnes også andre tilnærminger til kompetansebehov definisjon. For eksempel Lai (2013) skiller mellom *målbaserte* og *normativbaserte* tilnærminger. Ved den målbaserte tilnærmingen tar organisasjonsledelse et strategisk perspektiv på kompetansebehovsanalysen

¹⁷ Se Vedlegg 1: Teoretiske modeller (Figur 4. Boyatzis' modell for fremragende jobbutførelse).

og går ut fra de målene organisasjonen satser på i tre forskjellige nivå: *overordnet* (strategisk) nivå, *funksjonsnivå* og *oppgavenivå*. Normativ kompetansekrav kommer derimot ofte til uttrykk gjennom politiske beslutninger, offentlige utredninger, kompetansenormer i visse bransjer, samt gjennom eksplisitte krav til for eksempel formell utdanning eller fagautorisasjon, og kan være viktige tilleggskilder ved vurdering av kandidater (Lai, 2013).

Hver bedrift eller organisasjon gjør egen vurdering av verdi av forskjellige typer og former av kompetanse ut fra organisatoriske behov, kompetanse som allerede er tilgjengelig eller kan bli utviklet, og andre forutsetninger. Kompetansebehov er derfor et veldig organisasjon- og situasjonsspesifikt konsept, og kan variere vesentlig avhengig av mange faktorer. Tilnærmingen som en bedrift eller organisasjon har i forhold til vurdering av kompetansebehov definerer i stor grad de kompetansene som skal vektlegges ved rekruttering av nye ansatte.

2.2.2 Holdninger

Selv om formelle definisjoner av *holdninger* varierer, er de fleste moderne sosialpsykologer enige om at de karakteristiske egenskaper til holdningen er dens evaluerende og affektive natur (for-mot, behagelig-ubehagelig, osv.) og dens forbindelse med et gitt objekt. Med utgangspunktet i de hovedegenskapene tilbyr Ajzen (2005:3) følgende definisjon av en holdning: «*An attitude is a disposition to respond favourably or unfavourably to an object, person, institution, or event*». Hogg og Vaughan (2014:150) utvider og presiserer definisjon av holdningen ved å koble den til individets oppfatninger, følelser og atferd: «*Attitude is a relatively enduring organization of beliefs, feelings, and behavioral tendencies towards socially significant objects, groups, events or symbols*». I sin tur påstår Brochs-Haukedal og Bjørvik (2010:254) at holdninger har å gjøre med hvorvidt, og på hvilken måte, det er sammenheng mellom det mennesker tenker og hvordan de handler. For å oppsummere alle ovennevnte definisjoner, kan vi si at holdninger har evaluerende og affektiv natur, de er rettet mot en gitt objekt og kan i stor grad påvirke individets atferd og beslutninger som blir tatt.

Som enhver psykologisk konstruksjon, har holdninger en rekke egenskaper som karakterisere dem og derfor tillater deres videre klassifisering. En holdning kan i første omgang beskrives ut fra den *retningen* den har (Brochs-Haukedal og Bjørvik, 2010:235). Denne grunnleggende egenskapen er henvist til som *holdningsekstremitet*, som beskriver i hvilken grad holdningen avvikes fra et nøytralt midtpunkt – det vil si om den er positiv, negativ eller nøytral. Ekstreme holdninger (sammenlignet med moderate holdninger) er mer

motstandsdyktig mot innflytelse, er mer sannsynlig å bli projisert på andre, og har sterkere påvirkning på atferd (Weiner, Tennen og Suls, 2012).

Andre karakteristiske trekk viser til hvor stabile holdninger er, hvor godt de motstår ekstern innflytelse, i hvor stor grad de påvirker individets oppfatninger, osv. Listen av holdningers karakteristiske trekk inkluderer, men er ikke begrenset til følgende egenskaper: *sikkerhet, tilgjengelighet, ambivalens*, tilknytning til *direkte/indirekte erfaringer, forankring* (embeddedness), betydningsgrad, osv. (Weiner, Tennen og Suls, 2012). Hver av disse karakteristikkene inneholder aspekter av selvsikkerhet, høy personlig betydning og betydelige psykologiske og atferdsmessige konsekvenser. Siden mange av disse karakteristikker overlapper, forente teoretikere flere karakteristikker under konseptet av *holdningsstyrke*. Begrepet *holdningsstyrke* har derfor blitt en felles karakteristika som brukes til å beskrive i hvilken grad holdninger er viktige for enkeltpersoner eller holdes med overbevisning (Weiner, Tennen og Suls, 2012). Samuelson, Olsen og Peretz (2007:35) definerer holdningsstyrke som «den graden av sikkerhet en person holder sin holdning med». Jo sterkere holdningen er, desto høyere graden av sikkerhet den blir uttrykket med. Høy grad av sikkerhet fører i sin tur til mer forutsigbar atferd, som er bekreftet av en rekke studier som viser at sterke holdninger er mer sannsynlig å forutse atferd, enn svake holdninger (Maio og Haddock, 2004).

Forskere har over flere tiår vært opptatt av holdningsdannelse og sammenheng mellom individets holdninger og atferd. Det finnes en rekke forklaringsmodeller utviklet i forbindelse med dette: *teorien om overveid handling* (Fishbein og Ajzen, 1975), *teori om planlagt atferd* (Ajzen, 2005), *MODE modell* (motivasjon og mulighet som atferd determinanter) (Fazio, 1990), osv.

Basert på nevnte teorier utviklet Eagly og Chaiken (2007) en *kompositt modell av sammenheng mellom holdninger og atferd*. Denne modellen demonstrerer at oppførsel sannsynligvis er delvis bestemt av holdninger, men at forholdet mellom holdninger og atferd er best forstått ved å plassere holdninger i sammenheng med andre faktorer som også bidrar til å bestemme atferd. Modellen identifiserer fem faktorer som påvirker *holdninger* til atferd: *vaner, holdninger* til objektet og til atferd, oppfattet *utilitaristisk utfall*, oppfattet *normativ utfall* og oppfattet *selvidentitetsutfall* (Weiner, Tennen og Suls, 2012)¹⁸.

Fra et sosialt psykologisk perspektiv er *vaner* mer enn bare oppførsel som gjentar seg gjennom livet. Harry C. Triandis definerer *vaner* som «sequences of behaviour that have become relatively automatic in the sense that they occur without self-instruction» (Maio og

¹⁸ Se Vedlegg 1: Teoretiske modeller (Figur 5. Eagly og Chaikens' kompositt modell av sammenheng mellom holdninger og atferd).

Haddock, 2015:209). Mange studier bekrefter også at vaner kan spille en viktig rolle i å forutse fremtidig atferd. Resultater av et meta-analytisk litteraturstudie gjennomført av Ouellette og Wood (1998) viser at atferd som oppstår gjentatte ganger i en *stabil* sammenheng (for eksempel, bruk av bilbelter) vil sannsynligvis bli gjentatt når individer står overfor denne situasjonen i fremtiden. I kontrast, påvirkning av vaner på atferd reduseres vesentlig i *ustabile* sammenhenger (for eksempel, bruk av kondom med ny partner): i slike situasjoner blir atferd mer sterkt knyttet til påvirkning av *intensjoner*.

Det at *holdninger til objektet* har påvirkning på atferd var first foreslått av Gordon W. Allport, som hevdet at positive holdninger til objektet kan oppveie hensyn knyttet til potensiell *utilitaristisk*, *normative* og *selvidentifikasjons* utfall av atferd (Fishbein og Ajzen, 1975). Fishbein og Ajzen (1975) har betraktet holdninger til objektet som en av eksterne variabler i sin *teorien om planlagt atferd*. Dessuten finnes det en sammenheng mellom holdninger til objekt og holdninger til atferd: positiv holdning til objektet som utfører atferden, øker muligheten for mer positiv holdning til atferden selv, og omvendt. Likevel, som foreslått av Snyders *relevanssprinsipp*, kan sammenhengen mellom holdningen til objektet og holdningen til atferden innebære at personen oppfatter atferd som et middel til å uttrykke sin holdning til objektet (Eagly og Chaiken, 1993).

Ifølge *kompositt modellen*, kan holdningen også påvirkes av andre faktorer, nemlig vår vurdering av potensiell *utilitaristisk*, *normativ* og *selvidentitet* utfall av atferden. Disse tre klassene av forventede atferds utfall brukes til å demonstrere hvilke belønninger og kostnader som kan knyttes til utfallet av atferd. *Utilitaristisk* utfall har noe å si om atferdens potensielle konsekvenser har noe moralsk verdi og kan derfor være berettiget. *Normative* utfall er knyttet til godkjenning eller mislikelse av atferd av andre aktører i sosialt miljø, mens *selvidentitetsutfall* viser til hvordan bestemt atferd kan påvirke individets selv-identitet. Mekanismer for påvirkning av forskjellige psykologiske faktorer på atferd kan være veldig varierende. Det kan skje gjennom direkte påvirkning på atferd, påvirkning på holdningen til atferd eller gjennom påvirkning på personers intensjoner. Allikevel, uansett hvilken påvirkningsmekanisme, kan *vaner*, *normer* og *selvidentitet* vurderes som viktige psykologiske faktorer som kan forklare forholdet mellom holdninger og atferd (Eagly og Chaiken, 1993).

Faktorer som påvirker holdningsdannelse spiller antakeligvis en viktig rolle i arbeidsgiveres beslutninger om rekruttering. Som enhver sosial prosess innebærer rekruttering samspill mellom individer, og vi bringer våre holdninger til enhver sosial interaksjon. I tillegg kan holdninger ha en langvarig effekt. Vi bruker våre holdninger til blant annet å danne organisasjonskultur, som i sin tur skaper rammeverk for alle beslutninger tatt på

organisatorisk nivå årene fremover. Videre vil jeg beskrive en av måtene å danne holdninger, nemlig gjennom *kategorisering* av fenomenene, konsepter og mennesker, som skaper referanserammer for våre vurderinger om verden og beslutninger.

2.2.3 Kategorisering

Kategorisering er definert som *en kognitiv prosess der ideer og objekter blir anerkjent, differensiert og forstått* (Cohen og Lefebvre, 2005). Dette er prosessen hvor vi tilordner et uendelig antall inntrykk til bestemte kategorier basert på et sett av sammenlignbare kriterier. Vi bruker sosial kategorisering for å ta beslutninger om hvordan vi ser oss selv og hvordan vi ønsker at andre ser oss. Kategorisering plasserer personen i en sosial kategori basert på hvordan de ser ut, høres ut, hvordan de er kledd og så videre. Å vite hvilken kategori personen går inn, forteller oss noe om deres sosiale identifikasjon, som er de generelle generaliseringer og forutsetninger vi gjør om bestemte grupper og hva det betyr å tilhøre disse gruppene.

Konseptet av sosial kategorisering er forankret i *sosial identitetsteori*, opprinnelig formulert av Tajfel og Turner (1979) med formål å forklare intergruppe relasjoner. De foreslår at tilhørighet til sosiale grupper (for eksempel sosial klasse, familie, fotballag, osv.) gir mennesker en følelse av sosial identitet og er derfor en viktig kilde til stolthet og selvtillit. Derfor er mennesker tilbøyelig å dele verden inn i «oss» og «dem», også henvist til som *inne grupper* og *ute grupper*. *Sosial identitetsteorien* forutsier at relasjoner mellom mennesker som tilhører forskjellige sosiale grupper bygges på grunnlag av oppfattede gruppestatusforskjeller, den oppfattede legitimiteten og stabiliteten til disse statusforskjellene, og den oppfattede evnen til å bevege seg fra en gruppe til en annen (Wikipedia, 2017).

Selv om i utgangspunktet er sosial kategorisering bare en mekanisme som tillater oss å skape bedre forståelse av virkeligheten, blir sosiale kategorier og medlemskapet i dem ofte knyttet til enten *positiv* eller *negativ* verdi konnotasjon. Kognitiv natur av denne prosessen innebærer dermed en gitt grad av sammenligning og fordømming, som kan føre til negativ oppfatning av visse grupper, også henvist til som *stereotypisering* og *diskriminering*. Derfor virker det naturlig at mennesker streber å opprettholde og forbedre statusen av den inngruppen de hører til, eller i så fall endre negativ oppfatning av sin gruppe. Tajfel og Turner (1986) skiller ut tre hovedstrategier å forandre *negativ* sosial identitet forårsaket av tilhørighet til en viss gruppe eller kategori: *individuell mobilitet*, *sosial kreativitet* og *sosial konkurranse*.

Individuell mobilitet innebærer at individet forsøker å oppnå oppadgående sosial mobilitet, for å gå fra en lavere til en høyere statusgruppe. Karakteristisk trekk for denne strategien er at gruppens lave status forblir uendret, det handler om individuell løsningen som

ikke har noe positiv effekt på gruppen som helhet. Således innebærer individuell mobilitet en desidentifisering med den tidligere inn gruppen (Taifel og Turner, 1986).

Sosial kreativitet derimot handler om å omdefinere eller endre elementene brukt for sammenligning av inne gruppe med ute grupper. Det finnes flere måter å gjøre dette. For det første, positiv konnotasjon kan oppnås ved å bruke en *ny dimensjon* for å sammenligne to grupper. Inne gruppen kan oppnå høyere status hvis den blir sammenlignet med ute grupper ut fra en annen egenskap eller vurderingskriteria. For det andre, gruppens status kan forbedres når gruppens attributter tidligere *oppfattet* som negative, begynner å bli sett som positive. For det tredje, kan positiv effekt oppnås ved *bytting* av referanse ute gruppe: status av inne gruppe kan få betydelig forbedring hvis den er sammenlignet med ute gruppe som har lignende eller noen lavere status (Taifel og Turner, 1986). Tredje strategi, *sosial konkurranse*, innebærer at medlemmer av de inne gruppene med lavere status utfordrer medlemmer av ute grupper med høyere status for å skape seg mere positiv sosial identitet. Denne strategi krever mye innsats fra gruppemedlemmer og kan i tillegg potensielt føre til konfrontasjon med medlemmer av ute grupper (Taifel og Turner, 1986).

Kategorisering har antakeligvis sin funksjon som holdningsdannelse prosess. På en side, tillater den å gjør vurdering av forskjellige konsepter og subjekter ut fra den kunnskap som vi har om den kategori de hører til. På den andre side, det kan ha en negative effekt og hindre oss fra å lære noe nytt om denne kategorien og kanskje revurdere våre oppfatninger. Samme gjelder vår vurdering om tilhørighet til et eller annet fenomen eller objekt til en gitt kategori – som teori viser, det finnes flere strategier å forlate sin opprinnelig kategori. Selv om det er vanskelig å vurdere effektivitet av kategorisering som holdningsdannelse metode, viser forskning ((Rogstad og Raaum, 1997), (Ellingsgard, 2014), (Husted et al., 2000)) at denne prosessen har vesentlig påvirkning på beslutninger som tas ved rekruttering.

Selv om det er mye som tyder på at beslutninger om ansettelse er i stor grad drevet av interne aspekter og relasjoner mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere, bør man ikke undervurdere rollen som *eksterne forhold* spiller i rekrutteringsprosessene. I neste avsnittet skal jeg skissere noen av eksterne betingelser som kan påvirke handlinger av alle aktører på arbeidsmarkedet.

2.3 Påvirkning av eksterne forhold og andre aktører

Eksterne forhold, eller omgivelser, blir definert som *alle forhold utenfor en organisasjon som kan ha en potensiell effekt på organisasjonen* (Jacobsen og Thorsvik, 1997). Dette innebærer to aspekter: 1) relasjoner med alle markedsaktører som er viktige for organisasjonen (kunder, partnere, konkurrenter, osv.); 2) samfunnsmessige, politiske, legale

og økonomiske forhold som kan ha påvirkning på organisasjonen. Ut fra dette fordeler Jacobsen og Thorsvik (1997) organisatoriske omgivelser til *tekniske* og *institusjonelle*.

Tekniske omgivelsene omfatter alle forhold utenfor organisasjon som direkte påvirker hvordan organisasjon løser oppgavene for å realisere sine mål (relasjoner med andre markedsaktører), mens *institusjonelle omgivelsene* viser til hvordan bestemte oppfatninger, verdier, normer og forventninger kan påvirke organisasjonens legitimitet og omdømme. Selv om både private og offentlige organisasjoner må forholde seg til begge typer omgivelser, vil ulike organisasjoner som regel stå i ulikt avhengighetsforhold til de to omgivelsestypene. Private bedrifter er i større grad avhengig av markedskonkurransetilstander, derfor kan de vektlegge tilpasning til tekniske omgivelser, mens for offentlige organisasjoner blir de institusjonelle omgivelsene viktigere på grunn av forventninger fra samfunnet og høyere krav til legitimitet for å kunne utføre oppgavene sine (Jacobsen og Thorsvik, 1997).

De økonomiske konkurranseforhold på arbeidsmarkedet skaper også rammebetingelser som organisasjoner forholder seg til ved rekruttering. Konkurranseforhold på arbeidsmarkedet beskrives av den *klassiske arbeidsmarketsmodellen*, som fastslår at arbeidskraft i arbeidsmarkedet bestemmes av samspillet mellom *tilbud* og *etterspørsel* av arbeidskraft. Arbeidstakere leverer arbeidskraft til arbeidsgivere. Leveransen av arbeidskraft er oppadgående, noe som innebærer at ved stigende lønnssetter blir arbeidstakere villige til å levere en større mengde arbeidskraft. Det antas derfor at den samlede arbeidsstyrken i et samfunn øker med lønnsnivå. Etterspørselen etter arbeidskraft er nedovergående, noe som innebærer at etter hvert som lønnssetter øker, krever virksomheten en mindre mengde arbeidskraft. Dette betyr at færre stillinger er tilgjengelige for arbeidstakere på høyere lønnsnivå (Begg, Fischer og Dornbusch, 2008).

Med arbeidsgivere på etterspørselssiden og de ansatte på tilbudssiden, ligger arbeidsmarked likevekt («*equilibrium*») som en skjæringspunkt i krysset mellom etterspørsel og tilbud. I dette punktet tilsvarer tilførte mengden arbeidskraft den mengden arbeidskraft som kreves på en gitt lønnsnivå (Borjas, 2008)¹⁹. *Etterspørselen* av arbeidskraft avhenger som regel av total produksjon. Etter hvert som produksjonen øker, øker etterspørselen etter arbeidskraft også. Svingninger i etterspørselen kan også forårsakes for eksempel av skifte i produksjonen som følge av teknologiske endringer, eller skifte i konsumentenes nyttefunksjoner (Thøgersen, 2004). *Tilbud* av arbeidskraften avhenger av lønnssetter og korrelerer positivt med den. Når mengden arbeidskraft som leveres blir større enn mengden

¹⁹ Se Vedlegg 1: Teoretiske modeller (Figur 6. Arbeidsmarkedets likevektsmodell).

arbeidskraft som kreves, fører det til et overskudd av arbeidskraft, også kjent som *arbeidsledighet*. Arbeidsledighet på grunn av for liten etterspørsel kalles for *konjunkturarbeidsledighet*, også kjent som *Keynesiansk arbeidsledighet* (Thøgersen, 2004). Omvendt situasjon skjer når etterspørsel overstiger tilbud. Den skaper mer gunstige vilkår for arbeidssøkere og tillater dem å sikre seg større mobilitet på arbeidsmarkedet og også lønnsforhandlingsmuligheter.

Arbeidsmarkedets likevektsmodellen forutsetter ideelle markedsrelasjoner som i virkelighet er umulig å oppnå. Det finnes mange forskjellige prosesser som øker tilbud av arbeidskraft uavhengig av lønnsnivå. For eksempel, inntredelse av innvandrere til arbeidsmarkedet kan føre til vesentlig øking på tilbudssiden, mens utsettelse av pensjonering av eldre arbeidstakere begrenser antall tilgjengelige arbeidsplasser og fører dermed til redusert tilbud (Skaksen, 2009). *Motivasjon* er også en viktig faktor når det gjelder tilbud. Høyere lønn som ifølge modellen bør gjøre det mer attraktivt å arbeide, kan også motvirkes av at høyere inntekt fører til at man ønsker mer fritid. Det kan også skje at mange ønsker å arbeide, men aksepterer ikke de jobbene som tilbys for øyeblikket. Det skyldes forventninger, kompetanse, selvtillit, mobilitet og hvordan livssituasjonen er som arbeidsledig (Ringstad, 1978).

Eksterne forhold på arbeidsmarkedet spiller derfor en viktig rolle i rekrutteringsprosessen. De rammebetingelsene og ansvar for sine kundene, partnere, investorer og samfunnet generelt som arbeidsgivere må forholde seg til fører til høyere krav til ønsket kompetanse, jobberfaring, personlige egenskaper, osv. Teknisk utvikling, svingninger i økonomiske konjunkturer og stadig økende antall nyutdannede arbeidssøkere fører til sterkere konkurranse på arbeidsmarkedet. Alle disse prosessene påvirker balansen mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft, og kan øke eller redusere sjanser for enkelte arbeidssøkere på arbeidsmarkedet, uavhengig av deres kompetanse og andre interne forutsetninger. Derfor er det viktig å se på arbeidsmarkedsrelasjoner i sin helhet og ta med alle interne og eksterne faktorer i betraktning.

Kapittel 3. Metodisk tilnærming

I dette kapitlet vil jeg gi en fremstilling av de metodiske valgene og perspektivene som danner grunnlaget for mitt forskningsarbeid. Jeg har valgt kvalitativ metode som mest relevant for å besvare studiets forskningsspørsmål og skal begrunne mitt valg av forskningsdesign og metode. Videre vil jeg presentere en gjennomgang av datainnsamling og bearbeidingsprosessen og drøfting av datamaterialekvalitet og studies etiske aspekter.

3.1 *Fra spørsmål til svar*

Forskning er en kompleks og levende prosess, som er avhengig av mange aspekter som ligger både innenfor og utenfor forskerens kontroll. Vitenskapsteoretiker ((Malterud, 2017), (Carter og Little, 2007)) hevder at utfall av forskningsprosessen defineres i stor grad ut fra forhold mellom forskerens opprinnelige syn på virkeligheten (ontologi), valgt vitenskapelig tilnærming (epistemologi), anvendt metodologi og metode av datainnsamling og analyse. Det er mange valg som må gjøres, derfor er det viktig å veie alle alternativer på et så tidlig tidspunkt som mulig, helst ved utforming av forskningsdesign.

Hovedformål med forskningsdesign er å besvare undersøkelsens forskningsspørsmål på best mulig måte. Jeg begynte min studie ved formulering av forskningsspørsmål, fordi det hadde mye å si i forhold til forskningsdesign. Jeg visste at jeg ville skrive om integrering, men jeg måtte snevre inn mitt forskningsområde for å komme opp med et konkret forskningsspørsmål. Derfor bestemte jeg meg for at det er viktig å bygge opp min for forståelse for integreringstemaet, både fra teoretisk og empirisk perspektiv. For å bygge opp min teoretiske kunnskap har jeg gått gjennom tidligere forskning og faglitteratur om integrering. Dette har hjulpet meg på mange måter. For det første, det tillot meg å skape en mye bedre forståelse av integrering som sosial prosess, problemer og utfordringer assosiert med den. For det andre har jeg skapt en oversikt over forskjellige aspekter av integrering som har vært i forskeres søkelys før, og teoretiske tilnærminger som ble brukt å forklare disse sosiale fenomener. For å bygge empirisk for forståelse av integreringstemaet har jeg møtt representanter fra offentlige enheter (Bodø kommune, Flyktningkontoret), frivillig gruppe «Refugees welcome to Bodø», Nordlandsforskning Institutt i Bodø og innvandrere selv for å få en oversikt over hovedproblemer og områder som kunne utforskes i forhold til integrering. Det ble nevnt forskjellige aspekter ved integrering som kan falle inn under forskerens søkelys: kulturell integrering, praktiske aspekter ved integrering (for eksempel bosetting), tilgang for innvandrere til videreutdanning og jobb, osv.

Som følge av dette bestemte jeg meg for å fokusere på integrering i arbeidslivet, med fokus på flyktninger som en innvandrerguppe som har mest utfordringer på dette område. Som tidligere sagt, viste gjennomgang av tidligere forskning ganske stort fokus på problemer og utfordringer, derfor bestemte jeg meg for å se på positive sider ved integrering, for å bygge opp kunnskap og forståelse for forskjellige aspekter ved vellykket integrering. Derfor formulerte jeg mitt forskningsspørsmål som følgende: «*Hvilke faktorer kan ha positiv påvirkning på tilgang for innvandrere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet?*».

3.1.1 Forskningsdesign

Neste valg som jeg måtte gjøre, var hvilken forskningstilnærming i forhold til anvendelse av teori jeg vil ta som forsker – fra empiri til teori (*induktivt* tilnærming) eller fra teori til empiri (*deduktivt* tilnærming). Etter en gjennomgang av tidligere forskning oppdaget jeg en rekke teorier som ble anvendt i forhold til integreringsprosesser og sysselsetting av innvandrere, blant annet *human kapital* og *sosialkapital* teori, *nettverksteori*, *signalteori* og så videre. Men jeg hadde håpet å finne en teoretisk modell som ville beskrive hele komplekset av faktorer som kan sikre tilgang for innvandrere til arbeidslivet, og også peke på kausale forhold og sammenhenger mellom disse faktorer. Etter hvert kom jeg over Rogstad (2001) sin *modell over antatt relevante forhold i møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker*, som presenterte en ganske omfattende oversikt av faktorer som kan påvirke disse forhold både positivt og negativt. Det at jeg bestemte meg for å bygge min forskning på Rogstad (2000) sin modell, tyder på en *deduktiv* forskningsdesign. Allikevel bestemte jeg meg for å ikke bare å teste valgte teoretiske grunnlag mot empiri, men å gå mer i dybden og forsøke å skape forståelse for faktorer som står bak hvert av elementene i Rogstads modell. Derfor betrakter jeg min forskningstilnærming som *abduktivt*, som er rettet mot forklaring av sosiale fenomener med hjelp av teoretisk grunnlag. Ifølge Thagaard (2013:194) er abduksjon en metodologisk strategi som ligger mellom induksjon og deduksjon og fremhever det dialektiske forholdet mellom etablert teori og egen empiri.

Etter at forskningsspørsmål har blitt formulert, måtte jeg også finne ut hvilket forskningsopplegg og metode skal gjøre det mulig å besvare det, på mest effektiv måte, med betraktning til tid og ressurser som jeg hadde til rådighet. Og svaret på dette ligger i formulering av selve forskningsspørsmålet. Blaikie (2010) skiller mellom tre typer forskningsspørsmål: hva-, hvordan- og hvorfor- spørsmålene tilknyttet henholdsvis *eksplorativt*, *deskriptivt* og *kausalt* forskningsopplegg. Formulering av mitt forskningsspørsmål kan også tolkes som «*Hva slags faktorer kan virke positivt på tilgang for flyktninger til arbeidslivet?*». Hva-spørsmål innebærer at forskeren vet i utgangspunktet lite om et saksområde, og et primært formål med undersøkelse kan være å utforske temaet nærmere, som innebærer et *eksplorativt* forskningsdesign (Gripsrud, Silkoset og Olsson, 2010). Integrering er et temaet som har blitt forsket på fra mange synsvinkler. Allikevel, positive aspekter ved integrering viker ikke å være belyst like omfattende som problemer og utfordringer. Derfor vurderte jeg *eksplorativt design* som mest relevant for å gi innsikt og forståelse av forskjellige faktorer som kan ha positiv påvirkning på tilgang for innvandrere til arbeidslivet.

Jeg måtte også bestemme meg for om mitt forskningsopplegg skal gå i dybden og generere detaljert informasjon om få forskningsenheter (*intensivt* forskningsdesign), eller gå i bredden og generere mer overfladisk oversikt av situasjon på tvers av mange forskningsenheter (*ekstensivt* forskningsdesign). Jeg hadde valgt *intensiv* forskningsopplegg som tillater forskeren å gå i dybden og samle detaljert informasjon om noen få enheter. Dette forskningsopplegget er godt egnet for å besvare min studies forskningsspørsmål, fordi den tillater meg å ta en mer holistisk tilnærming og vurdere hele kompleks av forskjellige faktorer som kan påvirke integrering. I tillegg har intensiv forskningsdesign større potensial i forhold til teoretisk generalisering. Valg av intensivt forskningsdesign forklares også av ressurs- og tidsbegrensninger, og skal først og fremst påvirke utvalgsstørrelse og forskningsmetodologi og datainnsamlingsmetode.

3.1.2 Forskningsmetodologi

Valg av forskningsmetodologi er en av de grunnleggende beslutninger som kan påvirke både forløp og resultater av forskningsprosessen. Eksplorativt og intensivt forskningsdesign peker på kvalitativ forskningsmetodologi, men det skal mer til for å velge den framfor en kvantitativ metode. For det første, valg av forskningsmetode er i stor grad avhengig av formulering av forskningsspørsmål og studiens formål. Formålet med min studie er å utdype forståelse av *sosiale prosesser* som foregår mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, og skille ut de forutsetningene som bør være på plass for å sikre en positiv beslutning om ansettelse. Kvalitativ forskning søker å forstå menneskelig virksomhet, menneskers opplevelses- og meningsverden, deres sosiale og kulturelle systemer og prosesser og de praksiser og relasjoner de impliserer og skaper (Thornquist, 2003:205).

For det andre bygger kvalitative metoder oftest på teorier om fortolkning (*hermeneutikk*) og menneskelig erfaring (*fenomenologi*). *Fenomenologisk* vitenskapssyn tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen, og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer (Thagaard, 1998). Min studie er bygd rundt erfaringer og meninger hos flyktninger, arbeidsgivere, og andre aktører innen integreringsfeltet. Som en fenomenologisk orientert forsker, fokuserer jeg på de felles trekk ved studiedeltakernes erfaringer og bruker dem som et grunnlag for utvikling av generell forståelse av det fenomenet jeg studerer.

Jeg ble også i min forskningsarbeid inspirert av *hermeneutikk*, en vitenskapelig tradisjon som handler om tolkning av meninger i menneskelige uttrykk som utgangspunkt for forståelse (Malterud, 2017). En av de viktige forutsetninger i hermeneutisk vitenskapelig

fremgangsmåte er *forforståelse* av forsket fenomen, som tillater forskeren å bygge på forhåndskunnskap og bevege fra helheten til delene, og fra delene til helhet. Mer intensiv bruk av forforståelsen i hele forskningsprosessen er også en av de karakteristiske trekk som skiller kvalitativ forskning fra kvantitativ. Det at jeg selv har innvandrerbakgrunn har gjort det enklere å forholde meg til situasjoner, problemer og følelser mine informanter snakket om. Det er allikevel viktig å være bevisst om at forforståelse også kan bidra til at forskeren «går inn i prosjektet med skylapper og begrenset horisont» (Malterud, 2017:45). Man må tilstrebe å ha et åpent syn på informantenes meninger og erfaringer, prøve å fange det de egentlig sier, og ikke la sin forkunnskap stå i veien.

Valget av forskningsfelt og informanter er mer fleksibel i kvalitativ studie og tillater et bredt, men ikke nødvendigvis stort, utvalg av respondenter. Det kvalitative utvalg skal sikre at ulike typer respondenter, situasjoner, prosesser og sammenhenger er med i utvalget (Holter og Kalleberg, 1982:13). Dette var et veldig viktig vilkår for min studie, fordi jeg ønsket å ha en mulighet til å snakke med flyktninger fra forskjellige land, som har forskjellig utdanningsnivå og kompetanse og jobber i forskjellige yrker, fordi det ville tillate meg å få et mer helhetlig syn på forsket fenomen og utelukke mulighet for feil fortolkning av påvirkende faktorer på grunn av for snevert utvalg av informanter.

Avstand mellom forskeren og informantene var også en relevant faktor i valget av kvalitative tilnærmingen. Dybdeintervjuer som jeg valgte for innhenting av empirisk data innebærer temmelig nær kontakt mellom forskeren og informanter. Jeg ville etablere passelig nær kontakt med alle deltakere av integreringsprosessen, møte dem ansikt til ansikt, for å vise min interesse i forskningsområde og skape deres tillit. Samtidig, påpeker Thornquist (2003) at er det viktig for å finne balanse mellom nærhet og avstand, og velge en riktig plassering mellom deltaker og tilskuer.

Og til sist, i motstand til lineært konstruert kvantitativ forskning, hvor alle forskningsaktiviteter skjer i en rekkefølge, har kvalitativ forskningsprosessen en *sirkulær struktur*. Informasjon og konklusjoner innhentet i forskjellige faser av forskningsprosessen avdekker nye temaer eller fører til utvikling av nye teorier, som i sin tur må testes og valideres gjennom ny empirisk forskning (Mehmetoglu, 2004). Jeg har i min forskningsprosess gjennomført fordypet analyse av forhold mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere, og som følge avdekket noen nye tema som framtidige forskere kan fokusere på²⁰.

²⁰ Viser til forslag for fremtidig forskning i pkt. 5.4.

3.1.3 Datainnsamlingsmetode

Det er en rekke hensyn forskeren må vurdere ved valg av datainnsamlingsmetode. For det første, det må være en metode som er best egnet til å besvare hoved forskningsspørsmålet. For det andre, denne metode må være i samsvar med valgt filosofisk forskningstilnærming. For det tredje, det finnes en del praktiske hensyn som forskeren kan ikke se bort fra, slik som tilgjengelige ressurser og tid. Sist, men kanskje viktigst av alt, er at valgt metode tilfredsstiller de kravene som stilles til studiekvalitet.

De to hyppigst brukte kvalitative datainnsamlingsmetoder er *intervju* (individuelle og fokusgruppe intervjuer) og *observasjon*. Observasjon er en metode som er mest egnet for registrering av menneskelig atferd, men som er ikke alltid like effektiv i forhold til belysning av menneskers følelser og meninger (Jacobsen, 2015). I mitt forskningsarbeid bestemte jeg meg for å ta utgangspunkt i Rogstad (2001) sin modell, som inneholder en rekke av konsepter knyttet til personlig oppfatning av virkelighet, slik som blant annet *holdninger* og *ambisjoner*. Derfor valgte jeg et *intervju* som en datainnsamlingsmetode som tillater å få innblikk i informantenes primære opplevelsen av verden, som samsvarer med fenomenologisk vitenskapssyn. Intervju innebærer også direkte personlig kontakt med informantene, og jeg fant denne forskningsmetode veldig berikende, både i forhold til oppbygging av fagkunnskap og skapning av personlige erfaringer.

Neste spørsmål som jeg måtte besvare var hva slags intervju jeg vil gjennomføre. Det finnes forskjellige typer kvalitative intervjuer. Jacobsen (2005) fordeler intervjuer ifølge deres struktur (*formelle/uformelle intervjuer*), antall informanter som blir intervjuet (*individuelle/gruppeintervjuer*) og informanters erfaring i forskningsområde (*respondent/informant intervjuer*). Siden min forskning var forankret i Rogstads teoretisk modell, var det viktig for meg å følge samme struktur under intervjuet. Derfor har jeg valgt å gjennomføre *semi-strukturerte* (formelle) intervjuer med predefinert tema og et sett av spørsmål som var lignende for alle grupper informanter. Jeg har også valgt å gjennomføre *individuelle* intervjuer, fordi dette er en forskningsmetode som benyttes tradisjonelt når man ønsker å få innblikk i respondentens individuelle hverdags erfaringer uten påvirkning fra andre (Gripsrud, Silkoset og Olsson, 2010).

3.2 Forberedning og gjennomføring av datainnsamling

Kvale, Brinkmann, Anderssen og Rygge (2015) skiller mellom sju faser av kvalitativ intervju design: *tematisering, planlegging, intervjuing, transkribering, analysering, verifisering* og *rapportering*. Jeg fordeler presentasjon av datainnsamlingsprosessen på lignende måte. Først vil jeg beskrive planleggingsprosessen som jeg har gått gjennom før

feltarbeidet, etter det skal jeg presentere en oversikt over intervju, transkribering og analyse arbeid, og til slutt skal jeg drøfte omkring en rekke aspekter i forhold til etiske vurderinger og studiekvalitet.

3.2.1 Tematisering og planlegging

Siden jeg bestemte å ta utgangspunktet i Rogstad (2001) sin modell, bygget jeg min intervjuguide i samsvar med denne modellen, med varierende fokus avhengig av hva slags gruppe av informanter jeg snakket med. I intervjuguide for flyktningene hadde jeg fokus på deres kompetanse, signaliseringsstrategier og ambisjoner, mens i intervjuguide for arbeidsgivere fokuserte jeg på kompetansebehov og holdninger. Intervjuguide for offentlige enheter omfattet både temaer, fordi de jobber med begge grupper. Spørsmålene om påvirkning av eksterne omgivelser var stilt til alle tre grupper informanter²¹. Slik intervjuguide utforming tilsvarer en «*tre-med-grener-modellen*» presentert av Rubin og Rubin (2012), med hovedtemaet (integrasjon) som stammen og predefinert sub-temaer som grenene.

Når det gjelder *formulering* av spørsmål, det var en rekke kvalitetskriterier som jeg måtte forholde meg til. Først og hovedprinsippet ved spørsmålsformulering var at jeg måtte forsikre at spørsmålene som blir stilt virkelig er *åpne* – i den forstand at de oppmuntret informantene til å presentere sine synspunkter og erfaringer (Thagaard, 2013). Jeg prøvde å unngå ledende spørsmål, som skulle tvinge informantene å ta min side, og har bevisst formulerte mine spørsmål på en måte som kunne tillate varierende meninger og opplevelser. For det andre, ville jeg ha en god balanse i *spørsmålsspesifisitet*, slik at de er ikke for generelle, men samtidig ikke er for konkrete. Hvis man stiller et generelt spørsmål, kan informantene bli forvirret og ikke forstå hva du spør dem om. For eksempel, jeg hadde spurt informantene om påvirkning av politiske beslutninger på arbeidslivet. For noen dette spørsmålet virket for generelt, fordi politiske beslutninger er et veldig omfattende begrep, som strekker seg langt, fra normative krav og lovverk og til politiske ideologier av forskjellige partier i landet. Spørsmål som er formulert for snevert derimot, fører ofte til korte og ensidige svar. Den tredje kvalitetskriterium handlet om *konkret* tilnærming ved formulering av intervju spørsmålene. Jeg hadde formulert spørsmål på en sånn måte at det var lettere for informanter å knytte sine svar med konkrete situasjoner i deres liv. For eksempel, i forhold til nettverk stilte jeg to spørsmål: «*Hvem var dine første kontakter i landet?*» og «*Hvem har du kontakt med på en typisk dag nå?*». Sist, men kanskje viktigst av alt, er at jeg var bevisst om ikke å

²¹ Alle tre intervjuguide er presentert i *Vedlegg 2*.

presentere mine egne antakelser og meninger i form av spørsmål, og ikke spørre informantene om sammenhenger som de kanskje hadde ikke tenkt om selv.

Rubin og Rubin (2012) fordeler intervju spørsmålene i tre kategorier: *hovedspørsmål*, *oppfølgingsspørsmål* og såkalte *prober* – spørsmål eller kommentar som bidrar til å skape flyt i samtalen (Thagaard, 2013:102). Mange av mine hovedspørsmål henviste til informanternes personlige erfaringer, og begynte med «*Hva var dine...*», «*Hva har du gjort...*», osv. I tillegg var det noen menings spørsmål som begynte med «*Hva ville du anbefale...*», «*Har du vurdert...*», «*Tror du at...*». Jeg hadde begynt alle intervjuene med et åpent spørsmål som inviterte informantene å fortelle om seg selv (eller sin bedrift/enhet). Det har jeg gjort for å få dem å snakke om noe de er godt kjent med, og derfor føler seg mer behagelig. Etter hvert har jeg gått til spørsmålene som var mere krevende. Jeg stilte også *oppfølgingsspørsmål* underveis for å oppmuntre informanter å gi mer nyanserte og fyldige svar, eller for å få informantene å utdype sine svar. De oppfølgings spørsmålene begynte ofte med «*Kan du fortelle mer om...*», «*Hvordan tror du...*», «*Mener du at...*». Jeg hadde også brukt *prober* underveis i form av kort presentasjon av min studies formål, for å oppmuntre informantene å snakke litt mer om temaet.

Hoved formålet med intervjuguide var å sikre en god intervju flyt og samle opp tilstrekkelig informasjon for å besvare mitt forskningsspørsmål og underspørsmålene på en forsvarlig måte. Jeg hadde ikke planlagt å sammenligne svarene fra forskjellige grupper av informanter, derfor hadde de forskjellige intervjuguidene forskjellige fokus. Hensikten var å ha en intervjustruktur som kunne tillate meg å bygge opp kunnskap om alle elementer innen forskningsområdet temmelig jevnt, slik at svarene fra forskjellige informanter kunne bli satt sammen som puslespill brikker. Slik kunne jeg bevege meg fra delene til helheten ved analyse av innsamlet empirisk materiale, for å komme opp med analytiske konklusjoner som ville reflektere meninger hos de enkelte informantene, men samtidig hadde mer generelt anvendelse.

3.2.2 Valg og rekruttering av informanter

Intensivt forskningsdesign og kvalitativ forskningsopplegg innebærer dybdeundersøkelse av noen få forskningsenheter. Derfor var det viktig å ha en bevisst strategi i forhold til utvalg av informanter og den måte de blir rekruttert på. Tansey (2007) foreslår å bruke mer enn en strategi i utvalgsprosessen, for å oppnå større grad av sikkerhet med hensyn til utvalgssammensetning og forholdet til bredere populasjon. Jeg hadde bestemt meg å kombinere klassisk utvalgsstrategi for kvalitative studier, såkalt *strategisk utvalg*, med mer fleksibel *snøballmetode* for rekruttering av informantene. *Strategisk utvalg* skjer når forskeren

velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstilling og undesøkelses teoretiske perspektiver (Thagaard, 2013:60). Siden jeg hadde valgt å fokusere på innvandrere med flyktningebakgrunn, bestemte jeg meg å rekruttere informanter som: 1) har fått opphold i Norge som *flyktninger*; 2) hadde varierende *utdanningsnivå*; og 3) var av begge *kjønn*. Når det gjelder bedrifter, tenkte jeg i utgangspunktet å basere min utvalgsstrategi på følgende kriterier: 1) passelig *høy andel* innvandrere i bedriften; 2) tilhørighet til *bransje* som tradisjonelt tar imot innvandrere og særlig flyktninger; 3) sektor de representerer (offentlig og privat). Etter hvert hadde jeg også bestemt meg for å intervju informanter fra offentlige etater som fremmer integrering av innvandrere i arbeidslivet, nemlig Flyktningkontoret og NAV, siden de hadde uvurderlig mye erfaring med integrering og kunne gi et viktig kunnskapsbidrag i mitt forskningsarbeid²².

Jeg hadde intervjuet 15 informanter til sammen – 4 flyktninger, 7 informanter fra 4 bedrifter (ledere/HR ansvarlig) og 4 informanter fra 2 enheter. Med alle flyktningene har jeg et individuelt intervju, mens i bedriftene og enhetene har jeg intervjuet opp til 3 personer samtidig. Antallet intervjupersoner i et forskningsprosjekt avhenger av formålet med undersøkelse og kan variere ut fra tid og ressurser som er tilgjengelig for undersøkelsen. Det er også viktig å ta betraktning i lov om fallende utbytte, som peker på at økt antall respondenter vil, utover et visst punkt, tilføre stadig mindre ny kunnskap (Kvale et al., 2015:148). Med andre ord, det er fornuftig å gjennomføre intervjuer inntil metningspunktet nås, der ytterlige intervjuer ikke tilfører mye nytt. Jeg har dekket alle utvalgsriteria for alle grupper av informanter, og har samlet tilstrekkelig empirimateriell for å belyse mitt forskningsspørsmål. Som sagt tidligere, har jeg også benyttet meg av *snøballmetode* for rekruttering av informantene. Etter hvert intervju med bedriftsrepresentantene spurte jeg om de kan anbefale noen av sine ansatte som møter utvalgsriterier ifølge strategisk utvalg. Etter dette sendte jeg en e-post melding med forespørsel om deltakelse i undersøkelsen²³ til de informantene som matchet utvalgsriterier og inviterte dem til å delta i et intervju.

3.2.3 Gjennomføring av intervju

Målet med intervjuet er i hovedsak å skape en situasjon for en relativt fri samtale som kretser rundt noen spesifikke temaer som forskeren har bestemt på forhånd (Tjora, 2017:113). Jeg har gjennomført 10 intervju, som varte 45-60 minutter hver. Intervjuer foregikk i et spesielt tildelt rom – enten bedrifters/enhets møterom, eller på kontoret mitt. Intervjuene var

²² Oversikt av mine informanter er presentert i *Vedlegg 3*.

²³ Se *Vedlegg 4. Forespørsel om å delta i masterundersøkelse*.

gjennomført ansikt-til-ansikt med informantene, som var en stor fordel i forhold til oppbygging av informantenes tillit og åpenhet og skape et relativt relaksert samtalemiljø under intervjuet. Jeg brukte opptak under intervjuet etter tillatelse fra mine informanter.

Dybdeintervju kan formes på mange ulike måter, men i grove trekk går det gjennom tre faser – *oppvarming*, *refleksjon* og *avrunding* (Tjora, 2010:145). Etter konfidensialitetsavklaring stilte jeg enkle og konkrete *oppvarmingsspørsmål* til informantene – enten jeg ba dem å fortelle om deres bedriften/enheten, eller, hvis det var flyktninger jeg snakket med – å fortelle meg om sine første år etter flytting. Etter oppvarmingsspørsmål begynte jeg å gå mer i dybden innen respektive temaer, og stilte *refleksjonsspørsmål* om kompetanse, holdninger, ambisjoner, påvirkning av eksterne forhold, osv. Ganske ofte måtte jeg stille oppfølgingsspørsmål for å få informantene til å utvide sine svar. Det var viktig for meg å stille åpne spørsmål, og gi informantene tilstrekkelig tid for å besvare dem. Jeg tilstrebet også å snakke så lite som mulig selv, og helst la informantene snakke. Mot slutten av intervjuet ba jeg informantene om å gi råd til de flyktningene som kommer til landet eller de bedriftene som vurderer å ansette arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Hensikten med dette var å vise respekt til deres kunnskap og erfaringer og på denne måte *avrunde* intervjuet og normalisere situasjonen mellom intervjuer og informant, som ikke kjenner hverandre og som normalt ikke ville snakke så personlig med hverandre.

3.3 Bearbeiding av datamaterialet

Etter gjennomføring av intervjuer hadde jeg mange timer med opptak å bearbeide og transformere til en rekke empiriske funn. Jeg har gjennomført hele databearbeidingsprosessen med tanke om hermeneutisk vitenskapelig tilnærming. Særtrekk ved den hermeneutiske metode ligger i gjensidigheten mellom helhet og del, samt gjensidighet mellom forskeren og tekst eller situasjon som skal fortolkes. Dette konseptet er kjent i forskningsverden som *den hermeneutiske sirkel* – for å forstå noe (en tekst, en historie, et bilde, en handling) som helhet, må vi først forstå delene av helheten, og omvendt – for å sikre at vår forståelse av deler er korrekt, må vi se på sammenheng mellom disse delene og helheten (Alnes, 2015). Forskeren streber å fordele transkribert tekst til mindre meningsbærende enheter som er lettere å analysere. Samtidig er det viktig å gå tilbake til helhet for å bekrefte at enkelte fraser og uttrykk tatt ut av konteksten ivaretar sitt opprinnelige meningsinnhold.

3.3.1 Transkribering

Analysearbeid begynner med transkribering av intervjuopptak. Det er en tidskrevende prosess – det tar cirka en time for å transkribere 10 minutter av intervjuopptak, avhengig av

talehastighet, språkkompleksitet, dialekt eller aksent hos informanten, samt forskerens språkegenskaper, som i mitt tilfelle også var aktuelt. Allikevel, det er vanskelig å undervurdere viktighet av presis og nøye transkribering. Ifølge den klassiske kommunikasjonsmodellen blir effekten av enhver kommunikasjonsprosess avhengig ikke bare av hvordan budskapet blir sendt (ytre kommunikasjonsprosess), men også av hvordan det blir mottatt (indre resepsjonsprosess) (Cobley og Schulz, 2013). Intervjuer oppfatter informasjon formidlet av informantene ut fra sine erfaringer og forforståelsen av situasjon, mens skriftliggjøring av opptak hjelper til å skille ut den meningen som informanten egentlig ville meddele. Derfor fokuserte jeg ved transkribering å ivareta det opprinnelige materialet slik det var formidlet av informantene under intervjuet, ord for ord.

3.3.2 Analysering

Analysen består i å stille spørsmål til det empiriske materialet («*hva kan dette fortelle om X?*»), lese og organisere data systematisk i lys av dette, med støtte fra relevant teori og gjenfortelle svarene på en forståelig og relevant måte (Malterud, 2017:83). Som resultat av transkriberingsprosessen har jeg fått over 110 sider av tekst for videre analysering. For å komme frem fra denne vesentlig tekstmengde til oppsummerende empiriske funn, bestemte jeg meg for å benytte *Analyseformen systematisk tekstkondensering* (AST) metode, formulert og utviklet av Kirsti Malterud (2011) med forankring i Giorgis fenomenologiske analyse. AST er en pragmatisk metode tilegnet for tematisk tverrgående analyse av kvalitativ data. Ifølge denne metoden gjennomføres analysen i fire trinn: 1) å få et *helhetsinntrykk*; 2) å identifisere *meningsdannende enheter*; 3) å abstrahere *innholdet* i de enkelte meningsdannende enheter, og 4) å sammenfatte *betydningen* av dette (Malterud, 2017:98).

Jeg begynte analysen med lesing av hele den transkriberte teksten med hensikt å få et helhetsinntrykk, og også gjennomføre en opprinnelig innholdsanalyse og fordeling av tekst inn i store temaer. Siden min forskning tar utgangspunktet i Rogstads modell, fant jeg det naturlig å dele teksten inn i samme kategorier: *arbeidsgivere*, *arbeidstakere* med flyktningebakgrunn og *eksterne omgivelser*. Så, mens jeg leste teksten, markerte jeg det som ble sagt om de tre temaer i forskjellige farger. Etter fordeling av teksten i tre temaer begynte jeg å lete etter meningsbærende enheter og prøve å systematisere dem gjennom *koding* prosessen. Kodingsprosessen innebærer såkalt *systematisk dekontekstualisering* – der meningsbærende enheter blir systematisk tatt ut av sin opprinnelig sammenheng og systematiseres inn i kodegrupper etter felles meningsinnhold for senere å leses i lys av de teoretiske perspektivene (Malterud, 2017). Samtidig, anbefaler Malterud (2017) å gjennomføre analyse med åpenhet og fleksibilitet, for å være i stand å se nye elementer i

empirisk materiale. Det var viktig for meg å fange det informantene egentlig formidlet, derfor laget jeg kodene ut fra det som ble sagt, og som var ikke nødvendigvis i samsvar med kategorier i Rogstads modellen. Hver kodegruppe representerte min oppfatning av ulike sider av problemstillingen. Til slutt fikk jeg 7-9 kodegrupper innen hvert tema²⁴.

Tredje trinn av den analytiske prosessen, *kondensering*, innebærer videre reduksjon av teksten til såkalte kondensater, der innholdet i hver kodegruppe blir reformulert til et *kunstig sitat*, som gjenforteller og sammenfatter det som ble formidlet av informantene i denne kodegruppe, med maksimalt mulig bruk av opprinnelige ord og begreper. Kondensatet er ikke et sitat, men en tekst som til sammen bærer i seg summen av innhold fra de meningsbærende enhetene under denne subgruppen (Malterud, 2017:108). Kondensatet skrives i første person for å opprettholde kontakt med den opprinnelige intervjueteksten og dermed ivareta studies bekræftbarhet. Deretter velger vi også et «*gullsitat*», direkte sitat som best illustrerer innholdet av kondensat²⁵.

På det siste trinn av analyseprosessen sammenfatter forskeren betydningen av alle empiriske funn i form av fortolkete *synteser* som grunnlag for nye beskrivelser og begreper (Malterud, 2017). Jeg brukte kondensatene og gullsitater for å lage en analytisk tekst for hver kodegruppe, som inneholdte min fortolkning av det som ble formidlet av informantene, forankret i min forforståelse av forskningsområde og de teoretiske perspektiver anvendt til å besvare forskningsspørsmål. Den andre viktig aktivitet på dette trinnet er validering av analytiske teksten mot opprinnelig empirisk materiale – slik avslutter forskeren hermeneutisk sirkel og går tilbake fra del til helhet, for å sikre at det er samsvar mellom dem og at forståelse og kunnskap skapt gjennom den analytiske prosessen er valid. Jeg hadde brukt oppsummerte empiriske funn²⁶ videre i Analysekapittel, for å besvare mitt forskningsspørsmål gjennom sammenligning av empiriske funn mot teoretisk grunnlag.

3.4 Verifisering og kvalitetsvurdering av datamateriale

Det finnes forskjellige tilnærminger til begrepsbruk ved kvalitetsvurdering innen kvantitativ og kvalitativ forskning. Jeg velger å følge de kvalitative forskere som mener at det bør brukes tilsvarende begreper ved kvalitetsvurdering av både kvantitative og kvalitative undersøkelser. Begreper som jeg skal bruke for å vurdere kvalitet av min undersøkelse er dermed *validitet*, *reliabilitet* og *objektivitet*.

²⁴ List av koder og eksempel av koding av opprinnelig tekst er oppgitt i *Vedlegg 5a og 5b*.

²⁵ Utsnitt av analyse matrisen med bruk av kondensat og gullsitat er oppgitt i *Vedlegg 6*.

²⁶ Se *Vedlegg 7. Empiriske funn*.

3.4.1 Validitet (gyldighet)

Et vanlig spørsmål som betegner validitet i kvantitative studier er «*måler vi det vi tror vi måler?*». Ut fra denne definisjon kan ikke kvalitative studier valideres i utgangspunktet, siden de kan ikke kvantifiseres (måles). *Validitet* i kvalitative undersøkelser kan imidlertid dreie seg om i hvilken grad forskerens framgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten (Johannessen, Christoffersen og Tuft, 2016:232).

En av de mest vanlige formene for konklusjon i kvalitativ forskning er å komme med årsakssammenhenger (Mehmetoglu, 2004). Hvordan kan jeg vurdere om sammenhenger belyst som følge av min undersøkelse kan anses som troverdige? En av måter å sikre troverdighet av undersøkelse er å diskutere resultater, funn og hypoteser med fagpersoner som ikke er direkte involvert i forskningsprosess (Mehmetoglu, 2004). Jeg hadde diskutert undersøkelses funn og konklusjoner med en rekke av andre innvandrere fra mitt nettverk. Det ga meg en mulighet å kryssjekke mine empiriske data og også danne mer grundig forforståelse av forskningsområde. Forskeren kan også øke studies troverdighet ved å søke etter negative caser for å kunne komme fram til de endelige hypoteser (Mehmetoglu, 2004). Beskrivelse av integreringens negative aspekter var såpass fyldig at det ga meg omfattende sammenligningsmateriale, i det forhold at jeg spurte meg selv og mine informanter – «*hva er det som kan hjelpe, for å overkomme disse utfordringene?*». I tillegg oppdaget jeg til slutt at en ganske stor andel av mine analytiske konklusjoner samsvarte med resultater av andre undersøkelser om integrering, som viser til at tolkninger og funn gjort som følge av mitt forskningsprosjekt kan være relevant i andre situasjoner.

3.4.2 Reliabilitet (pålitelighet)

Reliabilitet, også henvist til som *pålitelighet*, går ut på at studiens konklusjoner er konsistente og kan reproduseres (Mehmetoglu, 2004:143). Studies reliabilitet er ofte avhengig av hvordan vi samler inn data, og om framgangsmåte og funn reflekterer formålet med studie. Jeg hadde gjentatte ganger henvist til forskningsspørsmål og de vitenskapelige tilnærmingene som jeg valgte å gjennomføre min forskning i, for å sikre at alle beslutninger som ble tatt gjennom hele forskningsprosessen kan gi meg mulighet til å besvare forskningsspørsmål på mest effektiv måte. I tillegg var det viktig for meg å sørge for at mine informanter er med i forskningsprosessen. Jeg spurte dem om de har noen spørsmål om min forskningsprosjekt i begynnelse av intervju og også brukte såkalte *prober* underveis, ved å gi muntlig forklaring av hovedformål og fokus i min undersøkelse. Studiets pålitelighet var også forsterket gjennom utvalg av informanter – alle informantene enten hadde personlig opplevd integrering (enten

som arbeidsgiver eller som arbeidssøker) i arbeidslivet, eller hadde omfattende faglig kunnskap og erfaring i dette område.

3.4.3 Objektivitet (bekreftbarhet)

Objektivitet, også henvist til som *bekreftbarhet*, går ut på at forskeren gir direkte og ofte gjentatte erklæringer eller bekreftelser av hva han/hun har fått fra sine informanter angående fenomenet som studeres (Mehmetoglu, 2004:147). Kvale et al. (2015:273) differensierer mellom objektivitet som *frihet fra ensidighet*, som *refleksivitet med hensyn til forutsetninger*, som *intersubjektiv konsensus*, som *objektets tilstrekkelighet* og som *objektets evne til å protestere*.

Frihet fra gjensidighet henviser til pålitelig kunnskap som er etterprøvd og kontrollert, upåvirket av personlige holdninger og fordommer (Kvale et al., 2015:273). Med betraktning til at jeg hadde forforståelse i forskningsområdet, har jeg bevisst forsøkt å unngå at samlet empirisk material skal bli påvirket av mine personlige meninger og holdninger. Derfor sørget jeg for omfattende anvendelse av direkte «gullsitater», fordi de fremstiller autentiske meninger og synsvinkler uttrykket av informantene selv. Jeg har også fått mye innspill fra mine informanter. Det at jeg hadde lignende erfaringer i forhold til integrering i arbeidslivet har gjort det enkelt for oss å kommunisere, og jeg fikk bekreftelse på mange av mine opprinnelige antakelser, som viser til såkalt *dialogisk intersubjektivitet*, som innebærer enighet oppnådd gjennom kommunikativ validering mellom forskeren og informanter (Kvale et al., 2015:273). I tillegg, viste jeg respekt til informantenes rett å uttrykke deres frustrasjon med situasjonen, som gikk begge veier – arbeidsgivere og arbeidstakere uttrykket noen ganger frustrasjon i forhold til hverandre, mange informanter uttrykket frustrasjon med lovverk og normative krav, osv. Det at informantene hadde «*lov til å protestere*» var en av de viktigste forutsetning for studies objektivitet.

3.5 Ethiske vurderinger og personvern under feltarbeidet og skriveprosessen

Alle forskere må forholde seg til etiske prinsipper for å ivareta interesser av sine informanter og sikre gjennomføring av forskningsarbeid i tråd med god etisk praksis. Kvale et al. (2015) ser på etiske retningslinjene som et rammeverk for å forstå den moralske siden ved et forskningsprosjekt. Dette knytter han opp til følgende etiske forskningsprinsipper: *informert samtykke*, *konfidensialitet*, *konsekvenser for informanter og forskerens rolle*.

Begrepet *informert samtykke* baserer seg primært på prinsippet om individuell autonomi og dernest på prinsippet om å gjøre godt (Marzano, 2012:443) og innebærer at alle informanter blir opplyst om forskningsprosjektets formål og opplegg, og deltar i undersøkelse

frivillig. Som nevnt tidligere, alle mine informanter fikk *Forespørsel om deltakelse i intervju*²⁷, hvor de ble opplyst om undersøkelses formål, hoved målgrupper, metodisk tilnærming, samt tekniske detaljer om hvordan innsamlet data skal bli behandlet og oppbevart, og hvordan de kan kontakte meg hvis de har noen spørsmål eller ønsker å trekke seg fra undersøkelsen. I tillegg har jeg kunngjort for informantene før intervju, at deltakelse i intervjuet er frivillig og de kan trekke seg fra intervjuet underveis eller etter selve intervjuet, eller velge å avstå å besvare enkelte spørsmål uten å måtte oppgi grunn.

Forskeren må sørge for at informantene kunne kjenne seg trygg på at personvern og anonymitet er tilfredsstillende ivaretatt, uten risiko for gjenkjennelse (Malterud, 2017:214). Før igangsetting med feltarbeidet fikk jeg undersøkelsen min godkjent av personvernombudet ved Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD)²⁸. *Konfidensialitetskrav* handler i stor grad om tillit, og det var viktig for meg å ivareta den tilliten som jeg fikk fra mine informanter. Derfor slettet jeg alle identifiserbare opplysninger som kunne direkte eller indirekte avsløre hvem mine informanter var. Alle navn av personer og bedrifter oppgitt under intervju ble erstattet med andre vilkårlige navn ved transkribering. For å ivareta digital informasjon slettet jeg opptaket av intervjuet straks etter transkribering og beskyttet alle transkriberte intervjuer med passord.

Forskeren må forholde seg til de *konsekvensene* som deltakelse i forskningsprosjekt kan påføre informantene. Dette er basert på *velgjørenhet (beneficence)* prinsippet, som betyr at risikoen for å skade en deltaker bør være lavest mulig (Guidelines, 1992:15). Med andre ord, bør potensielle fordeler for deltakelse i undersøkelse veie tyngre enn potensiell risiko (Kvale et al., 2015). Blant de potensielle risikoer som kunne oppstå under intervjuet kan jeg nevne risiko å avsløre noen kritikkverdige opplysninger om informantens arbeidsgivere eller arbeidstakere, eller mot statlige enheter, lovverk og normer. Derfor var det viktig å ivareta alt informasjon som kunne henvise til konkrete personer og/eller bedrifter. Blant potensielle fordeler kan jeg nevne mulighet å dele sine erfaringer og meninger og betydningen av deres bidrag til integrering. Alle mine informanter demonstrerte imponerende høy interesse i forskningsområdet og var villig å bruke sin personlige tid for å dele sine erfaringer og meninger.

Forskerens *integritet* er avgjørende for kvaliteten på den vitenskapelige kunnskap og de etiske beslutninger som treffes i kvalitativ forskning (Kvale et al., 2015:108). Min egen innvandringsbakgrunn forklarer sterk interesse i forskningsområde, og empati for andre

²⁷ Se Vedlegg 4. *Forespørsel om å delta i masterundersøkelse.*

²⁸ Se Vedlegg 8. *Tilbakemelding fra personvernombudet.*

innvandrere. På den andre side var det viktig for meg å opprettholde min uavhengighet som forsker, og ikke ta noen sider i integreringsdiskusjon. Ved presentasjon av analytiske konklusjon, passet jeg også på å presentere dem i konstruktiv og objektiv måte, slik at det var nyttig for deltakerne av integreringsprosessen og ingen følte seg såret eller kritisert.

3.6 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg reflektert over de metodiske fremgangsmåter som jeg valgte å benytte i mitt forskningsprosjekt. Jeg vurderer disse forskningsmetodene som effektivt i forhold til besvarelse av forskningsspørsmål og personlig berikende. *Analyseformen systematisk tekstkondensering (AST)* metode benyttet for analyse av transkriberte intervjuetekst tillot meg å bearbeide empirisk materiale på en logisk, systematisk og omfattende måte, og sikre at ingen funn blir tapt eller mistolket. Det var også viktig for meg å sikre at alle metodologiske beslutninger gjennom hele forskningsprosessen er gjort med tanke på studiekvalitet og etiske vurderinger. I siste to kapitler av min oppgave skal jeg fortolke innhentet empiriske funn med utgangspunktet i teoretisk grunnlag, for å finne sammenhenger mellom teori og empiri, besvare forskningsspørsmål og belyse noen mulige forskningsområder, temaer og spørsmål for videre forskning.

Kapittel 4. Presentasjon og fortolkning av empiriske funn

Etter bearbeiding av innsamlet empirisk materiale fikk jeg en ganske omfattende liste med analytiske konklusjoner²⁹, som gjenspeiler det som ble formidlet av mine informanter i intervjuprosessen. Men det gjenstår fortsatt å besvare min studies forskningsspørsmål. I begynnelsen av min studie spurte jeg – «*Hvilke faktorer kan ha positiv påvirkning på tilgang av innvandrere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet?*»

Jeg hadde valgt å besvare mitt forskningsspørsmål med hjelp av Rogstads modell, som beskriver forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som kan ha direkte innvirkning på ansettelsesbeslutninger. I dette kapitlet skal jeg forsøke å sette mitt studies funn i en større sammenheng gjennom såkalt *substansiell drøfting*, prosessen som innebærer sammenstilling av de resultater av empirisk undersøkelse med annen forskning og teori (Jacobsen, 2015:391). Kapitlet er bygd langs samme dimensjoner som studiens tre underspørsmål, som gjelder faktorer på *arbeidssøkernes* siden, faktorer på *arbeidsgivernes* siden, og mulig påvirknings av *eksterne forhold*.

²⁹ Se vedlegg 6. Utsnitt fra analyse matrisen.

4.1 Arbeidssøkeres kompetanse, signaliseringsevne og ambisjoner

Min studies første underspørsmål var formulert som følgende: *Hvilken betydning har kompetanse, signaliseringsevne og ambisjonsnivå av arbeidssøkere med flyktningebakgrunn i forhold til deres tilgang til arbeidslivet?* Herunder skal jeg presentere en oversikt over min studies empiriske funn som kan hjelpe å besvare dette spørsmålet, og drøfte hvordan de henger sammen med teoretisk grunnlag presentert i Kapittel 2.

4.1.1 Kompetanse

Kompetanse er ofte betraktet som en ressurs besatt av den enkelte, og som kan «konverteres» videre til andre ressurser gjennom arbeid ((Nordhaug, 1996), (Rogstad, 2000a)). Slik tilnærming til kompetanse tyder på følgende karakteristiske trekk av ressurser som kan være anvendt i kontekst av arbeidsmarkedsforhold: *hva slags kompetanse innehar arbeidstaker og hvilken verdi denne kompetansen har for arbeidsgiveren.* Som det var beskrevet i teorikapittelet, skilles det i første omgang mellom *formell* og *uformell* kompetanse på individuelt nivå. Informanter gir inntrykk av at det er en stor spredning på formelt kompetansenivå blant flyktninger:

«Det er et veldig stort spenn på den formelle kompetanse... Det er veldig ulikt. Det er fra analfabet og ingen kompetanse... til høyt utdannet».

Noen av de som ankommer land er analfabet eller har veldig lavt utdanningsnivå, og må derimot ta formell utdanning «*fra scratch*», for å utvikle minimale språk egenskaper og tilegne seg kunnskap som kan gi dem tilgang til arbeid eller viderutdanning. De som satser på yrkesfaglig karriere må også ta videreutdanning, siden det er vanskeligere å godkjenne fagkompetanse, også på grunn av forskjellige krav og faglig standarder i Norge:

«Så, jeg fikk godkjent de papirene fra... som bilmekanikk kompetanse. Noen fag ble godkjent, og noen fag ble ikke godkjent. Jeg manglet noe elektrisk, fordi de modellene av biler som de hadde denne tiden da jeg begynte...».

Det er en del av flyktningene som har høyere utdanning fra før, men får den ofte ikke godkjent på samme nivå som tilsvarende utdanning i Norge, og må derfor ta noen emner på nytt, for å få sin opprinnelige utdanning godkjent i sin helhet. Som følge av dette, tar en ganske stor andel av flyktninger tilleggsutdanning eller videreutdanning i Norge:

«Han har sykepleierutdanning som tilsvarer ett år på sykepleier utdanningen i Norge. Han har fått godkjent ett år, så han mangler to år, så... de her fag må du ha for å få godkjent bachelorgrad i Norge som sykepleier»; «...cirka halvdelen går videre ut inn i jobb og halvdelen fortsetter med grunnskole, videregående, universitet».

Flyktningene har også formell kompetanse i forskjellige fagområder:

«De kan være ingeniører, kan være leger, regnskapsfolk, økonomer, altså... du har hele spennet... det er mange som har kommet med økonomiutdanning».

Hvilket fagområde man har kompetanse i kan ha en avgjørende betydning for suksess på arbeidsmarkedet. Flyktningene som har en godkjent formell kompetanse i helse og omsorg virker å ha betydelig bedre sjanser på arbeidsmarkedet enn for eksempel de med økonomisk utdanning på grunn av høyere konkurranse og lavere etterspørsel av denne type kompetanse.

Språkferdigheter og språkkrav er også en viktig faktor i forbindelse med tilføring av formell kompetanse. Manglende språkferdigheter kan begrense tilgang for flyktningene til videreutdanning, og omvendt – språksterke flyktningene har høyere sjanser å ta videreutdanning både på videregående skole og universitetsnivå. Mange av de flyktningene som har tilstrekkelig engelsk språkferdigheter og høyere utdanning fra før, velger å ta mastergrad utdanning på universitetet. Det øker deres formelle kompetansenivå, men samtidig kan to års av utdanning på engelsk trekke dem tilbake i utviklingen av norsk språkferdigheter. Det kan føre til mismatch mellom deres kompetansenivå og ambisjoner på en siden, og deres norske språkferdigheter på den andre.

Intervjuete arbeidsgivere hevdet at de oppmuntrer sine arbeidstakere å ta formell utdanning, mens informanter med flyktningebakgrunn anerkjente at utdanning gir et godt utbytte i form av større muligheter på arbeidsmarkedet og høyere sosial mobilitet. Samtidig opplever noen av flyktningene at det å ta videreutdanning kan være ganske krevende i forhold til tid, motivasjon og ressurser, og henger ofte sammen med familiesituasjon:

«...jeg har stor familie, og må hjelpe min familie, og bidra... Da tenkte jeg – nei, nå passer det ikke å ta videreutdanning. Du må ha jobb, eller jobb som du kan... forsørge på familie».

I familier hvor begge ektefeller har flyktningebakgrunn skjer det også at det er bare en som jobber, mens den andre enten gjennomgår norskopplæring eller velger å bli hjemmeværende ut fra kjønnsrollefordeling tradisjonelt i deres hjemland. Som følge, behov for å forsørge sin familie får mange voksne å utsette sin videreutdanning og fortsette i ufaglært jobb i ubestemt tid.

Siden flyktninger, av ulike årsaker, ikke alltid er i stand å vise frem sin formelle kompetanse, kan deres *uformelle kompetanse* ofte være den faktoren som har en avgjørende betydning for deres ansettelse. Informanter mener at flyktninger har vesentlig uformell kompetanse, de kan mange yrker og har mye praktisk erfaring:

«...du kan gjerne ha masse uformelle kompetanse fra hjemlandet ditt, for det går det helt fint an å jobbe som snekker, som rørlegger, som renholdsarbeider, som maler, elektriker, og du trenger ikke nødvendigvis å ha noen papirer på det».

Mye av denne kompetanse er tilegnet gjennom hjemmearbeid eller arbeid i familieforetninger. Gjennom praktisk jobberfaring tilegnet flyktninger seg kunnskap og ferdigheter som kan anvendes i varierende yrke sektorer: bygg og anlegg, bilreparasjon, pleie og omsorg, oppvekst, kundetjeneste, osv.:

«...mange av disse har jobbet... for sin familie... så har de hjulpet foreldrene sine... eller de har være hjemme med barn, og mange av disse har hatt ulike jobber som bilmekaniker, de har bygd hus... kanskje så har de jobber i familiens butikk, eller gård, eller lignende».

I tillegg har flyktningene personlige egenskaper og holdninger som skiller dem ut positivt:

«...mange, spesielt damene, er jo omsorgspersoner og har kjempekompetanse på det området»; «...kanskje særskilt den respekten for de gamle, som er så iboende i dem»; «...de fleste som kommer som flyktninger, det er sterke mennesker. De er sterk, de som bryter ut, og tør og legge ut på en sånn reise».

En av de sterkeste positive egenskaper som blir nevnt er opplæringskapasitet – siden flyktninger befinner seg i omstillingsfase, er mange av dem lærevillige og åpen for ny kunnskap: *«...de er så lærevillig, og det gått så fint... de lærer fort... tar ting fort».* Den andre egenskap som ble nevnt av informanter er at de er sterke, robuste mennesker med utviklet tilpasningsevne.

Når det gjelder holdninger, kommer mange av flyktningene fra kulturer særpreget av stor respekt for eldre og ledere, og bærer dette kulturtrekk med seg:

«De har veldig stor respekt for ledelse. Ikke det at du skal gå på tå hev fra leder, men å ha respekt for at de avgjørelsene som tas av leder, går man for blant annet».

Informanter gir uttrykk av at flyktningene ofte viser en høy arbeidsmoral, utfører sine oppgave nøye, er motivert til å jobbe og er veldig stabile og lojale arbeidstakere:

«...de er jo så stabil, de er jo ikke borte fra jobb. Enormt stabil, og gjør en fantastisk jobb»; «...veldig mange har veldig høy arbeidsmoral, i forhold til nordmenn»; «Det er veldig lojalitet og også en yrkesstolthet blant de».

Kommunikasjon- og sosialkompetanse derimot er et av de områder som både arbeidsgivere og flyktninger opplever som mest utfordrende:

«...det er ikke lett å forstå når det står på norsk, da kan det ta 6 og 7-8 ganger før de klarer det»; «Det er ikke nok å bare lære norsk. Vi må lære dette samfunnet – vaner, tradisjoner, hva tenker de».

Noen av arbeidsgivere ytret at manglende kommunikasjonsferdigheter hos arbeidstakere kan forårsake misforståelser på jobb og påvirke arbeidsmiljø negativt. Derfor stilles det strengere og strengere krav i forhold til språknivå, som kan ha negativ virkning på de flyktninger som sliter med språk, særlig de som var analfabet, og ikke hadde

begrepsforståelse i utgangspunktet. Imidlertid har det blitt ytret av alle informanter at «*språk er nøkkelen til å komme seg inn i norske arbeidslivet*».

Mine empiriske funn viser at flyktninger innehar varierende kompetanse, både i forhold til kompetansenivå, fagområde og type kompetanse. Når det gjelder *verdi* av deres kompetanse, kan det være avhengig av flere faktorer, blant annet av etterspørsel på denne type kompetansen på arbeidsmarkedet, kompetansens tilgjengelighet (hvor enkelt det er å tilegne seg denne typen kompetanse), kompetansens anvendelsesområde (for eksempel om det er bedrift-spesifikk kompetanse eller kan anvendes i flere organisasjoner), arbeidsmarkedets konkurranseforhold, osv. Ifølge Nordhaug og Brandi (2004) spiller såkalt *metakompetanse* (grunnleggende kunnskap og ferdigheter som kan benyttes på tvers av forskjellige arbeidsoppgaver) en særdeles viktig rolle i arbeidslivet. Derfor har de flyktningene som viser gode språk- og samfunnskunnskap, kommunikasjonsevner, læringskapasitet, lese- og skriveferdigheter, osv., mye høyere sjanser å bli sysselsatt enn de som sliter med å tilegne seg disse grunnleggende ferdigheter. På den andre side, denne kompetanse alene er ofte ikke tilstrekkelig for å konkurrere med den øvrige befolkningen, som i utgangspunktet har bedre språk- og samfunnskunnskaper. Det må allikevel sies at flyktninger som bare innehar metakompetanse, kan lykkes i yrkesområder som har noen lavere kompetansekrav og som opplever nedgang i tilbud på arbeidskraft. Derfor vender de seg ofte til slike innvandrerdominerte bransjer som renhold, hotell, produksjon, osv.

De flyktningene som brukte tid og innsats for å tilegne seg såkalt *operativ standardkompetanse* i form av ulike former av fagkunnskap og faglige ferdigheter knyttet til utførelse av spesifikke arbeidsoppgaver, har økt sine sjanser på arbeidsmarkedet. Denne type kompetanse tillater flyktninger å utføre sine daglige oppgaver og gir dem noen konkurransefortrinn hvis de søker på lignende stillinger i andre bedrifter. Samme gjelder digital kompetanse. Nåtidens arbeidsliv setter stadig flere krav til arbeidssøkere i forhold til kompetansenivå. Alle bransjer er preget av økende anvendelse av digital teknologi, og digital kompetanse er nå blant de minimale krav som man må inneha for å bli sysselsatt, nesten uansett hvilket yrke man søker jobb i.

Den tredje type kompetanse, *intraorganisatorisk kompetanse*, er utviklet gjennom mer avanserte personal- og lederopplæring tilgjengelig til ansatte som har ansvar ikke bare for utøvelse av spesifikke oppgaver, men også som har en rolle i personalledelse og organisatorisk utvikling. Denne type kompetanse har mye bredere anvendelse på tvers av flere fagområder og gir mye større muligheter på arbeidsmarkedet til den som innehar den. Ingen av mine informanter har hatt tilgang til noen utvikling- eller opplæringsprogrammer (bortsett

fra praktisk intern opplæring for å gjøre dem i stand til å utføre sine arbeidsoppgaver), og selv om noen av flyktingene med høyere utdanning tilegnet seg den type kompetanse gjennom mastergradutdanning, hadde de mer teknisk arbeidsoppgaver som så langt ikke innebærer anvendelse av denne kompetanse. Ingen av dem hadde såkalt *unik kompetanse* heller, selv om den har høy intern verdi for spesifikke bedrifter, og kunne tillate flyktinger å oppnå samme sosiale mobilitet som den øvrige befolkningen med tilsvarende utdanningsnivå. Det er vanskelig å si hvorfor ingen av mine informanter hadde nådd høyere kompetansenivå enn *metakompetanse* og *operativ standardkompetanse*. Det kan ha noe å gjøre med utvalgsriterier og rekrutteringsstrategier, og naturligvis størrelse på utvalg. På den andre side, det kan tyde på samfunnsvitenskapelige prosesser som ligger utenfor rammene til denne studie.

Det kan virke som om at jo høyere kompetansenivå man har, desto høyere er sjansene til å finne jobb, og omvendt – jo lavere kompetansenivå en har, jo mer utfordrende det kan være for han/henne å gå ut i arbeidslivet. Men det er ikke nødvendigvis sant. Ut fra definisjon på vellykket integrering, kan jeg ikke konkludere at mangel på kompetanse hindrer integrering av flyktinger i arbeidslivet. Tvert imot: formelle inntektskrav for familiegjenforening og språkkrav for videreutdanning stimulerer flyktinger med begrenset kompetanse å forsøke å gå ut i arbeid snarest mulig, og stabil høy etterspørsel på ufaglært arbeidskraft, i kombinasjon med redusert interesse for fysisk krevende yrker blant norsk befolkning skaper gunstige vilkår for sysselsetting av flyktinger i ufaglært arbeid. Tariffavtaler og andre normative rammeverk arbeidsgivere i Norge er forpliktet å forholde seg til, sikrer at flyktinger har samme lønn, arbeidsvilkår og rettigheter som den øvrige befolkningen. Derimot kan jeg konkludere med at flyktingene med lavt nivå av formell kompetanse har tilsvarende levekår som resten av befolkningen med sammenlignbart utdanningsnivå.

De med høyere formell kompetanse derimot, tar ofte stillinger som de faktisk er overkvalifisert for. To av mine informanter hadde mastergradutdanning, og ingen av dem hadde jobb med tilsvarende kompetansekrav. Ut fra intervjuene kom det også en konklusjon at flyktinger med høyere utdanning sliter med å finne jobb i forhold til oppnådd utdanningsnivå, og har derfor ikke samme levekår og sosial mobilitet som resten av befolkningen med sammenlignbart utdanningsnivå³⁰. Det fører til antakelsen at innvandrere

³⁰ Det må sies allikevel, at denne påstand gjelder ikke tilfeller når flyktingene tilegner seg smal faglig formell kompetanse som er sjeldent på arbeidsmarkedet (for eksempel i akademiske yrker). Da kan de få like store sjanser til å finne seg jobb i samsvar med sin utdanning.

med høyere utdanning har ikke samme sosiale mobilitet som den øvrige befolkningen med tilsvarende utdanningsnivå.

Ut fra alle ovenfor nevnte overveielser kan jeg komme til følgende konklusjoner: 1) kompetanse fremmer tilgang til arbeidslivet, øker konkurransedyktighet på arbeidsmarkedet og sosial mobilitet; 2) samtidig, forhindrer lavt kompetansenivå ikke vellykket integrering i arbeidslivet, mens høyt kompetansenivå sikrer ikke flyktninger like høyt sosial mobilitet som den øvrige befolkningen med tilsvarende utdanningsnivå. Videre i kapittelet skal jeg vurdere hvilke andre faktorer kan forklare dette fenomenet.

4.1.2 Signaliseringsevne og nettverk

Rogstad (2001) hevder at det er ikke nok å inneha etterspurt kompetanse for å lykkes på arbeidsmarkedet, man må være i stand å signalisere om sin kompetanse til arbeidsgivere på en måte som skal skille ham positivt fra andre arbeidssøkere. Jeg vil presentere mine empiriske funn med utgangspunkt i tre hovedaspekter som gjelder kvalitet og effektivitet av ethvert signal: *hva det inneholder, hvordan det blir sendt og hvordan det ble oppfattet* (Cobley og Schulz, 2013).

Viktighet å vise frem formell kompetanse ble bekreftet av mine informanter. Høyere utdanning kan for eksempel signalisere om flere forhold: at arbeidssøkeren har opplæringspotensiale, utviklingsambisjoner, språkegenskaper og ikke minst viktig, er i stand å gjøre en ekstra innsats for å oppnå sine mål:

«...formell kompetanse – det er jo kjempeviktig. Det har jo mye å si om de vil gjøre noe videre, eller lønnsmessig. Fordi det er jo et stort hopp».

Informanter ga også uttrykk for at det er veldig viktig å vise frem motivasjon for å jobbe generelt og for denne arbeidsgiveren spesielt. Det gjelder særlig de yrker som har lavere krav i forhold til formell kompetanse, da kan uformell kompetanse, holdninger og motivasjon spille en avgjørende rolle og gi arbeidssøkere vesentlige konkurransefortrinn:

«Hun som ikke kunne språket, men som hadde en fremtoning, og noe med seg som har gjort at jeg tok og ansatte henne»; «...jeg bare sier at jeg er dyktig, jeg er tålmodig, ...jeg forstår ting fort, eller lærer fort, og prioriterer tingene mine, aktiv... Og jeg mener det egentlig»; «Arbeidsgivere forstår jo at du ikke er perfekt, men de ser faktisk at du prøver og at du er interessert, det kan være nok, at du ikke er redd for å prøve, ikke redd for å feile heller».

Hvordan signaler skal bli oppfattet er i stor grad avhengig av den måte de ble sendt på. Det innebærer blant annet om de signalene er formidlet gjennom troverdige kanaler. For eksempel, hvis høyere utdanning blir godkjent av NOKUT, da anses den som mer troverdig

av arbeidsgivere. Noen av informanter tok i tillegg videreutdanning i Norge for å skape seg formell kompetanse arbeidsgivere kan forholde seg til:

«Selv om det er godkjent i Norge, tror de at mastergrad i Etiopia var... Så, jeg måtte ha god trening i Norge for å få god jobb»; «...på intervju spurte de meg flere ganger – har du mastergrad fra hjemlandet ditt eller fra Norge? Ja, begge deler. Ah, ok».

Når det gjelder signalisering om personlig egnethet, mener informanter at det viktig å skape referanser fra personer de har vært i kontakt med. Siden flyktninger som regel har begrenset arbeidshistorikk i Norge, har deres potensielle arbeidsgivere veldig lite informasjon å basere sine vurderinger på, derfor kan referanser spille en avgjørende rolle i ansettelsesprosessen:

«Hun var fantastisk dyktig i intervjuet sitt, og får enormt gode referanser. Og har tatt helsefaglig utdanning. Jeg hadde en telefonintervju med henne, pluss at jeg fått så enorm gode referanser fra forrige arbeidssted. Ville ikke miste henne... jeg vil ha henne her, jeg vil ikke at hun skal dra, hun er unik, hun er stabil».

Alle informanter understreket viktigheten av nettverk i jobbleting. Informanter mener også at nettverk gir arbeidssøkere tilgang til de stillingene som aldri blir utlyst, og øker derfor deres sjanser å få seg jobb (siden stillingen er ikke utlyst, får arbeidsgiveren veldig få søkere gjennom sine private kanaler):

«Det alle meste har gått på «Jungeltelegrafene»»; «Mange jobber de utlyses aldri, eller kommer aldri ut på stillingsannonser på NAV»;

Informanter peker også på at Bodø er en liten by og informasjon om personens prestasjon og personlige egenskaper kan bli lett tilgjengelig gjennom felles kontakter:

«...måten mange får seg jobb på her i Norge i dag, er jo nettverk»; «De som har godt nettverk kan jo få en fot innenfor»; «...i Bodø så kjenner jo de fleste hverandre»; «Mens gjennom nettverket så er det en kompis som prater godt til sine arbeidsgivere. Og da er du den ene som kanskje kan få litt jobb. Så, derfor er det effektivt».

Det første nettverk en flyktning får er med andre flyktninger. De fleste fortsetter å holde tettere kontakt med de som kom i løpet av samme tidsperiode:

«Mine første kontakter i Norge var de som bodde i lag med meg. Andre flyktninger. Vi bodde sammen, og hadde nettverk med de som var lik meg».

De må allikevel sies at de jobbene som flyktninger finner gjennom sine landsmenn vanligvis ikke krever mye kompetanse, og innebærer som regel midlertidig ansettelse. Derfor ga informanter uttrykk av at kontakter med den øvrige befolkningen kan være mer effektiv i forhold til arbeidssøking:

«Hvis du har god nettverk med norske, kan du få stilling, en jobb. Men hvis du bare har nettverk med innvandrere, da sjanser er slime. Det er ikke de som bestemmer, det er andre som bestemmer».

Samtidig ytret mine informanter at de ofte sliter med å bygge opp nettverk med nordmenn på jobb eller på universitetet. De får ofte jobb i yrker dominert av innvandrere og studerer på engelsk i lag med andre internasjonale studenter, som er lettere tilgjengelig:

«Men vi kommuniserte ikke med de norske, vi hadde ikke nettverk. Jeg visste ikke hva han heter, hva hun heter. Vi hilste ikke hver andre. Bare gikk på skole, studerte, ferdig»; «...du har et annet valg også – du kan bare gå de andre, ikke sant? Så, jeg hadde nettverk med de internasjonale studentene».

Uansett av sin bakgrunn, understreker alle informanter viktigheten av nettverksbygging og nevner *praksisordning* som en av de effektive måter å bygge opp sitt nettverk på, møte potensielle referansepersoner og vise frem sin kompetanse. Blant andre nettverksbyggingsaktiviteter nevnes også idrett, frivillig arbeid og barneaktiviteter.

Det blir stadig flere arbeidssøkere med høyt kompetansenivå i alle fagområder, og det blir mere krevende for alle arbeidssøkere å konkurrere på arbeidsmarkedet. Derfor er det viktig å vise frem at man har den kompetanse og personlige egenskaper som kreves for å utføre arbeidsoppgavene på best mulig måte. Det kan være ekstra krevende for flyktninger å kunne konkurrere med den øvrige befolkningen på arbeidsmarkedet. Ikke bare må de vise frem tilsvarende kompetanse, de må også «gå en ekstra strekk» for å kompensere for noen svakere kommunikasjonsevner og samfunnskunnskap.

En måte å signalisere sin produktivitet og personlige egenskaper på, er å ta videreutdanning i Norge. Det tillater flyktningene å tilegne seg kompetanse som kan anvendes på det norske arbeidsmarkedet, men også signalisere om slike *personlige egenskaper*, som læringsvilje, utviklingsambisjoner og motstandsdyktighet. Og ifølge Spences *signalling equilibrium*, jo mere utdanning individet tar, desto mer fremstår individet som en høyproduktivtetsarbeider, og desto mer villig skal arbeidsgiver være å tilby ham/henne høyere lønninger. I praksis kan det imidlertid virke som Spences modell ikke fungerer like effektivt i forhold til flyktningene, og mange av dem får ikke like stor avkastning for sin utdanning som den øvrige befolkning. Det kan mulig skyldes at flyktningene er nødt å vise frem grunnleggende *metakompetanse* i tillegg til *operativ standardkompetanse* som kreves for å utføre arbeidsoppgaver. Da kan for eksempel mangel på kommunikasjonsferdigheter gi arbeidsgiveren et tvetydig signal om andre typer kompetanse individet innehar. Derfor er det så viktig å ha tilstrekkelige språkferdigheter. Språk er ikke bare et kommunikasjonsverktøy, men har også med identitet å gjøre, og hvordan vi blir oppfattet av andre.

Det andre aspektet som kan slå inn er troverdighet av de signalene som arbeidssøkere med flyktningebakgrunn sender til potensielle arbeidsgivere. For å oppfatte signalene som

troverdige må arbeidsgivere ha tillit til informasjonskilde (jf. pkt. 2.1.2). En måte flyktningene kan øke troverdighet av signaler de sender til arbeidsgivere er gjennom normative rammer, for eksempel ved godkjenning av sin høyere utdanning i NOKUT eller gjennomgang av videreutdanning i en av de autoriserte norske utdanningsinstitusjoner. Arbeidsgivernes tillit til flyktninger kan også økes gjennom positive erfaringer med andre flyktninger. De flyktningene som er første innvandrere som jobber i noen bransjer «*baner vei*» for andre flyktninger, fordi holdninger hos deres arbeidsgivere og kolleger til dem personlig vil sannsynligvis projeteres på andre flyktninger i framtiden. Den tredje måte å skape arbeidsgivernes tillit på, er hvis signalene om produktivitet blir bekreftet av en troverdig kilde. Derfor er det viktig for flyktningene å skape seg gode referanser. Allikevel, som sagt tidligere, det å skape seg gode referanser kan være utfordrende for flyktninger, siden de ikke har vært i landet lenge nok til å utvikle profesjonelle kontakter i landet, eller felles sosiale nettverk med den øvrige befolkningen.

Ifølge NAVs bedriftsundersøkelse 2017 (NAV, 2017), hadde så mange som 42% av private bedrifter ikke brukt offentlig kanaler da de utlyste ledige stillingene sist. Det betyr at nesten halvparten av stillinger aldri blir utlyst, og at arbeidsgiverne brukte sitt *nettverk* for rekruttering av nye ansatte. Det er flere fordeler med nettverk. Først og fremst gir det tilgang til det «skjulte» arbeidsmarkedet: gjennom nettverk får man informasjon om åpne stillinger som aldri blir lyst ut. For det andre, nettverk hjelper til å redusere konkurranse: søker du offentlig, må du konkurrere med mange andre kandidater, og jo lavere kompetansekrav som stilles til jobben, jo større konkurranse blir man utsatt for. For det tredje, mens ved offentlig rekruttering, er arbeidsgivere forpliktet å forholde seg til normative krav og «best kvalifisert» prinsippet, gir rekruttering gjennom nettverk arbeidsgivere mer fleksibilitet og øker arbeidssøkeres sjanser for å bli sysselsatt til tross av noe manglende kompetanse.

Flyktingers *individnettverk* består primært av andre flyktninger: deres familiemedlemmer, eller andre flyktninger de har møtt i asylmottaket eller i voksenopplæring og har blitt venner med. Det er felles språk, bakgrunn og livserfaringer som bringer dem sammen, derfor utvikler de seg imellom det som Putnam (2000) henviste til som *sterke bånd*. I praksis vil flyktingers individnettverk forøvrig, av flere grunner, ha lite positiv effekt. For det første, individnettverk innebærer som regel en veldig snever klynge som består av veldig få individer. For det andre, kan det hende at personer med flyktningebakgrunn ikke vil bli oppfattet av arbeidsgiverne som troverdig informasjonskilde. For det tredje, personer som har sterke bånd har sjeldent en innsikt i individets profesjonelle egenskaper og kan i tillegg være tilbøyelig å ikke vurdere deres kompetanse objektivt. Individnettverk har derfor ganske

begrenset anvendelse i forhold til integrering i arbeidslivet. Ifølge mine informanter kan individnettverk brukes gjennom sysselsetting i familieforetninger, spredning av informasjon om ledige stillinger, eller etablering av kontakter med arbeidsgivere, når familiemedlemmer eller nære venner bistår som et mellomledd.

Kontekstuelle nettverk derimot, består av mennesker bragt sammen i et profesjonell kontekst, som har mye bedre og objektivt innsikt i forhold til hver andres kompetanse og profesjonelle egenskaper. Det kan være lettere å bygge opp sosiale nettverk når mennesker er plassert i felles rammebetingelser og deler felles arbeidsmiljø. Derfor brukte de fleste av mine informanter sine tidligere sjefer og kolleger, samt medstudenter og lærere som referansepersoner. Når det gjelder bruk av *partielle*, eller *saksnettverk*, ble det nevnt av mine informantene at selv om slike nettverk er mer tilgjengelig for flyktninger (for eksempel gjennom engasjement i idrett eller barneaktiviteter), er de mindre effektivt i forhold til jobbleting, fordi medlemmer av disse nettverk har som regel lite innsikt i deres faglige egenskaper og kompetanse og kan derfor ikke bidra mye i forhold til øking av deres jobbmuligheter.

Signaliseringsevne og nettverk spiller derfor en viktig rolle i forhold til integrering i arbeidslivet. Kompetanse kan gi individet grunnlag for å søke på stillingen, men det er signalisering og nettverk som forøvrig kan sikre arbeidssøkere tilgang til jobb. Flere av mine informanter hevder at flyktningene kan slite med det å presentere seg selv og sin kompetanse, og ikke alltid har tid, kommunikasjonsferdigheter og personlige egenskaper til å bygge utvidede sosiale nettverk. Imidlertid anerkjenner mine informanter behov for å bygge opp kontakter for å ha mulighet til å vise frem sin kompetanse og få tilgang til potensielle arbeidsgivere og referansepersoner. De hevder at det lønner seg å være proaktiv og ta kontakt med arbeidsgivere, melde seg på en praksisordning eller frivillig arbeid, delta i forskjellige samfunnsaktiviteter, være aktiv i frivillige organisasjoner, idrett, osv.

4.1.3 Ambisjonsnivå

Rogstad (2001) nevner ambisjoner blant de faktorer som kan påvirke integrering av innvandrere i arbeidslivet, i den forstand at det kan være en drivkraft som gir motivasjon og hjelper dem å motstå vanskeligheter (jf. pkt. 2.1.3). Aspirerende natur ligger sentralt i definisjonen av ambisjon, men hvor ligger grensen mellom ambisjon og motivasjon? Når jeg jobbet med empirisk materiale kunne jeg ikke la være å spørre: kan motivasjon til å finne seg en jobb i forhold til sitt utdanningsnivå, bli å betrakte som ambisjon? På den ene side virker det som et naturlig ønske, og begrunnet forventning for å få utbytte av sin utdanning. På den andre side kan det hende at innvandrere har et annet utgangspunkt i deres karriereutvikling?

Kan det være at det som er naturlig for andre blir ansett som en ambisiøs aspirasjon for dem? Noen av mine informanter ga for eksempel uttrykk av at de byttet jobb fordi den var fysisk krevende:

«Det var mye kaldt, og jeg... fikk litt skade på skuldre, og... Ja, fysisk krevende. Du kan ikke bare kjøre lastebil, du må jobbe i grøfta av og til, og også ta spaden»; «Det var frysende kaldt, iskaldt. Jeg er ikke vant til det, så... jeg søkte på jobb som bussjåfør»; «Jeg kunne jobbe på hotellet mens jeg studerte, men det var tungt, så, jeg byttet jobb».

Den andre sterke drivkraft som motiverte mine informanter å jobbe var deres ønske om gjenforening med sine familier, og de normative inntektskravene som de måtte møte, for å invitere sine familiemedlemmer til Norge:

«...nøkkelen deres det å få seg en fast jobb, fordi at det med familiegjenforening. Det får man hvis han ikke har fast jobb, for de fleste i hvert fall; Det er noen som vil i arbeid så fort som mulig, og det er ikke nøye hva, for dem å få inntekt til å få familiegjenforening. Og de er kjempemotivert og nesten er litt for motivert, for de vil ikke lære norsk – det er ikke viktig, vi må ha jobb»; «Når du kommer alene, kan du ikke søke på familiegjenforening med en gang... det er mye krav. Man må ha fast jobb, man må ha... tjene i år, bra inntekt, leie leiligheten».

Det kan derfor være vanskelig å snakke om ambisjoner siden ambisjoner innebærer et noe høyere nivå av målsetting i forhold til folk flest. Mens når det gjelder flyktninger, kan det være snakk om rett og slett tilfredsstillelse av grunnleggende behov for økonomisk trygghet. Allikevel betyr det ikke at deres mål er enkelt å oppnå. Det krever innsats å lære et nytt språk og finne sin plass i et nytt samfunn. Det kan ta mye tid og innsats for første generasjons innvandrere å oppnå samme sosial mobilitet som den øvrige befolkningen, derfor må de ofte justere sitt ambisjonsnivå i forhold til stillinger de søker på:

«Ja, jeg er overkvalifisert. De har sagt til meg – du er overkvalifisert, men vil du ha denne jobben? Ja, ja, jeg vil, fordi jeg jobbet som produksjonsmedarbeider, hvorfor ikke?»; «De må ikke si at «Jeg må få en jobb som er trenger, eller som jeg har lyst på», ikke sant? Vi er ikke i vårt land, vi er i et land hvor de kjenner ikke oss. Så, det er vi, som må vise dem at vi kan jobbe og så at vi har kunnskap, eller at vi har kunnskap for å jobbe. Så, det å starte med det laveste nivå, og så å gå opp».

Allikevel, viser mange flyktninger en *indre motivasjon* for å jobbe hardt for å oppnå bedre sosial mobilitet og muligheter på arbeidsmarkedet. Alle mine informanter tok videreutdanning i Norge – fra videregående skole til universitetsutdanning på mastergradsnivå. Mange flyktninger jobber samtidig på flere jobber, ikke bare ut fra økonomiske grunner, men også når hovedyrket ikke gir dem den praktiske kunnskap og kompetanse de trenger å få «drømmejobben», da tar de en jobb ved siden som er mer relevant i forhold til deres utdanning:

«Jeg bare gikk dit og spurte om det er noen treningsplass, uten betaling. Hvorfor har jeg gjort dette? Fordi her i Norge er jeg helt ny, ikke sant? Selv om jeg har studert her, jeg må ha noe erfaring. Og så startet jeg, det var tre måneder, to dager i uka. Så, jeg jobbet tre måneder der, og så den dame som jobbet i den regnskap ble syk, så, jobber jeg i to måneder for henne, som vikar».

Etter at de har blitt mer trygg i forhold til sine språkferdigheter eller blir ferdige med videreutdanning, begynner flyktningene som regel å søke på stillinger som er mer i samsvar med deres kvalifikasjon. Alle mine informanter hadde ambisjoner i forhold til videre karriereutvikling. Noen hadde aspirasjon til å oppnå høyere stillingsnivå, noen ville finne seg jobb i andre bransjer, noen ønsket å bli en selvstendig næringsdrivende. Familiesituasjon, økonomi og språkferdigheter ble nevnt som faktorer som i størst grad kan påvirke progresjon mot et bestemt mål. For eksempel behov for å forsørge sin familie, kan tvinge noen flyktninger å utsette videreutdanning. Det viser seg allikevel at de som har indre motivasjon finner måter å fortsette med videreutdanning ved siden av jobb. De tar enten kortere og mer praktisk orienterte kurs, eller studerer på nett:

«Jeg studerte på nettskole, alt på nett. Fordi jeg måtte jobbe, jeg kunne ikke være på skole hele tiden»; «Mens jeg jobbet gikk jeg i NKI skole, matteskole, så jeg skulle ha eget drosjeløyve. Så, nå er jeg ferdig, og så tenkte jeg å starte mitt eget firma».

Krav som ble stilt til personen i forhold til utdanning og jobb i hjemlandet og familie har også mye å si og kan virke både positivt og negativt. De som har høyere utdanning og relevant jobberfaring fra hjemlandet, skal mest sannsynlig forsøke å få godkjent sin utdanning eller ta ytterligere høyere utdanning. Og omvendt – personer som ikke hadde jobbet i sitt hjemland, kan slite med å finne motivasjon og forståelse for behov å jobbe etter flytting. Det gjelder for eksempel tradisjonell kjønnsrollefordeling for noen land hvor flyktningene kommer fra – der hvor kvinner er forventet å ta vare i huset, ta vare på barn og eldre, og menn er forventet å være i arbeid og forsørge familien sin. Disse tradisjoner blir ofte opprettholdt i forskjellige etniske grupper bosatt i Norge, og da kan forventninger hos familiemedlemmer og andre landsmenn påvirke motivasjon til å jobbe:

«I Bodø er det ulikt, du har jo somalisk miljø, så mange ulike miljø, og de der sterke krefter i de miljøer som passer på og at... hvis du har ei kone, som går på jobb, så er ikke det så bra. Så, det er nok ulikt hvorfor de kommer i jobb, eller hvorfor de ikke kommer i jobb»; «Noen har kanskje aldri jobbet, kanskje de aldri har tenkt på det i hele livet sitt, fordi at det ikke var den rollen de hadde i hjemlandet sitt, kanskje rollen var å være hjemme å lage mat og passe barn... de har aldri tenkt at de skulle jobbe, og noen som ikke har trengt det heller».

Imidlertid har det blitt ytret at mine informanter at stadig flere kvinner velger å jobbe. Ofte tar de jobbene hvor de kan utføre oppgaver tilsvarende det de er vant å gjøre i deres hverdagsliv: de jobber i barnehager, kantiner, eldreomsorgsinstitusjoner, osv.

Det er vanskelig å påstå at flyktnings motivasjon om å jobbe kan kalles en ambisjon, særlig når det handler om behov for å nå tilstrekkelig inntektsnivå for å gjenforenes med familien sin eller å sikre minimalt økonomisk trygghet etter flytting. Ambisjonsbegrepet kan i større grad anvendes i forhold til de flyktingene som ønsker å oppnå samme grad av sosial mobilitet som den øvrige befolkningen med tilsvarende utdanningsnivå. Slike tilfeller møter alle ambisjonens fire karakteristiske trekk beskrevet av De Tocqueville og Reeve (2009). For det første, deres ambisjon er noe mer intens enn vanlig ønske, den innebærer sterk vilje å oppnå sitt mål. Som beskrevet tidligere, mange av flyktingene må ta videreutdanning ved siden av jobb og familieliv, som krever en gitt grad av selvdisciplin og peker på et ønske for å strekke seg lengre. For det andre, de manifesterer deres ønske gjennom handling rettet mot måloppnåelse: de tar videreutdanning, de er aktivt på jakt etter jobb, de tar kontakt med arbeidsgivere og er villig til og med å jobbe gratis for å skape seg nødvendig jobberfaring, praktisk kunnskap og referanser. For det tredje, de er klar over at ambisjonens mål ikke kan oppnås over natten og kan kreve vesentlig og langsiktig innsats. De gir ikke opp og fortsetter å søke på stillinger gjennom mange år. For en av mine informanter tok det nesten 5 år for å finne seg jobb relevant til sitt utdanningsnivå, og han var klar til å fortsette å lete, hadde han ikke fått jobben. For det fjerde, deres mål er forholdsvis vanskelig å oppnå og skiller dem fra andre som hører til samme populasjonsgruppe. Det har vært en utfordring for meg å finne førstegenerasjonsinnvandrere med flyktningebakgrunn som hadde høyere utdanning og jobb i forhold til sitt utdanningsnivå. Begge mine høyere utdannede informanter hadde mastergrad og jobbet i administrative stillinger, med passelig lave krav i forhold til utdanningsnivå. Med andre ord, det kan sies at begge to hadde stillinger de var overkvalifisert for³¹.

Når det gjelder *interne forhold* som påvirker ambisjonsnivå, har det vært ytret av mine informanter, at flyktingene som har indre motivasjon, forståelse for at de må lære seg norsk og vilje å jobbe hardt, presterer vanligvis godt i introduksjonsprogrammet og kommer seg som regel raskt ut i jobb. Det har også blitt bemerket at høyere språktrygghet og utdanningsnivå kan øke flyktnings ambisjoner i forhold til videreutdanning eller søking på stillinger med høyere kompetansekrav. *Eksterne faktorer* som kan påvirke ambisjonsnivå inkluderer støtte fra familiemedlemmer, familiens økonomiske situasjon og forventninger stilt både i indre sosiale krets (som består vanligvis av andre landsmenn) og ytre samfunn. Oppgavens relative vanskelighetsgrad ble også nevnt blant de eksterne situasjonsbestemte

³¹ I denne sammenheng vil jeg nevne at andregenerasjonsinnvandrere virker å være i mer gunstig posisjon: ifølge mine informanter følger de som har vokst opp i Norge samme utdanningsforløp, og har samme arbeidsmuligheter som den øvrige befolkningen.

faktorer som påvirker flyktningers ambisjonsnivå. Det gjelder for eksempel minimalt språkkrav for å få tilgang til videreutdanning, eller behov for å ta ekstra emner for å få opprinnelig utdanning godkjent i sin helhet. De som ikke klarer å få utdanningen sin 100% godkjent eller trenger videreutdanning for å få fagbrev, blir begrenset i sine jobbalternativer. Allikevel velger mange å ikke fortsette med videreutdanning på grunn av familie og økonomi, og beveger seg innenfor et begrenset yrkesområde.

Sist, men kanskje det viktigste aspektet ved ambisjoner er deres *verdi, potensiell utfall* og *etiske aspekter* knyttet til måloppnåelse. I denne forstand kan ambisjoner i stor grad ligne indre motivasjonsfaktorer. Mine informanter mener at det å lykkes med arbeid, har vesentlig moralsk verdi for dem i forhold til selvtillit, trygghet for framtiden, normalisering av livet, samfunnsaksept og tilhørighetsfølelse, økonomisk uavhengighet, selvrealisering, osv. I forhold til potensielt utfall, forventer de fleste høyere utdannede flyktninger et utbytte av sin utdanning på samme nivå som den øvrige befolkningen. Etske aspekter som kan begrense deres ambisjoner og utsette måloppnåelse er oftest knyttet til ansvar for forsørgelse av barn og andre familiemedlemmer.

Det har blitt bekreftet av mine informanter at ambisjoner kan være en viktig drivkraft på den lange veien til ens «drømmejobb». I alle fagområder og på alle nivå kan det være krevende, derfor må man være sterk i sitt vilje for å oppnå sine mål, å ha ambisjon å gå videre, og ikke være redd for å prøve og begynne «fra null». Som tidligere nevnt, i denne sammenheng er ambisjoner tett knyttet til indre motivasjon, og det kan være fornuftig å vurdere alle motivasjonsfaktorer som kan fremme og hemme integrering av innvandrere i arbeidslivet i videre forskning.

Det er mange faktorer som slår inn i ansettelsesprosessen og i forhold mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere. I første delen av analysekapittelet har jeg skissert de aspektene som kan sikre arbeidssøkerne tilgang til arbeidslivet, nemlig *kompetanse*, *signaliseringsevne* og *ambisjonsnivå*. Kompetanse er den nøkkelen som gir arbeidssøkere tilgang til arbeidsmarkedet, men kompetanse alene kan være ikke nok for å lykkes. Konkurransen på arbeidsmarkedet kan være tøff, og for å skille seg ut må man være i stand å signalisere om sin produktivitet og finne effektive og pålitelige kanaler for å formidle denne informasjonen gjennom. Jobbleting er en jobb i seg selv, og mange opplever det som en innsats og motivasjonskrevende prosess. For flyktninger, som ofte har kompetanse som er vanskelig å «konvertere» på det nye arbeidsmarkedet, som mangler nettverk og jobberfaring arbeidsgivere kan forholde seg til, kan det være spesielt utfordrende å finne sin vei til jobb. Derfor kan deres ambisjonsnivå og motivasjon spille like viktig rolle som kompetanse og

signaliseringsevne. Men langt fra alt er avhengig av arbeidssøkere – det er arbeidsgiveren som tar beslutningen om ansettelse av nye medarbeidere. Derfor skal jeg i andre delen av dette kapittelet forsøke å analysere forhold som kan påvirke arbeidsgivernes ansettelsesbeslutninger, og skille ut faktorene som kan fremme tilgang for flyktninger til arbeidslivet.

4.2 Arbeidsgivers kompetansebehov, holdninger og kategorisering

Min studies andre underspørsmål var: *Hvordan påvirker arbeidsgiveres kompetansebehov, holdninger og kategorisering tilgang for arbeidssøkere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet?* I denne delen av kapittelet skal jeg gå gjennom empiriske funn som er relevant i forhold til dette spørsmål og sammenligne dem med teoretisk grunnlag presentert i Kapittel 2.

4.2.1 Kompetansebehov

Informanter gir inntrykk av at de bedriftene som er mer tilbøyelig å rekruttere arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn kan ofte ha noe lavere kompetansekrav. Kravene gjelder helst fysisk styrke, utholdenhet og god helse:

«...det er ikke noe spesielt type kompetanse for at de skal jobbe, så er det lettere å komme inn hos oss enn andre bedrifter som kanskje krever at du skal ha en spesiell type utdanning for å komme inn»; «...bør de ha god helse for å stå i en sånn jobb, det er ganske fysisk tungt».

Mange bedrifter legger også vekt på tidligere jobberfaring i bransje og grunnleggende kunnskap om for eksempel hygiene, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplass, osv.:

«...og så er de jo selvfølgelig dette med erfaring – har du erfaring, så kommer du også frem i kø»; «Det er en fordel selvfølgelig at de har jobbet med mat før, vet litt om hygiene og hygienekrav... det er jo strengt i forhold både til hvordan man skal kle seg og personlig hygiene, og at man kan behandle mat... men det er ikke veldig avgjørende at de har jobbet med det før»; «...i hele Norge det er jo det som ... som heter HMS, fordi det er strenge krav til sikkerhet, og helsemiljø i Norge».

Selv om det kan stilles noe lavere krav i forhold til språkferdigheter i ufaglærte stillinger, har det blitt nevnt av informanter at bedriftene har økende større krav til språk:

«Det første spørsmål er jo – snakker han norsk? Det er jo helt avgjørende det krav de har, og man må jo si at A2 muntlig må være et minimums krav... du har i hvert fall mulighet for å få jobb opp til A2 muntlig; «Det var A2 var godt nok for noen år siden, da snakker vi kanskje B1 i dag»; «...flere og flere jobb... da øker de kravene... må de ofte ta kurs... derfor går de ofte på norsk... Du må jo kunne VG i forhold til hva gjør du hvis det skjer dette her... kunne ha lest det på norsk».

Noen arbeidsgivere sysselsetter innvandrere som snakker engelsk, men det er ikke alltid nok til å fungere godt, fordi: 1) innvandrere selv behersker ikke flytende engelsk; 2) det

kreves kunnskap i engelsk hos arbeidsgiveren og andre kolleger. Behov for god norsk språkferdighet er også forklart av økende kompleksitet og variasjon av arbeidsoppgaver, som ofte krever mestring av språket på høyere nivå.

Når det gjelder krav til personlig egnethet, ytrer informanter at det ikke minst er viktig å vise frem motivasjon for å jobbe, respekt for sine kolleger og kunder, positive holdninger, god arbeidsmoral og andre personlige egenskaper som er nødvendig for å utføre sine arbeidsoppgaver på best mulig måte og bidra til godt arbeidsmiljø:

«Det er viktig for oss at vi ser en motivasjon til at de kommer hit fordi de ønsker å jobbe hos oss, og vi får da også tro på at de gjør en god jobb, og er interessert å lære det de skal lære; den personlige egnetheten er utrolig viktig»; «For vi er alle mennesker, og vi ønsker at de som jobber hos oss skal for det første gjøre en god jobb ut hos alle kunde, men de skal også være våres «ambassadører»; «Å levere det som kunden ønsker, det som vi lever av. Ha en forståelse for det. Det er jo kjempe viktig»; «Det er ikke tvil at du må ha en god holdning til jobb, ellers vil du ikke gjøre en god jobb. Det er jo et serviceyrke vi driver, og da er det en stor fordel at det er en som er glad i mennesker, og kan smile; det er det at du må være glad i mennesker, og utføre service».

Arbeidsgivere må også forholde seg til normative krav i forhold til formell kompetanse, særlig ved ansettelse i stillinger som krever fagutdanning:

«...nesten alle jobber krever i dag en form for utdanning... kravet til veldig mange av disse jobber har vært og er akkurat nå – fagbrevet, minimum»; «...de ønsker jo primært folk med fagutdanning, eller at de har sertifikatene sine i orden; de har jo muligheter å få jobb hvis at de har alle papirene i orden for å kjøre buss»; « ... når du ikke er autorisert, så har du ingen sjanse å komme deg inn på sykepleier marked; fordi at det ikke er fagutdannet, så går de inn i helge stillinger og jobber som ekstra vakt; Og så er du sykepleier, da må du ta helsefagutdanning».

På den andre side, ytrer informanter at mangel på oppgave-spesifikk kompetanse kan kompenseres gjennom arbeidsopplæring, så langt grunnleggende kompetansekrav er tilfredsstillt. Mange arbeidsgivere tilbyr jobboplæring til sine ansatte: rengjøringsbedrifter har kurs for bruk av vaskemidler, fabrikker opplærer sine ansatte å håndtere produksjonsutstyr og følge hygieniske og HMS prosedyrer, transportbedrifter har obligatorisk opplæring i rutekjøring og bil vedlikehold, osv. Der hvor det er krav for formell kompetanse, derimot (for eksempel i helse og omsorg), kan arbeidsopplæring ikke erstatte formell utdanning, men har som formål bedre tilegning for arbeidstakere til utførelse av sine daglige oppgaver.

Mine empiriske funn faller innenfor rammer av flere teoretiske tilnærminger til kompetansebehov. Når det gjelder vurdering av arbeidssøkernes kompetanse, finner jeg klar henvisning til både det som Jenkins (1986) kaller for «*suitability*» og «*acceptability*» hensyn, og Boyatzis' modell for fremragende jobbutførelse. Informanter gir inntrykk av at arbeidsgivere vurderer arbeidssøkere først og fremst ut fra deres evner til å utføre

arbeidsoppgaver (som tilsvarer *stillingens krav* i Boyatzis' modell). Der hvor det er krav til formell kompetanse, må kandidatene vise frem utdanning eller relevant jobberfaring for å bli vurdert til stillingen. Der hvor det er ikke noe formelle kompetansekrav, vedlegger arbeidsgivere ofte grunnleggende kommunikasjons- og opplæringssevner. Men andre ord, for å bli vurdert som egnet («*suitable*») jobbkandidat, må arbeidssøkeren inneha relevant formell utdanning, eller tilstrekkelig kommunikasjonsegenskaper for å gjennomgå arbeidsopplæring. Derfor vektlegger mange arbeidsgivere behov for tilstrekkelig språkegenskaper. Bortsett fra opplæringsmulighet, trenger arbeidstakere språk for å kommunisere med andre kolleger og kunder, forstå regler og tekniske prosedyrer, være i stand å formidle jobbrelevant informasjon, osv.

Grunnleggende formell og/eller kommunikasjons- og opplæringskompetanse garanterer imidlertid ikke ansettelse. Det er «*acceptability*» hensyn som «*seals the deal*» for arbeidsgivere. Her er det snakk om individets personlige egnethet for å utføre arbeidsoppgaver og bidra til bedriftens indremiljø. Det er ofte høy motivasjon, arbeidsmoral og personlig egnethet for den type jobben som kan avgjøre hvor store sjanser for ansettelse arbeidssøkeren har. I Boyatzis' modell tilsvarer dette *individets kompetanse* element. Mine informanter mener forøvrig at arbeidsgivere har forventninger til sine arbeidstakere i forhold til måten de kommuniserer på og forholder seg til sine kolleger og kunder, deres motivasjon for å tilpasse seg til kulturell diversitet på arbeidsplassen, vilje å forbedre sine språkferdigheter og ta videreutdanning eller jobboplæring hvis det trenges, følelse av tilhørighet og personlig engasjement i jobben (å være «*rett person på rett plass*»), osv.

Siste to elementer som kan jf. Boyatzis' modell påvirke kvalitet i jobbutførelse og bør derfor tas i betraktning ved kompetansekravvurdering er *organisasjonens indremiljø* og *ytre omgivelser*. Det finnes antakeligvis en gjensidig sammenheng mellom organisasjoners kompetansebehov, bedriftens tilrettelegging og opplæringsmuligheter og påvirkning av eksterne omgivelser (situasjon på arbeidsmarkedet). Det virker slik at bedrifter som for noen år siden opplevde redusert tilbud av arbeidskraft (for eksempel i rengjøring, hotell, transport bransjer) måtte justere sine kompetansebehov og forholde seg til arbeidskraftsressurser tilgjengelig på arbeidsmarkedet. For å opprettholde samme nivå av tjenestetilbud til sine kunder måtte de da ta imot arbeidssøkere med noe lavere kompetansenivå og iverksette varierende tiltak for å sikre at deres ansatte utførte sine arbeidsoppgaver på mest effektive måte. Etter hvert etablerte de velfungerende opplæringsystemer og tilretteleggingstiltak som i nåtid tillater dem å rekruttere ansatte med varierende kompetansenivå og allikevel sikre seg tilstrekkelig kompetansebase og opprettholde sin konkurransedyktighet på markedet.

I tillegg vil jeg også ta stilling til Lais målbaserte og normativbaserte tilnærming (jf. pkt. 2.2.1) for å beskrive siste aspekten som bedriftene må forholde seg ved rekruttering av nye ansatte, nemlig, de *normative kompetansekrav*. Mine informanter gir inntrykk av at normativt regelverk i forhold til for eksempel formell utdanning eller fagautorisasjon kan begrense arbeidsgiveres utvalg av kandidater og forhindre tilgang til arbeidssøkere uten formell kompetanse til stillinger med formell kompetansekrav. De ytrer også at krav til godkjenning av kompetanse kan gi fordeler til noen grupper av innvandrere (arbeidsinnvandrere fra EU-land) foran andre (flyktninger). Jeg skal beskrive forskjellige aspekter relatert til normative krav i siste delen av dette kapittelet ved vurdering av påvirkning av eksterne omgivelser på tilgang til innvandrere til arbeidsmarkedet.

Det synes ikke urimelig å konkludere med at bedriftens kompetansebehov spiller en viktig rolle i tilgang for flyktningene til arbeidsmarkedet. Siden arbeidsgivere ofte må forholde seg til normative krav stilt til formell kompetanse, går ofte mye kompetanse tapt, og flyktningene er tvunget å bevege seg yrkesmessig innenfor rammer av den formelle kompetanse som de klarer å dokumentere. Bedrifter som opplever mangel på arbeidskraft tilbyr imidlertid kompetanseoppbyggende tilbud som tillater dem å ta imot jobbsøkere med noe lavere kompetanse. Ut fra dette kan jeg konkludere med at arbeidsgivernes kompetansebehov er avhengig av flere forhold: krav til formell kompetanse og personlige egenskaper, organisasjonens indre indreforhold og tilpasningsmuligheter, samt arbeidskrafts tilbud på arbeidsmarkedet og normative kompetansekrav. I neste del av kapittelet skal jeg skissere hvordan arbeidsgivernes individuelle holdninger kan slå inn i tillegg til disse hensyn og på hvilken måte de kan påvirke deres beslutninger om ansettelse.

4.2.2 Holdninger

Ifølge Rogstad (2001) kan arbeidsgivernes holdninger spille en avgjørende rolle i deres forhold til arbeidssøkere og i stor grad påvirke deres muligheter for ansettelse. Det har blitt bekreftet av mange teoretikere at holdninger har en effekt på atferd, og jeg vil vurdere noen av forholdene som kan ha positive effekt på arbeidsgivernes beslutninger i forhold til sysselsetting av arbeidssøkere med flyktningebakgrunn. Mine informanter blant arbeidsgivere hevder at deres holdninger til arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn og til mangfold i samfunnet generelt har blitt mer positiv gjennom årene:

«...de holdninger de kan gradvis endre seg når man har jobbet i mange år»;
«...samfunnet har blitt mer mangfoldig. Alle vi som bor i Norge, vi har akseptert at sånn er det. Vi kommer ifra ulike kulturer, og det tror jeg også arbeidsgivere tenker... at... de er mere positiv»; *«De er jo litt mere positiv til å vurdere i hvert fall å ansette innvandrere. Den skepsisen var nok større før»;* *«...den generasjon som nå er rundt 60 der er de kanskje de*

største skeptikere. De som kommer etterpå og har på en måte vokst opp i lag med flyktninger, innvandrere».

Mange informanter ytrer at deres holdninger endret seg gjennom personlig bekjentskap med flyktningene, etter at de fikk vite deres historier og også fikk en personlige erfaringer av samarbeid med dem:

«De kan gi oss veldig mye, de forteller om seg selv, hvordan de har bodd, og hvordan de har hadde det. Så, er det mange triste historier vi får høre. Og det gjøre noe med oss»; «Jeg må si at det har gjort noe med meg ...nå de er en del av oss, det er helt naturlig. Alle sammen er like på en måte. Vi arbeider så godt i lag, og... de trenger å være her, ja. Og de historier... Vi har grått mange tårer når de har fortalt... hvordan de har opplevd livet. Så masse trist. Det er en god følelse... at de har gått bort og er tatt godt vare på... og godt tatt imot».

Arbeidsgivere som er tilbøyelig til å rekruttere innvandrere er ofte opptatt av moralske verdier, slik som likestilling og rettferdighet i behandling av sine ansatte, uansett av deres bakgrunn:

«...grunnlaget er jeg tror at vi skulle være samlet uansett av hvor vi kommer fra. Det er sånn vi jobber ut i fra. Jeg skal ikke gjøre forskjell på om man kommer i fra Somalia eller om man kommer i fra Bodø»; «...jeg tror ikke man skulle være redd uansett hvor menneske kommer i fra. Det å finne de som passer til yrke som er viktig»; «...det er viktig at alle sammen tar de godt imot, ja. For de er en av oss»; «og så det er viktig at vi husker på at det er jo helt vanlige mennesker med sin bakgrunn og sin identitet; De skal ikke ha forskjellsbehandles i fra norske ansatte, og jeg føler at det er litt nøkkelen».

Imidlertid har det blitt ytret at arbeidsgivere er ikke alltid flink å kommunisere om hvorfor de ansetter innvandrere. Blant de årsakene som ble nevnt oftest er: 1) anerkjennelse at arbeidsmarkedet har endret seg og de innvandrere er her til å bli; 2) samfunnsansvar; 3) anerkjennelse av den kompetanse som innvandrere har med seg; 4) mulighet å få billigere arbeidskraft (for eksempel gjennom praksisordninger):

«Jeg tenker arbeidsgivere i Norge i dag er generelt positive og de fleste ser at disse innvandrere er kommet for å bli og at man må ta sitt ansvar også, og samtidig også utnytte den kompetansen der er. For det er ikke bare et ansvar, det er også at de skal tjene på det. Så mange arbeidsgivere er jo positive, og i hvert fall til praksis»; «...er det noen arbeidsgivere som sier at de synes at de har et samfunnsansvar og skal ta imot alle flyktninger, innvandrere ...det er noen som har den med seg også, ikke så mange ennå».

Selv om noen av informanter ytrer at det kan være tids- og innsatskrevende å ta imot arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, blir det også nevnt at suksess med integrering gir stor *moralsk tilfredstillelse* både for den ansatte individuelt og til bedriftene som helhet. I bransjer med økende mangel på arbeidskraft og stadig behov, ønsker mange bedrifter å være en del av løsningen, i tillegg til å bidra til samfunnsutvikling. På personlig nivå, mange blir motivert av å ha en mulighet å bidra til bedre integrering av innvandrere som en av samfunnsoppgavene.

Suksess med integrering skaper derfor stolthet i bedriften generelt og blant ansatte på personlig nivå, og samarbeid med innvandrere skaper medfølelse og stolthet for deres prestasjoner:

«Fordi at vi har jo fått i det siste veldig gode tilbakemeldinger, og den har vært litt oppe i media her i Bodø, dette med at vi er flink å integrere, og at vi har en stor andel av utlendinger. Og jeg synes jo at det er en styrke, og det er vi jo alle enig om at det er en styrke for bedriften, det ønsker vi å ha fokus på det også ...det bør jo mange lære av oss faktisk. Vi har gjort en utrolig god jobb og tatt vare på dem»; «Og jeg har vært med på den prosessen å ha fått sett når de har fått seg fast jobb og de har fått unge hit til Norge. Det har jo vært veldig rørende mange ganger. Og da tenke jeg at «Du verden, så fantastisk godt å høre at vi kan være... Om de ikke jobber her, så er vi i hvert fall fått de på en lang stige innenfor det å få seg jobb i, og bli en integrert del av dette land her».

Det har også blitt ytret av informanter at det å være i kontakt med bærere av andre kulturer kan være både spennende og berikende. Noen arbeidsgivere opplever at det også er en lærings situasjon – organisasjonen og personer lærer å finne utradisjonelle problemløsninger, utvikler faglig kunnskap (pedagogikk), som øker selvtillit og kompetanse internt i bedriften. Det handler ofte om evnen å se utviklingsmulighet der hvor mange ser et problem:

«...når det er sagt må man også si at vi er jo veldig fornøyd med de som... med å ha så mange nasjonaliteter. Det er jo synes jeg en kjempefordel. Vi har jo blitt kjent med masse fantastiske flotte folk»; «Jeg liker jo å møte mennesker og jeg tror de fleste mennesker gjør det, ja. Jeg tror det er med å utvikle alle mennesker at vi treffer hverandre, lærer litt om hver andre»; «Jeg synes det er veldig mange fordeler. Jeg synes vi utvider perspektiver våre, vi lærer oss en annen kultur. Som jeg tror er så viktig i dagens samfunn. Jeg anbefaler absolutt til andre bedrifter til å ta imot. Fordi det er veldig berikende. Du verden hvor mye flotte folk vi har betjent med, opp igjennom årene her. Utrolig altså. Det er spennende jobbing; ...vi har masse å lære av dem og de har masse å lære av oss».

Det ble imidlertid hevdet at de positive motivasjonsfaktorer som arbeidsgivere bedriver for å rekruttere arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, ofte blir overkjørt av praktiske hensyn, slik som tidsbruk det skal ta for å opplære nye ansatte, hvor mye tilretteleggingsinnsats som skal investeres, hvordan den nye ansatte skal «blandes inn» i kollektivet:

«Hvis en arbeidsgiver velger mellom noen som de kan kommunisere lett med og noen som har en del utfordringer og tar lengre tid... så velger de de den enkleste...»; «...du har et minimalt ansatte fordi at du tjener ikke like mye på oppdrag lengre, for du må konkurrere sånn på pris med de andre, at du har egentlig ikke råd nesten til å ha noen ansatte. Da er det de meste effektive, minst tidskrevende, du går jo for det enkleste»; «...en tid som arbeidsmarkedet ikke har i dag fordi at ting går fort og vi må være effektive, og arbeidsgivere liker ikke ekstra arbeid eller ekstra utgifter».

Derfor mener informanter for øvrig at mangfold på arbeidsplass også kan innebære mer modenhet og ansvar fra ledelsen – hvis det ikke fungerer, da må de si ifra, for å beskytte andre ansatte og kunder:

«...det kan være mange frustrerende episoder, men da må vi løse de; Ok, så ser du at dette ikke går. Nei vel, så veiled ut da. Det gikk ikke – vær ærlig, tør å si det. «Dette går ikke, du gjør ikke en god nok jobb her». Ok, så kan det bli kanskje et springbrett til det at Ok, da må jeg kanskje lære meg bedre norsk, jeg må lære meg... få meg et yrkesfag».

Ifølge komposittmodellen om sammenheng mellom holdninger og atferd, utviklet av Eagly og Chaiken (2007), er våre holdninger påvirket av fem faktorer: *vaner, holdninger til objekt og til atferd, oppfattet utilitaristisk utfall, oppfattet normativ utfall og oppfattet selvidentitetsutfall* (jf. pkt. 2.2.2). Jeg vil herunder forsøke å anvende denne modellen i forklaring av de positive endringer i arbeidsgiveres holdninger som får dem å rekruttere arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn.

Noen av mine informanter fortalte meg om at de opplevde problemer med rekruttering når det var lite interesse for rengjøring, transport, og andre bransjer blant den øvrige befolkningen. Men i 2005-2007 har det kommet en bølge av arbeidsinnvandrere og flyktninger til landet, som fyllet opp disse nisjer. Da ble arbeidsgivere for første gang nødt å styre et mangfoldig arbeidsmiljø. De måtte da tilpasse sine operative rutiner, opplæring og kommunikasjonsprosedyrer for å møte varierende behov hos sine ansatte og sikre effektiv tjenesteytelse. De har etablert ansattintroduksjons og opplæringssystemer og klare regler for daglig drift og kommunikasjon blant ansatte, både i forhold til språkforståelse (dialekter, hastighet), bevissthet om religiøse og kulturelle forskjeller og kunnskapsformidling (alternative måter å formidle informasjon, for eksempel til de som er analfabet). For tiden har disse bransjene fortsatt ganske stor andel av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, men disse bedriftene ble vant til mangfoldig arbeidsmiljø, lærte å skape trygge rammer for alle sine ansatte, ble mer sikker i sin evne å håndtere kulturelt mangfold på arbeidsplassen og ble derfor mer åpen til rekruttering av ansatte med innvandrerbakgrunn³².

Mine informanter ytrer også at deres *holdninger til innvandrere* har endret seg gjennom årene. Gjennom personlig kontakt ble de kjent med deres historier og kunne gjøre sin egen vurdering av personlige egenskaper, oppførsel og ytelse av de flyktingene de har vært i kontakt med. Deres erfaringer ble derfor personifisert, og mange av mine informanter ytrer at deres holdninger har blitt mer positive som følge av dette. Nå legger de merke til følgende personlige egenskaper som skiller dem positivt og gjør dem til trivelige kolleger:

³² Det virker imidlertid at det var ikke deres bestemt valg å ta imot innvandrere, men helst en arbeidsmarkedssituasjon de måtte tilpasse seg til.

høy arbeidsmoral, respekt for eldre og ledelse, lojalitet og yrkesstolthet, omsorgsegenskaper, stabilitet. Det har vært noen misforståelser og utfordringer også, men holdninger til dem endrer seg også mot mer positivt med erfaring og mestring, som skaper trygghet. Noen av informanter har også nevnt økende forståelse for samfunnsbehovet i å ta imot flyktningene. Bortsett fra generelt samfunnsansvar, har noen informanter uttrykt bekymring for underbemanning i deres bransjer, som kan i kombinasjon med økende tjenesteetterspørsel skape bemanningsdefisitt i nærmeste framtid. Forståelse av behov for flyktningene som arbeidskraft og likeverdige samfunnsmedlemmer fører derfor til mye mer positive holdninger til deres integrering i arbeidslivet og i vesentlig grad øker deres sjanser for sysselsetting.

I forhold til oppfattet *utilitaristisk utfall*, som har noe å si om atferdens potensielle moralske verdi, har det blitt observert at de arbeidsgivere som er mer tilbøyelig å ta imot arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn er ofte opptatt av slike verdier som likestilling og rettferdighet. Mine informanter ytret at flyktningene fortjener like sjanser på arbeidsmarkedet som den øvrige befolkningen, og de oppfatter det som rettferdig for å behandle dem på samme måte. De er bevisst på at det kan være tids- og innsatskrevende å rekruttere noe ressursvake ansatte, men gjør det allikevel fordi de mener at medlemmer av samfunnet må dele ansvar for integrering av flyktningene. I tillegg oppfatter noen av arbeidsgivere det som personlig berikende å bli kjent med forskjellige kulturer, og å utvide sine perspektiver om dagens samfunn. Noen bedriftsledere opplever også økende mangfold på arbeidsplass som en læringssituasjon: bedriften og ansatte lærer å finne utradisjonelle problemløsninger og utvikler sine faglige kunnskaper og innovativt potensiale. Det fører til økt bedriftskompetanse og skaper stolthet blant ansatte for suksess med integrering.

Mens oppfatning av utilitaristisk utfall og moralsk verdi har å gjøre med individets personlige holdninger til atferd, er oppfattet *normativt utfall* avhengig av godkjenning av atferd hos andre aktører i sosialt miljø. Noen av mine informanter nevnte for eksempel at positive tilbakemeldinger om deres integreringsarbeid i presse har økt deres motivasjon til å ta imot arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. I sin tur, bevisst politikk i ledelsen for å ta imot flyktninger og organisatorisk verdigrunnlag rettet mot mestring av mangfold på arbeidsplassen, gjør det enklere for ansatte å akseptere behov for integrering og utvikle etter hvert mer positiv personlig holdning til sine nye kolleger.

Sist, men kanskje viktigste faktor som kan påvirke holdninger har med *selvidentitet* å gjøre. Det er naturlig å antyde at positive tilbakemeldinger fra samfunnet, bedriftsledelse og kunder skaper stolthet blant ansatte og forbedrer deres selvbilde. Imidlertid kan forskjell i holdninger blant mennesker som hører til forskjellige generasjoner også forklare

selvidentitetsutfall. For eksempel det at eldre ledere kan være mindre åpen til rekruttering av innvandrere kan mulig forklares med mangel på deres egen språkkompetanse. Eldre generasjoner sliter oftere med engelsk språkferdigheter, som kan skape en gitt usikkerhet i kommunikasjon med innvandrere og virke noen nedsettende på deres selvbilde. Suksess med integrering derimot, gir personer et bedre selvbilde, og kan virke motiverende på de bedriftsledere som tør å ta imot personer som krever mye tilrettelegging og kan potensielt skape flere utfordringer, og lykkes med deres integrering i arbeidslivet.

Ut fra dette kan jeg konkludere at arbeidsgivernes holdninger spiller en viktig rolle i sikring av tilgang for flyktninger til arbeidslivet. Gjensidig motivasjon er viktig i ethvert forhold: i tillegg til arbeidssøkerens motivasjon for å finne jobb, kan det være like viktig at arbeidsgivere er positivt innstilt og også er motivert å ta imot flyktninger. Ifølge mine informanter velger noen arbeidsgivere enklere løsninger ved rekruttering av ansatte, særlig når det er tilstrekkelig interesse blant den øvrige befolkningen, og at bransjen ikke opplever mangel på arbeidskrafttilbud. I denne delen av kapittelet har jeg skissert noen av hovedfaktorene som kan skape mer positive holdninger blant arbeidsgivere og motivere dem til å rekruttere ansatte med innvandrerbakgrunn. Neste avsnittet har også noe å gjøre med holdninger, men denne gangen gjelder det ikke erfaringsbaserte holdninger til enkelte individer, men holdninger til grupper disse individene hører til, ofte omtalt om som fordommer.

4.2.3 Kategorisering

Ifølge Kvitastein et al. (1996) baserer ofte arbeidsgivere sin vurdering av arbeidssøkernes kompetanse på sin *forestilling* om deres egnethet. Slik forestilling er i sin tur ofte forankret i arbeidsgiverens syn på egenskaper av sosialgruppe arbeidssøkeren hører til. Dette kalles for *kategorisering*, og er nevnt av Rogstad (2001) blant de faktorene som kan påvirke arbeidsgiverens beslutningen om ansettelse. Noen av mine informanter har ytret sine holdninger til flyktninger fra forskjellige land som en gruppe:

«Jeg tenker også det at i ulike land... også det er forskjell på ulike land... hvor motivert og hvor for å si de sånn sterkt de å stå på for å få arbeid. Gitte Afrikanske land, de er litt mer laid back og ønsker kanskje ikke nødvendigvis å komme i jobb fort, mens i andre områder, for eksempel i Afghanistan så kan det være stikk motsatt. For å nevne to land... Men det kan være store forskjeller også i afrikanske land»; «Det er forskjellige flyktninger. Folk fra Etiopia, de fleste har god bakgrunn. De vil fortsette med utdanning».

Noen arbeidsgivere ligger skillelinje mellom «oss» og «dem»:

«Naturlig, husk på at vi er norsk, og de... Og det er naturlig at de ikke forstår alt»; «...de kommer jo fra et kultur der de har helt andre normer og regler, og det er jo kjempe

viktig. Vi har jo en jobb å gjøre, med å må forklare «Ja, men i Norge så fungerer det sånn, da må du følge denne reglen, sånn er det».

Informanter med flyktningebakgrunn skiller også mellom innvandrere fra forskjellige land og til og med mellom sine landsmann bosatt i andre regioner av Norge:

«...somalier i Grønland i Oslo – de ødelegger for de andre somalier faktisk. Ja, hvis du går på Grønland i Oslo, det er mange som står, har masse tid. Det er rushtid på arbeid. Jeg var sjokkert. Jeg reiste flere ganger fram og tilbake og så jeg på Oslo S. Ja, de prater og røyker, mange afrikanere, og mange... Og det synes jeg at det er dårlig forbildet».

De fleste av informanter også gir uttrykk av forskjeller mellom første generasjon innvandrere og deres barn (andregenerasjonsinnvandrere født i Norge) siden barn ikke deler samme historiske og kulturelle perspektiv som deres foreldre, men hører til et annet samfunn. Generasjonsgap kan oppstå i forhold til mange aspekter: tilgang til utdanning og jobb, kultur, selvidentitet, osv.:

«Selvfølgelig har hun vokst opp i Norge, så, hun er norsk, ikke innvandrer. For eksempel jeg har en som er født her. Han er ikke etiopisk, han er norsk. Han har norsk hode, selv om han har mørk huden. Han tenker som norsk»; «...dette med mine barn... mine barn – det er ikke på min vei, de er bare mistet identitet dessverre. Ja, de er mer norsk. Og de føler at vi er som rare personer».

Informanter hevder at et dårlig omdømme av hele gruppen (for eksempel, muslimer, flyktninger, etniske grupper) ha negativ påvirkning på alle individer som hører denne sosiale gruppe:

«Du vet hva skjer i verden i dag. For eksempel vi har ett problem som har alle muslimer som bor her i nord Europa i dag. Vi er muslimer, og vi er flyktninger. Og nordmenn... hvis det skjer noe i Europa, for eksempel terroristiske angrep, ikke sant? Og se på TV... Vi er litt bekymret også hvis det er noe som skjer, i Frankrike, eller England, eller Tyrkia... Fordi at alle... de tenker at... det kan skje. Vi er bekymret også, det bekymrer oss»; «Hvis de sier – alle afrikanere er bra folk, og sånn. Så sier de – oh ja... Mens hvis de sier – de er ikke bra, de er late, de liker ikke å jobbe, de vil gå på sosial. Det er dømme for alle».

Samtidig, de flyktningene som har kommet i forskjellige yrker først og hadde skapt et godt omdømme i forhold til profesjonell ytelse og personlige egenskaper, har «banet vei» for andre, og påvirket i stor grad holdninger til dem som en gruppe:

«Og da var den første mørkhudede som begynte her, og så det var jo ganske spennende, fordi klart at da var det et hvit samfunn her, i sjåfør yrke våres. Så, han banet vei til... En veldig fin type, som tok alt med et smil»; «Fordi at for eksempel – vi er 12 eller 13 somalier som jobber der. Og det var jeg som har begynte, var den første. Og man må jobbe opp et godt forbilde, godt forbilde for de andre også, at du gjør en bra jobb, så du er et godt forbilde for de andre også. Har du gjort en dårlig jobb, så du er en dårlig forbildet for de andre».

Kategorisering er en mekanisme som tillater oss å skape bedre forståelse av virkeligheten (jf. pkt. 2.2.3). Problemer med kategorisering kan oppstå når vi utvikler negative holdninger til gitte sosiale grupper, da kan kategorisering føre til stereotypisering og diskriminering av individer som hører disse gruppene. Primær fordeling av mennesker til «oss» og «dem» skaper ifølge *sosial identitetsteori* nærmere tilknytning til medlemmer «inne grupper» og større avstand til medlemmer av «ute grupper». I tillegg foregår det viderefordeling til forskjellige generasjoner, til de som jobber og de som er hjemmeværende, til de med høyere utdanning og de med mindre formell kompetanse. Som en følge av dette blir de fordelt i passende små grupper, noe som kan virke negativt på deres nettverk, sosiale liv og integrering i arbeidslivet.

Den andre effekt som kategorisering kan ha på arbeidsforhold, er det at arbeidsgivere bygger sin oppfatning av innvandrere som en gruppe ut fra deres *personlige erfaringer*. En god ytelse og sosial dyktighet av enkelte flyktninger kan skape gode opplevelser og oppfatninger hos arbeidsgivere, gjør dem mer åpne til rekruttering av innvandrere og derfor «bane veien» for andre flyktninger. Dårlig oppførsel, kommunikasjon eller disiplinproblemer kan imidlertid stenge dørene for mange andre flyktninger. Derfor hevdet mange av informantene med flyktningebakgrunn at det er viktig å være et godt forbilde og vise respekt, god arbeidsdisiplin og prestasjon på arbeidsplassen. Årsak til dette er ikke bare å skape en positiv oppfatning på personlig nivå, men også for å forbedre holdninger til flyktninger som en gruppe. Denne strategien er omtalt av Tajfel og Turner (1979) som *sosial kreativitet*. Den andre måten å anvende denne metoden på, er å tilegne sosial gruppe en viss egenskap som kan karakterisere den positivt. Det gjelder for eksempel flyktnings personlige egenskaper, som kan skille den positivt fra den øvrige befolkningen: omsorg, respekt til eldre og ledelse, høy arbeidsmoral. Eller for eksempel når muslimene blir oppfattet positivt på grunn av deres strenge avholdenhet fra alkohol og høye moralske prinsipper.

Den andre strategien som blir anvendt ganske hyppig er såkalt *individuell mobilitet*, når flyktningene streber etter å gå fra en lavere til en høyere statusgruppe³³. Høyere utdanning, for eksempel, er en måte å oppnå oppadgående sosial mobilitet og skille seg ut fra sine ufaglærte landsmenn. Denne strategien gir imidlertid bare fordeler til det individet som oppnår høyere status, og har ikke umiddelbar effekt på status for hele gruppen. Samtidig, jo mer flyktninger tar videreutdanning, jo bedre omdømme skal den sosiale gruppen ha. Det kan

³³ Det må sies at oppfatning av det som kan bli vurdert som «høyere» eller «lavere» status er veldig individuelt og kan variere vesentlig fra en sosial gruppe til den andre og til og med fra et individ til annet. Dette er en stor temaet i seg selv som kunne ikke bli tilstrekkelig dekket innen min studies omfanget.

gjelde for eksempel andregenerasjonsinnvandrere, som er oppfattet som mer ressurssterk sammenlignet for eksempel med sine foreldre på grunn av bedre språkferdigheter, samfunnskunnskap, sosial nettverk med den øvrige befolkningen og høyere gjennomsnittlig utdanningsnivå. Jeg kom ikke over den tredje strategi, sosial konkurranse, i min studie. Mine informanter med høyere utdanning måtte konkurrere med etniske nordmenn for sine stillinger, men for det første var det gjort på individuelt nivå og for det andre, det vil være en overdrivelse å påstå at slike enkle tilfeller kunne utfordre status hos arbeidssøkere fra den øvrige befolkningen.

Det finnes også eksterne faktorer som kan påvirke omdømme av spesifikke sosiale grupper og være utenfor deres påvirkning. For eksempel, ifølge mine informanter er omdømme av deres grupper (flyktninger, muslimer, osv.) sterkt påvirket av meninger uttrykt på TV, i aviser og sosiale media, og statens forhold og oppmerksomhet til integrering. Påvirkning av politiske beslutninger på tilgang for flyktninger til arbeidslivet er skissert i siste del av dette kapitlet. Når det gjelder kategorisering, blir dette fenomenet ofte tildelt en negativ konnotasjon og assosiert med diskriminering, mens i virkelighet kan det faktisk ha en positiv effekt på både status for flyktninger som en sosial gruppe og på deres forhold med andre sosiale grupper i samfunnet.

I denne delen av kapitlet har jeg gått gjennom noen av de forhold på arbeidsgivernes side som kan sikre arbeidssøkere med flyktningebakgrunn bedre tilgang til arbeidsmarkedet. Med forutsetning i passelig godt arbeidskrafttilbud på markedet, forventer arbeidsgivere ganske presis match av kompetanse, eller personlige egenskaper som kunne kompensere for noen manglende språkferdigheter. Jeg kan også konkludere at arbeidsgivernes holdninger spiller en viktig rolle ved ansettelse, i den forstand at holdninger har en stor påvirkning på atferd. Det ble ytret av mine informanter at hvis arbeidsgiveren føler en «*kjemi*» med arbeidssøkeren, blir han/henne mer tilbøyelig å gjøre et kompromiss i forhold til kompetansenivå så langt det er innenfor normative krav. Holdninger til individuelle arbeidssøkere kan i sin tur være påvirket av forhold til den sosiale gruppe de hører til. Min studies empiriske funn visste imidlertid at kategorisering kan ha en positiv konnotasjon og faktisk øke sosial mobilitet både for enkelte individer og hele sosiale grupper. Imidlertid utvikler arbeidsgivere og arbeidstakere sine forhold i et sosialt miljø, derfor dedikerer jeg siste delen av analysekapitlet til de eksterne faktorer som kan slå inn og påvirke muligheter for flyktninger på arbeidsmarkedet.

4.3 Påvirkning av eksterne forhold og andre aktører

Det virker ikke urimelig å antyde at forhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere utvikler seg i et gitt samfunnsmiljø og under påvirkning av arbeidsmarkedsforhold. Derfor ble min studies tredje underspørsmål formulert som følgende: *Hvilke eksterne forhold og rammebetingelser kan ha innvirkning på tilgang for arbeidssøkere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet?*

I sin modell skiller Rogstad (2001) mellom følgende eksterne forhold som kan påvirke relasjoner mellom arbeidsgiveren og arbeidssøkeren: påvirkning av *andre partene* i arbeidslivet, svingninger i *økonomiske konjunkturer*, *legale bestemmelser* og *politiske beslutninger* (jf. pkt. 1.3). I denne delen av kapittelet skal jeg presentere empiriske funn som belyser i hvor stor grad disse forhold kan påvirke relasjoner mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere og gå gjennom mest relevante teoretiske tilnærminger som kan hjelpe til med å fortolke og systematisere mine empiriske funn. Mine informanter nevner påvirkning av andre markedsaktører og konkurranse på arbeidsmarkedet blant de faktorer som veier opp mest ved ansettelse av nye ansatte. Det virker sånn at konkurranseforhold på arbeidsmarkedet kan spille en avgjørende rolle i forhold til arbeidsgivernes åpenhet å rekruttere innvandrere. Informanter gir nemlig uttrykk av at redusert tilbud på arbeidskraft i noen bransjer åpnet dørene til arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn:

«Det var en kjempe knipe. Vi har hatt tilfeller her at så var veldig vanskelig. Da var vi litt i nød for folk og også vi måtte gjort det»; «...dem hadde ute annonse i avisa, men kom jo ingen. Så, det var ordentlig, ordentlig labert da»; «...og så plutselig tok det brått vendingen. Vi fikk jo masse folk som har begynt å snakke norsk, med utenlandsk opprinnelse»; «...det var i 2007 at det kommet sånn her en «brydde», så plutselig så fikk vi jo tak i folk; «Arbeidsmarkedet, det var noe i 2007. Ledighet, selvfølgelig, ja. Men i den perioden så har det kommet mye innvandrere».

I dag, mer enn 10 år senere, er noen bransjene fortsatt dominert av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn (arbeidsinnvandrere, flyktningene, familieinnvandrere). Arbeidsgivere gir inntrykk av at dette kan forklares av forholdsvis lav interesse for jobb i disse bransjene blant den øvrige befolkningen:

«Norge et land der det har vært i mange år ganske lav ledighet... så lenge det er såpass lav ledighet i Norge så tror jeg vi vil ha færre søkere ifra Norge»; «...nordmenn ikke søker på sånne jobber, ikke i så stor grad, som før»; «...hadde vi ikke hatt innvandrere, så hadde vi ikke klart å produsere hos oss, fordi at det er veldig få nordmenn som er interessert i den type jobb som vi har... det er kanskje fysisk tungt»; «Nordmenn er ikke noe spesielt interessert i de jobber»; «Dessverre nordmenn de er lite... sånn på... i yrke våres nå... Så er det vår nye landsmenn som har stillet opp og tar de jobbene».

Arbeidsgivere også virker å være bevisst på kontinuerlig behov for arbeidskraft i gitte yrker, som må uunngåelig sikres gjennom bruk av ressurser tilbrakt til landet av innvandrere. Behov for arbeidskraft er knyttet til forskjellige aspekter, blant annet *økonomisk utvikling* og *forgubbing* i befolkningen, som etterhvert skal redusere arbeidskrafttilbudet, men samtidig øke behov for omsorg og sosiale tjenester:

«Sykepleiere er jo stor mangel være i dag, og frem i tid så vil jo det bli alvorlig tror jeg hvis i ikke gjør noe grep. Og vi har sånn behov i fremtiden. Vi har behov for yrkesrettet utdanning, vi har behov innen helse, kjempestort behov»; «Hva skal skje om 15 år? Vi har jo ikke folk som står i disse jobbene. Og vi har en ny generasjon som skal inn i sykehjem, som er krevende, som kommer til å kreve mye mer».

Samtidig ble det hevdet at mange av bedriftene i innvandrer-dominerte bransjer er avhengig av kundemengde eller går på anbud, og kan derfor i de fleste tilfeller ikke tilby sine ansatte faste og heltids stillinger:

«...det varierer jo med arbeidsmengde... Så er det noen som er inne i en kort periode kanskje... det er avhengig jo litt av også hvor mye endringer det er i kundemasse»; «...det var en liten periode når vi hadde mye å gjøre. Så reiser de hjem, kanskje noen kommer tilbake»; «Nå er vi i en bransje del som går på anbud... Så, der er de hver enkelt bedrift søker om å få.. å vinne de plasser for å få kjø. Så vi kan ikke bruke våre ressurser, sånn, noe mer enn innenfor anbudsperioder som vi har. For det er ulik anbudsperioder»;

I tillegg gjør sysselsetting i yrker med forholdsvis lavt kompetansenivå flyktingene mer sårbar for økonomiske svingninger og reduksjon av ufaglærte jobber som følge av teknologisk utvikling og konkurranseforhold på arbeidsmarkedet:

«...arbeidsmarked i Norge, det utvikler seg, at vi må begynne å tenke i den retning at vi må kvalifisere flest mulig til utdanning... innen en fagutdanning, videregående fagutdanning, helsefag og så videre»; «...prognoser fra NAV, er jo at disse ufaglærte jobber, de er i fritt fall i Norge, de blir færre ufaglærte jobber»; «de ufaglærte jobber blir færre og færre... de er på vei på vei nedover i stor grad...»; «På et eller annet tidspunkt så blir de veldig sårbar med oppsigelse, med nedskjæring... så er det de som går først».

Når det gjelder *normative krav* og *legale bestemmelser*, ble det hevdet av mine informanter at de kan i noen tilfeller begrense tilgang for innvandrere til arbeidsmarkedet og føre til midlertidige ansettelse og ustabil inntekt. Det gjelder særlig økende krav til språknivå som stilles både i forhold til språkopplæring, jobbpraksis og tilgang til videreutdanning:

«Hvis jeg lyse ut en sykepleie stilling, så får jeg kanskje 4 sykepleiere som søker. Og så kanskje 20 som kommer fra andre land, og som sier at de er sykepleiere...»; «...hvis det er bil ledig, løyve, så jeg kan søke, men jeg får ikke det. Hver gang det er ledig taxi, søker jeg og får ikke, får avslag»; «Eller du kan dokumentere 5 år praksis innenfor et fag, så kan du gå opp til noe tilsvarende, en fagprøve...hvis du har jobbet som helsefagarbeider, assistent heter det vel, i 5 år, og ikke har noe dokumentasjon på det, så kan du ta samme prøve som en helsefagarbeider. Eller hvis du er elektriker, så kan du gå opp til tilsvarende prøve. Du må selvfølgelig stå det».

I tillegg har flyktningene ofte mindre gunstige vilkår sammenlignet med for eksempel disse av arbeidsinnvandrere fra EU-land både i forhold til godkjenning av sin kompetanse, kompetanserelevans og anvendelse i Norge:

«...det er jo litt forskjell i forhold hvor de kommer fra. Hvis det er EU... Men utenfor EØS så må de jo ha på nytt sertifikat... i forbindelse med EU... yrkeskompetanse»; «Så er det og i forhold til arbeidsinnvandrere... De har ofte en vestlig bakgrunn innenfor det faget. Det er et stort forskjell å bygge huset i Polen og Norge og det å bygge hus i Somalia, Eritrea, ikke sant? Og selv om i Eritrea det er svare byer, og de har store betongkonstruksjoner der, så er det... også de har sin standard, mens i Norge har vi norsk standard. Sånn er at det norske standard er lignende på Polen, Latvia, og... land rundt oss. Så, det er jo en utfordring for innvandrere i bygg og anleggsbransjen å konkurrere mot arbeidsinnvandrere».

I forhold til påvirkning av *politiske beslutninger*, nevner informanter bare noen få forhold som kan utgjør noe forskjell, blant annet tilgang til landet (det har blitt enklere for arbeidsinnvandrere fra EU-land å komme i Norge, mens flere flyktninger og asylsøkere får avslag), og tilgang til sosial støtte som kan virke som et godt alternativ til jobb og dermed ha en negativ effekt på flyktnings motivasjon å gå ut i arbeidsmarkedet. Det har også blitt hevdet at politiske beslutninger kunne ha mer positiv effekt på integrering for innvandrere i arbeidslivet om det hadde blitt stilt noen formelle krav til arbeidsgivere i forhold til rekruttering av arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn:

«...hvis politikere tørr å være så tydelig og si – ja, alle må ansette innvandrere og flyktninger. Så, åpne litt mer for et samfunnsansvar. Fordi at vi vil jo alle sammen at Bodø skal blir stor, og vi skal ha befolkningsvekst, og vi skal ha 70 000 om bare noen få år. Da må få folk til å være her. Da må vi ta imot dem i arbeidslivet. Det gjelder både flyktninger, og også arbeidsinnvandrere, med familier, de må ville at de skal bo her. Vi må jo begynne på politikere, det er dem som sitter i hvert fall i offentlige jobber og kan kreve integrering – hvem som skal ansettes hvor. Så, jeg tror tydeligere politikken på integreringsområde hadde vært bra... det går ikke fort nok».

Jacobsen og Thorsvik (1997) deler organisatoriske omgivelsene til *tekniske* og *institusjonelle*. *Tekniske omgivelsene* omfatter alle forhold utenfor organisasjonen som direkte påvirker hvordan den løser oppgavene for å realisere sine mål (jf. pkt. 2.3). Hovedmål for de bedriftene som jeg hadde intervjuet er antakeligvis å opprettholde sin konkurransedyktighet på markedet gjennom levering av høy kvalitet av produkter og/eller tjenester til sine kunder. Det gjelder både private og offentlige aktører, og i denne forstand kan bedriftens overlevelse være avhengig av relasjoner med andre markedsaktører: partnere, leverandører, kundene, samfunnet generelt. Derfor hevder mine informanter at jo høyere ansvarsnivå jobben innebærer, desto høyere *krav* blir stilt til arbeidssøkere. Det er nesten umulig å finne stillinger uten direkte kontakt med eksterne aktører – jobber du i butikken, kan du ikke bare sette varene på hylle, må du kunne betjene kasse og kommunisere med kundene. I renhold,

kollektiv transport, fabrikken eller på bryggeanlegg må man kunne forstå arbeidsinstruks, sikkerhet- og hygiene prosedyrer, og være i stand å kommunisere med andre kolleger. På sykehjemmet hvor det er direkte kontakt med pasientene blir det stilt enda strengere krav til kommunikasjonsferdigheter. Derfor ble det understreket av alle mine informanter at *språk er nøkkelen* til jobb.

I tillegg er det en rekke *normative krav* som må tilfredsstilles av bedriftene, både i forhold til rekruttering av ansatte, daglig drift og tjenesteytelse. Bedrifter som leverer helse- og omsorgstjenester for eksempel kan ikke ansette arbeidstakere uten sertifisert utdanning i heltids stillinger, det er snakk om innføring av minimale språkkrav for ansettelse i faste stillinger i barnehager, osv. Alle offentlige bedrifter er lovpålagt å utlyse stillinger og gjennomføre rekruttering og ansettelsesprosess i samsvar med arbeidsmiljøloven. Det betyr at innvandrere må konkurrere på samme vilkår som andre arbeidssøkere, og møte stillingens krav i forhold til formell kompetanse for å bli vurdert som kandidat. Private bedrifter derimot, er mer fleksibel i forhold til normative krav ved ansettelse av nye ansatte, derfor vender flyktningene som mangler formell kompetanse og språkferdigheter seg oftere til private bedrifter. De som har formell kompetanse på samme nivå som den øvrige befolkningen, mener at deres sjanser til å få jobb er noe større i offentlige virksomheter, som ofte satser på en mer inkluderende rekrutteringspolitikk.

Det fører til diskusjon om påvirkning av såkalte *institusjonelle omgivelser* på tilgang for flyktninger til arbeidsmarkedet. Selv om ingen av bedriftene som deltok i min studie hadde mangfold på arbeidsplassen nevnt i sine verdigrunnlag, har mange av dem i praksis iverksatt mange tiltak og sosiale aktiviteter for å legge til rette for kulturell diversitet blant sine ansatte. Som følge av dette, skapte de seg et godt omdømme som integrerende virksomheter, som tiltrakk enda flere arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Det må allikevel sies at noen av bedriftene virket ikke å være bevisst om hvor stor andel av innvandrere de hadde blant de ansatte, og så ikke behov for å tilrettelegge for et mangfoldig arbeidsmiljø, men satset helst på likebehandling av alle ansatte uten å ta hensyn til forskjeller i deres kulturelle bakgrunn.

Imidlertid nevnte de fleste av informanter forhold og konkurranse på arbeidsmarkedet som en av de viktigste faktorer som har påvirkning på tilgang for flyktningene til arbeidsmarkedet. For eksempel, de gir uttrykk av at stabilt arbeidstilbud og lav arbeidsledighet på det norske markedet har gjort noen yrker mindre attraktiv for den øvrige befolkningen, som åpnet mulighet for innvandrere å overta disse jobbene. Slik tenking samsvarer den klassiske arbeidsmarkedsmodellen, og teori om arbeidsmarked likevekt

(«equilibrium»): på en gitt tidspunkt (i 2005-07) ble balansen mellom arbeidskraft etterspørsel og antall arbeidssøkere interessert i å utføre disse jobbene på en gitt lønnsnivå forskjøvet, som førte til underskudd av arbeidskraftstilbud. Ankomst av arbeidsinnvandrere og flyktninger på arbeidsmarkedet tillot å gjenopprette denne balansen og nå såkalt arbeidsmarkedet likevekt («equilibrium»). Den likevekten er imidlertid ikke veldig stabilt, fordi en stor andel av disse bedriftene er avhengig av tjenesteetterspørsel, som kan føre til svingninger i arbeidskraftetterspørsel. I tillegg kan noen av disse bransjene bli utsatt for teknologiske endringer og økt konkurranse på markedet på grunn av lav spesifisitet av deres kompetanse.

Det samme gjelder selve flyktningene – det at de sjeldent innehar kompetanse som er vanskelig å erstatte gjør dem mer sårbar i forhold til konkurranse på arbeidsmarkedet, og hadde det ikke vært for praksisordning og støtte fra NAV, flyktningkontoret og andre offentlig enheter, ville deres muligheter på arbeidsmarkedet være betydelig lavere. Praksisordning er derfor en måte å øke arbeidskrafts etterspørsel gjennom redusering av lønnskostnader for arbeidsgivere og samtidig ved å gi arbeidssøkere med flyktningebakgrunn en mulighet for å unngå åpen konkurranse på arbeidsmarkedet. Noen reduserte kompetansekrav kan i sin tur føre til økning i arbeidskrafts tilbud og føre til overskudd av arbeidskraft, også kjent som arbeidsledighet. Derfor er det viktig for arbeidssøkere for å bygge opp sin kompetanse for å bli i bedre stand til å møte mulig konkurranse på lavere nivå. Når det er sagt, må det også tas i betraktning at befolkningens kompetansenivå er i stadig økning, som fører til strengere krav blant arbeidsgivere. Flyktninger som har tilstrekkelig formell kompetanse for å søke på stillinger som innebærer høyere nivå av ansvar møter vesentlig konkurranse med andre kandidater tiltrukket av tilsvarende høyere lønnsnivå og status for disse stillinger. Disse stillingene innebærer ofte krav til mye høyere nivå i kommunikasjonsferdigheter, og siden arbeidsgivere er forpliktet til å forholde seg til «best kvalifisert» prinsippet og i tillegg gi en fortrinnsrett til interne kandidater, kan det bli mye vanskeligere for flyktninger med høyere utdanning å oppnå høyere sosial mobilitet i samsvar med deres kompetansenivå.

Eksterne omgivelser virker å ha vesentlig påvirkning på tilgang for flyktninger til arbeidslivet, først og fremst når det gjelder forhold som arbeidsgiverne vurderer ved ansettelse av nye ansatte. De eksterne forhold som slår inn i tillegg til bedriftens kompetansebehov inkluderer, men er ikke begrenset til antall søkere og kompetanse de innehar, nivå av ansvar foran sluttkundene og ikke minst viktig, normative krav satt av staten. Svingninger i arbeidskrafts tilbud kan på den andre siden åpne muligheter for arbeidssøkere

med mindre kompetanse, men deres inntekt kan fortsatt være ganske ustabil. Økt kompetanse kan derfor gi flyktningene høyere stabilitet og konkurransedyktighet på arbeidsmarkedet.

I dette kapittelet har jeg gått gjennom hovedkonklusjoner forankret i de empiriske funn som jeg avdekket i min studie. De er selvfølgelig ikke uttømmende, men dekker en del av de interne og eksterne forhold som kan ha positiv innvirkning på tilgang for arbeidssøkere med flyktningebakgrunn til arbeidslivet. I neste kapittel skal jeg oppsummere mine analytiske konklusjoner, drøfte mulige faglige og samfunnsmessige implikasjoner av min studie og komme med et forslag for videre forskning i integreringsområde.

Kapittel 5. Avslutning

I siste kapittel vil jeg oppsummere analytiske konklusjoner som fremkommer fra min studies empiriske funn og skissere noen aspekter som ligger utenfor min studies fokusområde, men kan allikevel fremstå som viktige faktorer. Selv om jeg hadde bevisst valgt å fokusere på positive aspekter ved integrering av flyktninger i arbeidslivet, ble det selvfølgelig nevnt noen problemer og utfordringer som kan hemme integrering. Jeg skal i dette kapittelet presentere en kort oversikt over utfordringene nevnt av mine informanter. Deretter skal jeg drøfte hvordan jeg oppfatter min studies faglige og samfunnsmessige implikasjoner, og til slutt vil jeg presentere mitt forslag på noen mulige temaer for videre forskning i integreringsområde.

5.1 Oppsummering av funn og konklusjoner

Jeg valgte å presentere oppsummering av analytiske konklusjoner presentert i Kapittel 4 i samme rekkefølge og i forhold til mine tre forskningsspørsmål. Som sagt hadde jeg brukt Rogstad (2001) sin modell ved vurdering av mine empiriske funn. Anvendelse av teoretisk grunnlag i forhold til empiriske funn har ført til et rekke konklusjoner som kan tillate oss å ha et mer flerdimensjonalt syn på integrering i arbeidslivet.

5.1.1 Konklusjoner forskningsspørsmål 1

Ved analyse av empiriske funn hadde jeg vurdert hva slags kompetanse flyktninger innehar og hvilke potensielt verdi dere kompetanse kan ha i forhold til sysselsetting. Jeg hadde vurdert to hovedtyper av kompetanse: *formell* og *uformell* kompetanse. Analyse viser at flyktningene har varierende formell kompetanse, og at deres kompetansenivå kan i stor grad være avhengig av to faktorer: 1) om de klarer å få godkjent sin opprinnelige utdanning eller dokumentere sin jobberfaring i helhet, og 2) om de tar videreutdanning etter flytting, som i sin tur kan være avhengig av mange faktorer, blant annet deres familiesituasjon, språkferdigheter, ambisjonsnivå, alder, helsetilstand, osv. *Formell* kompetanse ble nevnt blant de aspektene som flyktningene sliter mest med. Når det gjelder *uformell* kompetanse, innehar

flyktningene ofte vesentlig praktisk erfaring i forskjellige fagområder som de ikke klarer å dokumentere. I tillegg har de personlige egenskaper og holdninger som kan skille dem positivt: omsorgsfullhet, respekt for eldre og ledelse, høy arbeidsmoral, lojalitet og læringsvilje ble oftest nevnt av informantene. Det ble imidlertid også nevnt at noe svakere kommunikasjon- og språkferdigheter ofte forhindrer flyktningene fra å vise frem sin uformelle kompetanse til arbeidsgivere.

Analyse av empiriske funn ved hjelp av teoretisk kompetansesystematisering foreslått av Nordhaug og Brandi (2004) tillater å konkludere med at kompetansenivå kan ha positiv innvirkning på flyktingers sosial mobilitet. Det kreves minimalt *metakompetanse* (språk- og samfunnskunnskap, kommunikasjonsevner, læringskapasitet, lese- og skriveferdigheter) for å utføre enkelte arbeidsoppgaver. Det kan være tilstrekkelig til å sikre dem en ufaglært jobb. Skulle de ønske å øke sin sosial mobilitet må de tilegne seg såkalt *operativ standardkompetanse* i form av ulike former av fagkunnskap og faglige ferdigheter. Imidlertid, virker det slik at minimalt *metakompetanse* kan være tilstrekkelig å sikre flyktningene like stor sosial mobilitet som har andre ufaglærte arbeidssøkere, mens *operativ standardkompetanse* tilegnet gjennom videreutdanning ikke nødvendigvis sikrer samme inntekt og jobbmuligheter som har resten av befolkningen med sammenlignbart utdanningsnivå. Derfor kan jeg konkludere at kompetanse har utvilsomt verdi i forhold til sikring av tilgang til arbeidslivet, men ikke alltid gir like stort utbytte til flyktningene, som den gjør for den øvrige befolkningen.

Signalisering som en kommunikasjonsprosess kan følgende hovedparameter: 1) innhold (hva signaliseres om) og formidlingsmåte og kanaler (*hvordan signalet ble sendt*); 3) *hvordan det blir mottatt* (troverdighet og holdninger av mottaker). Flyktningene som har formell kompetanse og høyere utdanning har et fortrinn, siden det signaliserer om deres høyere produktivitet og gir dem i utgangspunktet tilgang til bredere spektrum av stillinger. De som mangler formell kompetanse kan på den andre side kompensere med å vise frem høy motivasjon, personlige egenskaper og holdninger som kan predisponere potensielle arbeidsgivere til dem, gitt at de oppfyller formelle krav til den jobben de søker på. Det er imidlertid like viktig å sikre troverdighet til signalene som blir sendt. Det kan oppnås på flere måter: gjennom *normative rammer* (godkjenning av formell kompetanse), forsterking av signaler med referanser fra personer arbeidsgiveren har tillitt til, og ved sending av signaler gjennom sosiale kanaler som arbeidsgiveren oppfatter som troverdige (nettverk). Suksess for signaliseringsprosessen kan også i stor grad være avhengig av arbeidsgiverens holdninger og tidligere erfaringer med samhandling med andre flyktninger.

Det er også viktig hvilke kanaler som blir brukt av arbeidssøkere for å sende signaler om sin *produktivitet*. For å analysere viktighet av nettverk i arbeidssøking, hadde jeg brukt Schiefloe (2015) sin klassifisering av sosiale nettverk til *individuelle*, *kontekstuelle* og *partielle*, samt Putnam (2007) sin teori om sterke og svake bånd. Sammenstilling av disse teoretiske tilnærminger med mine empiriske funn viser at sosiale nettverk kan spille, på flere måter, en avgjørende rolle i forhold til vellykket integrering i arbeidslivet. For det første, det gir arbeidssøkere tilgang til et «skjult» arbeidsmarked – de stillingene som blir aldri utlyst. For det andre, det tillater arbeidssøkere å unngå konkurranse på arbeidsmarkedet. For det tredje, det øker arbeidsgiveres tillit til signaler og produktivitet som blir sendt av arbeidssøkere. Mine empiriske funn viser imidlertid at det er en forskjell mellom de typer nettverk arbeidssøkere har tilgang til, og ikke alle nettverk er like effektive i forhold til sysselsetting. Såkalte *sterke bånd*, også henvist til som individuelle, er mindre produktivt, fordi de innebærer som regel kontakter med en ganske begrenset sosiale krets (nærmeste familiemedlemmer eller venner) som sjeldent har mye påvirkningskraft eller spiller noe vesentlig rolle i forhold til øking av deres sysselsettingsmuligheter. *Svake bånd* utviklet i kontekst av enten kontekstuelle eller partielle nettverk kan derimot være mye mere effektivt i sikring av tilgang til arbeidslivet. I denne konteksten ble det også påpekt av informantene at det utgjør en forskjell hvem du har sosiale nettverk med, og at flykningene ofte bygger sine nettverk med andre innvandrere, som dessverre ikke øker deres sjanser på arbeidsmarkedet.

Hovedspørsmål som bør stilles ved anvendelse av *ambisjonsbegrepet* i forhold til flykningene, er om et ønske å jobbe generelt kan betraktes som en ambisjon. På den ene side, det har noen av ambisjonens karakteristiske trekk i forhold til intensitet og et ønske å oppnå et høyere sosialt nivå enn andre flykninger, og som vi vet, mange er arbeidsledige. På den andre side kan grunnleggende behov for å sikre seg og sin familie en gitt økonomisk frihet, bli betraktet som en ambisjon? Det er vanskelig å besvare dette spørsmålet innenfor rammene av min studie, men det er mulig å vurdere de interne og eksterne forhold som kan påvirke både motivasjon til å jobbe og ambisjon å oppnå høyere sosial mobilitet. Interne forhold har noe å gjøre med *indre motivasjon* og vilje til å overkomme mulige utfordringer, mens eksterne forhold omfatter alt som kan påvirke personens indre motivasjon utenfra: holdninger av familiemedlemmer, familiens økonomiske situasjon og forventninger stilt både i indre sosialkrets og ytre samfunn, osv. Det har blitt ytret av mine informanter at de flykningene som har indre motivasjon skilles positivt ut og vanligvis oppnår høyere resultater enn de som sliter med indre motivasjon. Jeg kan derfor konkludere med at selv om eksterne faktorer kan

ha noe påvirkning på personens ambisjonsnivå, er det *indre motivasjon* som kan spille en avgjørende rolle i forhold til personens suksess karrieremessig.

For å oppsummere mine empiriske funn i forhold til faktorer som kan fremme flyktningers tilgang til arbeidsmarkedet kan jeg konkludere med at følgende forhold kan øke flyktningers sjanser for sysselsetting: 1) høy formell kompetanse i kombinasjon med gode personlige egenskaper og holdninger, språk- og kommunikasjonsegenskaper; 2) bredt nettverk med arbeidsmarkedsspillere; og 3) sterk motivasjon til å gjøre nødvendig innsats. Allikevel, forhold på arbeidsgivers side og påvirkning av eksterne omgivelser, kan spille en avgjørende rolle for arbeidssøkere.

5.1.2 Konklusjoner forskningsspørsmål 2

Ved analyse av empiriske funn i forhold til arbeidsgivernes kompetansebehov brukte jeg Jenkins (1986) sin teori om «*suitability*» og «*acceptability*» hensyn som arbeidsgiveren går ut fra ved rekruttering av nye ansatte, og Boyatzis' modell for fremragende jobbutførelse. Arbeidsgivere forholder seg til formelle *stillingskrav* for å sile ut de kandidatene som har ikke den kompetanse som er nødvendig for å utføre arbeidsoppgaver (også tilsvarer Jenkins «*suitability*» prinsippet og formell kompetansebegrepet). Etter det velger arbeidsgivere den ene kandidaten som er mest akseptabel for stillingen ut fra *individets kompetanse*, som omfatter personlige egenskaper, kommunikasjonsferdigheter, osv. Mine empirisk data viser at disse to hensyn også henger sammen med bedriftens *ytre omgivelser*, nemlig arbeidskrafts tilbud. Mine informanter gir uttrykk av at flyktingene ofte sliter med godkjenning av sin formelle kompetanse, og kan derfor enkelt bli utslått av andre kandidatene som innehar den formelle kompetanse som kreves av arbeidsgivere. Flyktinger kan imidlertid få høyere sjanser i bransjer hvor arbeidsgivere sliter med å få tilstrekkelig interesse blant arbeidssøkere, og må derfor senke kompetansekrav for å slippe inn større en mengde av kandidater. Derfor har noen bransjer (for eksempel rengjøring, hotell, transport, produksjon) en høyere andel av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Som følge av dette, har bedriftene som jobber i disse bransjer opparbeidet vesentlig erfaring med tilpasning av organisasjonens *indre miljø* til kulturelt mangfold på arbeidsplassen, og ble mer bevisst av de personlige egenskaper som kreves av arbeidssøkere for å fungere i jobb. Jeg kan derfor konkludere med at alle elementene henger sammen, og det er to hensyn som gjør arbeidsgivere mer åpen til rekruttering av arbeidssøkere med innvanderer bakgrunn: 1) mer fleksibel formelt kompetansekrav (ofte som følge av redusert tilbud på arbeidsmarkedet), i kombinasjon med 2) økt kunnskap om hva slags uformell kompetanse som kreves for å fungere i et multinasjonalt miljø og erfaring med tilrettelegging til kulturell mangfold på arbeidsplassen

(som skaper trygge rammer i bedriften, og gjør arbeidsgivere mer åpen for å ta imot innvandrere). Det siste aspektet som bør nevnes er de *normative krav* som arbeidsgivere er lovpålagt å forholde seg til ved rekruttering av ny ansatte. Normative krav begrenser ofte arbeidsgiveres handlingsrom og muligheter til ufaglærte arbeidssøkere på arbeidsmarkedet, derfor er det viktig å tilegne seg formell kompetanse.

Arbeidsgiveres holdninger spiller også en viktig rolle i forhold til ansettelse av arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Jeg hadde benyttet meg av Eagly og Chaiken (2007) sin *kompositt modell* om sammenheng mellom holdninger og atferd for å finne ut hvilke motivasjonsfaktorer som kan virke positivt på arbeidsgiveres beslutning om ansettelse av arbeidssøker med flyktningebakgrunn. Eagly og Chaiken nevner fem forhold som kan påvirke atferd: *vaner, holdninger til objekt og til atferd, oppfattet utilitaristisk utfall, oppfattet normativ utfall*. Mine empiriske funn viser at etablering av arbeids- og kommunikasjonsrutiner for å tilpasse bedriftens indremiljø og drift til kulturelt mangfold gjør både ledelse og andre ansatte vant til sine kolleger med innvandrerbakgrunn. Det skaper trygghet og gjør bedriftsledelse mer åpen til rekruttering av innvandrere. Personlig kontakt bidrar også til bedre forståelse og aksept av «fremmede» mennesker, som blir etter hvert sett på som individer med samme eller lignende behov og verdier. Når arbeidsgivere i tillegg investerer sin tid og innsats i integrering og kompetanseoppbygging av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, utvikler de etter hvert gitt tilhørighet og deretter mer positiv holdning til integrering generelt. Noen arbeidsgivere får i tillegg samfunnets anerkjennelse som virker positivt på deres selvbildet og danner enda mer positiv holdning til integrering. Mange arbeidsgivere som tar imot innvandrere er også opptatt av likestilling og oppfatter det som rettfærdig at innvandrere får like muligheter på arbeidsmarkedet som den øvrige befolkningen med tilsvarende kompetansenivå. Disse hensyn henviser Eagley og Chaiken til som *opfattet normativ og utilitaristisk utfall*, og begge to virker å fungere som sterke motivasjonsfaktorer for arbeidsgivere. Godkjenning og støtte fra samfunnet samt handling i henhold til sine verdier skaper en bedre selvidentitet og selvsikkerhet hos arbeidsgivere og motiverer dem til å ta imot arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn i framtiden. Imidlertid er det også viktig å ta i betraktning noen faktorer som kan veie mot. For eksempel behov for tilrettelegging og mulig utfall i forhold til arbeidsmiljø – da kan arbeidsgivere være mer tilbøyelig å velge «*den enkelte løsningen*» og rekruttere arbeidssøkere fra den øvrige befolkningen, særlig hvis stillingen har tiltrukket seg tilstrekkelig antall kandidater.

Det siste forhold som kan påvirke arbeidsgiverens beslutning om ansettelse er knyttet til såkalt *kategorisering*, som kan i ekstreme tilfeller føre til diskriminering av arbeidssøkere

med innvandrerbakgrunn. Jeg hadde benyttet meg av Taifel og Turner (1986) sin teori om strategier som kan anvendes for å forandre negativ sosial identitet forårsaket av tilhørighet til en viss gruppe eller kategori. Mine empiriske data peker nemlig på to strategier som blir brukt av flyktningene: *individuell mobilitet* og *sosial kreativitet*. Mens individuell mobilitet oppnådd gjennom for eksempel fullføring av høyere utdanning enn de andre flyktningene, øker personers individuelle fortrinn, kan forbedring av status til hele gruppe oppnådd gjennom sosial kreativitetsstrategi, gi alle flyktningene generelt bedre muligheter på arbeidsmarkedet. I tillegg kan jeg også konkludere med at det virker som om at selv om kategorisering kan ha positiv effekt på arbeidsgivere når oppfatninger av gitte sosiale grupper blir forbedret, har samfunnets syn på flyktnings kompetanse og produktivitet så langt hovedsakelig negativ effekt på deres sysselsettingsmuligheter³⁴.

For å oppsummere mine analytiske konklusjoner i forhold til forhold på arbeidsgiveren sin side, kan jeg konkludere at følgende vilkår kan gi arbeidsgivere bedre selvbilde, trygghet og motivasjon for å ansette arbeidssøkere med flyktningebakgrunn: 1) samsvar mellom normative og oppgave-spesifikke kompetansekrav og flyktnings kompetanse; 2) erfaring og rutiner for skapning av positiv mangfoldig arbeidsmiljø på arbeidsplass; 3) positive holdninger til flyktnings både som individer og som medlemmer av en sosial gruppe som innehar tilstrekkelig formell og uformell kompetanse.

5.1.3 Konklusjoner forskningsspørsmål 3

Mine empiriske funn viser at slike tekniske organisatoriske omgivelser som *normative krav*, *politiske beslutninger* og svingninger av *økonomisk konjunkturer*, kan virke hemmende på flyktnings tilgang til arbeidslivet. Mangel av formell kompetanse begrenser deres tilgang til arbeid som innebærer tilfredstillende av minimale normative krav i forhold til utdanningsnivå, sertifisering, lønnsnivå, osv. Samtidig gjør det dem mer sårbar for økonomiske svingninger, fordi de ufaglærte ansatte ofte blir de første kandidater for oppsigelse hvis det oppstår noen økonomiske problemer i bedriften. Mine informanter har også pekt på mangel av politiske beslutninger som kunne forbedre sjansene for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn på arbeidsmarkedet. Når det gjelder konkurranseforhold, kan det virke både fremmende og hemmende. For eksempel, vesentlig reduksjon av arbeidskrafts tilbud i visse bransjer på 2000-tallet åpnet dørene for flyktnings og andre innvandrere. På den andre side tiltrekker høyt lønnsnivå og status av stillinger med høyere kompetansekrav, mange arbeidssøkere fra

³⁴ Flyktningene med islamsk religiøs tilhørighet kan i tillegg oppleve såkalt *dobbelt diskriminering*, når samfunnets oppfatning blir i tillegg påvirket av kulturelle faktorer.

den øvrige befolkningen, som skaper stramme konkurranseforhold og gjør det mye vanskeligere for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn å få jobb på et gitt nivå.

Ut fra dette kan jeg konkludere at eksterne forhold spiller en veldig viktig rolle i flyktingers tilgang til arbeidsmarkedet, og kan virke positivt hvis: 1) normative krav ikke setter vesentlige begrensninger i forhold til formelt kompetansenivå; 2) økonomiske forhold forblir relativt stabilt; 3) det tas politiske beslutninger som beskytter rettigheter for innvandrere til jobb; 4) det finnes tilstrekkelig tilbud på arbeidsmarkedet og konkurranseforhold er ikke for stramme.

5.2 Aspekter utenfor studies fokusområde

Integrering, som alle sosiale prosesser, utvikler seg under påvirkning av forskjellige krefter, og det er umulig å vurdere det uten hensyn til problemer og utfordringer som kan i vesentlig grad hemme tilgang for innvandrere til arbeidslivet. Derfor lister jeg disse utfordringene i oversikt over studiens empiriske funn i *Vedlegg 7* og skal nevne noen av hovedutfordringer i dette avsnittet.

Det som flyktingene sliter med er tilgang til videreutdanning, både på grunn av språkkrav og undervisningsopplegg. På videregående skole får ikke de fleste flyktinger tilgang til undervisning i klasserommet på grunn av voksenalder, som oppstår når de fyller 25 år. Mange av dem sliter da med selvoppøring og begrenset tilgang til veiledning. Noen av informantene hevdet også at to års språkopplæring kan være ikke tilstrekkelig, særlig med betraktning i at de blir sendt i praksis etter 1,5 år opplæring. Det ble også nevnt at selv om et av hovedhensynene for praksisordningen er utvikling av språkferdigheter, havner de ofte i en jobb med minimal språkpraksis (for eksempel rengjøring). Flyktingene får språkopplæring og samfunnsopplæring, imidlertid får de begrenset innsyn i forskjellige arbeidsrelaterte aspekter, slik som kunnskap om arbeidsmarkedet og karriereutvikling i Norge, skatteregler, osv. De nevner også noen interne og eksterne forhold som kan virke hemmende, for eksempel tradisjonelle kjønnsrollefordeling, behov for å sørge for sine familier eller opptjene tilstrekkelig inntektsnivå for familiegjenforening og manglende nettverk med den øvrige befolkningen.

Når det gjelder arbeidsgivere, sliter mange av dem med påvirkning av religiøse og kulturelle forskjeller mellom ansatte i forhold til arbeidsmiljø. Manglende språkferdigheter fører ofte til misforståelser som kan skape farlige situasjoner og føre til materiell eller fysisk skade. De sliter også med noen forskjeller i verdigrunnlag, særlig i forhold til kjønnslikestilling, tillit til staten og religiøse begrensninger. I forhold til påvirkning av eksterne omgivelser, nevner informantene at det er få arbeidsskapende produksjonsforetak i

regionen, og at arbeidsmarkedet er i stor grad sammensatt av små private bedrifter som står fritt i forhold til rekruttering av ansatte, uten utlysning av ledige stillinger. Derfor forblir en vesentlig andel av ledige stillinger i et «skjult» arbeidsmarked.

5.3 *Studiens faglige og samfunnsmessige implikasjoner*

Min studie tar utgangspunkt i tidligere forskning i integreringsfeltet og fokuserer på faktorer som ligger bak forhold mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Mitt faglige bidrag ligger langs to dimensjoner: 1) mens de fleste av tidligere forskere fokuserte på problemer og utfordringer med integrering, hadde jeg fokus på de forhold som virker positivt og fremmer flyktningers tilgang til arbeidslivet; 2) med utgangspunktet i Rogstads' modell som beskriver forhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, hadde jeg gått videre og anvendte forskjellige teoretiske tilnærminger som står bak begreper introdusert av Rogstad (2001). Det tillot meg å gjennomføre en mer detaljert analyse av disse forhold, forklare hvordan de kan påvirke integrering av flyktninger i arbeidslivet, og hvordan noen av konseptene som har som regel negativt konnotasjon kan tilegnes positiv betydning. For eksempel kategorisering som blir ofte assosiert med diskriminering, kan ha positivt konnotasjon hvis omdømmet av innvandrergruppen blir forbedret. I tillegg hadde jeg oppdaget noen sammenhenger mellom elementer i Rogstads modell: for eksempel, bedriftens kompetansebehov kan bli avhengig av normative krav og tilbud av arbeidskraft på markedet, arbeidsgiveres holdninger er ofte påvirket av kategorisering og arbeidssøkeres signaliseringsevne, osv.

Når det gjelder *praktiske implikasjoner*, beskriver jeg en rekke aspekter som kan adresseres gjennom forskjellige opplærings, tilretteleggings og politiske tiltak både på individuelt, organisatorisk og samfunnsnivå. Selv om jeg bevisst ikke kom med noen konkrete forslag, for å unngå at min forskningsarbeid blir for normativt, håper jeg allikevel på at en detaljert gjennomgang av disse forhold, kan bli benyttet ved utvikling av forskjellige tiltak rettet mot økt deltakelse av flyktninger i landets økonomi.

5.4 *Forslag for fremtid forskning*

Når jeg bestemte meg for at jeg skulle forske på integrering, gikk jeg gjennom mange tidligere forskning, og fant ut at det var mange aspekter av integrering som ble avdekket: kulturell integrering, integrering av forskjellige etniske grupper, integrering av kvinner, integrering av innvandrere med høyere utdanning, osv. Det som hjalp meg å velge fokus for min studie, var blant annet forslag om framtidig forskning som andre mastergradsstudenter har kommet med på slutten av sine oppgaver. Akkurat som dem, har jeg i mitt studieforløp

kommet over noen temaer som virket både interessante og nyttige:

1. Det kan være logisk å bygge videre på Rogstads modell, og gjennomføre et kvantitativ studie med deskriptivt forskningsdesign som ville vise i hvilken grad forskjellige faktorer har påvirkning på sysselsetting av innvandrere. Kan for eksempel utvidet sosial nettverk kompensere for manglende kompetanse?
2. Flyktingens/innvandreres *omdømme* og oppfatning i samfunnet er et annet interessant tema som kunne belyses i en masteroppgave. Nordmenn sier «*Det er typisk norsk å være god*», hva er da typisk somalisk, eller etiopisk, eller russisk, osv. i Norge?
3. Et av de største spørsmålene stilt i forhold til integrering er: «*Hvordan kan man motivere de som ønsker ikke å jobbe?*». Jeg har i min oppgave snakket litt om ambisjoner, men jeg mener at motivasjon for å jobbe eller studere er et enormt stor tema i seg selv, og er verdt å bli forsket på;
4. Rogstad (2001) nevner forhold på begge sider: hos arbeidssøkere og hos arbeidsgivere. Imidlertid finnes det noen aspekter som krever viss grad av gjensidighet, for eksempel sammenheng mellom *tillit* og *ansvar* i arbeidsgiver – arbeidssøker forhold. Med andre ord tenker jeg at det kunne vært spennende å se på mekanismer som øker arbeidsgiverens tillit til arbeidssøkere, og hvordan ansvar for kundene og andre eksterne aktører påvirker valg av kandidater for ansettelse;
5. Jeg hadde fokusert bare på en innvandrergruppe – flyktninger. Det finnes imidlertid også arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere og andre grupper som også konkurrerer med hver andre i innvandrerdominerte arbeidsmarkedssegmenter og bransjer. Derfor tenker jeg at det kan være interessant å se på hvilke markedssegmenter er preget av arbeidsinnvandrere og hvilke – av flyktninger, hvordan slik fordeling kan forklares, og om disse innvandrergupper faktisk konkurrerer med hverandre på arbeidsmarkedet.

Integrering er et tema mange forskere har brukt sin tid og energi på. Allikevel har jeg en sterk tro på at det trenges enda mer. Mange innvandrere sliter fortsatt med å finne sin plass i det nye samfunnet. Og det er utrolig bra at det finnes forskere som blir inspirert til å gjøre noe med dette, og hjelpe både samfunnet og innvandrere å overkomme de utfordringene de møter. Jeg takker alle som tør å gjøre dette, og ønsker dem lykke til!

Litteraturliste

- Aizen, I. (2005) *Attitudes, Personality and Behaviour (2nd Edition)*. Berkshire, Berkshire, GBR: McGraw-Hill Education.
- Ajzen, I. (2005) *Attitudes, personality and behavior*. 2nd ed. Maidenhead, Open University Press.
- Alnes, J. H. (2015) Hermeneutikk. *Store Norske Leksikon* [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/hermeneutikk>>.
- Andersen, M. G. og Moe, A., (2013) *Ulik nasjonalitet, ulik mulighet – om integrering i arbeidslivet*. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse, Institutt for sosiologi og statsvitenskap.
- Arkes, J. (1999) *What Do Educational Credentials Signal and Why Do Employers Value Credentials?* *Economics of Education Review*, 18 (1), s. 133-141.
- Ashby, J. S. og Schoon, I. (2010) Career Success: The Role of Teenage Career Aspirations, Ambition Value and Gender in Predicting Adult Social Status and Earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), s. 350-360.
- Barth, E., Bratsberg, B. og Raaum, O. (2002) *Inntektsutvikling for innvandrere*. Søkelys på arbeidsmarkedet, 19 (2), s. 135-146.
- Bayram, N., Nyquist, H., Thorburn, D. og Bilgel, N. (2009) *Turkish Immigrants in Sweden: Are They Integrated?* *International Migration Review*, 43 (1), s. 90-111.
- Beach, C. M. og Worswick, C. (1993) *Is There a Double-Negative Effect on the Earnings of Immigrant Women?* *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 19 (1), s. 36-53.
- Becker, G. S. (1980) *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 2nd ed. Chicago, University of Chicago Press.
- Begg, D., Fischer, S. og Dornbusch, R. (2008) *Economics*. 9th ed. London, McGraw-Hill.
- Berg, B. (1990) *Velkommen, nye landsmenn?: erfaringer med kommunalt flyktningarbeid*. Oslo, Kommuneforlaget.
- Blaikie, N. (2010) *Designing social research: the logic of anticipation*. 2nd ed. Cambridge, Polity Press.
- Blaug, M. (1976) *The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey*. *Journal of Economic Literature*, 14 (3), s. 827-855.
- Blom, S. (1998) *Holdning til innvandrere og innvandringspolitikk: spørsmål i SSBs omnibus i mai/juni 1998*. Oslo, Statistisk sentralbyrå, Avdeling for personstatistikk/Seksjon for demografi og levekårsforskning.

- Blom, S. (2004) *Labour market integration of refugees in Norway under changing macro-economic conditions*. Journal of International Migration and Integration / Revue de l'integration et de la migration internationale, 5 (2), s. 1.
- Blom, S. (2010a) *Sosiale forskjeller i innvandreres helse : funn fra undersøkelsen Levekår blant innvandrere 2005/2006*. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Blom, S. (2010b) *Sysselsetting blant innvandrere; hvilken betydning har individuelle egenskaper og tilpasningsstrategier?* Søkelys på arbeidslivet, 27 (1), s. 59-76.
- Bore, L., Djuve, A. B. og Tronstad, K. R. (2013) *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet: en kunnskapsstatus*. Oslo, Fafo.
- Borjas, G. J. (2008) *Labor economics*. 4th ed. Boston, McGraw-Hill/Irwin.
- Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2011) *Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrergupper i Norge*.
- Brochs-Haukedal, W. og Bjørvik, K. I. (2010) *Arbeids- og lederpsykologi*. 8. utg. Oslo, Cappelen akademisk.
- Brunborg, H. (2013) *Hvor mange innvandrere er det – og blir det – i Norge?* (3/2013). Tilgjengelig fra: <<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/hvor-mange-innvandrere-er-det-og-blir-det-i-norge>> [Lest 15.08.2016; 18:37].
- Carter, S. M. og Little, M. (2007) *Justifying Knowledge, Justifying Method, Taking Action: Epistemologies, Methodologies, and Methods in Qualitative Research*. Qualitative Health Research, 17 (10), s. 1316-1328.
- Cobley, P. og Schulz, P. J. (2013) *Theories and models of communication*. Berlin, De Gruyter Mouton.
- Cohen, H. og Lefebvre, C. (2005) *Handbook of Categorization in Cognitive Science*, Elsevier Science.
- De Tocqueville, A. og Reeve, H. (2009) *Democracy in America: Volumes I og II*. Auckland, The Floating Press.
- Djuve, A. B. og Hagen, K. (1995) *"Skaff meg en jobb!": levekår blant flyktninger i Oslo*. Oslo, Fafo.
- Drange, I. (2007) *Arbeidsmarkedet for høyt utdannede minoritetskvinner : en kvantitativ studie av arbeidstilknytning og inntekt blant ikke-vestlige minoritetskvinner med høyere utdanning fra Norge*. Oslo, I. Drange.
- Eagly, A. og Chaiken, S. (2007) *The advantages of an inclusive definition of attitude*. Social Cognition, 25 (5), s. 582-602.
- Eagly, A. H. og Chaiken, S. (1993) *The psychology of attitudes*. Fort Worth, Tex, Harcourt Brace Jovanovich.

Ellingsgard, G. (2014) *Ba innvandrere søke - ingen ble kalt inn*. Nettavisen [Internett]. Tilgjengelig fra: <<http://www.nettavisen.no/nyheter/ba-innvandrere-ske---ingen-ble-kalt-inn/8472364.html>> [Lest 25.08.2016; 22:53].

Engebrigtsen, A., Bakken, A. og Fuglerud, Ø. (2004) *Somalisk og tamilsk ungdom*. Oslo, Pax, 2004, s. 142-174.

Fazio, R. H. (1990) *Multiple processes by which attitudes guide behaviour: The MODE model as an integrative framework*. I: Zanna, M. P. red. *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, s. 75-109.

Fishbein, M. og Ajzen, I. (1975) *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*. Reading, Mass, Addison-Wesley.

FN. (2016) *Viktige begreper om flyktninger og asyl*. Tilgjengelig fra: <<http://www.fn.no/Tema/Flyktninger/Viktige-begreper-om-flyktninger-og-asyl>> [Lest 25.08.2016; 17:47].

Godoy, R. Reyes-García, V., Seyfried, C., Huanca, T., Leonard, W. R., McDade, T., Tanner, S. og Vadez, V. (2007) *Language skills and earnings: Evidence from a pre-industrial economy in the Bolivian Amazon*. *Economics of Education Review*, 26 (3), s. 349-360.

Granovetter, M. (1985) *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness*. *American Journal of Sociology*, 91 (3), s. 481-510.

Granovetter, M. S. (1973) *The Strength of Weak Ties*. *American Journal of Sociology*, 78 (6), s. 1360-1380.

Granovetter, M. S. (1995) *Getting a job: a study of contacts and careers*. 2nd ed. Chicago, Ill, University of Chicago Press.

Greve, A. (1998) *Betydningen av svake og sterke bånd i sosiale nettverk*. *MAGMA: Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, (2/1998).

Gripsrud, G., Silkoset, R. og Olsson, U. H. (2010) *Metode og dataanalyse: beslutningsstøtte for bedrifter ved bruk av JMP*. 2. utg. Kristiansand, Høyskoleforl.

Guidelines. (1992) *Guidelines for the protection of human subjects*. Berkeley: University of California Press.

Gunz, H. (1983) *The competent manager: A model for effective performance*. Wiley, New York, 1982.

Guthu, L. K., Holm, S. og Vox (2010) *Innvandrere på nett: en analyse av innvandrers digital kompetanse*. Oslo, Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk.

Hansen, M. N. (2000) *Høyere utdanning og utbytte - hva betyr utenlandsk opprinnelse for inntektsnivå?* *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17 (2), s. 223-234.

Hardoy, I. og Zhang, T. (2010) *Innvandrere i arbeid: hjelper arbeidsmarkedstiltak?* Søkelys på arbeidslivet (trykt utg.). Årg. 27, nr 4 (2010).

Henriksen, K. (2008) *Leger på lager: overkvalifiserte innvandrere*. Samfunnsspeilet (online). 22 (2008) nr 3.

Heron, M. P. (2001) *Occupational Attainment of Caribbean Immigrants in the United States, Canada, and England*. New York, NY, USA, LFB Scholarly Publishing LLC.

Hogg, M. A. og Vaughan, G. M. (2014) *Social psychology*. 7th ed. Harlow, Pearson.

Holter, H. og Kalleberg, R. (1982) *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo, Universitetsforlaget.

Husted, L. Nielsen, H., Rosholm, M. og Smith, N. (2000) *Hit Twice? Danish Evidence on the Double-Negative Effect on the Wages of Immigrant Women*. University of Aarhus, Aarhus School of Business, Centre for Labour Market and Social Research.

IMDI. (2016) *Ord og begreper*. Tilgjengelig fra: <[http://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/ord-og-begreper/ - title_7](http://www.imdi.no/om-integrering-i-norge/ord-og-begreper/-title_7)>.

Jacobsen, D. I. (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. utg. Kristiansand, Høyskoleforl.

Jacobsen, D. I. (2015) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utg. Oslo, Cappelen Damm akademisk.

Jacobsen, D. I. og Thorsvik, J. (1997) *Hvordan organisasjoner fungerer: innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen-Sandviken, Fagbokforl.

Jansen, P. G. W. og Vinkenburg, C. J. (2006) *Predicting Management Career Success from Assessment Center Data: A Longitudinal Study*. Journal of Vocational Behavior, 68 (2), s. 253-266.

Jenkins, R. (1986) *Racism and recruitment: managers, organisations, and equal opportunity in the labour market*. Cambridge Cambridgeshire; New York, Cambridge University Press.

Johannessen, A., Christoffersen, L. og Tufte, P. A. (2016) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 5. utg. Oslo, Abstrakt.

Johansson, S. og Sverige, L. (1970) *Om levnadsnivåundersökningen: utkast till kapitel 1 och 2 i betänkande att avgivas av Låginkomstutredningen*. Stockholm, Allmänna förlaget.

Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J. D. og Kozlowski, S. W. J. (2012) *On the Value of Aiming High: The Causes and Consequences of Ambition*. Journal of Applied Psychology, 97 (4), s. 758-775.

Kaldheim, O. (2011) *Bedre integrering: mål, strategier, tiltak*. Inkluderingsutvalget. NOU 2011: 14 [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-14/id647388/>>.

Kanas, A. M. Chiswick, B. R., Lippe, A. G. og van der Tubergen, F. A. (2012) *Social Contacts and the Economic Performance of Immigrants: A Panel Study of Immigrants in Germany*. *International Migration Review*, 46, s. 680-9183.

Kvale, S. Brinkmann, S., Anderssen, T. M., Rygge, J. (2015) *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utg., 2. oppl. Oslo, Gyldendal akademisk.

Kvitastein, O. A. Supphellen, M. J. og Johansen S. T. (1996) *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning*. Bergen, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.

Lai, L. (2011) *Kompetansemobilisering og egenmotivasjon*. Bergen, Fagbokforl.

Lai, L. (2013) *Strategisk kompetanseledelse*. 3. utg. Bergen, Fagbokforl.

Larsen, K. A. (1995) *Arbeidskraft- og kompetanseregnskap for Oslo og Akershus 1995*. Oslo: ECON, i Rogstad, J. (2000) *Når sant skal sies – hvor viktig er norsk for innvandrere på arbeidsmarkedet?* *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2 (17), s. 159-164.

Locke, E. A. og Latham, G. P. (2002) *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation*. *American Psychologist*, 57 (9), s. 705-17.

Lysne, A. (1972) *Aspirasjon og prestasjon: et teoretisk og eksperimentelt studium*. Oslo, Universitetsforlaget.

Maio, G. R. og Haddock, G. (2004) *Contemporary perspectives on the psychology of attitudes*. Hove, Psychology Press.

Maio, G. R. og Haddock, G. (2015) *The psychology of attitudes og attitude change*. 2nd ed. Los Angeles, Calif, SAGE.

Malterud, K. (2011) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring*. 3. utg. Oslo, Universitetsforl.

Malterud, K. (2017) *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. 4. utg. Oslo, Universitetsforl.

Marzano, M. (2012) *Informed consent*. I: Gubrium, J. F. et al. red. *Handbook for interview research: The complexity of the craft*. Thousand Oaks, CA, Sage.

Mehmetoglu, M. (2004) *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen, Fagbokforl.

Metz, I. (2004) *Do personality traits indirectly affect women's advancement?* *Journal of Managerial Psychology*, 19 (7), s. 695-707.

NAV (2017) *Mange stillinger utlyses ikke offentlig*. Tilgjengelig fra: <<https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Nyheter/mange-stillinger-utlyses-ikke-offentlig>>.

Nes, K., Skoug, T. og Strømstad, M. (2005) *Somaliere i Norge: perspektiver på integrering*,

språk og religion. Vallset, Oplandske bokforl.

Nordhaug, O. (1993) *Human capital in organizations: competence, training, and learning*. Oslo, Scandinavian University Press.

Nordhaug, O. (1996) *Kompetanseutvikling i næringslivet*. Oslo, Cappelen akademisk forlag.

Nordhaug, O. og Brandi, S. (2004) *Strategisk kompetanseledelse: teori og praksis*. Oslo, Universitetsforl.

Nordhaug, O. og Løwendahl, B. R. (1994) *OL 1994: inspirasjonskilde for framtidens næringsliv?: erfaringer fra et megaprojekt*. Oslo, TANO.

Ouellette, J. og Wood, W. (1998) *Habit and intention in everyday life: The multiple processes by which past behavior predicts future behavior*. *Psychological Bulletin*, 214 (1), s. 54-74.

Pettigrove, G. (2007) *Ambitions*. *An International Forum*, 10 (1), s. 53-68.

Putnam, R. D. (2000) *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York, Simon og Schuster.

Putnam, R. D. (2007) *E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century. The 2006 Johan Skytte Prize Lecture*. *Scandinavian Political Studies*, 30 (2), s. 137-174.

Ringstad, V. (1978) *Innføring i makroøkonomi*. Bø, Telemark distriktshøgskole.

Rogstad, J. (1998) *Innvandrere og arbeid: en empirisk studie i fire bedrifter*. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Rogstad, J. (2000a) *Mellom faktiske og forestilte forskjeller: synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Institutt for samfunnsforskning.

Rogstad, J. (2000b) Når sant skal sies - hvor viktig er norsk for innvandrere på arbeidsmarkedet? *Søkelys på arbeidsmarkedet (trykt utg.)*. Årg. 17, nr 2 (2000).

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

Rogstad, J. (2006) *Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge*. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Rogstad, J. og Raaum, O. (1997) *Utstøting fra arbeidsmarkedet blant arbeidstakere med innvandrerbakgrunn*. Bergen, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.

Rosenbaum, J. E., Kariya, T., Settersten, R. og Maier, T. (1990) *Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies*. *Annu. Rev. Sociol.*, 16 (1), s. 263-299.

- Rubin, H. J. og Rubin, I. (2012) *Qualitative interviewing: the art of hearing data*. 3rd ed. Thousand Oaks, Calif, Sage.
- Røed, M. og Bratsberg, B. (2005) *Integrering av innvandrere i arbeidslivet*. I: Schøne, P. red. *Det nye arbeidsmarkedet. Kunnskapsstatus og problemstillinger*. Arbeidslivsforsikring, Norges forskningsråd, s. 29-47.
- Samek Lodovici, M. (2010) *Hvordan lykkes med integreringen av innvandrere i arbeidsmarkedet? Ekstern vurdering av sosial beskyttelse og sosial inkludering*. Oppsummerende rapport. Oslo. Tilgjengelig fra: <<http://www.peer-review-social-inclusion.eu/>>.
- Samuelson, B. M., Olsen, L. E. og Peretz, A. (2007) *Merkevareledelse på norsk*. Oslo, Cappelen akademisk.
- Sandal, G. M. og Bye, H. H. (2009) *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen: utfordringer og virkemidler*. Bergen, Fagbokforl.
- Schiefloe, P. M. (2015) *Sosiale landskap og sosial kapital: nettverk og nettverksforskning*. 2. utg. Oslo, Universitetsforl.
- Schøne, P. (1996) *Innvandrere på arbeidsmarkedet: fra ledighet til jobb*. Søkelys på arbeidsmarkedet (trykt utg.). Årg. 13, nr 2 (1996), s. 97-106.
- Shamsuddin, A. F. M. (1998) *The double-negative effect on the earnings of foreign-born females in Canada*. Applied Economics, 30 (9), s. 1187-1201.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M. og Reis, H. T. (1996) *What makes for a good day? Competence and autonomy in the day and in the person*. Personality and Social Psychology Bulletin, (22), s. 1270-1279.
- Skaksen, J. R. (2009) *Do Immigrants Take the Jobs of Native Workers?* Institute for the Study of Labor (IZA).
- Skorstad, E. (2015) *Rett person på rett plass: psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling*. 2. utg. Oslo, Gyldendal akademisk.
- SNL. (2015) *Innvandring*. Store Norske Leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/innvandring>> [Lest 25.08.2016; 20:32].
- SNL. (2016a) *Arbeidsinnvandring*. Store Norske Leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/arbeidsinnvandring>> [Lest 27.01.2017 20:03].
- SNL. (2016b) *Integrering*. Store Norske Leksikon [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://snl.no/integrering>>.
- Solberg, E. Børing, P., Rørstad, K. og Carlsten, T. C. (2016) *NHOs kompetansebarometer 2016: Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2016*. NIFU.

- Spence, A. M. (1974) *Market signaling: informational transfer in hiring and related screening processes*. Cambridge, Mass, Harvard University Press.
- Spence, M. (1973) *Job Market Signaling*. The Quarterly Journal of Economics, 87 (3), s. 355-374.
- SSB. (2014) *Overkvalifisering blant innvandrere 2007-2012*. Tilgjengelig fra: <<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/overkvalifisering-blant-innvandrere-2007-2012>> [Lest 10.09.2016; 21:18].
- SSB. (2016a) *Arbeidsledighet blant innvandrere, registerbasert, 3. kvartal 2016*. Tilgjengelig fra: <<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvarbl>>.
- SSB. (2016b) *Hver fjerde innvandrere overkvalifisert i jobben?* Tilgjengelig fra: <<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hver-fjerde-innvandrere-overkvalifisert-i-jobben>>.
- SSB. (2016c) *Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert, 2015, 4. kvartal*. Tilgjengelig fra: <<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys>> [Lest 26.01.2017 18:07].
- St.Meld.30. (2016) *Fra mottak til arbeidsliv – en effektiv integreringspolitikk*. Tilgjengelig fra: <<https://www.regjeringen.no/contentassets/6676aece374348ee805e9fc5f60b6158/no/pdfs/stm201520160030000dddpdfs.pdf>>.
- Stambøl, L. S. (2006) *Arbeidsmarkedsmobilitet, sysselsetting og yrkesdeltakelse etter nasjonalitet*.
- Storhaug, H. (2003) *Feminin integrering : utfordringer i et fleretnisk samfunn*. Oslo, Human Rights Service.
- Støren, L. A. (2004) *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning: analyser av kandidatundersøkelsen 2002*. Oslo, Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Susanne, S. (2016) *Innvandrere: Muligheter og barrierer for sysselsetting i regionene*. Plan, s. 22-28.
- Taifel, H. og Turner, J. C. (1986) *The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour*. I: Worchel, S. og Austin, W. G. red. *Psychology of Intergroup Relations*. s. 7-24.
- Tajfel, H. og Turner, J. C. (1979) *An integrative theory of intergroup conflict*. I: Austin, W. G. og Worchel, S. red. *The social psychology of intergroup relations*. Monterey, CA, Brooks/Cole, s. 33-47.
- Tansey, O. (2007) *Process Tracing and Elite Interviewing: A Case for Non-probability Sampling*. APSC, 40 (4), s. 765-772.
- Thagaard, T. (1998) *Systematikk og innlevelse*. Bergen-Sandviken, Fagbokforl.

- Thagaard, T. (2013) *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. 4. utg. Bergen, Fagbokforl.
- Thornquist, E. (2003) *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori: for helsefag*. Bergen, Fagbokforl.
- Thøgersen, J. M. (2004) *Sektoromstilling og arbeidsledighet: en tilnærming til arbeidsmarkedet*, Høgskolen i Østfold.
- Tjora, A. H. (2010) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. H. (2017) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 3. utg. Oslo, Gyldendal akademisk.
- Tronstad, K. (2009) *Opplevd diskriminering blant innvandrere*. SSB [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/halvparten-opplever-diskriminering>>.
- Valenta, M., Thorshaug, K. og Berg, B. (2009) Arbeidsinnvandring i økonomiske nedgangstider.
- Villund, O. (2008) *Riktig yrke etter utdanning?: en registerbasert undersøkelse om kompetanse og arbeidsoppgaver hos ansatte med innvandrerbakgrunn*. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Waxman, P. (2001) *The Economic Adjustment of Recently Arrived Bosnian, Afghan and Iraqi Refugees in Sydney, Australia*. International Migration Review, 35 (2), s. 472-505.
- Weiner, I. B., Tennen, H. A. og Suls, J. M. (2012) *Handbook of Psychology, Personality and Social Psychology: Personality and Social Psychology*. 2nd ed. Chichester, Wiley.
- Werbner, P. (2001) Metaphors of Spatiality and Networks in the Plural City: A Critique of the Ethnic Enclave Economy Debate. *SOC*, 35 (3), s. 671-693.
- Westersjø, M., Kval, K.-E., Andreassen, O. G., Henningsen, R. (2012) *Mangfold*, Cappelen Damm.
- Wiborg, Ø. (2004) *Ethnicity, education and the labor market: same job competence, but different job opportunities in Norway*. Oslo, Ø. Wiborg.
- Wiers-Jenssen, J. (2003) Anvendelse av høyere utdanning fra utlandet i det norske arbeidsmarkedet.
- Wikan, U. (1995) *Mot en ny norsk underklasse: innvandrere, kultur og integrasjon*. Oslo, Gyldendal.
- Wikipedia. (2016a) *Arbeidsinnvandring*. Tilgjengelig fra: <https://no.wikipedia.org/wiki/Arbeidsinnvandring_-_cite_note-2>.
- Wikipedia. (2016b) *Innvandring*. Tilgjengelig fra: <<https://no.wikipedia.org/wiki/Innvandring>> [Lest 20.08.2016; 19:24].

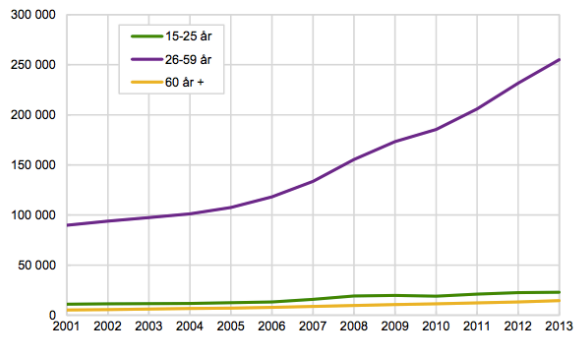
Wikipedia. (2017) *Social identity theory*. Tilgjengelig fra:
<https://en.wikipedia.org/wiki/Social_identity_theory>.

Østby, L. og Henriksen, K. (2013) *Innvandrere – hva vi nå vet og ikke vet*. Samfunnsspeilet [Internett], (5/2013). Tilgjengelig fra: <<http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/innvandrere-hva-vi-naa-vet-og-ikke-vet>> [Lest 05.09.2016; 18:03].

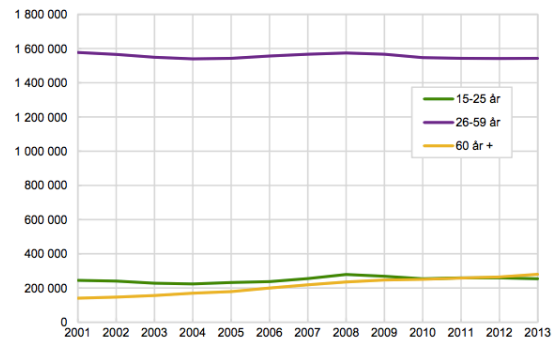
Vedlegg 1: Teoretiske modeller

Figur 1. Endring i antall innvandrere som er gjennomgående sysselsatte i to påfølgende år 2001-2013. Etter arbeidsgrupper. Hele landet.

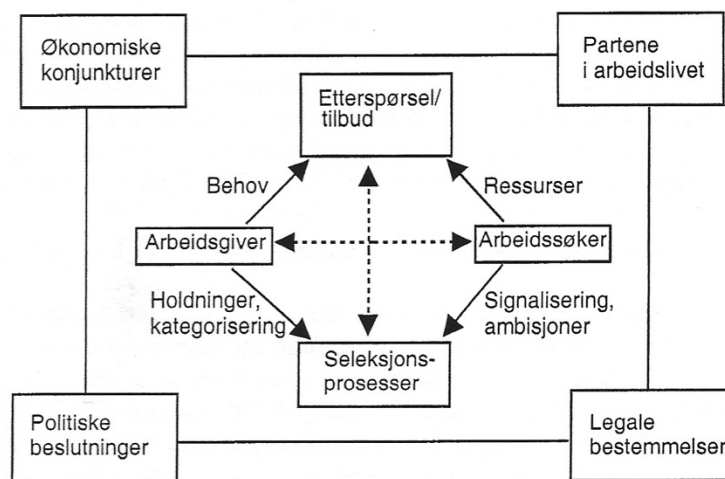
Figur 4.3 Endring i antall innvandrere som er gjennomgående sysselsatte i to påfølgende år 2001-2013. Etter aldersgrupper. Hele landet



Figur 4.5 Endring i antall personer uten innvandrerbakgrunn som er gjennomgående sysselsatte i to påfølgende år 2001-2013. Etter aldersgrupper. Hele landet



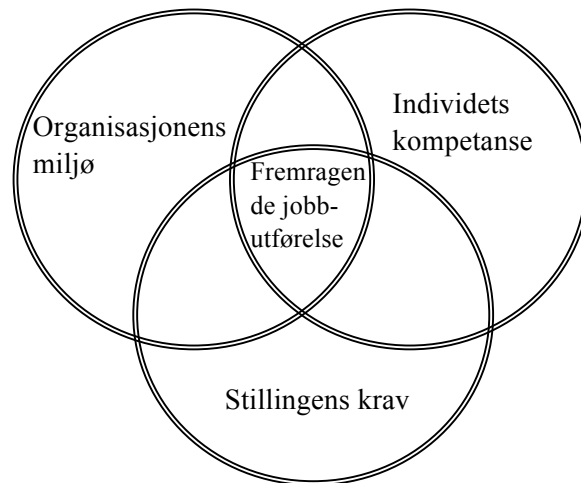
Figur 2. Rogstads' modell over antatt relevante forhold i møtet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.



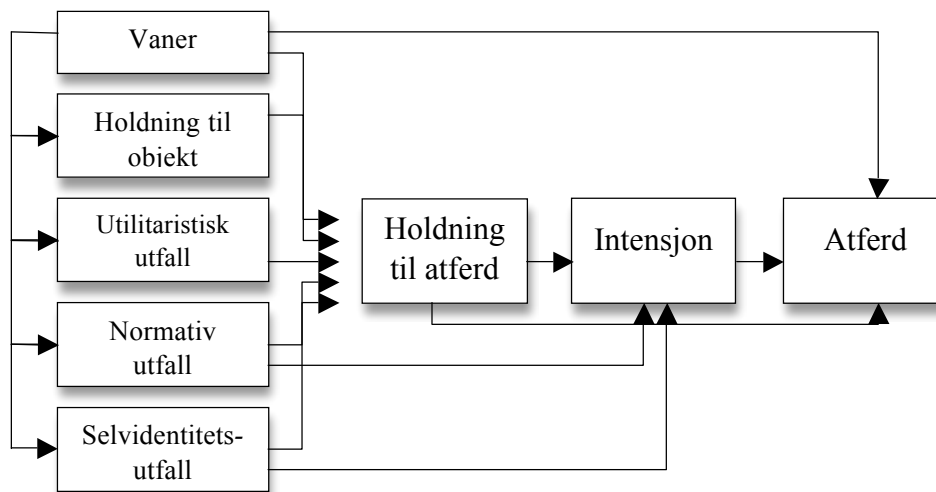
Figur 3. Nordhaugs' kompetansetypologi

		Organisasjonssæregenhet	
		Lav	Høy
Oppgavesæregenhet	Lav	I	III
	Høy	II	IV

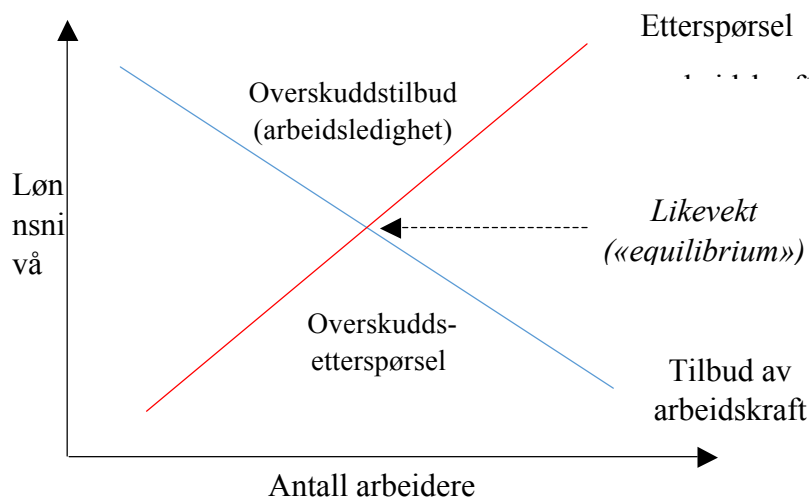
Figur 4. Boyatzis' modell for fremragende jobbutførelse.



Figur 5. Eagly og Chaikens' kompositt modell av sammenheng mellom holdninger og atferd.



Figur 6. Arbeidsmarkedets likevektsmodell.



Vedlegg 2: Intervjuguide

Konfidensialitetsavklaring (felles for alle grupper av informanter): *Tusen takk for at du ville møte med meg og delta i intervju. Intervju vil ta ca. 30-40 minutter. Deltakelsen i intervjuet er frivillig, så, du kan trekke seg fra intervjuet underveis eller etter selve intervjuet, eller velge å avstå å besvare enkelte spørsmål uten å måtte oppgi grunn. Informantene som intervjues vil bli anonymisert og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Alle navner oppgitt under intervju med vilje eller ved et uhell skal bli erstattet med andre valgfri navn ved transkribering. Opptaket av intervjuet vil bli slettet straks etter transkribering.*

Intervjuguide 1: Innvandrere med flyktningebakgrunn

Bakgrunnsinformasjon

1. Kjønn (notere bare)
2. Hvor gammel er du nå?
3. Hvor gammel var du da du flyttet til Norge?
4. Hva jobber du med nå?

Innledning

1. Kan du begynne med å fortelle hvordan det gikk etter at du fikk oppholdstillatelse i Norge? Kan du beskrive ditt liv i landet de første årene?

Kompetanse

1. Hva slags utdanning og yrke hadde du i hjemlandet?
2. Hadde du vurdert/fått videreutdanning i Norge? Hvorfor (alternativt: hvorfor ikke)?
3. *Hvilke kunnskaper og evner tror du man må besitte til å få jobb i Norge?*
4. *Hvordan vurderer du din norskspråklige kompetanse?*
5. *Tatt i betraktning av at mange innvandrere er forholdsvis dårlige i norsk, hvorfor tror du at de klarer seg da såpass bra?*
6. Hva tror du din arbeidsgiver la vekt på da du ble ansatt? (Hvorfor tror du du fikk jobb?)

Signaliseringsstrategi

1. Hvem var dine første kontakter i landet (på jobb/voksenopplæring eller skole, og privat)? (funksjon, ikke navn)
2. Hvis du skal beskrive hvem du har kontakt med en typisk dag nå, hvem vil det være?
3. Når begynte du å lete etter jobb? Kan du fortelle meg hva du har gjort for å finne deg en jobb? Fikk du hjelp fra noen?

4. Kan du fortelle meg hvordan du fikk din første jobb i Norge?
5. Hvilken måte tror du ville være mest effektiv for deg å få jobb, dersom du mistet jobben du har nå?
6. Har du hjulpet noen til å få jobb? På hvilken måte?

Ambisjoner

1. Ville du jobbe med en gang? Hvorfor (alternativt: hvorfor ikke)?
2. Har du byttet jobb ofte? Hvorfor (hvis ja)? Hvor lenge jobbet du på et sted i gjennomsnitt?
3. Tror du at du kommer til å gjøre opprykk på din nåværende jobb?
4. Vurderer du å bytte jobb nå? Hvis ja, hvorfor og hva slags jobb vil du ideelt ha?
5. Har dine forventninger til jobb (karriere ambisjoner) endret seg? Hvis ja, på hvilken måte?
6. Dersom du hadde snakket perfekt norsk, hva hadde du gjort da?

Påvirkning av eksterne forhold

1. Hvorfor tror du din arbeidsgiver har valgt deg fremfor andre kandidater?
2. Tror du at arbeidsmarkedet endret seg i løpet av de siste ti år? På hvilke måte? Hvorfor? Hvordan opplever du disse endringene?
3. Tror du at politiske beslutninger tatt i landet kan påvirke din arbeidssituasjon? På hvilken måte?
4. Har du opplevd svingninger av økonomiske forhold? Hvis ja, hvordan har de påvirket din situasjon?

Til slutt

1. Hva ville du si til dine landsmenn som nettopp har ankommet landet?
2. Er det noen tiltak som i din mening er nødvendig for å forbedre integrering av innvandrere i arbeidslivet?
3. Er det noe du mener jeg har glemt å spørre om? Noe annet jeg burde få med i oppgaven min?

Tusen takk for din tid og svar! ☺

Intervjuguide 2: Arbeidsgivere – bedrifter med stor andel av innvandrere

Bakgrunnsinformasjon

1. Bransje: hva driver deres bedrift med?
2. Hva er andel av innvandrere blant alle arbeidstakere i din bedrift (cirka)?
3. Hvilke innvandrergupper er representert i din bedrift: flyktninger, arbeidsinnvandrere, andre?

Innledning

1. Hvordan foregår rekrutteringsprosessen i din bedrift? Hvordan tas beslutning om sysselsetting? Hvem er det som godkjenner valg av kandidaten?
2. Har du noe forklaring til såpass høy andel av innvandrere i staben? Har det noe påvirkning på organisasjonskultur?

Behov / kompetanse

1. Hvordan kartlegger dere kompetansebehov og hvilke kunnskap og evner prioriteres ved beslutning om ansettelse?
2. Hvilke generelle krav til stillinger har dere? Er det noe minimalt krav til for eksempel språkferdigheter? Hva er krav til fagopplæring?
3. Formell eller uformell kompetanse – hva er viktigst for dere? Hvilken uformelle egenskaper må arbeidssøkeren ha for å få jobb hos dere?
4. Hva forventer dere i forhold til språkkompetanse? Er det avgjørende?
5. Tatt i betraktning av at mange innvandrere er forholdsvis dårlige i norsk, hvorfor tror du at de klarer seg da såpass bra?

Holdninger

1. Har dere alltid hatt stor andel av innvandrere blant deres ansatte? Hvis ikke, kan du fortelle hvordan situasjonen endret seg.
2. Å ha arbeidstakere med innvandringsbakgrunn – er det et fordel eller utfordring for arbeidsgivere? Hvordan opplever du dette? Har dine meninger endret seg? På hvilken måte?
3. Er det noe andre aspekter som må tas i betraktning ved sysselsetting av innvandrere?
4. Hvordan foregår den sosiale interaksjonen mellom arbeidssøkere med forskjellig bakgrunn i deres bedrift? Jobber de bare sammen eller møtes de i fritiden? Endrer relasjoner seg over tid?

5. Har deres bedrift en personalpolitikk? Sier den noe om arbeidssøkere/arbeidstakere med utenlandsk opprinnelse?
6. Kan du si at deres bedrift har sterk organisasjonskultur rettet mot like muligheter og mangfold blant ansatte? Hva er visjon og verdier og normer³⁵ i din bedrift? Har det vært noen endringer i bedriftens regelverk i siste årene?

Påvirkning av eksterne forhold

1. Hvem søker vanligvis på stillinger hos dere? Oppfordrer dere innvandrere å søke?
2. Hvem tror du innvandrere konkurrerer med på arbeidsmarkedet: den øvrige befolkningen eller hverandre?
3. Tror du at arbeidsmarkedet endret seg i løpet av de siste ti år? På hvilke måte? Hvorfor? Hvordan påvirket det deres bedriften?
4. Tror du at politiske beslutninger tatt i landet kan påvirke rekrutteringsmønstre i din bedrift? På hvilken måte?
5. Kan svingninger i økonomiske konjunkturer påvirke sysselsettingsstrategi i din bedrift?

Til slutt

1. Hva ville du anbefale til de innvandrere som søker jobb hos dere?
2. Er det noe du mener jeg har glemt å spørre om? Noe annet jeg burde få med i oppgaven min?

Tusen takk for din tid og svar! ☺

³⁵ Verdier sier noe om hva som er ønskelig og godt, noe som verdsettes og som man er opptatt av å ivareta og fremme. Normer henviser til såkalte utskrevne regler som angir hva som er passende å gjøre i ulike sosiale sammenhenger.

Intervjuguide 3: Profesjonelle informanter involvert i integreringsarbeid

Bakgrunnsinformasjon

1. Kan du fortelle meg litt om hva organisasjonen din driver med?

Innledning

1. Hva slags integreringstilbud har din organisasjon for innvandrere?
2. Er det noen spesifikke innvandrergupper dere fokuserer på?

Behov / kompetanse

6. Hva slags formell og uformell kompetanse har flyktninger? Hvilken uformelle egenskaper må arbeidssøkeren ha for å få jobb?
7. Hva slags kompetanse er etterspurt på markedet nå? I hvilke kompetanseområder matcher kompetansebehov med de kompetansene som finnes hos arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn?
8. Er det mange som tar videreutdanning i Norge? Hvorfor (alternativt: hvorfor ikke)?
9. Hvilke generelle krav til stillinger har bedrifter? Er det noe minimalt krav til for eksempel språkferdigheter? Hva er krav til fagopplæring?
10. Hva slags forventninger har arbeidsgivere i forhold til språkkompetanse? Er det avgjørende?
11. *Tatt i betraktning av at mange innvandrere er forholdsvis dårlige i norsk, hvorfor tror du at de klarer seg da såpass bra?*

Signalisering

1. Hvordan leter innvandrere etter jobb? Hvem får de hjelp fra?
2. Hvilken måte tror du ville være mest effektiv for innvandrere for å få seg jobb?

Ambisjoner/arbeidssøkere

7. Ville de fleste jobbe med en gang? Hvorfor (alternativt: hvorfor ikke)?
8. Bytter de jobb ofte? Hvorfor (hvis ja)?
9. Hva slags jobb får de? Tror du at de kommer til å gjøre opprykk på jobb?
10. Tror du at deres forventninger til jobb (karriere ambisjoner) endret seg? Hvis ja, på hvilken måte?

Holdninger/arbeidsgivere

7. Tror du at det har blitt en endring av holdninger til arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn? På hvilken måte? Hvorfor?
8. Å ha arbeidstakere med innvandringsbakgrunn – er det et fordel eller utfordring for arbeidsgivere? Hvordan tror du oppfatter arbeidsgivere dette?
9. Hva tror du som skiller bedrifter med høy andel av innvandrere fra andre bedrifter? Er det noe å ha med organisasjonskultur som gjør noen bedrifter mer åpen til mangfold blant ansatte?
10. Vet du om det er noen bedrifter som har personalpolitikk rettet mot mangfold på arbeidsplass?
11. Er det noe spesifikke bransjer som er mer «åpen» for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn? Hvorfor?

Påvirkning av eksterne forhold

5. Hvem tror du innvandrere konkurrerer med på arbeidsmarkedet: den øvrige befolkningen eller hverandre?
6. Tror du at arbeidsmarkedet endret seg i løpet av de siste ti år? På hvilke måte? Hvorfor?
7. Tror du at politiske beslutninger tatt i landet kan påvirke muligheter av arbeidssøkere med innvandringsbakgrunn på arbeidsmarkedet? På hvilken måte?
8. Kan svinginger i økonomiske konjunkturer påvirke dere sjanser å bli sysselsatt? På hvilken måte?

Til slutt

1. Hva ville du anbefale til de innvandrere som har nettopp ankommet landet?
2. Er det noen tiltak som i din mening er nødvendig for å forbedre integrering av innvandrere i arbeidslivet?
3. Er det noe du mener jeg har glemt å spørre om? Noe annet jeg burde få med i oppgaven min?

Tusen takk for din tid og svar! ☺

Vedlegg 3: Informanter

Arbeidsgivere	Bransje	Antall informanter	Antall ansatte	Andel innvandrere
Bedrift 1	Fiskeforedlingsbedrift	1	90	60%
Bedrift 2	Rengjøringsbyrå	2	75	70%
Bedrift 3	Rutetransportbedrift	2	200	17%
Bedrift 4	Sykehjem	2	100	10%

Flyktingene	Kjønn	Opprinnelsesland	Alder	Antall år bosatt i Norge	Yrke	Utd. nivå
Informant 1	Man	Eritrea	37	9	Økonomi konsulent	Master
Informant 2	Man	Somalia	41	14	Bussjåfør	Vid. skole
Informant 3	Kvinne	Syria	28	10	Miljøarbeider	Vid. skole
Informant 4	Kvinne	Etiopia	35	6	Økonomi- og administrasjon medarbeider	Master

Enheter	Antall informanter
Flyktingkontoret	1
NAV	3

Antall informanter: 15

Antall intervju: 10

Vedlegg 4: Forespørsel om å delta i masterundersøkelse

Alyona Amundsen
Stordalsveien 8
8011 Bodø
Tlf: 90 07 75 64
alyona.amundsen@outlook.com
Bodø, 22.april 2017

Forespørsel om å delta i masterundersøkelse om Integrering i arbeidslivet

Mitt navn er Alyona Amundsen. Jeg er mastergradsstudent ved Nord Universitet i Bodø, og holder på med et vitenskapelig basert mastergradsstudium i samfunnsvitenskap med fordypning i HRM/personalledelse. Temaet for mitt prosjekt er *Studie av vellykket integrering i arbeidslivet blant innvandrere med flyktningebakgrunn*.

Metoden for mitt prosjekt er kvalitativ, og datainnsamlingsstrategien vil være *intervju*. Jeg ønsker å intervju to grupper av informanter: 1) innvandrere med flyktningebakgrunn (eller på grunn av familiegjening med noen med flyktningebakgrunn) som flyttet til Norge i voksen alder (over 18 år gammel) og er for tiden sysselsatt; 2) bedrifter med stor andel av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Intervjuet vil bli gjennomført på norsk, vil vare i ca. en time, og blir tatt opp på lydbånd dersom informant godkjenner dette. Fokus for samtalen er erfaringer med integrering og informantene sine syn på premisser som bør være tilstede for vellykket integrering. Tid og sted for intervjuene blir vi enige om sammen, dersom du er villig til å delta. Intervjuene vil finne sted i løpet av mai-juni 2017.

Deltakelsen er frivillig, og dersom du takker ja har du anledning til å trekke seg fra intervjuet underveis eller etter selve intervjuet, eller velge å avstå å besvare enkelte spørsmål under intervjuet uten å måtte oppgi grunn.

Informantene som intervjues vil bli anonymisert og alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Som en del av studiet vil det bli brukt lydopptaker under intervjuet. Opptaket vil bli slettet straks intervjuet er transkribert (nedskrevet). Alle opplysninger kommer til å anonymiseres innen prosjektslutt 15. november 2017, og ingen enkeltpersoner vil kunne bli gjenkjent i den ferdige masteroppgaven.

Prosjektet er godkjent av og blir veiledet av *Anders Ragnar Örtenblad*, Professor i Organisasjon og Ledelse. Han kan kontaktes på e-post: anders.r.ortenblad@nord.no dersom det skulle være ønskelig. Prosjektet er innmeldt til Norsk senter for forskningsdata (NSD), og ble godkjent i forhold til behandlingen av personopplysninger.

Håper at du f anledning til å delta i undersøkelse. Dersom du i ettertid har noen spørsmål i forbindelse med masteroppgaven, kan du kontakte meg på e-post: alyona.amundsen@outlook.com eller tlf: 90 07 75 64.

Med vennlig hilsen,
Alyona Amundsen.

Vedlegg 5a: Liste med koder

Arbeidsgivere	Arbeidstakere (flyktninger)	Eksterne omgivelser
<ol style="list-style-type: none">1. Formell kompetansekrav2. Språkkrav3. Forventninger til arbeidstakere4. Kategorisering5. Holdninger/verdigrunnlag6. Tilrettelegging7. utfordringer	<ol style="list-style-type: none">1. Nettverk/jobbleting strategi2. Signalisering og omdømme3. Formell kompetanse4. Språk ferdigheter5. Uformell kompetanse/ personlige egenskaper6. Ambisjonsnivå7. Motivasjon å jobbe/studere8. Holdninger9. utfordringer og behov	<ol style="list-style-type: none">1. Hjelp fra staten2. Arbeidsmarkedet3. Politiske beslutninger og omstendigheter4. Lovverk/normative krav5. Økonomiske omstendigheter6. Konkurransen og etterspørsel av arbeidskraft

Vedlegg 5b: Eksempel på koding av opprinnelig tekst

N	Tekst	Kode
1	<i>Ja, det er jo produksjonsarbeidere i all hovedsak og <u>i utgangspunktet så krever vi ikke noe spesiell kompetanse for at de skal jobbe her, men vi har jo en del fagarbeidere som utdannet seg i matindustri, tatt fagbrev i matindustri.</u></i>	Kompetansekrav
2	<i>Nei, så lenge som vi har hatt kapasitet å følge de opp... For det er klart at, <u>spesielt når det kommer i forbindelse med språkopplæring eller arbeidstrening så krever det er jo litt ressurs så at vi kun ta være på de, så at de blir ikke på en måte gående alene, og at de får litt oppfølging.</u></i>	Tilrettelegging
13	<i>Altså vi har blitt strengere med årene for det her at de skal kunne forstå norsk. Vi har jo tidligere sagt at <u>det var godt nok at de kunne engelsk, men vi har sett etter hvert de utfordring, fordi at det er ikke lett å kommunisere alt på engelsk, kanskje ikke de som er veldig god i engelsk heller, både i forhold til det faglige, men kanskje alle viktigste i forhold til sikkerhet. At det ikke noen som skal skade seg på maskiner, utstyr og så videre. Fordi vi har en del maskiner som de jobber med, alle sammen.</u></i>	Språkkrav
1	<i>Det er en fordel selvfølgelig at de har jobbet med mat før, vet litt om hygiene og hygienekrav, fordi det er jo strengt i forhold både til hvordan man skal kle seg og personlig hygiene, og at man kan behandle mat rett og slett. Men det er ikke veldig avgjørende at de har jobbet med det før, men det er klar en fordel.</i>	Kompetansekrav
1	<i>Nå bør de ha god helse for å stå i en sånn jobb, det er ganske fysisk tungt. Der er klart at har man en utfordring i forhold til helse, rygg og nokka sårne ting, så vikke det nok ikke være det rette arbeidsplassen det her. Så, god helse er et godt utgangspunkt.</i>	Kompetansekrav
3	<i>Vi har ikke... det er ikke noe som er beskrevet i forhold til at man skal ... hva jeg skal si? Det står ikke noe spesielt om at man skal ha inkludert innvandrere, men vi har jo beskrevet at vi skal.. altså, vi må behandle alle med respekt uansett.. hva jeg skal si – tilhørighet, eller?</i>	Holdning/ verdigrunnlag
4	<i>I dag har vi ikke sånne utfordringene, men vi hadde det tidligere da vi hatt forskjellige fraksjoner av muslimer som har stått på hver sine... Siat er også en mulsimer. Og det var litt vanskelig for oss også, å forstå den tanken deres så at den ene skal være høyere opp på rank stigen enn de andre, når de faktisk tilhører samme religion.</i>	Kunnskap om innvandrere
3	<i>For å si det sånn språk kan jo være en utfordring, men også hvis man har veldig ulikhet i forhold til religiøs tilknytning... Da hadde vi jo hatt en utfordringen tidligere, men vi prøver etter best evne å ta tak i det at her er vi alle lik uansett av hvilken fraksjon du tilhører, og det er uakseptabelt å diskriminere eller.. ja.</i>	Holdning/ verdigrunnlag

Vedlegg 6: Utsnitt fra analyse matrisen

Tema: Arbeidsgivere

Kodegruppe: Formell kompetansekrav

Meningsbærende enheter	Kondensat / kunstig sitat	«Gull sitat»	Analytiske konklusjoner
<p>...i utgangspunktet så krever vi ikke noe spesiell kompetanse for at de skal jobbe her; en del fagarbeidere som utdannet seg i matindustri, tatt fagbrev i matindustri; bør de ha god helse for å stå i en sånn jobb, det er ganske fysisk tungt; det er ikke noe spesielt type kompetanse for at de skal jobbe, så er det lettere å komme inn hos oss enn de andre bedrifter som kanskje krever at du skal ha en spesielt type utdannelse for å komme inn; det å sitte og kunne utføre jobben med god kvalitet, det synes jeg nå... Det går jo bra tror jeg;</p> <p>Det er en fordel selvfølgelig at de har jobbet med mat før, vet litt om hygiene og hygienekrav... det er jo strengt i forhold både til hvordan man skal kle seg og personlig hygiene, og at man kan behandle mat... men det er ikke veldig avgjørende at de har jobbet med det før; Og så er de jo selvfølgelig dette med erfaring – har du erfaring, så kommer du også frem i kø;</p> <p>...økende digitalisering som gjør ut at mange sykehjem nå ta i bruk Ipader når de skriver rapporter; du må kunne de tekniske ting, du må kunne skille de ulike rengjøringsmidler, vite hvordan du bruker de maskiner, du må fylle ut og igjen kunne avlese et skjema, krysse av, ta beskjed;</p>	<p>Vi setter i utgangspunktet ikke noen spesielle krav til kompetanse. De som har erfaring og viser motivasjon kommer fremst i køen. Men i lyset av økende krav til teknisk kunnskap begynner vi å øke våre krav også, og forventer nå at arbeidstakere har en eller annet form for utdanning. I noen tilfeller må vi forholde oss til normative krav – for eksempel, vi kan ikke ansette helsepersonell uten fagbrev i faste stillinger. Siden vi får stadig flere søkere med innvandrerbakgrunn, øker vi også våre krav i forhold til språkferdigheter – hvis det var tilstrekkelig med A2 tidligere, blir det nå oftere</p>	<p>«... det er ikke noe spesielt type kompetanse for at de skal jobbe»</p> <p>«...har du erfaring, så kommer du også frem i kø»</p> <p>«...nesten alle jobber krever i dag en form for utdanning... det med fagbrev er blitt nesten en nødvendighet»</p> <p>«...økende digitalisering som gjør ut at mange sykehjem nå ta i bruk Ipader...»</p> <p>«Det første spørsmål er</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bransjer som tar imot flyktningene har ofte lavere kompetanse- og språkkrav. Kravene gjelder helst fysisk holdbarhet og god helse; 2. Tidligere erfaring og bransjekunnskap er en fordel for arbeidsgivere, men ikke avgjørende; 3. De fleste yrker setter allikevel økende krav for et minimum form for utdanning – fagbrev, sertifikat, digital kompetanse;

<p>...nesten alle jobber krever i dag en form for utdanning... kravet til veldig mange av disse jobber har vært og er akkurat nå – fagbrevet, minimum; de ønsker jo primært folk med fagutdanning, eller at de har sertifikatene sine i orden; de har jo muligheter å få jobb hvis at de har alle papirene i orden for å kjøre buss; De må ha det sertifikatet, og også det er et sånn yrkeskompetansekurs som de må gjennom. Alle som kjører opp, de må... Det er 140 timers kurs, så, de tar det gjennom kjøreskole... så har de jo et glattkjøringskurs; greit at du har erfaring fra før, innen ulike yrker... har jobbet innen bygge bransjen i 15 år... du trenger ikke noe papirer på det fra Syria, ikke sant? Og så vil de jo se når han kommer ut i praksis, men han... han kan det her; folk tenker mye å ha norsk mere enn før. Før det var – Ok, hvis du har norsk eller ikke, skal du finn jobb uansett. Men nå det er krav å søke på, og... statsborgerskap; Det er jo en del som har tatt fagbrev hos oss, og som er i prosessen med å gjøre det, men det er ikke et krav... at de har fagbrev; det er klart at vi ønsker jo det at alle skal ha faglært utdanning; det skulle gjerne være flere som tar fagbrev;</p> <p>... når du ikke er autorisert, så har du ingen sjanse å komme deg inn på sykepleier marked; fordi at det ikke er fagutdannet, så går de inn i helge stillinger og jobber som ekstra vakt; Og så er du sykepleier, da må du ta helsefagutdanning. Da må du... Du må gå veien. Du får ikke fast stilling hvis du er ikke faglært, du får ikke komme inn. Du får ikke fast stillingen hvis du ikke har de kvalifikasjoner som en helsefagarbeider skal ha. Papir på at du er... er du sykepleier. Det krever mer og mer fagbrev i renhold også, og det er vanskelig for de å oppnå;</p> <p>...så kommer det kravet til det norske språket; De øker kravene hele tiden i forhold til norsken, og det med kommunikasjon; på sikt er</p>	<p>B1. På den andre side, hvis arbeidssøker viser at han har grunnleggende fagkunnskap og kunnskap om HMS og andre regler, kan vi ta ham allikevel og fortsette med opplæring på jobb.</p>	<p>jo – snakker han norsk?»</p> <p>«Jeg ser han er en flink arbeidsmann, men hvis ikke han kan reglene for hvordan man skal være når man er på en byggeplass».</p> <p>«Og så er du sykepleier, da må du ta helsefagutdanning... Du må gå veien».</p> <p>« Du trenger ikke å bli flink for å jobbe som regnskapsmedarbeider. Hvis du får noe opplæring, ja, det er enkelt»</p>	<p>4. Kompetansekrav har ofte å gjøre med normative krav i forhold til helse, miljø og sikkerhet (HMS) og økende digitalisering – også i tilknytning til språkferdigheter;</p> <p>5. Arbeidsgivere begynner i tillegg å anstrenge språkkrav, både for å være i stand å utføre arbeid og kommunisere med andre på arbeidsplass eller ta videreutdanning hvis det trenges. Språkkrav i noen bransjer har økt fra A2 til B1 over de siste 2-3 år;</p> <p>6. På den andre side, mangel på formell kompetanse kan kompenseres gjennom arbeidsopplæring,</p>
---	--	---	--

<p>det få krav at de skulle kunne norsk; Alle må jo kunne beherske norsk. De trenger ikke å kunne skrive og lese norsk, men de må kunne snakk norsk, og forstå. Og det har jo med kunde våres å gjøre... norsk må være grunnspråket, den som vi skal kunne kommunisere med hver andre; Det første spørsmål er jo – snakker han norsk? Det er jo helt avgjørende det krav de har, og man må jo si at A2 muntlig må være et minimums krav... du har i hvert fall mulighet for å få jobb opp til A2 muntlig; et minimum i dag det er A2 muntlig, men samtidig så ser vi også at dette kravet, det øker hele tiden. Det var A2 var godt nok for noen år siden, da snakker vi kanskje B1 i dag;</p> <p>...i hele Norge det er jo det som ... som heter HMS, fordi det er strenge krav til sikkerhet, og helsemiljø i Norge; ...flere og flere jobb... da øker de kravene... må de ofte ta kurs... derfor går de ofte på norsk... Du må jo kunne VG i forhold til hva gjør du hvis det skjer dette her... kunne ha lest det på norsk. Utfordringen til en del yrker i dag, det er disse strenge HMS krav. De sier: «Jeg ser han er en flink arbeidsmann, men hvis ikke han kan reglene for hvordan man skal være når man er på en byggeplass».</p> <p>...noen personer som har ikke økonomi bakgrunn, eller regnskapet, men de jobber som regnskapsmedarbeidere. Fordi hvis du har god opplæring, man kan jobbe. Du trenger ikke å gjøre årsregnskap, og sånne ting. Fordi det er store bedrifter som sitter på egen bedrift og gjør denne type jobb. Det er flere store regnskapsbedrifter som driver med årsregnskapet. Så, du trenger ikke å bli flink for å jobbe som regnskapsmedarbeider. Hvis du får noe opplæring, ja, det er enkelt; du vet jo det at kravet til språk blir større og større i alle yrker.</p>			<p>så langt grunnleggende opplærings-egenskaper er på plass.</p>
--	--	--	--

Vedlegg 7: Empiriske funn

1. Flyktninger

1.1 Nettverk/jobbleting strategi

1. Nettverk er en viktig forutsetning for vellykket arbeidssøking, særlig i små byer;
2. Nettverk hjelper å unngå konkurranse på arbeidsmarkedet;
3. En av de viktige funksjoner av nettverk – formidling av informasjon om behov for arbeidskraft hos arbeidsgivere;
4. En stor andel av jobber utlyses aldri og blir bemannet gjennom nettverk; Nettverket gir deg tilgang til et «skjult» arbeidsmarked;
5. Samtidig, er det fortsatt viktig å ha nødvendig kompetanse, nettverk alene skal ikke sikre deg jobb du er ikke kvalifisert til;
6. Det er også viktig hvem du har kontakter med. Kontakter med andre innvandrere kan være lite effektive i forhold til jobbleting, fordi de er i samme situasjon og har ikke tilgang til beslutningsprosesser;
7. Det er viktig å utvikle sin nettverk, vise seg frem og fortjene gode referanser. Det er en av de viktige fordelene med praksisordning – bortsett fra oppbygging av kompetanse utvider man også sitt nettverk, og har flere mennesker som han/hun kan bruke som referanse i framtiden;
8. Jo flere referansepersoner du har, jo bedre: som en «fremmed» person trenger du et større sikkerhetsnett;
9. Det er viktig å huske at det å være en referanseperson er et stort ansvar, så, referanse bør baseres ikke bare på gode personlige relasjoner, men helst på en god prestasjon;
10. Innvandrere sliter også med at de har ikke nettverk fra før, og har det for travelt for å bygge opp nettverk – de må jobbe eller studere;
11. Noen flyktninger kommer fra et kulturelt miljø hvor bruk av nettverk i arbeidsleting er assosiert med korrupsjon;
12. Den første nettverk en flyktning får er med andre flyktninger. De fleste holder tettere kontakt med de som kom i løpet av samme tidsperiode;
13. Flyktningene hjelper hverandre å finne jobb på flere måter: 1) opplyser om ledige stillinger; 2) veileder og støtter gjennom jobbsøking prosess; 3) anbefaler til sine arbeidsgivere; 4) de som har egne bedrifter kan ansette sine landsmenn; 5) hjelper hverandre med utførelse av jobboppgaver på jobb; 6) passer på hverandre så at en ikke ødelegger omdømme for andre;
14. De jobbene som flyktninger finner gjennom sine landsmenn krever vanligvis ikke mye kompetanse, og innebærer som regel midlertidig ansettelse (som også har noe å gjøre med normative krav for fast ansettelse);
15. Det at man har jobb og/eller studerer gir gode muligheter for å bygge opp nettverk;

Kommunikasjon:

1. Mange flyktninger sliter med å bygge opp nettverk med nordmenn på jobb eller på universitetet: de får ofte jobb i yrker dominert av innvandrere og studerer på engelsk i lag med andre internasjonale studenter, som er lettere tilgjengelig;
2. Folk er mer villig å kommunisere når de er plassert i felles rammebetingelser og deler felles miljø – for eksempel på jobb;
3. Ikke alle har sosiale ferdigheter for å bygge opp nettverk;
4. Allikevel er det viktig å gjøre en innsats og å være proaktiv i jobbleting og nettverksbygging: søk praksisplass, delta i samfunnsaktiviteter, være aktiv i frivillige organisasjoner, idrett, osv.

1.2 Signalisering og omdømme

1. Det er viktig å vise din motivasjon for å jobbe generelt og hos denne arbeidsgiveren spesielt – det gjør dem mere synlig for arbeidsgivere;
2. Det er også viktig å vise selvtillit, at du kan gjøre denne jobben, og at du kan gjøre den godt;
3. Formell kompetanse signaliserer til arbeidsgiveren at arbeidssøker 1) har god opplæringspotensiale, og 2) i stand å gjøre en ekstra innsats;
4. Selv om man har utdanning fra hjemlandet, er det en stor fordel å ta utdanning i Norge. Det signaliserer som regel om språkegenskaper og læringsvilje. For ikke å snakke om utdanning som en arbeidsgiver kan forholde seg til og som han har tillit til. Det er også en god signal å vise at du har utviklingsambisjoner;
5. Dokumentert jobberfaring i Norge og referanser fra tidligere arbeidsgivere er en viktig hjelpemiddel i arbeidssøking;
6. Stabil og langvarig arbeidshistorikk uten noen store hull i CV er generelt vurdert å være en god signal;
7. Oppførsel og væremåte i intervju er også et språk som arbeidssøkere bruker å kommunisere på. Her kan det ha noe å gjøre med kulturelle forskjeller, arbeidsgiverens holdninger og forventninger og stillingens spesifikasjon (f.eks. om den krever gode kommunikasjonsferdigheter, eller om man må være flink å lytte, osv.);
8. Det er viktig å få jobberfaring i Norge. Med dette får du både praktisk fagkunnskap og nettverk/referansepersoner. Arbeidsgivere er også mindre skeptiske til arbeidssøkere med jobberfaring i Norge;
9. Det er veldig viktig å skape seg gode referanser. Arbeidsgivere snakker med hverandre, og det er viktig å skape og opprettholde et godt omdømme;
10. Praksisplass er også en god mulighet for å få fast jobb – arbeidsgivere «investerer» med kunnskap, og har man riktige ferdigheter og holdninger, har man sjanser å få bli;
11. Det er også viktig å presentere seg: ha en god CV og søknadsbrev, velkledd, bruke godt språk under intervjuet, ha gode referanser – det er et helhetlig bilde arbeidsgiveren er interessert i;
12. Personlige egenskaper er ofte ikke mindre viktig enn formell kompetanse og jobberfaring. Derfor er det viktig å vise gode personlige egenskaper under intervju, være nøye, ta ansvar, være selvsikker;

13. Første signaler er veldig viktig, man må huske at arbeidsgiveren ikke kjenner ham/henne og har veldig få informasjoner for å basere sin vurdering på;
14. Det er også godt å være proaktiv, begynne å lete etter jobb tidlig, banke på dører;
15. God prestasjon «baner vei» for andre flyktninger, skaper dem et godt omdømme og bidrar til mer positiv holdning blant arbeidsgivere;
16. God eller dårlig prestasjon av flyktninger på jobb skaper omdømme og enten fremmer eller hemmer tilgang for andre flyktninger til arbeid.

1.3 Formell kompetanse

1. Det er stor spredning på formelt kompetansenivå blant flyktninger;
2. Det er ganske mange flyktninger med høyere utdanning fra sitt hjemland – ingeniører, leger, økonomer, lærere;
3. Mange får ikke godkjent høyere utdanning tatt i hjemlandet på samme nivå som tilsvarende høyere utdanning i Norge – det mangler poeng til graden, eller spesifikke emner som må tas på nytt;
4. Disse som har høyere utdanning i etterspurte områder har høyere sjanser for å finne jobb – det er med andre ord ikke minst viktig hva slags formell kompetanse man har. Ikke alle typer høyere utdanning gir like store muligheter for å finne jobb;
5. Ganske stor andel må allikevel ta videreutdanning i Norge, og begynne på nytt;
6. For noen innvandrere med høyere utdanning fra før det kan være tilstrekkelig å ta språk og samfunnskurs i Norge å gå ut til arbeidsmarkedet, på betingelse av at de har etterspurt formell kompetanse fra før;
7. Ganske stor andel (cirka halvdel) av flyktningene må allikevel ta videreutdanning i Norge – på forskjellige nivå – fra grunnskole til universitet (alder-spesifikk det kan variere);
8. Økonomi og språkkrav er blant to viktigste forutsetninger for å ta videreutdanning;
9. De som satser på yrkesfaglig karriere må også ta videreutdanning, siden det er vanskeligere å godkjenne fagkompetanse og også på grunn av forskjellige krav og standarder i Norge;
10. Jo mere formell kompetanse har man, jo høyere er sjanser å finne jobb.

1.4 Språk

1. Norsk språk er nøkkelen som åpner dører til jobb og samfunnslivet;
2. Det krever innsats å lære et fremmed språk, og man må jobbe hard for å beherske språk;
3. Man må være i stand for å demonstrere gode språkegenskaper i tillegg til formell kompetanse;
4. Språk er ikke bare et kommunikasjonsverktøy, men også en måte for å bli sett på som en del av samfunnet;
5. Det er en fordel å kunne skrive og lese på sitt eget språk, å ha de grunnleggende forståelse av språkstruktur og studie teknikk;
6. De som har ikke sterke språkferdigheter sliter med jobbleting og havner som regel i rengjøringsjobber, som ikke bidrar til deres språkutvikling heller, på grunn av veldig

begrenset kontakt med norsk-talende (kolleger snakker ikke norsk heller og kunder har de ikke tilgang til);

7. Jobb i yrker med kundekontakt (assistenter i sykehjem, barnehage, osv.) gir bedre muligheter for språkutvikling og veien videre til fast jobb;
8. Det lønner seg å lære yrkesspesifikt språk, det kan åpne veien til jobb;
9. Språk må læres 24/7, derfor er det viktig å utvide nettverk og benytte seg av forskjellige tilbud fra kommunen (språkkafe osv.);

1.5 Uformell kompetanse/ egenskaper

1. Mange flyktninger har vesentlig uformell kompetanse, de kan mange yrker, har praktisk erfaring, men mangler nødvendige dokumentasjon for å bekrefte deres kompetanse (krav til godkjenning av kompetanse?);
2. Noen flyktninger har oppnådd uformell kompetanse gjennom hjemmearbeid eller familieforetning;
3. Praksisordning hjelper med å vise frem den uformell kompetanse som man innehar;
4. Flyktningene har personlige egenskaper som skiller dem positivt: de viser høy arbeidsmoral og lojalitet; de er en veldig stabil arbeidsstokk; de viser mye omsorg til kundene;
5. Flyktninger lærer fort og er veldig lærevillig;
6. De er sterke, robuste mennesker, som har opplevd mye i sitt liv;
7. De har kunnskap om situasjon og behov hos andre flyktninger, som kan være veldig nyttig i noen yrker, særlig integreringsrelatert.

1.6 Ambisjonsnivå

1. De fleste må justere sine ambisjoner i forhold til ansettelse og jobbtype. Det tar tid å gå veien til fast jobb i forhold til oppnådd utdanningsnivå;
2. Det er vanskeligst å komme seg inn i ønsket bransje eller yrke. Videre blir det mye lettere å bygge opp en karriere;
3. Mange flyktninger bytter jobb ikke på grunn av ambisjoner, men fordi de ønsker å bytte fra fysisk krevende arbeid;
4. Noen har ikke ambisjoner å utvikle sin karriere etter at de har oppnådd tilstrekkelig inntekt for å søke på familiegjenforening;
5. Mangel av ambisjoner kan også forklares med store utfordringer som mange flyktningene må gå gjennom for å få seg en bedre jobb – ta videreutdanning, for eksempel, som ikke garanterer jobb – man havner faktisk på et annet arbeidsmarked, med enda tøffere konkurranse;
6. En del flyktninger tenker ikke på å jobbe i det hele tatt og er klare for å få sosial støtte for resten av livet;
7. Yngre generasjoner har åpenbart forskjellig ambisjonsnivå, de ønsker å ta utdanning og finne seg jobb i henhold til denne utdanningen;
8. Noen tar videreutdanning etter noen år praksis, både for å sikre seg fast jobb (særlig i helse og omsorg, hvor det er ikke mulig å få fast jobb uten fagbrev) og etter at de har prøvd yrket og fant ut at det er noe de ønsker å gjøre;

9. De som har høyere utdanning fra før ofte ønsker å bygge den videre opp med videreutdanning og da søke jobb i forhold til oppnådd utdanningsnivå;
10. De som har høyere utdanning og relevant jobberfaring fra hjemlandet, skal mest sannsynlig forsøke å få godkjent sin utdanning eller ta ytterligere høyere utdanning i samme yrke/bransje;
11. Som resultat, blir de ofte overkvalifisert i forhold til kompetansekrav og søker jobb som er relevant for deres utdanning, men ligger på noe lavere nivå. For eksempel en person med master i økonomi ville søke på stilling som regnskapsfører; Dette kan være forklart av mangel på språkferdigheter og jobberfaring;
12. De fleste flyktninger med høyere utdanning har ambisjon å fortsette med sin karriereutvikling etter at de har fått bedre norskferdigheter og yrkeskunnskap.

1.7 Motivasjon å jobbe/ ta utdanning

For å jobbe/ta utdanning:

1. Mange flyktninger har stor lojalitet til sine arbeidsgivere fordi de lot dem leve et normalt liv, tjene penger og være trygg og uavhengig av staten;
2. Flyktningene tar utdanning fordi den gir den trygghet for framtiden;
3. En stor motivasjonsfaktor er også at jobb tillater flyktninger å oppleve seg selv som etterspurt, og en verdifull del av samfunnet (aksept, tilhørighet, egen verdi);
4. De flyktningene som fikk arbeidspraksis i bedriften med inkluderende arbeidsmiljø føler seg sett, akseptert og ønsker å fortsette å jobbe der;
5. Det å være i stand å hjelpe sin familie og andre flyktninger er også en stor motivasjonsfaktor;
6. En stor motivasjonsfaktor for å få jobb, er et ønske å ha økonomisk uavhengighet og godt selvfølelse;
7. For de som har kommet alene, vil mulighet til å gjenforenes med sine familier fungerte som en mektig motivasjonsfaktor;
8. De flyktningene som har indre motivasjon, forståelse for at de må lære seg norsk og vilje å jobbe hardt, har bedre sjanser å få jobb; det innebærer også lavere ambisjoner i forhold til hva man skal begynne med, og det at man klarer å «begynne fra null»;
9. Disse som har indre motivasjon, finner en mulighet til å fortsette med videreutdanning. Hvis de ikke har sjanse å ta høyere utdanning på grunn av familiesituasjon, tar de korttidskurs (økonomi, kurs for grundere, osv.), som kan f.eks. tillate dem å stifte egen bedrift;
10. De fleste av de flyktningene som tar videreutdanning jobber ved siden av studie. Noen tar nettopplæring, eller studerer som privatist. Etter at de er ferdige med studie begynner de å lete aktivt etter jobb i henhold til oppnådd utdanningsnivå;
11. Mange flyktninger jobber samtidig på flere jobber, ikke bare ut fra økonomiske grunner, men også når hoved yrket ikke gir dem praktisk kunnskap og kompetanse de trenger å få «drømmejobben», da tar de en jobb ved siden (ofte gratis) som er mer relevant i forhold til deres utdanning (jobb for økonomi og jobb for kompetanse);
12. Trygghet i sine språkferdigheter og kunnskap om utdanningssystemet i Norge gjør flyktninger mer motivert for å fortsette med utdanning;

13. Mange får mulighet å ta videreutdanning etter at de har sikret seg jobb og passelig stabil inntekt, og fikk også forståelse for at utdanningen gir mye større muligheter;
14. Mange tar videreutdanning for å være i stand å konkurrere på samme nivå med andre kandidater på arbeidsmarkedet, og også å vise frem en utdanning arbeidsgivere har tillit til;
15. Det finnes en del religiøse lover som motiverer muslimene til å jobbe: man må ikke låne penger, man må jobbe hvis man er i stand å jobbe, osv.;
16. De flyktningene som har høyere utdanning ønsker å få utbytte av utdanningen sin, og er derfor motivert til å investere i videreutdanning for å få bedre muligheter;
17. Det finnes mange andre positive motivasjonsfaktorer i arbeid bortsett fra den økonomiske side: du bygger opp nettverk, erfaring og kompetanse, utvikler språk og har CV «uten hull».

Mot jobb/utdanning:

1. Ganske ofte vil vanskelig familiesituasjon henge sammen med dårlige språkferdigheter (de som dropper skole for å opparbeide tilstrekkelig inntektsnivå for familiegjenforening), som fører til at de bestemmer seg for å ikke ta videreutdanning;
2. De som kommet i lag med familier måtte forsørge sine barn og ofte koner som ikke jobbet, og også hjelpe sine familier i hjemlandet; Familiesituasjon er en sterk motivasjonsfaktor som styrer beslutninger i forhold til utdanning, jobb, flytting, osv.;
3. De som har kommet i voksen alder finner det enda vanskeligere å gå tilbake til skole; I tillegg, er kravene for store for noen;
4. De som ikke klarer å få utdanningen sin 100% godkjent eller trenger videreutdanning for å få fagbrev, blir begrenset i sine jobbalternativer. Allikevel, velger mange ikke å fortsette med videreutdanning på grunn av familie og økonomi, og beveger seg innenfor et begrenset yrkesområde;
5. Noen flyktninger velger den «enkle» veien – å få støtte fra NAV. Sosialstøtte gjør det lettere å ta et steg bort fra jobben;

For eller mot:

1. Bekymring om familieøkonomi øker motivasjon for å jobbe men reduserer motivasjon for å studere;
2. For mange innebærer flytting en stor overgang, også i forhold til sin holdning til arbeid og samfunnets forventninger. Uten forståelse for behov for å finne jobb blir man ikke motivert;
3. Krav som ble stilt til personen i forhold til utdanning og jobb i hjemlandet og familie har også mye å si og kan virke både positivt og negativt;

1.8 Holdninger

1. Mange flyktninger er motivert til å integrere i samfunnet, å finne jobb og utføre det godt; de passer også på hverandre i forhold til dette å vise frem motivasjon og jobb etikk;
2. Mange av flyktningene kommer fra kulturer særpreget av stor respekt for eldre og ledere, og bærer dette kulturtrekk med seg (respekt for autoritet);
3. Mange flyktninger har også respekt for landet, dets systemer, verdier og normer, og erkjenner at det er viktig å jobbe og bidra til landets økonomi;

4. Mange flyktninger har høy arbeidsmoral og utfører sine oppgaver nøye;
5. De som får det til, har vanligvis høy motivasjon for å jobbe, tålmodighet og positiv holdning;
6. Det lønner seg å jobbe jevnt gjennom hele forløpet av introduksjonsprogrammet. De som har gjort det presterer vanligvis godt;
7. Ambisjonsnivå er også viktig – ikke å satse for høyt og ikke å være redd/uvillig til å utføre forskjellige typer arbeid;
8. Deg hjelper veldig å ha noen som støtter og inspirerer deg, og har tro på deg.

1.9 Utfordringer og behov

1. Mange flyktninger sliter med videre- og fagutdanning på grunn av språkmangel;
2. De som er analfabeter sliter enda mere på grunn av manglende begrepsforståelse;
3. To års språkopplæring er ofte ikke tilstrekkelig for å sikre seg jobb; mange trenger mere opplæring, og ikke bare i språk, men i praktisk kunnskap om samfunnet, økonomi, kultur, osv.;
4. De fleste flyktninger er over 25 år gammel når de når et språknivå som er tilstrekkelig til å ta videregående skoleopplæring, og da får de voksenrett, som ikke tillater dem å studere i klasse. De må ta utdanning som privatister, og mange sliter med dette, siden de har behov for tettete pedagogisk oppfølging;
5. Det er mange som har uformell kompetanse og praktisk jobberfaring, men som sliter med å dokumentere mer enn 5 års jobb praksis, og ender opp som ufaglært i Norge;
6. De fleste flyktninger sliter med kommunikasjon, de kan ikke presentere seg selv på telefon for eksempel, på grunn av manglende språkferdigheter;
7. Det er mange som leverer åpne søknader, og et utenlandsk navn på CV er ikke en fordel, det må være noe ekstra for få arbeidsgiveren til å prioritere en slik arbeidssøker;
8. Det er stort fokus på sysselsetting av flyktningene. Men det å bli sysselsatt er ikke det samme som å bli integrert. Det er mange andre problemer og kunnskapsbehov som flyktningene opplever, bl.a. psykologiske;
9. Flyktningene mangler kontakt med norske bedriftene og kunnskap om arbeidslivet og arbeidsmarkedet i Norge;
10. Flyktningene mangler opplærte faggrupper og mellomledere som kan hjelpe med koordinering og kommunikasjon med arbeidsgivere, slik som arbeidsinnvandrere har det;
11. Noen flyktninger har kulturell bakgrunn som forhindrer bl.a. tilgang for kvinner til arbeidsmarkedet (både internt i forhold til kulturelle normer fra hjemland, og eksternt i forhold til negativ holdning til bruk av hodeplagg);
12. Noen flyktninger sliter med klimaet og flytter gjerne sørover;
13. Det er vanskelig å få fulltids fast jobb (til og med i renhold), det er midlertidig ansettelse som flyktningene får mest tilbud til;
14. Høye kostnader i forbindelse med anskaffelse av formell kompetanse kan forhindre innvandrere fra videreutdanning og begrense dermed deres muligheter på arbeidsmarkedet;
15. Noen flyktninger kommer fra et kulturelt miljø hvor bruk av nettverk i arbeidsletning er assosiert med korrupsjon;

16. Mange flyktninger er opptatt av sin identitet og hvordan å takle kulturforskjeller på best mulig måte;
17. Behov for familiegjenforening kan forhindre integrering, fordi disse flyktningene slutter språkopplæring og fratar seg fra sjanser for videreutdanning;
18. Det er ikke nok med 2 år med språkopplæring, særlig med tanke på at etter det første året en del tar høyere utdanning og en del går i praksis og jobb;
19. De som tar høyere utdanning tar den på engelsk, som for øvrig ikke bidrar til norsk språkferdigheter;
20. De som tar videregående skole utdanning, sliter med dette på grunn av voksenalder, de må ta fjernundervisning, og får lite veiledning;
21. Det er noen usynlige utfordringer med norskundervisning på grunn av ulike kulturer og varierende språkferdigheter og studiepreferanser og ambisjoner hos deltakere;
22. De jobbene som flyktningene får er ofte i innvandrerdominerte bransjer, hvor de får lite kontakt med nordmenn på jobb, som ikke fremmer språkopplæring og integrering;
23. Flyktninger får ikke tilgang til norskopplæring før de får oppholdstillatelse;
24. Noen flyktninger velger den «enkle» veien – å få støtte fra NAV. Sosialstøtte gjør det lettere å ta et steg bort fra jobben.

2. Arbeidsgivere

2.2 Formell kompetansekrav

1. Bedrifter som tar imot flyktninger kan ofte ha lavere kompetanse- og språkkrav. Kravene gjelder helst fysisk styrke, utholdenhet og god helse;
2. Tidligere erfaring og bransjekunnskap er en fordel for arbeidsgivere, men ikke avgjørende;
3. De fleste yrker setter allikevel økende krav for minimum form for utdanning – fagbrev, sertifikat, digital kompetanse;
4. Kompetansekrav ofte har å gjøre med normative krav i forhold til helse, miljø og sikkerhet (HMS) og økende digitalisering – også i tilknytning til språkferdigheter;
5. Arbeidsgivere begynner i tillegg å fokusere på språkkrav, både for å være i stand å utføre arbeid og å kommunisere med andre på arbeidsplassen eller ta videreutdanning hvis det trengs. Språkkrav i noen bransjer har økt fra A2 til B1 over de siste 2-3 år;
6. Mange sykepleiere får ikke godkjent sin utdanning i sin helhet, de må ta ekstra emner for å få norsk autorisasjon;
7. På den andre side, mangel på formell kompetanse kan kompenseres gjennom arbeidsopplæring, så langt grunnleggende opplæringsegenskaper er på plass;

2.3 Språkkrav

1. Noen arbeidsgivere sysselsetter innvandrere som snakker engelsk, men det er ikke alltid nok til å fungere godt, fordi: 1) innvandrere selv er ikke flytende i engelsk; 2) det kreves kunnskap i engelsk hos arbeidsgiveren og andre kolleger;
2. Dårlige språkkunnskaper krever tilrettelegging på arbeidsplassen, som ofte innebærer bruk av ekstra ressurser (kolleger til å forklare og veilede, tid);
3. Språk er viktig for å sikre god kommunikasjon med kundene og godt arbeidsmiljø;

4. Jobbene har blitt mer komplekse og varierende. Ansatte bør være i stand å utføre forskjellige oppgaver, som innebærer god språkkunnskap;
5. Språk er ikke bare arbeidsverktøy, men også signaliseringsverktøy – det peker på andre evner og egenskaper hos arbeidssøkere, for eksempel, læringsferdigheter, selv-disiplin, motivasjon, osv.;
6. Krav om norsk undervisning skal mest sannsynlig bestå i mange år fremover.

2.4 Forventninger til arbeidstakere

1. Lær deg norsk for å kunne kommunisere med kundene og kolleger;
2. Ta formell utdanning/videreutdanning i Norge;
3. Vær forberedt til å gjøre en innsats for å lære språk og nytt yrke. Dette er forventet også fordi nordmenn er selv vant til å kombinere jobb og studie;
4. Vis motivasjon for å jobbe, både generelt sett og spesielt for den arbeidsgiveren du søker stilling hos; vær proaktiv i jobbleting;
5. Være interessert å lære noe nytt og utvikle deg;
6. Vær «rett person på rett plass». Hvis du er sjåfør, kjør pent, hvis du jobber i helse og omsorg, vis frem omsorgsegenskaper;
7. Hvis du er ikke på rett plass, være ærlig og bytt yrke. Finn en god veileder for å hjelpe deg med dette;
8. Ha et åpent syn på mangfold og respektere religiøse og kulturelle forskjeller;
9. Ha respekt for arbeidsgiveren og skikk og bruk i landet;
10. Ha en god positiv holdning til kundene og arbeidsetikk; vær en god «ambassadør» for din arbeidsgiver;
11. Være flink til å kommunisere med alle kolleger i pauser og sosiale anledninger; delta i samfunnets sosiale liv; snakk norsk når du er på jobb, så at ingen føler seg tilsidesatt;
12. Arbeidsgivere bør sette tydelige krav til sine ansatte og forklare det som er forventet på forhånd, for å unngå misforståelser og frustrasjon;

2.5 Kategorisering

1. Innvandrere har en tendens å kommunisere og sosialisere bare med «sine» landsmenn;
2. Innvandrere blir sammenlignet med de norske arbeidstakere, som vanligvis går ikke i deres favør;
3. Innvandrere som har bodd lenge i Norge, skiller seg fra de som har nettopp ankommet, både i forhold til kompetanse, landsspesifikk kunnskap og holdninger;
4. Hvis en innvandrere har fått en utdanning i Norge eller er gift med nordmann, blir han/henne assosiert med en annen gruppe enn de som har mindre kontakt med det norske samfunnet;
5. Oppfatningen er at menn med innvandrerbakgrunn generelt har dårlige holdninger til kvinner. Får de ordre fra en kvinne, følger de den ikke;
6. Det er ikke nok å kunne snakke språk. Man må ha forståelse av kultur og skikk i landet;
7. Lokalt flyktningssamfunn har sterk påvirkning på beslutningen tatt av individuelle flyktninger; de har forventninger i samsvar med religiøse og kulturelle tradisjoner fra

- hjemland; blant annet kjønn relasjoner og holdninger til jobb er sterkt påvirket av lokalt etnisk miljø;
8. Omdømme til flyktninger er landsspesifikk: noen er oppfattet å være flinkere å jobbe og ta utdanning enn andre;
 9. Det er en stor forskjell mellom flyktninger med høyere utdanning og de uten høyere utdanning, i alt – integrering, utdanning, karriere forløp;
 10. Andre generasjon av flyktninger ligger mye bedre an sammenlignet med foreldre som flyttet i voksen alder. Men det er fortsatt viktig at foreldre kan være en forbilde for sine barn;
 11. De som flyttet i voksen alder (35 år og eldre) er mye mere sårbar enn andre grupper innvandrere;
 12. Samtidig er det større generasjonsgap i flyktningsamfunnet, siden barn ikke deler samme historiske og kulturelle perspektiv som deres foreldre, de hører til et annet samfunn;
 13. Flyktningene selv oppfatter sine barn, som er født og oppvokst i Norge, ikke som innvandrere, men som norske. Mens nordmenn oppfatter dem som andre generasjons innvandrere;
 14. Flyktninger oppfatter at deres flyktningsstatus, hudfarge og kjønn kan ha påvirkning på deres muligheter på arbeidsmarkedet; På grunn av dette føler de seg som en mindre attraktiv arbeidssøker enn andre grupper innvandrere, for ikke å snakke om nordmenn («statistisk diskriminering», omdømme som en gruppe, ikke basert på individuelle egenskaper og ferdigheter);
 15. Det eksisterer noen fordommer om spesifikke innvandrergupper (for eksempel at innvandrere tar oftere sykemelding, eller at muslimske kvinner ikke ønsker å jobbe), som ikke nødvendigvis gjelder alle som hører til denne kategori;
 16. Rasisme er et to-veis fenomen. Det finnes rasisme og gruppefordeling innen flyktningsgrupper også. Flyktningene selv har opplevd forskjellsbehandling i deres land;
 17. Etter flytting du blir «noe imellom»: du er ikke bare en Somalier, eller Syrer, eller Eritreer, men du er ikke norsk heller: du er en somalier som bor i Norge. I tillegg er det fordeling mellom disse som jobber og tar utdanning og disse som blir boende hjemme, avhengig av sosial støtte. De gruppene har forskjellige holdninger og forskjellige omdømme, som har gjensidig påvirkning;
 18. Som en arbeidssøker, hører du til en gruppe mennesker som er ukjent for arbeidsgivere i utgangspunktet; Det at du er flyktning i tillegg, gjør avstanden mellom deg og arbeidsgiveren enda større (mangel av felles interesser, lokal kunnskap, holdninger osv.);
 19. Sammen med vilje til å bli integrert, er mange flyktninger opptatt av preservering av sin identitet og kultur. For å bli en del av samfunnet, det er viktig å vite hvem du er;
 20. Holdningen til muslimer som gruppe kan påvirke holdningen til individuelle flyktninger. Hvis det skjer noe negativt i verden assosiert med muslimer, kan det gjøre arbeidsgivere mere skeptisk;
 21. Oppførsel av innvandrere skaper omdømme for alle som hører til denne gruppen, og påvirker holdninger til alle innvandrere generelt;
 22. Informasjon i massemedia skaper også omdømme til innvandrere og påvirker holdninger blant befolkningen.

2.6 Holdninger/Verdigrunnlag

1. De første flyktingene som har kommet til landet har gått opp stien for andre i spesifikke yrker. Holdningen til grupper er ofte forankret i individuelle erfaringer med gruppens representanter;
2. Mange arbeidsgivere bygger sine holdninger på likestillingsverdi, som er et karakteristisk trekk av det norske samfunnet. De satser på likebehandling av innvandrere;
3. Organisasjonens verdigrunnlag setter stor fokus på godt arbeidsmiljø, at alle skal bli med, bli sett, og få en god behandling; Det er også stor fokus på rettferdighet og respekt til alle;
4. Allikevel står det ikke noe om integrering eller inkludering (kan være fordi det motvirker prinsippet av likestilling);
5. Selv om holdninger har vært mere skeptisk før begynner det å endre seg, og nå er det flere arbeidsgivere som er mere positiv til innvandrere;
6. Det er et forskjell i holdninger mellom generasjoner. Yngre arbeidstakere, som har vokst opp sammen med innvandrere og kjenner dem litt bedre, er mer åpen. Eldre (60+) arbeidsinnvandrere er mere skeptisk, og det kan bl.a. forklares av mangel av språkkunnskaper (engelsk) for å kommunisere med innvandrere;
7. Arbeidsgivere nevner oftest følgende årsaker for å ansette arbeidssøkere med flyktingebakgrunn: 1) anerkjennelse at arbeidsmarkedet har endret seg og de innvandrere er her til å bli; 2) samfunnsansvar; 3) anerkjennelse av den kompetanse som innvandrere har med seg; 4) mulighet til å få billigere arbeidskraft (også gjennom NAV ordninger);
8. Mange arbeidsgivere har endret sin holdning til mer positiv, etter at de har fått personlige erfaringer med arbeidsgivere med innvandrerbakgrunn gjennom praksisordning;
9. Det er en del utfordringer knyttet til sysselsetting av innvandrere, men hvis arbeidsgiveren har positiv erfaring med dette og «kjemi» er på plass (ser potensialet), da blir han mer villig å overkomme mulige utfordringer;
10. Holdninger har til en stor grad å gjøre med tidlige personlige erfaringer, livssyn og ikke minst viktig, oppvekst; Mange er fortsatt redd for det fremmede og ukjente;
11. Etter at de har blitt bedre kjent med innvandrere, legger mange arbeidsgivere merke til at de har like gode egenskaper (arbeidsmoral, stabilitet) som de norske;
12. Det er også viktig at disse arbeidsgivere kan se sine ansatte og anerkjenne deres prestasjon og lojalitet;
13. De som ser positiv på innvandrere har generelt mer åpent livssyn og følelse av likestilling og rettferdighet – at alle fortjener en sjanse;
14. Ekstern motivasjon – omdømme som bedriften som er flink til å integrere, øker motivasjon å ta imot og jobbe videre med dette;
15. Integrering har mye å gjøre med organisasjonens verdigrunnlag og arbeidsmiljø. Organisasjonens evne til å ta imot nye ansatte og mestre mangfold gjelder alle ansatte, og kvalitet i hverdagsarbeidslivet generelt;
16. Suksess med integrering skaper stolthet i bedriften på organisatorisk nivå; samarbeid med innvandrere skaper medfølelse og stolthet for deres prestasjoner på personlig nivå;
17. På personlig nivå blir mange motivert av å ha en mulighet å bidra til bedre integrering av innvandrere som et av samfunnets oppgaver;

18. I tillegg føler mange arbeidstakere at det er veldig personlig berikende å bli kjent med forskjellige kulturer, og å utvide sine perspektiver om dagens samfunn;
19. Personlig bekjentskap med innvandrere og hva de har vært gjennom øker også respekt for dem og tro på deres personlige egenskaper (styrke);
20. Dette er også en lærings situasjon – organisasjonen og personer lærer å finne utradisjonelle problemløsninger, utvikler faglig kunnskap (pedagogikk), som øker selvtillit og kompetanse i bedriften; Det handler om evnen å se utviklingsmulighet der hvor mange ser et problem;
21. Det kan også innebære mer modenhet og ansvar fra ledelse – hvis det ikke fungerer, da må de si ifra, for å beskytte andre ansatte og kunder;
22. Det har også noe å gjøre med selv-identitet og organisatorisk identitet. I bransjer med økende mangel på arbeidskraft og stabilt behov, ønsker mange bedrifter å være en del av løsningen, i tillegg til å bidra til samfunnsutvikling;
23. Mange bedrifter opplever at kundene også blir vant til innvandrere, etter en liten skepsis i begynnelsen, aksepterer de beslutninger i bedriftsledelsen og får også noen positive erfaringer selv.

2.7 Tilrettelegging og kompetanseoppbygging tiltak

1. Organisatorisk tilpasning kan innebære endringer i organisasjonskultur og verdigrunnlag;
2. Organisasjoner virker å være bevisst om dette i varierende grad. Noen bedrifter er veldig opptatt av nødvendige tilpasninger knyttet til økt mangfold, mens andre ser ikke behov for å endre noe i denne forbindelse, bortsett fra noen få driftsrelaterte tekniske justeringer;
3. Det er flere nivå tilpasning kan skje på: 1) organisatorisk (organisasjonskultur); 2) administrativ (oppgaver, kommunikasjon); 3) teknisk (tekniske kunnskap, prosedyrer, HMS, utstyr); og 4) personlig (kulturell bevissthet);
4. På administrativt nivå er det viktig å være nøye med oppgavene og tett oppfølging av nye ansatte. Det kan kreve tildeling av ekstra ressurser – personell, arbeidstid, materialer, osv.
5. Flere bedrifter understreker behov for tydelig kommunikasjon og tilrettelegging, både i forhold til språkforståelse (dialekter, hastighet), kulturelle forskjeller og kompetansenivå (alternative måter å formidle informasjon, for eksempel til de som er analfabet);
6. Tilrettelegging på administrativt nivå kan også innebære fleksibel stillingsandel, som tillater arbeidsgivere å sikre at de disponer nødvendige menneskelige ressurser til enhver tid, samt gir passelig stabilt inntekt til de medarbeidere som kan ikke tilsettes fast pga. normative krav; på den andre siden får arbeidstakere mulighet å kombinere jobb med utdanning, for eksempel;
7. Teknisk tilrettelegging innebærer kunnskap om produksjon, HMS prosedyrer, forsyning av nødvendig uniform og utstyr. Flyktninger får hjelp med dette fra flyktningkontoret, med hensyn til å redusere tilretteleggingsbelastning for arbeidsgivere;
8. Personlig tilrettelegging innebærer felles sosiale aktiviteter, kulturell bevissthet (for eksempel i forhold til kulturell og religiøse matvaner) blant alle ansatte, samt forståelse av religiøse og kulturelle forskjeller;
9. Alle bedrifter har forskjellige opplæringstilbud til sine ansatte, med fokus på språk, teknisk og faglig kunnskap. Bedriftsledelsen er for det meste stolt av disse undervisningsopplegg som en del av kompetanseoppbyggingstiltak. I tillegg får

flyktingene mulighet til å forbedre sine språkferdigheter og kunnskap om det norske samfunn og bedrifter.

2.8 *Utfordringer og behov*

1. Hovedutfordring for arbeidsgivere er mangel på språkferdigheter og misforståelser som skjer som følge av dette;
2. Forståelse er knyttet ikke bare til språk, men også kunnskap om samfunnet og bakgrunn;
3. Det er også religiøse begrensninger og kulturelle forskjeller som kan være en utfordring, og avstand mellom arbeidsgivernes forventninger og arbeidstakernes oppfatning av situasjon;
4. Det kan også ha noe med kjemi å gjøre, som er forankret i grunnleggende holdninger på begge sider.
5. Noen arbeidsgivere sliter pga. forskjeller i verdigrunnlag, for eksempel når det gjelder likestilling, tillit til staten, religiøse begrensninger, osv.
6. Ofte mangler arbeidsgivere kunnskap om sine ansatte med innvandrerbakgrunn, og ofte baserer de sin vurdering på forutsetninger anvendt til en viss innvandrergruppe.

3. *Eksterne omgivelser*

3.1 *Hjelp fra staten*

1. Tilgang til arbeidslivet gjennom arbeidspraksis ordning;
2. Støtte av arbeidsgivere i forhold til fagopplæring og tilrettelegging;
3. Arbeid med flyktingene – karriereveiledning og motivasjon avklaring.
4. Tilskudd til arbeidsgivere for arbeidspraksis.

3.2 *Arbeidsmarkedet*

1. Etterspørsel av arbeidskraft i noen bransjer oversteg tilbudet i begynnelsen av 2000-tallet;
2. I 2005-07 tilbud av arbeidskraft på markedet har økt med ankomst av flyktinger;
3. Stabilt arbeidstilbud og lav arbeidsledighet på det norske markedet har gjort noen yrker mindre attraktiv for «etniske nordmenn», som åpnet mulighet for innvandrere å overta disse jobbene;
4. Mange flyktinger fikk jobb fordi tilbud av arbeidskraft i denne bransjen var veldig lavt, eller fordi etterspørsel for deres kompetanse var høyt (flyktingkontoret);
5. På grunn av høyt tilbud av arbeidskraft i visse bransjer, bedrifter måtte ikke lete etter arbeidssøkere – det var en stabil flyt av jobbsøknader;
6. Behovet for arbeidskraft i visse yrker vil bestå over flere år;
7. Jobbene som ble overtatt av innvandrere er ofte fysisk krevende, og karakteriseres av ustabil/varierende arbeidsmengde (anbudsperioder, sesongarbeid, etterspørsel av varer og tjenester);
8. Som et resultat av utviklingen i arbeidsmarkedet forsvinner ufaglærte yrker med økende kompetansekrav. De som jobber i ufaglærte yrker er mere sårbar ved markedssvingninger;
9. Stort tilbud av arbeidskraft førte til økt konkurranse på arbeidsmarkedet og høyere kompetansekrav (i løpet av siste 2-3 år);

10. Høyere kompetansekrav kan i sin tur føre til mangel på arbeidskraft;
11. Svingninger i arbeidskrafttilbud og forespørsel kan også forklares av:
 - Geografisk plassering (det kan være mer attraktivt å bo i sør);
 - Tilgjengelighet av industri i område.
12. Alle får lønn ifølge samme tariff. Arbeidsgivere oppfatter lønnen som grei, særlig i forhold til lavt kompetansekrav i visse bransjer.

3.3 Politiske beslutninger og omstendigheter

1. Tilgang til landet (og arbeidsmarkedet) har blitt mye lettere for arbeidsinnvandrere;
2. Det har blitt vanskeligere å få oppholdstillatelse for flyktninger, og mindre integreringstiltak tilgjengelig for nykommene flyktninger;
3. Boligpolitikk og lovverk kan ha påvirkning på bosetting av flyktningene og derfor deres arbeidsstabilitet;
4. Sosiale systemer gir flyktninger muligheter til å ikke jobbe og kan virke demotiverende arbeidsmessig;
5. Det mangler politiske tiltak som kunne skape sterkere fokus på samfunnsansvar blant arbeidsgivere;

3.4 Lovverk/ normative krav

1. Krav til formell kompetanse/utdanning og autorisasjon forhindrer ofte innvandrere til å få jobb i henhold til deres kvalifikasjon.
2. Normative krav og mangel av kunnskap om systemer kan vanskeligjøre åpning av egen bedrift;
3. Arbeidsinnvandrere fra EU har fordel i forhold til godkjenning av formell kompetanse, sertifikater osv.
4. Et forslag om å kreve et visst språknivå kan åpne opp for ansettelse av innvandrere med dårlig språknivå. På den andre siden, økt språkkrav kan forhindre flere i å få fastjobb;
5. Det er en oppfatning at det er enklere for innvandrere å få jobb i det offentlige pga. lovverk;
6. Kunnskap om systemer og lovverk kan øke tilgang til arbeidslivet og sysselsettingsbetingelser;
7. Krav for dokumentert bekreftelse av 5-års praksiserfaring gjør mange flyktninger om til ufaglærte arbeidssøkere.

3.5 Økonomiske omstendigheter

1. Høye kostnader i forbindelse med anskaffelse av formell kompetanse kan forhindre innvandrere fra videreutdanning og begrense dermed deres muligheter på arbeidsmarkedet.
(tilbud fra NAV/flyktningkontoret hjelper å løse dette problemet)

3.6 Konkurransen og etterspørsel av arbeidskraft

1. Konkurransen på arbeidsmarkedet er høy, med mange kvalifiserte søkere;

2. For å vinne, må innvandrere møte alle formelle konkurransekra, ha gode norsksferdigheter og i tillegg noe ekstra (for eksempel beherske et etterspurt fremmedspråk eller ha høyere utdanningsnivå enn andre konkurrenter);
3. Kategorisering kan påvirke arbeidsgiverens beslutning, og søkere med utenlandske navn får ikke like muligheter på arbeidsmarkedet som deres norske konkurrenter;
4. Med få ansatte i små bedrifter kan arbeidsgivere godt velge de arbeidssøkere som krever mindre opplæringstid og tilrettelegging;
5. Markedet utvikler seg fort og arbeidsgivere har ikke tid for opplæring og oppfølging av arbeidstakere med ekstra behov;
6. Høy konkurranse på arbeidsmarkedet gir større valgmuligheter for arbeidsgivere;
7. Det er enklere å ta personen imot gjennom praksisordning enn å tilby ham/henne jobben – det må være ledige stillinger for dette;
8. Arbeidsinnvandrere har fortrinn foran flyktningene på grunn av vestlig bakgrunn og sammenlignbare standarder;
9. Det er to forskjellige konkurransenivåer: ufaglærte innvandrere konkurrerer med hverandre, mens innvandrere med høyere kompetansenivå konkurrerer for det meste med nordmenn;
10. Etterspørsel av arbeidskraft (eller arbeidssøkere med spesifikke egenskaper, for eksempel menn, eller fremmedspråk) er en viktig faktor som kan øke sysselsettingsmuligheter i vesentlig grad;
11. Økende etterspørsel for arbeidskraft (f.eks. i sommerperiode) kan eventuelt føre til høyere stillingsandel og til og med fast jobb;
12. Høyt behov for arbeidskraft kan føre til reduksjon av kompetansekra;
13. Arbeidstakere som er utdannet innen yrker med høyere behov for arbeidskraft har mye bedre sjanser å finne jobb.

Vedlegg 8. Tilbakemelding fra personvernombudet



Anders Örtenblad Fakultet for samfunnsvitenskap Nord universitet

8026 BODØ Vår dato: 27.10.2016 Vår ref: 50333 / 3 / STM Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.10.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

50333

Studie av vellykket integrering i arbeidslivet blant innvandrere med flyktningbakgrunn

Nord universitet, ved institusjonens øverste leder Anders Örtenblad, Alyona Amundsen

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering.

Endringsmeldinger gis via et eget skjema,

<http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database,

<http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.