

# Kulturelle forståelser av begrepet 'innvandrere'

## En analyse av IMDi's rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter

### Sammendrag

Fokuset i denne oppgaven har vært å se nærmere på de kulturelle forståelsene av begrepet 'innvandrere' som ligger til grunn for Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter. Ettersom IMDi rapporterer om tiltak *for* integrering, ville jeg se nærmere på hvem som blir regnet som 'innvandrere' i IMDi's rapporter. Rapportene er bygd på både egenrapportering fra virksomhetene, og intervjuer med 'ansatte innvandrere'. Her får leseren presentert hvilke tiltak og virkemidler IMDi anbefaler til de statlige eide virksomhetene, og hvilke effekter IMDi's tiltak og virkemidler for mer integrering på arbeidsplassen har.

Problemstillingen for denne oppgaven kan kort forklares med to spørsmål:

- 1) Hvem blir 'innvandreren' i mitt materiale?
- 2) Hvilke kulturelle forståelser knyttes til 'innvandreren'?

For å undersøke dette valgte jeg å ha postkolonial teori som bakteppe for oppgaven min, og la til grunn at det materialet jeg hadde valgt meg ut var *representasjoner*, og ikke en sannhet. Ved å undersøke rapportene som representasjoner av virkeligheten, kunne jeg ved hjelp av en diskursanalytisk tilnærming finne mulige representasjoner av 'innvandreren' i IMDi's rapporter.

Det eksisterer i dag flere oppfatninger om begrepet 'innvandrere', og det er flere som mener at 'innvandrere' i dag ikke er et ord med positive konnotasjoner. Jeg har sett på hvilke språklige valg som har blitt tatt i IMDi's rapporter som bidrar til å stabilisere dette begrepet. I kapittel fire viser jeg videre til hvordan flere begreper får den samme betydningen ved at de blir brukt om hverandre, for å beskrive det samme.

Det er ikke bare stabiliseringer av kategorier man kan finne i IMDi's rapporter. Det finnes også flere eksempler på at 'innvandrere' blir destabilisert som begrep. Disse valgene diskuterer jeg i kapittel fem. Ved å ta slike språklige valg, bidrar dette til at man kan, over tid, endre oppfatningen og representasjonen av kategorien 'innvandrere'.

I kapittel seks gjennomgår jeg funnene fra analysekapitlene, og diskuterer betydningen av disse funnene. Her ser jeg også på hva som kan bli gjort av videre arbeid.



# Kulturelle forståelser av begrepet 'innvandrere'

En analyse av IMDis rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter

Masteroppgave i tverrfaglige kulturstudier  
med spesialisering i kultur- og kjønnsstudier  
Institutt for tverrfaglige kulturstudier  
Senter for kjønnsforskning, NTNU

Trondheim 2011



## Innholdsfortegnelse

<b>Kapittel 1 Innledning</b>	<b>9</b>
1.1 Introduksjon	9
1.2 Arbeidsplassen som forum for integrering	12
1.3 Problemstilling	13
1.4 Tidligere forskning	14
1.5 Masteroppgavens oppbygning	16
<b>Kapittel 2 – Om materialet</b>	<b>17</b>
2.1 Introduksjon	17
2.2 IMDis rapporter	18
2.3 Innsamling av data	19
2.4 IMDi-rapport 3-2009 Mangfold i heleide statlige virksomheter – Rekruttering og lederutvikling	20
2.4.1 Rapportens grunnlag	20
2.4.2 Utforming av rekrutteringsmateriale og annonser	21
2.4.3 Intervjuer	21
2.4.4 Tiltak for mangfold	21
2.4.5 Mangfold	22
2.5 IMDi-rapport 2-2010 Mangfold i heleide statlige virksomheter – Hva mener ansatte innvandrere?	23
2.5.1 Grunnlag for rapporten	23
2.5.2 Intervjuer med innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre	23
2.5.3 Synovates funn	24
2.6 Oppsummering	25
<b>Kapittel 3 – Teori og metode</b>	<b>27</b>
3.1 Introduksjon	27
3.2 Språklige handlinger	27
3.2.1 Diskursanalyse	28
3.2.2 Representasjoner	30
3.2.3 Kategorisering	30
3.2.4 Om å bruke kategorier	32
3.2.5 Minoritetsgjørende prosesser	32
3.3 Teoretisk inngang	33
3.3.1 Inspirasjon fra postkolonial teori	34
3.4 Om mangfoldsbegrepet	35
3.5 Mitt ståsted	38
<b>Kapittel 4 Stabiliserende og stereotypifiserende forståelser</b>	<b>41</b>
4.1 Introduksjon	41
4.2 Begrepet 'innvandrere': fra leksikalsk betydning til kulturelt innhold	43
4.3 IMDis forståelse av 'innvandrere'	45
4.3.1 Ansatte innvandrere	45
4.3.2 'Innvandrere' og 'flerkulturell'	47
4.3.3 'Flerkulturell' og 'mangfoldig'	48

4.3.4 'Innvandrere' og 'mangfold'	49
4.4 Rekruttering	52
4.4.1 Med oppfordring til å søke	53
4.4.2 Manglende kvalifikasjoner	53
4.4.3 Mangfold og talenter	55
4.4.4 Synlig forskjell	56
4.4.5 Språk som barriere	58
4.5 Oppsummering	59
<b>Kapittel 5 Destabilisering av kategorien 'innvandrere'</b>	<b>61</b>
5.1 Introduksjon	61
5.2 'Innvandrere' og 'norsk'	61
5.2.1 Innvandrere som ressurs	61
5.2.2 Arbeidsplass med åpen holdning	62
5.2.3 Å unngå kategorisering	63
5.2.4 Hvorfor standardformulering?	63
5.2.5 Utviklingsaktiviteter som virkemiddel	65
5.2.6 Bredere perspektiv på livet	67
5.2.7 Flerkulturelle egenskaper	67
5.3 Oppsummering	68
<b>Kapittel 6 Oppsummering av oppgaven</b>	<b>69</b>
6.1 Oppsummering av oppgaven	69
6.2 Potensielle effekter av kategoriseringen	72
6.3 Avslutning	75
Litteraturliste	77

## Forord

Proessen med å skrive en masteroppgave har vært en utrolig lærerik prosess. Det har vært tunge dager, og dager hvor jeg nesten har klippet i hendene av hvor spennende temaet for oppgaven min har vært. Jeg sitter igjen med mye kunnskap, både om meg selv og om temaet. Nå som jeg endelig skal levere denne oppgaven er det flere mennesker som fortjener en stor takk.

Først og fremst vil jeg takke veilederne mine Trine Annfelt og Berit Gullikstad. For alle de kritiske, men konstruktive spørsmålene og tilbakemeldingene som fikk meg til å tenke bredere, og for all uvurderlig hjelp underveis.

Sæba Bajoghli og Tonje Tafjord har vært finfine støttespillere og korrekturlesere, og det har vært både motiverende og betryggende å få tilbake korrekturlest materiale. Tusen takk!

En spesiell takk går til deg, Mamma! Takk for at du har stolt på meg og valgene mine, gitt meg ansvar og frihet. Du er beundringsverdig sterk, og det har alltid hjulpet å ringe hjem. Vi kommer til å klare oss vi og.

For tant og fjas vil jeg takke Jintan. For oppmuntrende ord, distraksjoner og lattermilde pauser. Takk! Jeg gleder meg til neste E.C-øving!

Ole Kristian, jeg kunne ramset opp så utrolig mye å takke deg for, men mest av alt vil jeg takke deg for at du alltid kan få meg til le. Alt blir bedre med deg, og det har aldri vært så fint å komme hjem, som når jeg kommer hjem til deg.

Tina Nanina Sørevik  
Trondheim, 20. desember 2011.





# Kapittel 1

## Innledning

### 1.1 Introduksjon

*64 659 innvandrere var registrert uten arbeid i Norge i mai i år. Det er 5935 færre enn året før. Det var utelukkende blant menn at ledigheten gikk ned. Den største nedgangen var blant menn fra EU-land og Øst-Europa. Mens det er blant innvandrere fra Afrika man finner flest uten arbeid.*

A-Magasinet 2.september 2011.

Dette sitatet fra A-magasinet viser hvordan det fremdeles er store forskjeller i samfunnet. Det er en forskjell på hvem som får arbeid, og hvem som ikke blir ansatt.

Grete Brochmann har skrevet boken *Hva er innvandring* (Brochmann) hvor hun forteller at det i Europa var store mangler i innvandringspolitikk på begynnelsen av 1970-tallet, og få land hadde formulert en strategi ovenfor innvandrere som ville bosette seg eller allerede hadde bosatt seg i disse landene. Disse innvandrergruppene ble forstått som forskjellig fra majoritetsbefolkningen i de europeiske landene. Den innvandringen som kom på 1950-1960-tallet hadde ikke ført til at det offentlige engasjerte seg i tilpasningsprosessen. Dermed hadde innvandrerne latt seg assimilere, altså latt majoritetens premisser ligge til grunn for hvordan de innlemmet seg (Brochmann, 2006).

Nå derimot, har de moderne velferdsstater innsett at de har ikke tid til å kunne la integreringen skje over tid, og av seg selv. Om en stat forventer at innvandrere skal finne sin plass i samfunnet over tid risikerer man at minoriteter og individuelle innvandrere synker ned i en deprivasjon, hvor resultatet ikke blir sosial mobilitet, men heller negativ sosial arv (Brochmann, 2006). Samtidig tror man ikke at det å presse noen for sterkt til å bli som majoriteten er riktig vei å gå. Derfor er det nødvendig med noe politisk innblanding, for å bedre integreringen. Brochmann peker på at dette er grunnlaget for integrasjonspolitikken vi har i dag. Integrasjon skulle ikke bryte opp individers kulturelle bakgrunn, men skåne den, og bevare den i en ny kontekst (Brochmann, 2006).

Innvandringspolitikken i Norge har vært styrt av et ønske om å den samfunnsstrukturen som befestet seg i Norge etter andre verdenskrig. Man har hatt et ønske om et velregulert arbeidsmarked og et fungerende velferdssystem, og har prøvd å styre innvandringen etter etterspørsel i arbeidsmarkedet. Samtidig har regjeringen tatt hensyn til de forpliktelsene de har måttet forholde seg til gjennom internasjonale regelverk. Innenfor innvandringspolitikken ligger det en flertydighet. Det rommer et *likestillingsprosjekt* og et *kontrollprosjekt*. Det dreier seg om hvordan man ønsker seg sosial utjevning og styring. Denne styringen skal kunne regulere inntaket av innvandrere, og å ha kontroll over de virkningene innvandringen har på samfunnet. En slik styring kan også inneholde en tilretteleggelse hvor integreringen blir mindre motstandsfullt (Brochmann, 2006) et eksempel på dette er integreringen og inkluderingen på arbeidsplassen.

*Regjeringen ser det som særlig viktig at innvandrere deltar i arbeidslivet og blir økonomisk selvstendige. Innvandrere, særlig fra ikke-vestlige land, er en utsatt gruppe på arbeidsmarkedet, selv om forskjellene er store etter landbakgrunn.*

*St.meld 49, 2003-2004:100*

Som vi ser i Stortingsmelding 49, 2003-2004 er det i Norge et mål om å få innvandrere ut i arbeidslivet<sup>1</sup>. Denne stortingsmeldingen har også blitt kalt Mangfoldsmeldingen, og handler i stor grad om inkludering, deltakelse, toleranse frihet og ansvar (Borchgrevink and Brochmann, 2008). Man finner mye støtte og mange argumenter for dette i offentlige dokumenter, i forskning, i mediedebatter og blant innvandrere selv. Berit Gullikstad viser i boken *Likestilte norskheter – om kjønn og etnisitet* med artikkelen til hvordan det finnes flere argumenter for mangfoldspolitik, som kan sies å være et middel for å oppnå et inkluderende samfunn. Mangfoldspolitik begrunnes med integrering, likestilling, rettferdighet og verdighet, men også økonomiske argumenter som hevder at mangfold lønner seg. (Gullikstad, 2010:102). Dette ser vi som nevnt ovenfor også i St.meld.49 (2003-2004).

I dag er det tre hovedargumenter for at man ønsker mangfold på arbeidsplassen. Da Brochmann-utvalget overleverte rapporten sin i mai 2011, pekte de på at Norge ikke lenger har råd til å gi stønader til potensielt arbeidsføre mennesker (Brochmann, 2011). Ved at innvandrere ikke jobber, tapes det penger på to måter, den ene ved at man taper penger som blir utbetalt i stønad, men også ved at den verdiskapningen de ville ha bidratt med som arbeidstakere går tapt. Dette

---

<sup>1</sup> Da denne Stortingsmeldingen ble utgitt, var ikke-vestlig innvandrer et akseptert begrep. I dag er det ikke lenger slik, men jeg velger å fortsette å benytte meg av dette begrepet, slik det blir gjort i materialet mitt.

resulterer i at denne gruppen blir en ekstra skatteutgift for de øvrige borgerne i samfunnet.

Et annet argument for mangfold på arbeidsplassen er gjennom et moralsk perspektiv, hvor forskjellene mellom majoritet og minoritet har blitt fremstilt som et samfunnsproblem. Det er et menneskelig aspekt ved å føle seg ekskludert fra arbeidslivet, og det er her majoriteten har sittet ved makten. Julia Orupabo viser i rapporten *På TV sa de at de trengte ingeniører – Etniske minoriteter: klasseidentifikasjon og arbeidsposisjon* at samfunnets rettferdighets- og likhetsprinsipper trues når arbeidsgivere velger bort arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn. Det har også blitt vist hvordan man sløser med ressurser ved å ikke ansette mennesker med minoritetsbakgrunn (Orupabo, 2008). Som en løsning på forskjellene mellom majoritet og minoritet fremstilles et mangfoldig arbeidsmarked gjennom to aspekter. Det moralske aspektet, og det økonomiske aspektet. Katarina Mattson har i doktorgradsavhandlingen *(O)likhetens geografier – Marknaden, forskningen och de Andra* (Mattsson) gjør rede for at dette gjør at mangfoldsambisjonen har motstridene elementer ved at man på en side vektlegger det økonomiske nytteaspektet, og på den andre siden ser på mangfoldsstrategiene som et spørsmål om moral. Disse to aspektene gjør at man enes om mangfoldsstrategien fordi fokuset da blir rettet mot fremtiden og ikke mot forskjellene (Orupabo, 2008). Fordi man, i følge kritikerne, ikke nevner hvem som opplever noen som kulturelt annerledes kan dette føre til at etiske og kulturelle identiteter blir behandlet som uforanderlige. Dermed blir mangfoldsperspektivet, som står for en positiv annerledeshet, et perspektiv som opprettholder tanken om avstanden mellom nordmenn og innvandrere (Orupabo, 2008).

Arbeidsplassen blir på flere nivåer sett som den viktigste arenaen for integrering. I tillegg til økonomisk selvstendighet blir arbeidsplassen forstått som kanskje den viktigste inngangen til et sosialt miljø hvor man har mulighet til å utvikle og forbedre sine norskkunnskaper, samt at det gir mange muligheter for samhandling og kommunikasjon mellom innvandrere og nordmenn. Som Marit Grøslund viser i masteroppgaven *Litt mindre synlig, og litt mindre usynlig innvandrerkvinnens erfaringer med ekskluderingsprosesser i «det inkluderende arbeidsliv»* (Grøslund 2006:7) på at arbeidsplassen på denne måten med på å bidra til å minske eller endre stereotype oppfatninger om både 'nordmann' og 'innvandrer' (Grøslund, 2006). Det er altså knyttet stor positiv verdi til sosial deltakelse og økonomisk selvstendighet, og derfor er målet fremdeles å øke andelen av befolkningen i lønnet arbeid (Hammer and Øverbye, 2006). I samsvar med de politiske målene nevnt foran, har det gjennom årene vært lagt ned store ressurser for å oppnå utstrakt deltakelse i arbeidslivet fra alle grupper i samfunnet. Den norske velferdsstaten er bygd på en grunntanke og en avhengighet av at det må være en balanse mellom yrkesaktive og

stønadsmottakere, hos nye og gamle folketrygdmedlemmer. De investeringer staten gjør i mennesker gjennom utdanning og gode oppvekstvilkår må lønne seg, gjennom senere yrkesdeltakelse (NOU:2011:7:13). Men hvordan stimulerer regjeringen innvandrere til økt yrkesdeltakelse?

## 1.2. Arbeidsplassen som arena for integrering

Myndighetene har satt et fokus på arbeid som en viktig faktor i integreringen. Dette ser vi blant annet i Stortingsmelding 49. Vi kan også se dette i *Rapportering på handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen (2007-2010)* Der blir det pekt på at regjeringen ønsker å oppnå en høy overgang til arbeid blant arbeidsledige. De viser til at innvandrere har en gjennomgående lavere sysselsetting, og andelen arbeidsledige er høyere enn i befolkningen i alt. Regjeringen ser på det som ønskelig å inkludere innvandrere i arbeidslivet fordi dette kan sikre økt velferd og motvirke fattigdom. Derfor ble det i 2007 øremerket rundt 165 millioner kroner til tiltaksplasser og tettere oppfølging i Arbeids- og velferdsetaten. Disse pengene skulle bli brukt til å støtte innsatsen overfor innvandrere som trenger hjelp til å komme i jobb, og bidra til en økt arbeidsretting i introduksjonsprogrammet (2007-2010).

Erik Døving, Ingerid W.Nordhaug og Odd Nordhaug viser i artikkelen *Ledelse av mangfold i arbeidslivet* (2005) virksomhetens rolle og atferd til hvordan norsk arbeidsliv de siste tiårene har blitt mer mangfoldig. Men statistikk viser hvordan systematiske forskjeller mellom ulike grupper består. Dette kan være grunnet et utslag av den enkeltes egne ønsker og valg, men det er kan også være et utslag av virksomhetenes strategier og atferd. Allikevel har vi i de siste tiårene sett at arbeidslivet i Norge blitt mer heterogent, og dette skyldes ikke bare kvinners inntog i lønnsarbeid og høyere utdanning, men også at Norge har blitt mer flerkulturelt. Både grunnet økende arbeidsinnvandring og mottaket av flyktninger.

De nye konstellasjonene på arbeidsplassene gir nye utfordringer. Det er et offisielt mål i Norge at alle som kan, skal delta i arbeidslivet. (NOU 2000:27; St.meld. nr 49(2003-2004)). Målet er klart, men veien dit er fremdeles lang. Arbeidslivet skal også bli mer inkluderende, men det finnes utviklingstrekk som peker i retning av at arbeidslivet også stiller større krav til den individuelle arbeidstaker i forhold til innsats, fleksibilitet og resultatansvar. Norsk arbeidsliv har blitt mer mangfoldig, men det er fremdeles et stykke igjen på veien for heterogent arbeidsliv i Norge. Det har skjedd en økt individualisering av forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og dette kan bidra til å øke faren for utstøting av både eldre, langtidsledige og mennesker med funksjonshemming (Døving et al., 2005). I integrerings- og inkluderingsammenheng kan dette også bety at man mister en viktig arena, da arbeidsplassen er ekstremt viktig for integrering i det norske samfunn. Det vises at det fremdeles er en høy andel arbeidsledighet blant førstegenerasjonsinnvandrere, enn det er i den øvrige befolkningen. Denne høye

andelen arbeidsledigheten er særlig stor blant innvandrere fra Afrika (Rasmussen, 2005). Arbeidslivet er altså en så stor del av den norske hverdagen, men det er fremdeles mange som ikke kommer seg inn i arbeidslivet.

Forordet til *NOU 7:(2011)* viser hvordan innvandring representerer en mulighet for det norske arbeidslivet. Dette ved å tilføre kompetanse og arbeidskraft som det er lite av innenlands, samt bidra til nytenkning og å styrke fleksibiliteten i arbeidslivet. Realiseringen av disse mulighetene krever at nye samfunnsmedlemmer blir integrert og får mulighet til å delta i arbeidslivet slik majoriteten av befolkningen i Norge gjør (Brochmann, 2011). Dette er en god indikasjon på hvordan norske myndigheter fremdeles ser på arbeidsplassen som en av de viktigste arenaene for integrering i Norge.

Vi ser altså at både viljen og innsatsen er tilstedeværende, men hva med resultatet?

### 1.3 Problemstilling

Brochmann skriver i avslutningskapittelet i boken *Hva er innvandring?:*

*Hvis et mål på integrasjon skal være at forskjelligheten ikke skal være i fokus hele tiden – at likegyldighet i forhold til etnisk opphav på sett og vis skal ha innhentet feltet – er det utvilsomt et stykke igjen.*

(Brochmann, 2006)

Denne boken ble utgitt i 2006. Nå skriver vi 2011, og det er fremdeles en lang vei igjen. Vi har sett på flere eksempler på den innsatsen, og det fokuset, regjeringen legger i integrering. Allikevel ser vi at integreringen skjer sakte. Innvandring har i dag en rolle i de fleste samfunnsprosesser, og finnes i forskjellige former og størrelser innenfor økonomi, kultur, politikk og sosiale settinger. I arbeidslivet har vi sett at det stadig er satsinger på å øke antallet innvandrere. Når vi ser på hvilken innsats som blir lagt inn i integrering på arbeidsplassen, skjønner vi at dette blir fremstilt som et problem. Det blir presentert som et problem for samfunnet at integrering ikke skjer fortere.

Postkolonial teori handler mye om hvordan representasjoner spiller en stor rolle i den regjerende virkelighetsoppfatningen i samfunnet. Dette vil jeg ta med meg inn i min studie. Der vil jeg se nærmere på hvordan innvandrere fremstilles i materialet mitt. Likt hvordan postkolonial teori fokuserer på representasjoner, vil jeg og fokusere på nettopp dette. Det er en mulighet for at gjennom å skrive om innvandrere, integrering og inkludering bidrar man til å enten videreføre, eller opprettholde de forståelser av innvandrere som er selvfølgeliggjorte i dag. Når man skriver eller snakker om innvandrere, kommer man heller ikke bort fra minoritetsbegrepet. Innvandrere er minoriteter i Norge, og det er majoriteten som står grensevakt ved inngangen til majoritetsgruppen. Derfor er det også viktig å se på hvordan forholdet mellom majoritet og minoritet er, og hvilke

kulturelle forståelser som kommer til uttrykk når det skrives om minoritet og majoritet. Jeg tror at disse forståelsene har mye å si når det kommer til integreringen i norsk arbeidsliv, fordi det er mulig de bidrar til å stagnere integreringsprosessen.

For å finne ut av dette har jeg stilt to hovedspørsmål:

- 1) Hvem blir 'innvandreren' i mitt materiale?
- 2) Hvilke kulturelle forståelser knyttes til 'innvandreren'?

Ved å undersøke dette vil jeg kunne se hvordan et skille opprettholdes, og kan bidra til å sinke integreringen i det norske samfunnet. Dette vil jeg gjøre ved å se nærmere på hvordan IMDis rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter representerer 'innvandreren'.

#### 1.4 Tidligere forskning

Grøslund peker på at det kan kreve mer enn å få innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn i arbeid for å oppnå det samfunnet vi ønsker. Innvandreres deltakelse i arbeidslivet og tilhørighet til et arbeidsfellesskap fører kanskje ikke nødvendigvis til at innvandrere opplever seg selv som integrert i det norske samfunn (Grøslund, 2006). Her blir det også forklart hvordan begrepet 'integrering' sier noe om forholdet mellom majoritets- og minoritetsbefolkningen i Norge, men begrepet brukes ofte med ulik mening og ulike assosiasjoner.

I 1996 ble rapporten *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning* utgitt (Kvitastein et al., 1996). De viste at selve rekrutteringssituasjonen kan være den som er mest avgjørende for mange grupper, men alle ledd i personalarbeid, samt ledelse kan gi et selvstendig og viktig bidrag til et fruktbart mangfold og vellykket inkludering (Kvitastein et al., 1996) (Døving et al., 2005). Forskning som omfatter etniske minoriteter på arbeidsplassen har vært fokusert på potensielle negative effekter av for eksempel stereotyper og mindre grad på frivillige positive tiltak fra virksomhetens side. I Norge har det blitt forsket en del på ansettelsessituasjonen, som jo er en viktig del av prosessen for å danne en arbeidsplass med mangfold.

Mangfoldsledelse kan bidra til å redusere stereotypisering, ettersom denne formen for ledelse fokuserer på at individer er forskjellige på mange måter, men den kan også kritiseres for å forsterke sosiale konstruksjoner av ubetydelige forskjeller (Døving et al., 2005). Mangfoldsledelse har blitt kritisert ettersom det kan medvirke til å opprettholde forestillinger om ulikhet. Mangfoldsledelse har fått noe motbør, for å kun dreie seg om etnisitet, i stedet for å fokusere mer på at alle er forskjellige. I et slikt perspektiv er det vanskelig å påberobe seg behov for støtte eller særbehandling, samt at byrden for å bli diskriminert er enda tyngre (Orupabo, 2008).

Innenfor forskning rundt innvandring og arbeidsliv har det i Norge i stor grad tidligere blitt fokusert på å kunne forklare ekskludering, og manglende muligheter i arbeidslivet. Her har det handlet om å henvise til stigmatiserende holdninger og fravær av interesse rundt å gi innvandrere arbeidsmuligheter Grinde:1997 referert fra (Gullikstad og Håpnes, 2005). Det andre fokuset har vært mer på å se hvordan marginalisering er et resultat av manglende samsvar mellom innvandreneres kvalifikasjoner og hvilke krav arbeidslivet har til kompetanse (Djuve et al., 2006).

Som Gullikstad og Håpnes påpeker har det i senere tid vært mer fokus på hvordan bedrifter og virksomheter har utfordret marginalisering ved endringer av rekrutteringsstrategier, og integrering av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn (Gullikstad and Håpnes, 2005). Disse studiene viser at det er fullt mulig å realisere ønsket om flerkulturelle arbeidsplasser, og at innvandrere utgjør en viktig og god arbeidskraft såfremt de får slippe til. Disse studiene viser betydningen av at fokuset rettes innover i bedriftene og virksomhetene og at man ser på hvilke forhold i arbeidslivet som virker positivt for integrering og hvilke forhold som bidrar til å ekskludere. Samtidig er det ikke nok med studier av 'good-practice'-bedrifter, for å få et dekkende grunnlag til å forstå utfordringene man står ovenfor for å kunne gi arbeidsinnvandrere og innvandrere samme arbeids- og utviklingsmuligheter som majoritetsbefolkningen (Gullikstad og Håpnes,2005:51).

I 2006 viste Yngvar Åsholt i rapporten Integreringskart 2006 – På vei mot en kunnskapsstatus ved etableringen av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (Djuve et al., 2006) til at det er flere årsaker til at innvandrere ikke er like delaktige i det norske arbeidsliv som etnisk norske. Hovedårsakene blir regnet for å være manglende relevant kompetanse, kvalifikasjoner som ikke etterspørres på arbeidsmarkedet og manglende norskkunnskaper. Det er også et problem at mye utenlandsk godkjenning ikke blir anerkjent eller sidestilt med utdanning fra norske institusjoner i det norske arbeidslivet.

I mai 2010 kom rapporten *Mangfold og likestilling i arbeidslivet: holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte* (Tronstad, 2010). I denne rapporten har de intervjuet 1000 arbeidsgivere eller ansatte med personal-ansvar. Bedriftene hadde over 50 ansatte hver. Her blir det påpekt at 2,7 % av den arbeidsdyktige befolkningen som var arbeidsledige, og at dette gjør Norge til det landet i OECD med minst arbeidsledighet. Allikevel er det ca 2,5 ganger så stor sjanse for at en innvandrer er arbeidsledig som at en etnisk norsk person er det (Tronstad, 2010). Dette viser at det ikke er like muligheter for innvandrere og etnisk norske i arbeidslivet, og til tross for innsatsen til regjeringen og mangfoldspolitikken står man i dag som innvandrer med dårligere odds enn majoritetsbefolkningen i Norge.

## 1.5 Masteroppgavens oppbygning

I dette kapittelet har det blitt fokusert mye på tidligere forskning på integrering på arbeidsplassen, og jeg har sett nærmere på dette for å understreke den forståelsen som regjerer av integrering i dag. Det vi har sett til nå er at det ser ut til at det er på arbeidsplassen man har gode muligheter for å integrere innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn. Problemstillingen min for denne oppgaven har blitt presentert, og materialet mitt har så vidt blitt nevnt. I kapittel 2 vil jeg presentere materialet mitt mer grundig. Her vil jeg argumentere for hvorfor jeg valgte akkurat det materialet, og jeg vil se litt på hva det har hatt å si for det videre arbeidet mitt.

Kapittel 3 omhandler teori og metode, og her vil jeg se på hvordan mangfoldsbegrepet blir brukt som et positivt ladet ord. Men begynner det ordet å miste denne positiviteten, og bli avslørt som et dekkord? Jeg vil også se på hvordan inspirasjonen fra postkolonial teori og diskursanalyse spiller en rolle i hva jeg ser etter når jeg forsøker å finne ut hva slags forståelse av begrepet 'innvandrer' som ligger til grunn i mitt materiale.

I kapittel 4 går jeg i dybden på rapportene og analyserer frem en forståelse av hvem innvandrerene er i IMDi's rapporter. Her ser jeg på hvordan IMDi stabiliserer stereotyper rundt begrepet 'innvandrer', og hvordan det blir skapt et likhetstegn mellom 'flerkulturell', 'mangfoldig' og 'innvandrer', samt hvilke effekter dette kan ha.

IMDi viser også at de til tider destabiliserer stereotypene rundt begrepet 'innvandrer', og dette ser jeg nærmere på i kapittel 5. Her vil jeg se nærmere på hvordan IMDi viser sin forståelse av 'innvandrer', og hvilke kulturelle forståelser som ligger til grunn for disse forståelsene.

I kapittel 6 vil jeg se videre på funnene fra begge analysekapitlene, og se på hvordan disse funnene kan ha noe å si for integreringen av innvandrere i arbeidslivet.



## Kapittel 2

### Om materialet

#### 2.1 Introduksjon

Det var en utfordring å finne et passende materiale til å undersøke i denne oppgaven. Jeg ville se på en organisasjon eller aktør som var positiv til innvandring, og som jobber for integrering. Noe av grunnen til at valget falt på Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (heretter IMDi) er at IMDi er mindre aktør enn Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet. Dette gjør at det er noe mer passende å gripe i forhold til en masteroppgave. Det er også slik at IMDi er de som utfører Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementets oppgaver innenfor tema om integrering og inkludering. Da jeg skulle velge materiale var det også viktig for meg å velge en aktør som fokuserte på arbeidsliv, ettersom de siste regjeringene har vært tydelige på at arbeidsplassen er et av de viktigste områdene for integrering.

IMDi ble opprettet 1.januar 2006, og ble da skilt ut ifra Utlendingsdirektoratet (UDI). IMDis hovedmål er å bidra til like levesett gjennom integrering, arbeid og deltakelse. Arbeidet deres er å være iverksetter for Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet. De utfører oppgaver innenfor integrerings- og mangfoldspolitikken. IMDi ønsker å være en pådriver for kommuners og andre aktørers arbeid rundt integrering og mangfold. Ved å bruke analyser og oppsummeringer av erfaringer og metoder, skal IMDi være en premissleverandør for hele departementet. Dette direktoratets oppgaver går også ut på å være et kompetansesenter, og å samle og spre kunnskap, utarbeide dokumentasjon og utføre holdningsskapende arbeid. En annen oppgave IMDi har er å synliggjøre hvilke barrierer ulike grupper av innvandrere står overfor, og hjelpe med råd og veiledning.

Staten har et påtatt seg et ansvar for å gå foran med et godt eksempel, og i St.meld. 49 (2003-2004) trekkes det frem at en statlig sektor som gjenspeiler samfunnets befolkning for øvrig har god mulighet til å yte bedre tjenester, og lettere forstå og ivareta befolkningens behov. Da denne stortingsmeldingen ble lansert, var det fremdeles store spenn mellom mål og realitet. Det var også store forskjeller mellom departementsområdene og hvordan de praktiserte rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn. Stortingsmelding 49 (2003-2004) peker også på at diskriminering er et vesentlig hinder for innvandrere, og dette gjelder både ved ansettelse og videre arbeidskarriere. Noe som gjør at dette krever oppmerksomhet

fra myndighetene kontinuerlig. I etterkant av denne stortingsmeldingen ble IMDi opprettet.

Stortingsmelding 18 2007-2008 meldte at den graden nye innvandrere blir integrert i arbeidslivet og i samfunnet, har mye å si for i hvor stor grad det blir sosiale spenninger mellom majoritet og minoriteter. Et mål fra regjeringens side er altså å unngå de store spenningene mellom majoritet og minoriteter et økt mangfold kan føre til. IMDi kan ses som et grep for å nå dette målet.

En av IMDi sine sentrale oppgaver er ansvaret for å følge opp integrering gjennom deltakelse i arbeidslivet. Det er denne av IMDis oppgaver som gjør direktoratet interessant for meg. I samsvar med de politiske målene nevnt foran, har det gjennom årene vært lagt ned store ressurser for å oppnå utstrakt deltakelse i arbeidslivet fra alle grupper i samfunnet. Direktoratet skal være en positiv pådriver for denne politikken. Ved å opprette IMDi har staten nå et bedre organ for å jobbe med integrering.

## 2.2. IMDis rapporter

Ettersom IMDi jobber *for* integrering, mener jeg dette gir et godt utgangspunkt for å se på hvilke fremstillinger og forståelser av innvandrere som presenteres i det skriftlige materialet de produserer. Jeg ser på det som mer fruktbart å undersøke et materiale hvor denne viljen er tilstedeværende, fordi det bygger på en fremstilling og en forståelse av at mangfold og integrering, er noe det norske samfunn trenger. Dette er en god ramme i forhold til å se på hvilke kulturelle forståelser av 'innvandrere' som eksisterer her.

Det er først og fremst de heleide statlige virksomhetene IMDi har myndighet til å påvirke. For disse bedriftenes mangfoldsarbeid har direktoratet lansert følgende visjon: *Like muligheter og like levekår i et flerkulturelt samfunn* (IMDi-rapport-3-2009:2 og IMDi-rapport 2-2010:2). Når alle i et samfunn har like muligheter, er det og større mulighet for at alle har like levekår. Dette er gjensidig. Å ha like muligheter, er avhengig av like levekår, og like levekår er avhengig av like muligheter.

Hvert år siden 2007 har IMDi gitt ut rapporter om mangfoldet i slike virksomheter og om virksomhetenes innsats for å oppnå dette. Rapportene er basert på undersøkelser om hvordan virksomhetene forholder seg til oppfordringene de blir pålagt, samt på intervjuer med ansatte innvandrere og etnisk norske ledere med personalansvar. Jeg har valgt å ta for meg to av disse rapportene. Jeg valgte å se på de to rapportene som lå nærest i tid, for å få et mest mulig tidsriktig bilde av hvordan IMDis forståelse av 'innvandrere' var. De to rapportene er nr. 3-2009 og nr. 2-2010.

Rapportene skal vise hvordan noen ulike virkemidler til rekruttering av innvandrere i statlige eide virksomheter spiller inn og hvilke effekter disse virkemidlene har. Det kanskje vanligste virkemidlet er at alle statlig eide virksomheter oppfordres til å bruke en bestemt standardformulering i sine stillingsannonser. Formuleringen skal

motivere innvandrere til å søke. Oppfordringen er i samsvar med Regjeringens Handlingsplan mot rasisme og diskriminering 2002-2006 der statlige virksomheter blir bedt om å ta bruke følgende tekst i sine stillingsannonser:

*Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Det er derfor et personalpolitisk mål å oppnå en balansert alders- og kjønnsammensetning og rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Personer med innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke på stillingen.*

Regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering, 2002-2006:20

I Rapport 3-2009 kan man lese at det av de totalt 26 virksomhetene som ble undersøkt, lyste 23 av dem ut stillinger. 12 av disse virksomhetene oppga at de oppfordret innvandrere til å søke i alle stillingsutlysninger. Vi ser at det er en økning når vi ser at det i Rapport 2-2010 var det 15 av 24 virksomheter som hadde oppfordret innvandrere til å søke i alle stillingsannonser i løpet av året. Standardformuleringens ordlyd og om bedrifter og ansatte ser nytteverdien av å søke etter personer med innvandrerbakgrunn blir diskutert i rapportene jeg analyserer. I begge rapportene får vi høre hva både arbeidsgivere og arbeidssøkere synes om dette. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 4 og 5.

Andre virkemidler for å få flere innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn til å søke på utlyste stillinger er å benytte seg av bilder i jobbutlysingen som presenterer ett mangfoldig arbeidsmiljø.

IMDi har også andre strategier de benytter seg av for å bidra til mer mangfold på arbeidsplassen. Blant annet har det siden 2006 vært oppfordret til at minst én kvalifisert innvandrer skal bli innkalt til intervju innenfor statsforvaltningen og i andre statlig eide virksomheter. Dette kan bidra til at kvalifiserte søkere som kanskje har et annerledes klingende navn kan ha mer tro på at de blir kalt inn til intervju om de søker på den utlyste stillingen. Effekten av dette er noe av det IMDi ser nærmere på i rapportene. Rapport 2-2010 viser til at søkere med flerkulturell bakgrunn har noe mindre sjans til å komme på intervju. Søkere med flerkulturell bakgrunn blir og i noe mindre grad ansatt etter intervju.

### 2.3 Innsamling av data

IMDi har gjennom sin myndighet som en statlig organisasjon mulighet til å påvirke statlige eide bedrifter. Derfor har IMDi også mulighet til å benytte seg av statlige eide virksomheter når de ønsker tall og annen informasjon om hvilke tiltak som nytter.

Rapport 3-2009 er basert på egenrapportering fra virksomhetene. De har blitt anmodet om å legge Statistisk sentral byrås (SSB) definisjoner til grunn, og det er ikke gjort noe skille mellom personer med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom Eu/EØS og personer fra øvrige land. Virksomhetene har

under gitte betingelser lov til å registrere og lagre opplysninger om de ansatte, jobbsøkere og deltakere på ulike tiltak når det gjelder flerkulturell bakgrunn. Dette blir regnet som sensitiv informasjon, er i utgangspunktet ikke tillatt, men i følge Datatilsynet er det imidlertid tillatt å rapportere om antall personer som er innvandrere eller norskfødt med to innvandrerforeldre, om disse opplysningene anonymiseres. IMDi peker på utgangspunktet for en slik rapportering er bygd på om ansatte oppgir informasjon om etnisitet frivillig eller om arbeidsgiver gjør et overslag med grunnlag i sin kunnskap om sine ansatte. 'Denne kunnskapen kan baseres på et enkelt kriterium, som for eksempel utenlandsk-klingende navn, eller flere kriterier samtidig, som for eksempel navn, språk og hudfarge' (IMDi-rapport 2-2009:9). Det er altså stor forskjell på hvilken informasjon rapportene er bygd på. IMDi peker på hvordan tallene fra SSB i rapport 2-2010 gir et bedre datagrunnlag, slik at de kan si noe om det samlede innslaget av ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i heleide statlige virksomheter.

## 2.4 Rapport 3-2009 Mangfold i heleide statlige virksomheter

### – Rekruttering og lederutvikling

Rapport 3-2009 har tittelen *Mangfold i heleide statlige virksomheter – Rekruttering og lederutvikling*. Rapporten inneholder intervjuer med 11 etniske nordmenn og innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn. Og intervjuobjektene gis rom til å fortelle om hvilke rekrutteringsmåter de foretrekker, og hvorfor.

### 2.4.1 Rapportens grunnlag

Rapport 3-2009 har viet et kapittel til de aktuelle virksomhetene, slik at de blir representert i rapporten. Her blir det pekt på at de ulike virksomheten presenterer veldig ulike utgangspunkt og premisser for undersøkelsene.

Antall ansatte varierer fra Posten Norge AS med over 20 000 ansatte til Staur Gård AS med 3 ansatte. Dette er en grunn til at det er lite nyttig å snakke om disse virksomhetene i en gruppe. Av de 26 heleide statlige virksomhetene er det 22 som oppgir tall på hvor mange ansatte som er innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre. 67 % av alle de ansatte i de statlige heleide virksomhetene er ansatt i fire av virksomhetene. Disse har ikke oppgitt hvor stor innvandrerandelen er hos dem. Det viser seg at flere av de statlige heleide virksomhetene har sendt inn samtykkeerklæring for å få utlevert tall fra SSB over andel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blant sine ansatte. Videre blir det pekt på at tallgrunnlaget er for dårlig til å kunne si noe angående andelen ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn fra 2007-2008 har gått ned, eller holdt seg stabil. Men det blir pekt på at de tallene de har, «... bekrefter uansett hvor viktig det er med fortsatt systematisk og målrettet arbeid for å øke andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn i de heleide statlige virksomhetene» (IMDi-rapport 3-2009:13).

#### 2.4.2 Utforming av rekrutteringsmateriale og annonser

Rapporten fokuserer også mye på rekruttering og annonsering. Den hevder at å ha en standardformulering i stillingsutlysninger om at «innvandrere oppfordres til å søke», demonstrerer at en etnisk heterogen arbeidsstokk er ønskelig. Gjennom denne rapporten blir leseren presentert med intervjuer av ansatte og ledere i utvalgte virksomheter, og leseren får presentert forskjellige syn på standardformuleringen. Det blir også diskutert de strategiene som blir brukt for å tiltrekke seg søkere med innvandrerbakgrunn. Noen av de ulike rekrutteringsmetodene er blant annet bruken av fotografier, og virksomhetens visjon. I analysen ser jeg nærmere på disse virkemidlene.

Rapport 3-2009 viser at søkere med innvandrerbakgrunn har en noe lavere sjanse for å bli innkalt til intervju enn øvrige norskfødte. Det konkluderes med at i forhold til målsettingen om å øke andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i de heleide statlige virksomhetene, har virksomhetene til en viss grad lyktes, og virksomhetene legger i noe grad til rette for at så skal skje.

#### 2.4.3 Intervjuer

Rapport 3-2009 inneholder flere intervjuer, både med ansatte innvandrere og ledere med personalansvar i noen av virksomhetene. Disse intervjuene viser både råd til hvordan man skal kunne finne de best kvalifiserte søkerne, og viktigheten av å fokusere på den nytteverdien det er i å ansette innvandrere. Det er også intervjuer med personalsjefer hvor de fokuserer på hva slags formulering det er i stillingsutlysningene, og om virksomhetene er interessert i å sette i gang flere tiltak for å øke mangfoldet på arbeidsplassen. Ansatte innvandrere blir også intervjuet, blant annet togvert Baljit Singh som kom til Norge 19 år gammel. Her blir det påpekt hvilken bakgrunn, og at han har to kulturer hvor han henter goder fra. Singh har fått flere tilleggsoppgaver, og mer ansvar, noe som tyder på at han har steget i gradene på arbeidsplassen sin.

Oliver Imafidon og Ivan Mikov, har fått stipend gjennom Alarga, en ideell organisasjon som deler ut utdanningsstipend til norske mastergradsstudenter med familiebakgrunn fra Øst-Europa, Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. De to anviser hvordan rekrutteringstiltak som stipendiatordninger er nyttig for da har de aktuelle kandidatene mulighet til å overbevise arbeidsgiveren om at han eller hun er en dyktig arbeidstaker og får vist hvilke kvaliteter en har.

#### 2.4.4 Tiltak for mangfold

I rapport 3-2009 går IMDi også nærmere inn på det de kaller rekrutteringsplasser. Dette skal bidra til at potensielle arbeidstakere får vist sin kompetanse uten at arbeidsgiverne må inngå langevarige kontrakter. I forbindelse med en av disse rekrutteringsplassene blir Usman Liaqat, som er kontorlærling på Vinmonopolet, intervjuet. Her blir det poengtert at Liaqat var den best kvalifiserte søkeren til

lærlingplassen, og tok stillingen med glede. I analysen ser jeg nærmere på hva han selv mener om stillingsutlysninger med en standardformulert oppfordring til innvandrere om å søke på de utlyste stillingene.

Et annet virkemiddel som blir trukket frem i arbeidet for mangfold på arbeidsplassen er stipendiatorordninger. Oliver Imafidon og Ivan Mikov har blitt intervjuet i sammenheng med at de har fått stipend fra Alarga og er tilknyttet Statkraft. Disse to snakker svært positivt om stipendiatorordningen. De trekker frem at det å ha høyere utdanning gjør at ens øvrige bakgrunnen blir ubetydelig. Rapport 3-2009 fremhever flere steder at det er lønnsomt å ansette innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn.

I Rapport 3-2009 tas også temaet lederrekruttering og intern mobilitet med for første gang. Det er nytt for 2008 (som er det året denne rapporten dreier seg om) at det er et fokus på rekruttering av innvandrere til lederposisjoner og tilrettelegging for lederrekrutteringsprogram. Når undersøkelsen rapporten er bygd på har stilt spørsmål rundt dette er det fordi det kan være en mulighet for å bevisstgjøre virksomhetene på representasjonene av innvandrere i egen ledelse, samt hva slags praksis de har i forbindelse med lederrekruttering. Spørsmålene rundt dette skulle også stimulere til at virksomhetene ville gjennomføre tiltak som gagnar like muligheter til avansement for innvandrere også. (Her vil jeg påpeke at jeg velger å skrive innvandrer fordi IMDi gjør det).

#### 2.4.5 Mangfold

Kapittel 7 i rapporten handler om Strategier for mangfoldsarbeid. Her viser IMDi til hvordan begrepet mangfold kan brukes i en nokså generell og bred forstand, samtidig som begrepet og rettes spesifikt mot kultur og etnisitet. IMDi mener at gjennom en bevisst rekrutteringspolitikk vil mangfoldet på arbeidsplassen øke, Virksomhetene kan ha en gevinst av en arbeidsstab bestående av personer med ulik bakgrunn og egenskaper, men dette krever at virksomhetene arbeider målbevisst for å rekruttere disse menneskene blir det påpekt i rapporten. Det blir trukket frem at det er få av virksomhetene som oppgir at de har en konkret plan for rekruttering. Bare fire av virksomhetene sier at de har en plan for rekruttering. Til tross for dette er det flere av virksomhetene som har satt i gang konkrete tiltak for å sikre etnisk mangfold på arbeidsplassen. Mange av virksomhetene har som tidligere nevnt benyttet seg av stillingsannonser som oppfordrer innvandrere til å søke.

#### 2.5 Rapport 2-2010 Mangfold i heleide statlige virksomheter

##### – Hva mener ansatte innvandrere?

Rapport 2-2010 inneholder intervjuer med ti ansatte innvandrere i heleide statlige virksomheter. I forordet blir det konstatert at det er målgruppen for mangfoldstiltakene som får sagt sitt. Dette er den fjerde rapporten i en serie hvor IMDi har dokumentert hvilke aktiviteter heleide statlige virksomheter gjør for å øke

rekrutteringen av innvandrere. Her blir det for øvrig ikke lagt noe vekt på norskfødte med innvandrerbakgrunn, men dette kommer jeg tilbake til i analysen.

Rapport 2-2010 viser til hvordan statusen er i 2009. Finanskrisen har hatt sitt utslag, og ledigheten økte. Det er særlig to trekk som kan ha en viss sammenheng med finanskrisen. 1) Antall jobbsøkere økte og 2) det ble ansatt færre i de statlige eide virksomhetene.

### 2.5.1 Grunnlag for rapporten

Rapport 2-2010 argumenterer for at de, med de tallene de har fått fra SSB har et godt datagrunnlag, som gjør at de kan si noe om det samlede innslaget av ansatte med flerkulturell bakgrunn i heleide statlige virksomheter. Dette året har samtlige av virksomhetene aktuelle for denne rapporten sendt inn samtykkeerklæring for å få utlevert tall fra SSB, over andel innvandrere og norskfødt med innvandrerforeldre blant ansatte i sine virksomheter per 4. Kvartal 2008. Dermed støtter IMDi seg på SSBs definisjoner og betegnelser, og det er interessant å se hvordan de bruker disse i rapporten.

### 2.5.2 Intervjuer med innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre

I analysen vil jeg gå nærmere inn på intervjuene med 'ansatte innvandrere'. Der møter vi blant annet Tam, Alexis og Aigars, som har delte meninger om oppfordringer til innvandrere om å søke i stillingsutlysningene til de statlige eide virksomhetene. Tam regner ikke seg selv som innvandrer, men har for øvrig blitt intervjuet som en innvandrer, og mener at en slik oppfordring kan virke oppmuntrende. Alexei og Aigars snakker derimot negativt om dette virkemidlet og peker på at dette kan bidra til å skape skiller mellom innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og etniske nordmenn.

Også denne rapporten har et kapittel som fokuserer på rekruttering. Her kommer det frem at det er færre flerkulturelle kandidater som hadde en rekrutteringsplass i 2009. Det kommer også frem at i kontakten mellom myndighetene og virksomhetene har det blitt uttrykt skepsis både fra ansatte og fra ledere til at stillingsutlysninger skal inneholde en oppfordring til innvandrere om å søke på de utlyste stillingene. Det blir lagt vekt på hva de intervjuede innvandrerne og norskfødte med innvandrerforeldre mener om både rekrutteringsplasser, og tiltaket om at minst en kvalifisert innvandrer skal bli innkalt til intervju. Noen av de intervjuede mener at dette bare blir noe de statlige eide virksomhetene gjør fordi de må, og ikke fordi de ser verdien i arbeidssøkeren. Det diskuteres i rapporten om dette da *ikke* fører til at flere innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre får arbeid, men heller virker slik at de statlige eide virksomhetene gjennom opprettholder sitt moralske alibi. Dette belyser et av problemene IMDi står ovenfor når de jobber for at alle samfunnsborgere skal ha like muligheter, og like levekår. For hvordan er det mulig at alle skal ha like levekår, om en gruppe i samfunnet ikke får arbeid?

Denne rapporten fokuserer mer på lederrekruttering enn de tidligere rapportene. Og det viser seg at det er svært få ledere med personalansvar som er innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre. Et virkemiddel for å øke antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i lederstillinger er å satse på rekrutteringsprogram for ledere.

Det er flere måter å bedrive strategier for mangfold på, blir det konstatert i rapporten. Her blir det trukket frem at mangfold ikke bare dreier seg om innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn, men det handler også om mangfold i forhold til alder, kjønn og funksjonsnedsettelse. Å arbeide med mangfold handler om å for eksempel sette i gang tiltak hvor det vises at det arbeidsstaben er basert på mennesker med ulike bakgrunn, og å jobbe for at arbeidsstaben skal gjenspeile samfunnets befolkning. I rapporten har IMDi spurt virksomhetene om hvordan det blir tilrettelagt generelt for mangfold på arbeidsplassen, og her fokuserer de altså på mangfold i forhold til etnisitet, alder, kjønn og funksjonsnedsettelse, hvor de får til svar at 17 virksomheter jobber for dette. Men når IMDi spør virksomhetene om det blir tilrettelagt for å skape en mangfoldig arbeidsplass i forhold til etnisitet svarer 13 virksomheter bekreftende på dette. Halvparten av virksomhetene jobber altså for at det skal være en flerkulturell arbeidsplass og arbeidsstokk.

### 2.5.3 Synovates funn

Del 2 av Rapport 2-2010 er skrevet av Synovate på oppdrag fra IMDi, og er basert på en kvalitativ intervjuundersøkelse med ti 'innvandreransatte' i åtte heleide statlige virksomheter. Intervjuene ble utført i januar 2010, og målet med disse intervjuene var å se på målgruppens egne tanker om hva som fremmer eller hemmer opplevelsen av å bli behandlet likt, og reduserer etnisk diskriminering som arbeidssøker og ansatt. Det blir argumentert for at kvalitativ metode er et nyttig virkemiddel for å undersøke holdninger, resonnementer og følelser hos de intervjuede, og mest sannsynlig er dette holdninger som også finnes hos andre innvandrere. Her blir de intervjuede spurt om blant annet hva de synes om oppfordringer til innvandrere om å søke i stillingsutlysninger. Svarene de gir ser jeg mer på i analysekapitlene. Synovate har fått 9 sider i rapporten, hvor 10 ansatte innvandrere får ytret sine meninger om tiltak og mangfoldsstrategier på arbeidsplassen. Her kommer det blant annet frem at mange av respondentene stiller spørsmål til bruken av en standardformulering som oppfordrer innvandrere til å søke i stillingsannonse. Det blir trukket frem at man stiller spørsmål til hvilken type minoritetsbakgrunn som er interessant, samt hvorfor, i annonseteksten. Respondentene mener at en oppfordring i statlige eide virksomheter gir inntrykk av at dette er noe som er bestemt av regjeringen, og ikke noe de statlige eide virksomhetene ønsker.



Tiltak for å minske diskrimineringen av innvandrere i statlige eide virksomheter oppfattes som noe problematisk, ettersom enkelte av respondentene ikke kjenner seg igjen i den oppfatningen om at de tilhører en gruppe i samfunnet som har behov for støtte. Det blir vist at når de ikke identifiserer seg med en gruppe som har behov for den støtten en slik oppfordring har, velger de heller å søke på stillinger uten en spesifikk oppfordring til innvandrere om å søke.

Synovates del i rapport 2-2010 tar også opp synspunkter på at statlige eide virksomheter har blitt oppfordret til å innkalle minst én kvalifisert innvandrer til intervju. Det viser seg at dette også kan være forsterkende på følelsen av nederlag. Man er redd for å bli et alibi for arbeidsplassen ved å bli innkalt til intervju, mens arbeidsgiveren bare kaller inn til intervju for å følge påtvungne regler.

Et behov det er stor enighet om, er behovet for hjelp til å takle intervjusituasjoner stort. Det blir trukket frem av respondentene at selve intervjusituasjonen er en veldig viktig faktor i ansettelsesprosessene. Et avslag på basis av et jobbintervju oppleves som et større nederlag for innvandrere enn øvrige norske mener Synovate og peker på at dette kan ha uheldige effekter og forårsake andre sosiale eller atferdsmessige problemer. Synovate viser hvordan de intervjuede ansatte innvandrerne ønsker seg et tilbud om intervjusituasjonskompetanse.

Kvotering oppleves som nedverdiggende hevder flere av respondentene, og antyder at når man kommer inn på markedet gjennom kvotering, er dette et dårlig utgangspunkt for kollegial aksept, og kan heller føre til sosial isolasjon. Dermed mister arbeidsplassen en av sine muligheter til å bidra til mer integrering.

## 2.6 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg laget en oversikt over hva slags materiale jeg har valgt for analyse, og hva materialet handler om. IMDi's rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter er skrevet for å belyse om de tiltakene for mangfold IMDi har satt i gang har noen form for effekt og ikke minst hvilken effekt disse tiltakene har. Ved å intervju ansatte innvandrere har forfatterne av rapportene mulighet til å vise flere syn på de forskjellige tiltakene IMDi setter i gang for å øke mangfoldet i de statlige eide virksomhetene. Rapporteringen er tenkt å hjelpe IMDi å evaluere tiltak for integrering, samt hvilke integreringsprosessene har.



## Kapittel 3

### Teori og metode

#### 3.1 Introduksjon

I dette kapitlet vil jeg ta for meg hvilke teorier og innganger jeg vil benytte meg av i arbeidet med å se på språklige representasjoner av begrepet 'innvandrer'. Ettersom jeg er opptatt av de språklige virkemidler, har jeg valgt en diskursanalytisk tilnærming, som kan bidra til å se på de gjeldende forståelsene av innvandrerbegrepet, som kan være med på å si noe om integreringen av innvandrere i arbeidslivet. For å forstå hvordan disse forståelsene spiller inn, har jeg også valgt å trekke inn postkolonial teori, og fokuset på inndelingen av kategorier, som skaper et 'oss' og 'de andre'.

#### 3.2. Språklige handlinger

Å ytre ordet 'innvandrer' er en språklig handling. Det kan inngå i en meningsproduksjon og slik bli performativt, som betyr at det er en språklig handling som utfører noe. Språket er ikke bare en kanal for informasjon og fakta om verden kommuniseres gjennom, men språket fungerer også som en slags maskin som konstituerer den sosiale verden. For Foucault er språket produserende. Gjennom diskurser produserer språket de objekter, fenomener og kategorier det skrives om (Carabine, 2001).

Denne måten å tenke på er Poststrukturalismen mener både at kategorier får sin betydning av å stå i en gitt relasjon til andre kategorier, og at en kategoris betydningsinnhold kan endres ved å bli satt i forbindelse med andre kategoriers betydning. Et eksempel på dette er hvordan 'innvandrer' kan få ulike betydninger avhengig av hva det blir satt i relasjon til: Kombinasjonen innvandrer – språkbegavelse gir andre assosiasjoner enn når innvandrer sammenstilles med 'norsk'. Gjennom språkbruk og meningsproduksjon produseres ny mening til tegn og kategorier. Ved å anvende språket stabiliserer eller destabiliserer man meningsinnholdet i kategorier. I analysekapitlene mine vil jeg vise både stabiliseringer av kategorier, samt destabiliseringer. Det er en dynamisk prosess hvor kampen om meningsinnholdet i kategorier blir forhandlet om. Innenfor et poststrukturalistisk perspektiv mener man at det er i en konkret anvendelse av språket at en struktur skapes, reproduseres og forandres. Gjennom tale og skrift utnytter alle det faktum at språket har en fast struktur, det er man

avhengig av for å skape mening, men strukturen blir også satt på spill ved at språkbrukerne gir bud på hvordan betydningen av ord, begrep og kategorier skal forstås.

Symbolsk makt blir definert av Pierre Bourdieu slik: «Symbolsk makt er en makt til å konstituere det gitte gjennom utsagn om det, til å få andre til å se og tro på en verdensoppfatning, til å bekrefte den eller å forandre den, og gjennom verdensoppfatningen også handlingen i verden og dermed også verden selv» (Gullestad, 2002). Vi kan se hvordan symbolsk makt utøves når det er majoriteten, altså nordmenn, som definerer kategorien innvandrere. Dette vil jeg komme tilbake til i analysekapittelet.

### 3.2.1 Diskursanalyse

Begrepet diskurs har, slik det brukes innenfor diskursanalyse blitt introdusert av Michel Foucault (Jørgensen and Phillips, 1999). Diskursanalyse er bygd på troen om at meningsinnhold kan endre seg avhengig av kontekst, og derfor er språkbruk viktig. Jean Carabine peker på hvordan man kan se på diskurs som måtene et tema blir snakket om, eller skrevet om. Disse måtene man snakker eller skriver om noe på, har både noe å si for hvordan man forstår temaet og for hva man oppfatter som riktig eller sant. Carabine viser til hvordan Foucault så på diskurser som produserende. De produserer som nevnt objektene de handler om. I Foucaults tilfelle var det snakk om seksualitet eller galskap, mens for meg handler det om hvordan diskurser konstituerer 'innvandrere'. Foucaults interesse for diskursanalyse har flere nivåer:

*sometimes ... the genreal domain of all statements, sometimes as an individualizable group of statements, and sometimes as a regulated practice that accounts for a number of statements.*

Foucault 1972:8 i Carabine, 2001:268

Foucault mener at diskurser er produktive ved at de har en effekt, hvor de definerer og stabiliserer hva 'sannheten' er, i en viss tidsperiode (Carabine, 2001). Selv om Foucault introduserte diskursbegrepet anvender han det selv med forskjellige betydninger.

Det finnes altså flere forståelser av hva en diskurs er. Iver B. Neumann forklarer en diskurs som et system for en fremstilling av et sett utsagn og praksiser som har, gjennom å innskrive seg i institusjoner og fremstå som mer eller mindre normale, fremstår som virkelighetskonstituerende for sine bærere (Neumann, 2001). Neumann mener at hovedpoenget med diskursanalyse er å studere mening og de sosiale institusjoner som bærer mening. Ellen Andenæs skriver i artikkelen *Snakk om kjønn og etnisitet – Teoretiske utgangspunkt og analytiske*

*grep* om hvordan hun ser på diskurs som «samfunnets lange samtaler» (Andenæs, 2007).

En annen definisjon på hva en diskurs er, er Winter Jørgensen og Phillips definisjon: «en bestemt måte at tale om og forstå verden (eller et utsnitt av verden) på» (Jørgensen & Phillips, 1999:9). En diskurs er en viktig form for sosial praksis. Det er en sosial praksis som både konstituerer den sosiale verden, men også konstitueres av andre sosiale praksiser. Når man ser på en diskurs som en sosial praksis, vil dette også si at man ser på hvordan diskurs står i et dialektisk forhold til andre sosiale dimensjoner. En diskurs former og omformer sosiale strukturer og prosesser, samtidig som den også gjenspeiler disse strukturene og prosessene (Jørgensen and Phillips, 1999). En diskursanalytisk inngang er påvirket av strukturalistisk og poststrukturalistisk språkfilosofi, hvor man hevder at vår tilgang til virkeligheten alltid går gjennom språket. Dermed er det gjennom språket vi skaper representasjoner av virkeligheten.

Katarina Mattson (2001) viser til hvordan Norman Fairclough beskriver diskurs som en måte å gi betydning til erfaringer ut i fra et bestemt perspektiv. Når Fairclough anvender diskursbegrepet ser han på sammenhengen mellom språk og handling. Det er en kopling mellom språk og handling, som gir diskursanalysen en bredere samholdsrelevans. Innenfor denne tankegangen har ulike diskurser en påvirkningskraft, ved å beskrive og snakke om omverdenen på en spesifikk måte. Parallelt skaper man mening gjennom handlemåtene våre, ettersom de er basert på hvordan vi beskriver og forstår verden på. Fairclough mener at å anvende språk både er konstituert av sosiale verden, og konstituerende for den sosiale verden (Mattsson, 2001). Med dette fokuset vil jeg se på hvordan begrepet 'innvandrere' blir konstituerende i IMDis rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter. Mattson peker på hvordan ulike beskrivelser av verden ligger til grunn for ulike politiske handlinger, og beslutninger på et vis som gjør at diskurser kan være både begrensende, og muliggjørende for menneskers handlingsrom. Lik alt annet vitenskapelig arbeid er vitenskapelige diskurser om innvandring og arbeidsmarked delaktig i kunnskapsproduksjonen og vitenskapssamholdets praksis i forhold til å spre kunnskap til studenter, andre forskere og andre. Vitenskapelige diskurser har påvirkning for politiske bestemmelser, og påvirker også den allmenne debatten. Slik kan også vitenskapelige diskurser påvirke aktører på arbeidsmarkedet og hvordan de ser på innvandrere og kompetanse (Mattsson, 2001). IMDis arbeid er basert på forskning om integrering av innvandrere i arbeidslivet, og deres rapporter er basert på statistikk om innvandrere og deres arbeid i statlige eide virksomheter. Vitenskapelige diskurser brukt i deres rapporter, og er derfor viktige å undersøke.

Når vi ser på hvordan det er en nær kopling mellom diskurs og handling, kan vi og forstå hvordan det er en nær kopling mellom diskurs og makt. Det er flere

diskursanalytikere som har vist denne sammenhengen, men her vil jeg trekke frem Foucault, som viser til hvordan meningssdannelse og maktutøvelse har en sammenheng. Hos Foucault fremstår makt som diffust og vanskelig å lokalisere, her blir makt forklart som et omliggende system som begrenser individer. Makt er hos Foucault iboende i alle sosiale praksiser og diskurser, og er ikke knyttet til visse aktører (Mattsson, 2001).

### 3.2.2 Representasjoner

Innenfor flere vitenskapsteoretiske retninger inkludert postkolonial teori er representasjoner et viktig begrep. Dette begrepet kan forstås på flere måter innenfor postkolonial teori. Gjennom den ene forståelsen mener man at representasjoner betyr å være et symbol for noe, eller en fremstilling av noe. Gjennom den andre forståelsen ser man på representasjoner som å være noe eller noens representant i forskjellige sammenhenger (Kristensen, 2010). Kristensen skriver med henvisning til Hall 1997 til at en forståelse er hvordan grupper, identiteter og praksiser representeres, og ikke kan forstås som rene refleksjoner av en sosial virkelighet, men at representasjonene må betraktes som konstituerende faktorer (Kristensen, 2010). Man må derfor se på tekst og tale som 'deltakere' i produksjonen av bestemte forståelser, virkeligheter eller sannheter (Kristensen:2010:77). På samme tid må man også huske på at tekstene og bildene også selv må forstås som skapt av og i bestemte forståelser virkeligheter og sannheter. Et problem med representasjoner av minoritetsgrupper er at de har en tendens både til å entydiggjøre og nedvurdere (Gullestad, 2002). De personene som blir sett på som representasjoner for en minoritetsgruppe har ikke nødvendigvis ønsket dette selv, men har blitt tilegnet dette av en majoritet med en definisjonsmakt som oppleves selvfølgelig (Kristensen, 2010). Mattson (2001) peker på at også i vitenskapelige debatter må aktørene forholde seg til, og benytte seg representasjoner. Disse debattene kan påvirke andre aktører i forhold til innvandrere og kompetanse, og dette er et argument for at representasjoner ikke bør betraktes som frittstående fra handling og handlingsalternativ.

### 3.2.3 Kategorisering

Gullestad er en av de som skriver om hvordan det er avgjørende hvordan mennesker og begivenheter kategoriseres. Hvilke følelser som vekkes, er avhengig av hvilken kategori mennesker og begivenheter kategoriseres i, og hva slags forestillinger kategorien fører med seg. Gullestad ser på hvordan det er et dynamisk forhold mellom de sammenhengene som oppstår i hverdagslig samtale, og de kategoriene som brukes i massemedier, samfunnsvitenskap og offentlige statistikker. Det vil altså si at når kategorier brukes i det offentlige blir de også plukket opp, og brukt i hverdagstale. Her blir de også ilagt mening, som har noe å si for hvordan kategorien blir fremstilt og hva det innebærer å bli puttet i en slik kategori. I norske statistikker er det et fokus på *nasjonal*

*opprinnelse*, og dette kan ha noe å si for hvordan kategoriseringen av 'innvandrere' som er blitt norske statsborgere og deres barn som er født i Norge (Gullestad, 2002). Dette er interessant i forhold til min problemstilling, ettersom kategorien 'norsk', kan være med å utelukke andre som ikke blir kategorisert som 'norsk'. Når noen gjentatte ganger blir kategorisert som 'innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre' kan dette bidra til å skape en større barriere å bryte gjennom, ved at man ikke blir kategorisert som norsk selv om en er født og oppvokst i landet. Fokuset på ens bakgrunn, og hvor foreldrene ens kommer fra, blir større enn fokuset på individet, og om en person vurderer seg selv som norsk.

Når en kategorisering skjer, skjer det gjerne på grunnlag av stereotypier og fordommer. Så om en innvandrere blir kategorisert, skjer dette gjerne ved hjelp av stereotypier som er knyttet til forskjellige nasjonaliteter (Kvitastein et al., 1996). Stereotypier er de antakelsene en gjør av noens karakteristika og egenskaper hos medlemmer av noen grupper (Kvitastein et al., 1996). Mattson (2001:139) viser til hvordan man gjennom kategorisering bidrar til å opprettholde noen grenser det er vanskelig å trække over. Når mennesker blir kategorisert som 'norsk' eller 'innvandrere', blir man også kategorisert som 'ikke-innvandrere' og 'ikke-norsk'. Det blir altså en dikotomisk inndeling av mennesker. Alle må bli plassert i enten kategorien 'innvandrere' eller kategorien 'norsk', og disse to kategoriene kan bli stilt opp mot hverandre som motpoler. Mattson viser til hvordan ordet svensk innebærer noe annet fordi innvandrere gir mening i betydningen av ikke-svensk. Denne dikotomiske inndelingen bygger på et prinsipp om at man *enten* er svensk eller innvandrere. Dermed blir kategoriene satt opp mot hverandre, og utelukkende. Man kan ikke være i begge kategoriene. Dette er problematisk, fordi det for mange innvandrere er viktig å kunne forstå seg selv som både svensk og innvandrere (Mattsson, 2001). Det dikotome og statiske synet på mennesker har blitt tvilt på innenfor postkolonial teori. Gjennom begrepet *hybriditet* får man understreket det gjensidige forholdet mellom kolonisatorer og koloniserende i utviklingen av deres subjektposisjon. Begrepet *hybriditet* er det Homi Bhabha som har lansert, og dette begrepet blir brukt for å vise til hvordan dette begrepet kan forenklet sagt forsøke å fange det faktum at mange mennesker befinner seg i mitt i mellom, eller på begge sider av to kategorier (Mattsson, 2001). De er verken innvandrere eller svensker eller både og. Man møter altså på flere problemer når man snakker om kategorier, eller forsøker å kategorisere noen. Et annet problem er hvordan inndelingen innvandrere/norsk er med på å fryse fast identiteter til en dimensjon som ikke tilsvarende det flerdimensjonale settet identitetsprosesser skjer på (Mattsson, 2001).

### 3.2.4 Om å bruke kategorier

De kategoriene man forholder seg til gjennom massemedier og offentlige statistikker har en dynamisk sammenheng med de kategoriene som oppstår i ulike hverdagslige sammenhenger. I kapittel 4 vil jeg vise hvordan noen ord som skal beskrive kategorier blir brukt om hverandre, men ofte med forskjellig forståelse av kategoriene. Gullestad viser til hvordan samfunnsvitenskapene ofte fungerer slik at de ikke bare betrakter 'individ', 'nasjonalitet', 'etnisk gruppe', 'rase', 'kjønn', 'klasse', 'alder' og så videre som arbeidsbegreper som hører til i bestemte teorier, men disse kategoriene blir også tildelt en selvfølgeliggjort materiell eksistens gjennom avanserte datainnsamlingsteknikker. Ved at disse måtene å beskrive mennesker på, blir brukt i flere samfunnsvitenskapelige retninger, bidrar dette til å opprettholde og selvfølgeliggjøre disse kategoriene. (Gullestad, 2002) I Alfred North Whitehead kalte dette «the fallacy of misplaced concreteness» (Gullestad, 2002).

I Norge er det så tette bånd mellom 'handlingsorientert' samfunnsvitenskap, politikk og offentlig forvaltning at disse prosessene gjerne forsterkes. Et godt eksempel på dette er innvandringsforskningen, hvor fokuset har vært på innvandrerne. Ved å benytte seg av denne måten å organisere forskning i inn i egne programmer, videreføres myndighetenes forståelse av disse gruppene som spesielt problematiske, samt at disse forståelsene blir normative. Posten AS har i samsvar med en slik tankegang i *IMDi Rapport 3-2009 Mangfold i heleide statlige virksomheter – rekruttering og lederutvikling* valgt å ikke gå ut med informasjon om antallet arbeidstakere med innvandringsbakgrunn, og begrunner dette med at det bidrar til stigmatisering. Gullestad viser til hvordan det innebærer en risiko for stigmatisering når data om etnisk, religiøs og lingvistisk identifiserbare befolkningsgrupper lagres i databaser (Gullestad, 2002). Dorte Staunæs viser i artikkelen *Where have all the subjects gone?* fra 2003 til hvordan kategorier blir skapt gjennom daglig samhandling mellom aktører på stedet og i relasjon til oppfattelse av korrekthet/ukorrekthet. Ord og kategorier man bruker i dagligtale er ofte hentet fra medier og de valgene som blir tatt der kan bidra til å prege dagligtalen. Staunæs peker også på at kategorier kan være et verktøy for valg, og for inkludering og ekskludering, og dette gjør at kategoriseringen av 'innvandrere' kan bidra til ekskludering (Staunæs, 2003).

### 3.2.5 Minoritetsgjørende prosesser

Å være kategorisert som en minoritet er en kategori det er vanskelig å bryte ut av. Noe av grunnen til dette er at man kontinuerlig blir plassert i den samme kategorien. For å undersøke hvordan noen grupper forblir minoriteter, kan man se på hva slags prosesser som bidrar til dette. En innfallsvinkel er å se på en slik prosess som noe som 'gjøres'. Ved å lage en verbform av et substantiv som minoritet, har Avtar Brah presenteret begrepet 'minoritising', eller minoritetsgjøring eller minorisering på norsk (Berg et al., 2010). Brah stikker hull på den vanlige forståelsen av at minoritet bare handler om numerisk antall



ved blant annet å peke på at et samfunns elite ikke betegnes som en minoritet. Begrepet minorisering setter fokus på hvordan minoritet blir til gjennom prosesser i et samfunn hvor noe, eller noen gjøres til det/den andre. Gjennom diskurser, forståelser og praksiser som ekskluderer og rangerer kan man se hvordan minoritetsgjøring foregår. I følge (Berg et al., 2010) oppfattes minoritet for det første som en særegen gruppe i forhold til omgivelsene. For det andre er en minoritet i et tallmessig mindretall, og for det tredje står den i en maktmessig underlegen stilling. En slik forståelse av minoriteter kan være med på å gjøre disse til stabile størrelser, slik at de blir forstått som grupper med bestemte og iboende kjennetegn (Berg et al., 2010). Å bli definert som en mindretallskategori som opplever å bli diskriminert av storsamfunnet, kan føre til at ulikhet mellom minoritet og majoritet blir redusert til spørsmål om tall. Dette kan føre til at ulikhet i makt bli stående som uproblematiskert og bidra til å naturalisere ulikheten, slik at den blir opprettholdt. Ulikheten mellom majoritet og minoritet blir forklart med ulikhet i antall mennesker som blir kategorisert som minoritet eller majoritet, og man glemmer at det kan være andre grunner til maktubalansen. Dorte Marie Sønnergaard viser hvordan makt produserer flytende posisjoneringer som har både minoriserende og majoriserende effekter. Dette betyr at man må se på kategorier som stiplede avgrensninger som kan utfordres, og åpnes og lukkes (Kristensen, 2010).

### 3.3 Teoretisk inngang

Hegemoni er et begrep som beskriver hvordan noen grupper i samfunnet oppnår mer eller mindre allmenn tilslutning til sitt perspektiv og virkelighetsforståelse. Begrepet er utviklet av den italienske marxisten Antonio Gramsci (Gullestad, 2002). Hegemoni kan beskrives som organisering av samtykke eller av en enighet om hva som er naturlig og normalt (Barrett, 1991, referert i Jørgensen og Phillips 1999:43). Begrepet beskriver hvordan makt- og dominansforhold er basert på konsensus og ikke avhengig av direkte tvang. Hegemoni og legitimitet står i forhold til hverandre, det er gjennom hegemoni at en elite i samfunnet kan kontrollere handlingsrommet til andre mennesker ved å bestemme hva som er naturlig, og da også bestemme (Gullestad, 2002) På tilsvarende måte kan begrepet også bidra til å forklare majoritetens makt. Når man bruker 'norsk' og 'innvandrer', risikerer man å bidra til å selvfølgeliggjøre disse kategoriene. Dermed kan deres politiske karakter usynliggjøres. Gullestad viser hvordan politikk handler om å skape et handlende 'vi', og hvordan dette omhandler forskjellige former for symbolsk praksis i forhold til navngiving og identitetsbygging. Det er derfor spørsmålene om hvem 'vi' er, og hvem 'de andre' er så sentralt innenfor politiske spørsmål (Gullestad, 2002). Majoriteten har kontroll over dagsordenen, og definerer *de andres* posisjoner. Dette gjør at det kan være vanskelig for minoriteter å bli hørt, ettersom majoriteten har styring over den gjeldende offentlige diskursen. Elisabeth Eide viser i artikkelen *Alle som daglig blir borte* fra 2004 til hvordan det gjentatte ganger har vært

norske eksperter som deltar i den offentlige debatten, og snakker innvandrere/minoritetens sak, slik at minoriteter er delvis avhengige av majoriteter eller profesjonelle som snakker 'på vegne av' de marginaliserte (Eide, 2004). Makten ligger som sagt i de 'naturlige' og 'selvfølgeliggjorte' virkelighetsforståelsene som råder. Altså i det vi tar for gitt og ikke reflekterer over. Det eksisterer et etnisk hegemoni som bygger på tilsynelatende legitimerede ideologier og holdninger, hvordan disse er akseptert hos de fleste medlemmene i den dominerende majoriteten (Dijk, 2000)

Som Thomas Hylland Eriksen viser i boken *Flerkulturell forståelse* er minoriteter noe som bare finnes i kraft av majoriteter. Minoriteter oppstår i en relasjon mellom flere grupper innenfor rammen av en stat. En minoritet fremtrer først når en regjering eller et folkeslag krever politisk overherredømme over et område hvor det allerede bor andre at disse blir til en minoritet. En minoritet kan også oppstå når mennesker fra andre land innvandrer til det gjeldende området. Det er ikke slik at en minoritet må være undertrykt og maktesløse. Om etnisk tilhørighet er irrelevant i en stat, og man har de samme rettigheter og muligheter uansett bakgrunn spiller for eksempel ikke etnisk tilhørighet noen rolle. Det finnes også stater hvor majoriteten og minoritetene har blitt enige om maktfordelingen. Da vil minoritetene også har akseptable muligheter til å overleve som kulturbærende gruppe, samtidig som de kan delta i nasjonal politikk (Eriksen, 2001). Det er dessverre ikke uvanlig at det er ulikhet i makt mellom majoritet og minoritet i et samfunn. Minoriteter blir oftere diskriminert på synlige måter. Dette kan være blant annet å bli utestengt fra arbeidsmarkedet, ikke slippe til i massemediene, og ha lite representasjon politisk. Hylland Eriksen viser også til hvordan minoriteters kulturelle særpreg ofte blir sett på som mindreverdige av majoriteten, og dette skyldes maktforskjeller (Eriksen, 2001).

### 3.3.1 Inspirasjon fra postkolonial teori

Å konstruere forskjeller er en del av det å skape mening, man vil si hva noe betyr og hva det forestiller i sosiale sammenhenger (Schmauch, 2006). Et ord, et bilde eller en uttrykt mening må leses i sammenheng av hvem som uttaler det og i hvilken setting det blir uttalt. Betydningen av ord, ting og bilder får mening gjennom sosial, språklig og historisk kontekst gjennom ulike versjoner av representasjoner. Schmauch viser også hvordan det ikke bare er viktig å se på hvordan ord, symboler osv har fått sin betydning, og hvilke meninger de konstruerer, men også hvilke effekter og konsekvenser disse konstruksjonene får. I forhold til analysen i denne oppgaven vil jeg altså fokusere på å se på hvilke meninger bruken av begrepene 'innvandrere', 'flerkulturell' og 'mangfold' fører frem. Å se på hvilke diskurser som bidrar til å avgjøre hva som blir sett på som passende formuleringer, er med på å belyse, eller stille spørsmålstegn ved selvfølgeligheter i samfunnet. Konstruksjonene av meninger og 'sannheter' kan

vise hva slags kunnskap som ses på som gjeldende, og ikke minst 'sann'. Makt i denne forstand, handler om hvem som bestemmer hva som regnes som sannhet, og kunnskap, og hvem som har mulighet til å bestemme fortolkningsrammene.

Innenfor postkolonial teori ser man på begrepet representasjoner som et begrep med to betydninger. For det første ligger det i begrepet representasjoner at det er et symbol for eller en fremstilling av noe. For det andre kan det bety at noe er noe/noens representant i forskjellige sammenhenger (Schmauch, 2006). Ella Shohat peker på hvordan representasjoner av grupper kan føre til at alle blir sett på som representanter for hele den gruppen de blir ansett som tilhørere av (Shohat, 1995, referert i Schmauch, 2006). Et eksempel på dette er hvordan 'innvandrere' i svenske medier ofte får en sammenheng med kvinneundertrykkelse, og forskjellige negative konnotasjoner (Schmauch, 2006). Det finnes for få representasjoner mener Schmauch, og viser til at for få representasjoner gjør at de negative representasjonene får større konsekvenser for hvordan grupper blir forstått (Schmauch, 2006). Her blir igjen majoritet/minoritetstankegangen gjeldende, ettersom det ikke er problematisk for de større gruppene i samfunnet å bli representert på et negativt vis, fordi det finnes så mange representasjoner av de største gruppene. For de mindre gruppene, og da gjerne minoriteter i samfunnet er det færre representasjoner, og dette fører til at hver representasjon teller i større grad. Det er også en kopling mellom representasjoner og politisk og økonomisk makt. Shohat viser til dette når hun forklarer hvordan underordnede grupper har vanskeligere for å komme til ordet, og får ikke uttrykt seg estetisk. Dette er en konsekvens av hvordan de heller ikke slipper til i politiske, og økonomiske sammenhenger (Shohat, 1995, referert i Schmauch, 2006). Dette er et viktig synspunkt for meg når jeg nå skal se på en liten del av hvilke representasjoner som blir brukt av IMDi når de jobber for og dokumenterer integreringen i arbeidslivet. Kan disse representasjonene ha noe å si for hvordan integreringen i arbeidslivet fungerer?

### 3.4. Om mangfoldsbegrepet

Vi ser flere eksempler på hvordan mangfold har blitt et begrep med positive konnotasjoner. Mangfold i en bedrift er noe som skal virke innbringende for bedriften, et heterogent arbeidsmiljø skal fremme kreativitet, samt skape et bedre arbeidsmiljø. Eddy Nehls (Nehls, 2005) har i sin artikkel Vad är the business of business, sett på annonsebilag om mangfold som fulgte med en utgave av Dagens Industri. Til dette bilaget stilte han følgende spørsmål: «På hvilken måte må menneskene være forskjellige for å bli regnet inn i mangfoldet? Hva slags ulikhet anses for å være dynamisk og ønskelig?» (Nehls, 2005). Dette er og relevante spørsmål når jeg ser på hvordan IMDi jobber for integrering i arbeidslivet, og hvilke språklige valg de gjør. Når mangfold kan være et ord som man benytter for å påvirke de valgene som blir gjort i en ansettelsesprosess. IMDi jobber for at flere innvandrere, og norskfødte med

innvandrerbakgrunn skal få større mulighet for å bli ansett på lik linje som nordmenn. Målet er at ansatte i Norge skal gjenspeile Norges befolkning.

I utgangspunktet kan mangfoldsbegrepet omhandle mat, kunstuttrykk, identiteter og matretter. «Forskjeller beriker, øker forskjellen, gir valgfrihet og skaper fremgang,» (Borchgrevink og Brochmann, 2008:24) skriver Tordis Borchgrevink og Grete Brochmann. Samtidig viser de til hvordan dette ordet skal fange over så mye, og dermed blir det til at: «vi må forholde oss til et begrep som er tiltalende og mykt som en pute, og like vanskelig å få fatt i som et vått såpestykke» (Borchgrevink og Brochmann, 2008:24).

Videre skriver de at det motsatte til 'mangfold' ikke er å foretrekke ettersom det motsatte av 'mangfold' kan være negative konnoterte ord som ensretting, intoleranse, marginalisering, diskriminering, fremmedfrykt og rasisme (Borchgrevink and Brochmann, 2008). Dermed ser vi en mulig grunn til at mangfoldsbegrepet brukes som det gjør i IMDi's rapporter. Ensretting, intoleranse og diskriminering er nettopp det IMDi forsøker å arbeide mot, Borchgrevink og Brochmann viser til hvordan mangfoldsbegrepet kan bli brukt som en dekkoperasjon for å gjøre økonomisk ulikhet mer akseptabelt. De viser til boken *The Trouble with Diversity* av Walter Benn Michaels, hvor han argumenterer for at ved å bruke mangfoldsbegrepet dermed viderefører en tankegang om at de med økonomisk trygghet lærer seg å vise respekt for dem som er annerledes og derfor ikke har det like greit som de, så slipper de altså å reforede rikdom. Oppskriften for dette er å først etablere mangfold som et overordnet gode, så få forskjellige institusjoner, som skoler, universiteter og bedrifter til å bedømme fordommer mot de som er annerledes. De som er annerledes kan være asiater, jøder, buddhister, muslimer, funksjonshemmede, homofile og seniorer. Deretter erstatter man disse fordommene med respekt og står igjen med et mangfoldig samfunn. Problemet her er bare at de rike ikke er likeverdige med de fattige. Dette er en amerikansk situasjon, og kan selvfølgelig ikke videreføres til Norge, men det er allikevel et poeng her som er viktig å få med seg (Borchgrevink and Brochmann, 2008).

Walter Benn Michael (Michael, 2006) viser videre til hvordan problemet med mangfoldsbegrepet er todelt, det løser for det første ingen problemer, samtidig som det gjør det vanskelig å se om det i det hele tatt er noen problemer. I Sverige bruker man ikke lenger begrepet 'flerkulturell', man bruker heller begrepet 'mångfald' (Borchgrevink and Brochmann, 2008). Grunnen til dette er at for å få integrasjonspolitikken til å virke, må man få en slutt på oppdelingen mellom 'oss' og 'dem', og heller rette oppmerksomheten mot likeverd. Altså like rettigheter og like muligheter. For å oppnå denne endringen i tankegangen må man også bli kvitt enhver form for gruppe-tanker. Disse gruppe-tankene handler om hvordan man er oppdelt i grupper. Ved å bruke begrepet 'mångfald' istedenfor 'mångkultur' sporer man tanken over på individer og til et fenomen som også inkluderer de innfødte. På denne måten blir enhver borger like

mangfoldig. For å oppnå at hver borger skal være like mangfoldig må man unngå kategorier som henviser til religion, nasjonal bakgrunn, etniske tradisjoner, og kollektive identiteter i debatter og statistikker. Dette er informasjon som kan bidra til en hvilken som helst form for systematikk i mangfoldet (Borchgrevink and Brochmann, 2008).

Likedan som Danmark og Norge ser Sverige på arbeidsdeltakelse som det viktigste virkemidlet til integrering, og de er konsekvente: Når man mottar nyankomne skal den enkeltes kompetanse arbeidserfaring og utdanning noteres. (Borchgrevink og Brochmann, 2008:27).

Noen ganger kan ordet mangfold bli et begrep man bruker for å skjule, eller slippe å nevne forskjeller. Som et statlig forvaltningsorgan kan dette være et problem. De plikter til å respektere mangfold, men de må i arbeidet sitt noen ganger gripe inn for å redusere det samme mangfoldet. Innenfor visjoner om mangfold, fokuseres det mye på at innvandrere, i kraft av å komme fra andre land skal bidra med kompetanse og ressurser på arbeidsplassen som ikke finnes der fra før. Det er flere dilemmaer knyttet til mangfoldslogikken, blant annet hvordan mobiliseringen av arbeidskraft som representerer mangfoldet først og fremst rettes mot lavtlønnede yrker (De los Reyes and Martinsson, 2005). Ved at mangfold kun er tema nederst i yrkeshierarkiet, fører dette til en ny deling eller segregering. Et annet dilemma ved mangfoldslogikken er hvordan behovet for minoriteters kulturer paradoksalt nok kan skape de stereotypiene som mangfoldsstrategiene ønsker å motarbeide. Problemet dukker altså opp når:

*minoriteter fremstilles som annerledes gjennom å tilføre arbeidslivet de kulturelle ressursene som mangler, kan mangfoldslogikken befestes og forsterke den tenkte annerledesheten ved minoriteter.*

Orubapo, 2008:8

Behovet for annerledeshet og kulturelle forskjeller, kan føre til at minoriteter låses fast i jobber der de må fortsette å representere det mangfoldige og kulturelt forskjellige (Orupabo, 2008).

I artikkelen *Zombies and Clones in Diversity Management* skriver Dorthe Staunæs om hvordan mangfold på arbeidsplassen er gjerne en prosess som handler om å jobbe for like rettigheter og like muligheter. Fokuset på mangfoldsledelse har økt i løpet av de siste årene, og det har blitt snakket om mangfoldsledelse som en måte gi flere muligheter til minoriteter. Mangfoldsledelse kan også forklares som å generelt anerkjenne forskjeller som skaper kreativitet og nytenkning, og da også sprengte noen grenser eller rammer som å ansette minoritetspersoner i lederstillinger (Staunæs, 2005). Staunæs' analyse viser hvordan mangfoldsledelse i lik grad som positiv diskriminering

kan utvikle seg til å bli enda en prosess hvor den kulturelle makten kommer til uttrykk.

Gullikstad viser i artikkelen *Når likestilling blir ulikhet. Interseksjonalitet i arbeidslivet* til hvordan begrepet mangfold som politikk går ut fra at alle er forskjellige, og denne forskjelligheten blir regnet som positiv.

Mangfoldstenkning har vært et strategisk utgangspunkt, når man har fokusert på integrering i arbeidslivet. Mangfoldspolitikken har blitt trukket frem som nødvendig for å blant annet sikre inkludering og likestilling, som igjen kan føre til et inkluderende samfunn. Det er også økonomiske argumenter for at mangfoldstenkning skal være det samfunnet bør satse på (Gullikstad, 2010).

Staunæs (Staunæs, 2005) viser hvordan det behøves å utvikle et verktøy for å kunne gripe de mulige meningene som ligger latent i de livene for subjekter i organiserte kontekster. Hvordan er det mulig å bli et korrekt subjekt i profesjonelle organiserte settinger og hvordan flettes sosiale kategorier og identifiseringer inn i disse prosessene ved å være? Dette spør Staunæs om i sin artikkel, og dette er også et viktig spørsmål når vi ser på rapportene til IMDi. Hun mener at gjennom diskursanalyse vil man kunne undersøke hvordan forskjellige diskursive og sosiale praksiser er med å konstituere subjekter og de alternativene til å bli subjekter i komplekse profesjonelle organiserte settinger. Subjektivering handler på mange måter om fortellinger og representasjoner av det levde livet, i disse fortellingene og representasjonene blir mennesker posisjonert og re-posisjonert i forskjellige subjektposisjoner. Om vi ser på dette med problemfylte subjektposisjoner ser vi at dette er posisjoner som utfordrer det normative, det vi er vant til og har anerkjent i hverdagskontekster. Man kan benytte seg av en tankemåte som ser på sosiale kategorier, som minoriteter og majoriteter, ikke som bakgrunnsinformasjon, men sosiale kategorier man handler frem. Innenfor denne tankemåten kan man se på sosiale kategorier som verktøy for inkludering, valg og ekskludering, og det er ved hjelp av dette verktøyet man som majoritet kan posisjonere og lage hierarkier.

### 3.5 Mitt ståsted

Det å skrive om kategorier av mennesker gjør at jeg selv er nødt til å forholde meg språklig til de samme begrepene som jeg skriver om. Refleksjonen min rundt dette er at det er vanskelig å skulle snakke om en gruppe mennesker uten å kategorisere på et eller annet plan, og dermed også bruke de samme begrepene jeg diskuterer. Gjennom å ta de i bruk bidrar jeg også til å reprodusere disse begrepene. Selv om jeg til tider bruker de samme begrepene gjør jeg dette med en skepsis. Gullestad beskriver denne følelsen på en god måte: «hver gang jeg åpner munnen eller griper pennen, opplever jeg hver ord og hvert begrep som en treg, klissete masse som impliserer så mye mer enn det jeg vil si.» (Gullestad, 2002). Dette sitatet beskriver

et viktig problem i min oppgave. Det er å skulle manøvre seg i en jungel av begrep som betyr mer, eller mindre, enn det jeg ønsker. Det er ikke utenkelig at IMDi også har måttet forholde seg til denne problemstillingen.





## Kapittel 4

### Stabiliserende og stereotypifiserende forståelser

#### 4.1 Introduksjon

I dette kapittelet vil jeg se på hvordan begrep som blant annet 'innvandrere', 'mangfold' og 'flerkulturell' blir brukt i IMDIs rapporter om integrering i statlige virksomheter. Det er en innfallsvinkel hvor jeg forsøker å se om disse begrepene konnoterer flere meninger enn bare ordets leksikalske betydning. Hensikten er å avdekke de representasjonene begrepene bidrar til å produsere i rapportene. Representasjonene kan bidra til å opprettholde kulturelle forståelser av mennesker som har innvandret til Norge, eller som er født av mennesker som er innvandret til Norge. Nettopp derfor er det viktig å se på hvordan disse begrepene blir brukt, slik at man kan avdekke hvordan selvfølgheter og forståelser ligger som et nett rundt innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.

Den leksikalske betydningen av ordet 'innvandrere' omhandler alle mennesker som ikke kommer fra Norge, men som har innvandret en gang<sup>2</sup>. 'Flerkulturell' er et begrep hvor den leksikalske betydningen beskriver noe som *består av flere kulturer*<sup>3</sup>. Derfor blir det også merkelig når et individ blir beskrevet som flerkulturell. 'Mangfold' er et begrep Borchgrevink og Brochmann (2008) mener er et positivt ladet ord, men det er svært vanskelig å få fatt på. Leksikalsk er betydningen *stort og variert antall av noe*<sup>4</sup>, men som Borchgrevink og Brochmann viser til har ordet fått en positiv forståelse, og det brukes om alt fra meninger, og matretter til hudfarger og TV-kanaler (Borchgrevink and Brochmann, 2008). Jeg ser på mangfold som et begrep som viser til hvordan:

---

<sup>2</sup> <http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=innvandrere&bokmaal=+&ordbok=bokmaal>

<sup>3</sup> <http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=flerkulturell&bokmaal=+&ordbok=bokmaal>

<sup>4</sup> <http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=mangfold&bokmaal=+&ordbok=bokmaal>

*forskjeller beriker, øker kreativiteten, gir valgfrihet og skaper fremgang. Dermed må vi forholde oss til et begrep som er tiltalende og mykt som en pute, og like vanskelig å få tak i som et vått såpestykke.*

(Borchgrevink and Brochmann, 2008)

Begrepene 'innvandrere', 'flerkulturell' og 'mangfold' bærer på flere forskjellige tolkninger. I rapportene blir disse begrepene brukt om hverandre. Dette gjør at meningsinnholdet i et begrep flyter over i et annet. Dette gjør at disse begrepene får flere tolkninger, og begrepens leksikalske betydning mister noe av verdien sin. Når begrepene får et nytt meningsinnhold viser dette til kulturelle forståelser og forestillinger.

En av Statistisk sentralbyrås (SSB) hovedoppgaver er å beskrive ulike sider av samfunnet og beskrive hvordan samfunnet endrer og utvikler seg ved hjelp av statistikk. Statistikk består av tallfestede opplysninger som hentes frem for å identifisere og beskrive grupper som er mest mulig ensartede innen et sett kriterier. Derfor kan statistikk ofte gi et forenklet bilde av en svært kompleks virkelighet. Det er nødvendig når man skal kategorisere å vurdere begrep og betegnelser slik at man kan finne ord og begrep som er dekkende og presise, samtidig som de er minst mulig støtende (Dzamarija, 2008). Et problem de kan møte på er at klassifiseringer og inndelinger kan styre resonnementer og holdninger. Man har sett at flere av betegnelsene som omhandler innvandrere kan (mis)oppfattes som verdiladet, eller at meningene som blir ilagt begrepene endres gradvis og at begrepene får et nytt innhold. I artikkelen 'Definisjoner og betegnelser i innvandrerstatisikken' viser artikkelforfatteren Minja Tea Dzamarija til at SSB har språklige makt. Men når SSB innfører et begrep, har de ikke mulighet til å kontrollere hvordan det blir brukt ute i samfunnet (Dzamarija, 2008). Et eksempel er at betegnelsen 'fremmedarbeider' ble erstattet av 'innvandrere' fordi 'fremmedarbeider' ikke lenger var en akseptert betegnelse hos myndighetene (Brochmann, 2006). SSBs definisjoner har også blitt endret de siste årene. De har vært klar over sin egen rolle i debatten rundt integrering, innvandrere og det flerkulturelle Norge.

Et annet eksempel er hvordan man skal omtale de som er født i Norge og har foreldre som har innvandret. I noen år ble de kategorisert som 'annengenerasjons nordmenn', noe som etter hvert ble sterkt kritisert (Brochmann, 2006). Fra 2008 har SSB bestemt seg for å bruke definisjonen 'norskfødte med innvandrerforeldre'<sup>5</sup> De må forholde seg til brukervennlighet i forhold til tabeller, men sier selv at denne definisjonen ikke er den mest brukervennlige (Dzamarija, 2008). Definisjonen 'norskfødte med innvandrerforeldre' er det beste alternativet for å beskrive denne gruppen med

---

<sup>5</sup> <http://www.ssb.no/vis/omssb/1gangspubl/art-2008-10-14-01.html>

mennesker i følge SSB, og da er det også tatt høyde for brukervennlighet i forhold til tabeller, så vel som ønsket om en mest mulig presis betegnelse.

I materialet mitt fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet blir det bare påpekt i en av rapportene, i IMDi-rapport 3-2009, at de benytter seg av Statistisk sentralbyrås definisjoner av begrepet 'innvandrer'.

*Funnene er basert på egenrapportering fra virksomhetene. Virksomhetene har blitt anmodet om å legge Statistisk sentralbyrås (SSB) definisjoner til grunn. Innvandrere er personer som en eller annen gang har innvandret til Norge. Norskfødte med innvandrerforeldre er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere. Kilde: SSB*

IMDi-rapport 3-2009

Her blir det forklart hva SSB legger i begrepet 'innvandrer', samt hvilken forståelse av begrepet rapportene er bygget på.

Prosessen ved å forfatte slike rapporter foregår ikke i et ideologisk tomrom. Jeg vil også fokusere på om konteksten rapportene har blitt skrevet i også kan ha noe å si for hvordan den har endt opp. Å hele tiden skulle skrive 'innvandrer eller norskfødt med innvandrerforeldre' er også noe som tar tid, samt plass, og dette gjør at man finner forkortelser som for eksempel 'innvandrer'. Det kan være at forfatterne av rapportene ikke nødvendigvis har vært like bevisste på alle de språklige valgene de har gjort. Jeg legger til grunn for min analyse at forfatterne av rapportene kan ha gjort visse språklige valg, og jeg vil se på hvordan disse valgene har noe å si for meningsproduksjonen. SSB er bevisst på hvilke fallgruver man kan komme over, når man benytter seg av disse begrepene, og kategoriserer mennesker i forskjellige kategorier, men det kan være nyttig å se på hvem som blir forstått som 'innvandrer', slik at man opprettholder bevisstheten rundt dette (Dzamarija, 2008).

Poenget med denne analysen er å undersøke hvem som blir 'innvandrere' i dette materialet, og hvilke kulturelle forståelser og forestillinger som knyttes til 'innvandrer'?

#### 4.2 Begrepet innvandrer: fra leksikalsk betydning til kulturelt innhold

I ordbøkene blir som nevnt 'innvandrer' definert som en som har flyttet til et annet land, men dette ordet har fått en mening som inneholder så mye mer enn sin leksikalske betydning.

Begrepet 'innvandrer' ble først et allment brukt begrep på 1980-tallet, og da beskrev det den varige flyttingen til Norge (Brochmann, 2006) 'Innvandrer' ble brukt for å erstatte begrepet 'fremmedarbeider' som hadde mistet aksept, og heller ikke beskrev de nye kategoriene. I 1995 begynte SSB å bruke betegnelsen 'innvandrerbefolkningen'. Begrepet omfattet de såkalte

førstegenerasjonsinnvandrere som var de som er født i utlandet av to utenlandske foreldre, og andregenerasjonen som er født i Norge av to utenlandskfødte foreldre (Brochmann, 2006). Innvandrerbegrepet ble først og fremst brukt som et administrativt begrep som skulle beskrive en kategori statistisk, det skulle være mer nøytralt, og beskrive både vestlige og ikke-vestlige nykommere. I stedet for å omhandle alle innvandrere i Norge som én gruppe uansett opprinnelsesland, synes det å ha skjedd en endring til at begrepet for mange kun omfatter mennesker med ikke-vestlig bakgrunn (Brochmann, 2006).

Gullestad gjengir en telefonsamtale som en språkprofessor hadde med en indisk kvinne som understreker denne dreiningen av meningsinnholdet i innvandrerbegrepet. Den indiske kvinnen stilte professoren spørsmålet om når man slutter å være innvandrer. –Aldri, svarte professoren, og gikk ut fra en leksikalsk definisjon av begrepet 'innvandrer', noe som førte til en noe amper avslutning på samtalen (Gullestad, 2002). Denne fortellingen sier noe om at innvandrerbegrepet har mistet sin nøytrale leksikalske innhold, og har dreid i retning av et kulturelt innhold.

Et annet problem i forhold til begrepet 'innvandrer' er hvordan begrepet fryser fast mennesker i en kategori. Om man blir kategorisert som innvandrer blir man ikke kategorisert som norsk. Man er enten norsk eller ikke-norsk. Mattson argumenterer for at innvandrerbegrepet følger det konvensjonelle resonnerende kategoriseringsprinsipp om identitet og utbyttbarhet (Mattsson, 2001). Dette vil si at det er problematisk å skride over i en annen kategori, om man først har blitt kategorisert som 'innvandrer'. Slik Gullestad fremhever, er det en hegemonisk tenkning i Norge hvor 'innvandrer' eller 'ikke-norsk' står som motsats til 'nordmann' eller 'norsk' (Gullestad, 2002). Man kan altså ikke velge den kategorien en føler mest tilhørighet til.

Noen av virksomheter som IMDi rapportene omfatter var klar over disse problematiske sidene, og ønsket ikke å gå ut med hvor mange innvandrere eller norskfødte med to innvandrerforeldre som er ansatt i virksomheten. Posten Norge AS var en av disse, og begrunnet valget sitt slik:

*Vi er prinsipielt imot å telle mennesker med annen hudfarge, eller annerledes klingende navn. Vi mener at slike metoder bidrar til stigmatisering. Vi ser også at slike metoder har en del feilkilder.*

IMDi-rapport 3-2009:10

Gullestad (2002) peker også på denne problematikken. Hun viser til at det eksisterer en underforstått betydning av at 'innvandrer' er et begrep som betegner mennesker som er synlig annerledes enn majoritetsbefolkningen i

Norge. Gullestad fant i sin tid ut at noen av de sentrale tegnene på det å være innvandrere betyr at man har 'mørk hud', 'aksent' og 'rart navn' (Gullestad, 2002).

Brochmann peker på at det er kompliserte forbindelser mellom språk, holdninger og samfunnsnivå, og for å beskrive verden og samfunnet er man nødt til å forholde seg til noen begreper. Hun peker på hvordan innvandringsforskere generelt har problemer med kategorier. Forskere er avhengig av kategorier for å kunne si noe om forskjeller, og da spesielt om de forskjeller som henger sammen med marginalisering og stigmatisering, samtidig som de ikke vil bygge opp under de gjeldende kategoriene. Som forsker blir man stående i et spenn hvor man ikke ønsker å stigmatisere, men samtidig ønsker å kunne si noe om en gruppe i samfunnet. Kategorier kan være stigmatiserende, samtidig som de er en kilde til formell anerkjennelse, og til offentlige midler (Brochmann, 2006).

#### 4.3 IMDi forståelse av 'innvandrere'

For å si noe om hva slags kulturell forståelse som ligger til grunn i IMDi rapporter om integrering i arbeidslivet, må man gå dypere inn i rapportene. I rapportene blir det diskutert og vist til om 'innvandrere' behøver en døråpner inn i arbeidslivet, og hvordan 'innvandrerne selv opplever disse rekrutteringsforsøkene. Jeg vil se nærmere på hva IMDi legger i begrepene 'innvandrere og norskfødt med innvandrereforeldre', samt 'mangfold' og 'flerkulturell'. Som jeg har nevnt tidligere ser det ut til at disse tre begrepene blir brukt om hverandre, for å forklare, eller beskrive en gruppe i samfunnet, og dette vil jeg se nærmere på.

##### 4.3.1 Ansatte innvandrere

I forordet til Rapport 2-2010 står det at rapporten inneholder intervjuer med ansatte i heleide statlige virksomheter som defineres som målgruppen for mangfoldstiltakene. De blir omtalt 'ansatte innvandrere'. Hvem er så de som plasseres i denne kategorien?

Det blir gjennom intervjuene vist at det er flere som har vokst opp i Norge, og ser på seg selv som norske. Blant annet har vi Tam, som blir presentert som 'en som klarer seg aldeles utmerket' (IMDi-rapport 2-2010:14-15). Det blir påpekt at «hun har vokst opp i Norge, har fått seg en god utdanning og regner seg først og fremst som norsk, ikke innvandrere» (IMDi-rapport 2-2010:14-15). Denne uttalelsen viser hvordan Tam ikke føler seg som en innvandrere. Hun blir gitt en kategorisk identitet. Problemet er at denne kategoriske identiteten ikke stemmer overens med hennes forståelse av seg selv. En kategorisk identitet er en identitet som blir gitt til en gruppe mennesker som deler visse karakteristikk. Tam føler seg kategorisert.

En av de andre som også blir intervjuet er Raifa som sier: «vi som har vokst opp i Norge, klarer oss stort sett bra, tror jeg. Det er annerledes for de som kommer hit som voksne.» (IMDi-rapport 2-2010:19). Det blir tydeliggjort at mennesker som blir regnet som innvandrere i rapportene til IMDi, ikke nødvendigvis kjenner seg igjen i kategoriseringen som foregår i IMDis rapporter.

I rapport 2-2010 blir begrepet 'innvandrere' vist å være problematisk. Det pekes på hvordan 'innvandrere' oppleves irrelevant og/eller stigmatiserende. Flere av de som faller inn under betegnelsen oppfatter seg selv som annerledes enn 'innvandrere flest' blir det pekt på. Det blir påpekt at det er flere forskjeller innbyrdes mellom ulike typer innvandrere, og at man må skille mellom generasjonene av respondentene i IMDis kvalitative undersøkelse. Om det ikke er et skille mellom innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn mener at respondente at innvandrerbegrepet virker kunnskapløst, generaliserende og viser til dels fordommer.

'Norskfødte med innvandrerforeldre' er et begrep som kategoriserer mer enn det behøver. Ordet 'norskfødte' blir ikke brukt om etnisk norske, men det blir brukt om flerkulturelle som har innvandrerforeldre. Dermed blir 'norskfødte' noe som beskriver mennesker født i Norge, men som ikke har klart å skride over i kategorien norsk. Personen man snakker om er norsk, fordi han eller hun er født i Norge, og kan dermed beskrives som norskfødte. Når man beskrives som norskfødte, og ikke norsk, gjør dette at kategorien 'norsk' blir vanskeligere å tre inn i. Dette gjør også at det er flere mennesker som er født i Norge som blir kategorisert som tilnærmet lik 'innvandrere' og blir dermed plassert i den kategorien.

IMDi er inkonsekvente i bruken av begrepene 'innvandrere og norskfødte med innvandringsbakgrunn' noe som kan bidra til å opprettholde og reproducere kategorien 'innvandrere'.

Når IMDi bruker ordet 'innvandrere' er det som oftest i sammenheng med «(...) og norskfødte med innvandrerforeldre». Ved flere tilfeller bruker de imidlertid bare ordet 'innvandrere'. Et annet eksempel på dette er:

*Antallet virksomheter som har en direkte oppfordring til innvandrere om å søke i sine stillingsannonser har økt jevnt siden 2006*

IMDi-rapport 2-2010:5

Sitatet fra forrige avsnitt, belyser også hvordan IMDi sporadisk slutter å snakke om både innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og heller bare fokuserer på innvandrere.

IMDi jobber etter regjeringens mål om et samfunn hvor mangfold, ikke likhet står i fokus. Problemet oppstår når IMDi blir en som kategoriserer. Gullestad viser hvordan:

*Også den som vil dekonstruere dikotomier som 'hvit' og 'farget', eller 'innvandrere' og 'nordmann' er selv tvunget til hele tiden å reproducere dem. Dette innebærer former for både makt og avmakt.*

Gullestad, 2002:171

Både IMDis rapporter og jeg må forholde oss til dette, men i IMDis rapporter er det en mer inkonsekvent bruk av 'innvandrere' og 'norskfødte med innvandringsbakgrunn', og dette kan bidra til å opprettholde og reproducere kategorien innvandrere. Gullestad snakker også om hvordan innvandrere blir omtalt i en passiv form, hvor de mister aktivitetsmuligheter. 'De' skal integreres'. Mennesker med meget forskjellig bakgrunn, kompetanse og erfaring blir kategorisert som like fordi de blir vurdert som forskjellige fra 'nordmenn'. Gullestad hevder at dette bidrar til at 'nordmenn' og 'innvandrere' blir homogenisert i hver sin gruppe, gjennom en diskursiv praksis, hvor det blir fokusert på likheten innad i gruppene. Gjennom konstrueringen av 'innvandrere' blir det mulig for 'nordmenn' å kategorisere 'oss', men uten å måtte spesifisere eller definere hva 'oss' er (Gullestad, 2002).

#### 4.3.2 'Innvandrere' og 'flerkulturell'

I IMDis rapporter brukes noen ganger bare ordet 'innvandrere', men videre på samme side, dog i et annet avsnitt, skrives det:

*Andelen innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre er stabil, men svakt synkende i ansettelsesprosessen fra søknad til endelig ansettelse. 14 prosent av søkerne, 13 prosent av de intervjuede og 11 prosent av nyansatte hadde flerkulturell bakgrunn i de 23 virksomhetene vi kan sammenligne med i 2009.*

*Søkere med flerkulturell bakgrunn har noe mindre sjanse til å komme til intervju og bli i noe mindre grad ansatt etter intervju enn øvrige søkere. I de 17 virksomhetene vi kan sammenligne i perioden 2006-2009, har andelen nyansatte med flerkulturell bakgrunn vært stabil på mellom 12 og 14 prosent.*

IMDi-rapport 2-2010:5

For det første ser vi her hvordan de to sistnevnte tekstene veksler mellom å bruke 'innvandrere' og 'innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre'. På denne måten skaper de tre kategorier: *innvandrere*, *norskfødte med innvandrereforeldre* og en kategori som står utenfor dette: *etnisk norske*. Dette

fører til at mennesker som er født i Norge, men har foreldre med innvandrerbakgrunn også blir kategorisert som innvandrere, selv om dette er mennesker som har vokst opp i Norge, og har hatt den samme skolegangen som etnisk norske. Det ser ut som om det er de etnisk norske som bestemmer hvem som blir ansatt ettersom personer med flerkulturell bakgrunn hadde en andel på 14 prosent i oversikten over hvem som søkte på de aktuelle jobbene, og ettersom 11 prosent av nyansatte 'hadde flerkulturell bakgrunn'. Det blir ikke sagt noe om hvem de andre prosentene handler om, men en kan gå ut fra at det er de etnisk norske ettersom en vet at det er de som er majoriteten i det norske arbeidsmarkedet. Dermed blir det igjen skapt et skille mellom etnisk norske, flerkulturelle, og norskfødte med innvandrerforeldre. For det andre kan vi også se en sammenheng mellom begrepet 'flerkulturell' og 'innvandrere' og 'norskfødte med innvandrerforeldre'. IMDi viser til tall som omhandler den samme kategorien eller grupperingen av mennesker, men begrepene de bruker for å beskrive de er forskjellige. Ved at de bruker 'flerkulturell' som en annen beskrivelse på 'innvandrere' tilegner de 'innvandrere' egenskapen 'flerkulturell'. På denne måten blir flerkulturell et begrep som ikke brukes om etnisk norske, men om mennesker med en form for innvandrerbakgrunn.

IMDi-rapport 2-2010 er kalt Mangfold i heleide statlige virksomheter – Hva mener ansatte innvandrere? men hvem er det som blir kategorisert som 'innvandrere' i IMDis rapporter? Det kan se ut til at de menneskene som regnes som 'innvandrere' er mennesker som også blir beskrevet som flerkulturelle. Det ser ut til at respondentene ønsker at fokuset skal bort fra at de har innvandrerbakgrunn, slik at de skal kunne føle seg mer integrert. Ansatte innvandrere er altså mennesker som bærer på flere kulturer, og ser annerledes ut enn etnisk norske.

#### 4.3.3 'Flerkulturell' og 'mangfoldig'

De to begrepene 'flerkulturell' og 'mangfoldig' er begge begreper som dukker opp i rapportene når den ønskelige situasjonen på en arbeidsplass skal beskrives. Disse begrepene brukes tilsynelatende på den måten at de får et dynamisk forhold og spiller på hverandre. Det ser ut til at man ikke kan være flerkulturell uten å være mangfoldig, og omvendt. Når disse begrepene blir brukt på denne måten, skapes det en forståelse av at 'mangfoldig' og 'flerkulturell' har de samme betydningene, og beskriver de samme menneskene.

Begrepene 'mangfold' og 'flerkulturell' blir hyppig brukt i rapportene fra IMDi. Hvem sikter IMDi egentlig til når de bruker disse begrepene? Hva skal til for å kunne tilføre mangfold til en virksomhet?



*Annonser med en inkluderende virksomhetsvisjon eller bilder som viser et mangfoldig sammensatt personale, kan også motivere personer med en flerkulturell bakgrunn til å søke stillinger i virksomheten.*

IMDi-rapport 2-2010:16

Her ser vi at både 'mangfoldig' og 'flerkulturell' er ord som igjen refererer til at personer med flerkulturell bakgrunn er de som tilføyer et mangfold i en arbeidsstokk. Det blir satt likhetstegn mellom mangfoldig og flerkulturell, samtidig blir verken kjønn, alder eller funksjonshemming nevnt.

*Bare to av de 25 virksomhetene SIVA SF og NSB AS svarer bekreftende på at de i 2009 har organisert karriereutviklingsprogram der ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er en prioritert gruppe. SIVA SF var den eneste av virksomhetene som tilbød dette også i 2008. I de øvrige virksomhetene må følgelig innvandrere konkurrere om plassen på slike kurs på lik linje med ansatte uten flerkulturell bakgrunn.*

IMDi-rapport 2:2010:31

Igjen ser vi hvordan innvandrere blir tilegnet en flerkulturell bakgrunn. Teksten speiler at ansatte uten flerkulturell bakgrunn er konkurrenten når det gjelder plasser på karriereutviklingsprogram. Det kan se ut som om ansatte uten flerkulturell bakgrunn er majoritetsbefolkningen i Norge.

Flere steder i rapporten kommer det frem at virksomhetene selv ikke har egenskapen mangfoldig. Dette er noe som må hentes inn ved å rekruttere innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre til å søke:

*Undersøkelsen om virksomhetenes arbeid med rekruttering av innvandrere og mangfold er basert på egenrapportering fra virksomhetene i perioden 2006-2009.*

IMDi-rapport 2-2010:12

Som vist i sitatet ovenfor må mangfold rekrutteres inn i en virksomhet. Å rekruttere inn innvandrere i en virksomhet er én fremgangsmåte for å øke mangfoldet i virksomheten. Dermed ser det ut til at innvandrere er de som bidrar med mangfold på en arbeidsplass.

#### 4.3.4 'Innvandrer' og 'mangfold'

Gjennom IMDis rapportutgivelser blir IMDis skikkelse som institusjon styrende, ettersom deres verdier reproduseres ved at subjekter handler i henhold til dem. Myndighetene forholder seg til de funnene IMDis rapporter viser til, og dermed får IMDi en institusjonell makt, hvor de kan konstituere subjekter. Om en ser på mangfold på denne måten kan det se ut som om 'innvandrere' skaper

mangfoldet, dermed er det ikke etnisk norske som er med på å skape mangfoldet. Det kan altså se ut som om mangfoldet er skillett mellom et homogent samfunn og et heterogent samfunn. Dette kan igjen være med på å skape et 'oss'/'dem'-skille. Om innvandrere skaper mangfold, er de også bærere av det flerkulturelle. Disse begrepene ser vi hvordan IMDi's rapporter gjentatte ganger veksler mellom:

*Andelen innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre i søkerbunken varierer også kraftig mellom de ulike virksomhetene. Flytoget AS, Nationaltheateret AS og NSB AS har oppgitt en innvandrerandel i søkermassen på rundt 30 prosent. Ni av virksomhetene hadde over ti prosent flerkulturelle søkere.*

IMDi-rapport 2010-02

Her er det også interessant å se hvordan det skilles mellom 'innvandrer' og 'norskfødt med to innvandrerforeldre', mens 'flerkulturell' er et begrep som beskriver begge kategorier. Som jeg har skrevet tidligere blir ofte bruken av 'norskfødt med (en eller to) innvandrerforeldre' og 'innvandrer' vekslet på, noe som gjør at 'norskfødte' har vanskeligere for å komme ut av 'innvandrer-kategorien' og inn i 'nordmann-kategorien'.

Majoriteten i Norge har definisjonsmakten, ofte uten å være bevisst på det. Å bli kategorisert som 'innvandrer' er i mange situasjoner en identitet som overskygger andre viktige identiteter, selv om personen kanskje ønsker å presentere en annen identitet som ikke har noe med 'innvandrerbegrepet' å gjøre. Når 'innvandrer' er et begrep som brukes for å beskrive mennesker med cirka 100 forskjellige morsmål, flere religioner og opprinnelsesnasjonaliteter, blir man altså (feid inn) i en veldig stor, uklar gruppe. Gullestad viser til hvordan begrepskontrasten mellom 'innvandrer' og 'nordmenn' virker så naturlig og selvfølgelig, og dermed også blir sett på som evigvarende (Gullestad, 2002).

Et eksempel på dette er uttalelsen:

*der Raijah jobber, kan man virkelig snakke om at det er en god blanding av folk. – Jeg har inntrykk at når de ansetter velger de halvparten innvandrere og halvparten etnisk norske, og dessuten halvparten kvinner og halvparten menn.*

IMDi-rapport 3-2009: 28

Her blir det og lagt vekt på forskjelligheten mellom etnisk norske og innvandrere. Det blir lagt fokus på forskjellene mellom kvinner og menn og mellom etnisk norske og innvandrere.

*Flere virksomheter oppfordrer i sine annonser innvandrere til å søke (...) I kontakten mellom myndighetene og virksomhetene har skepsis fra både ansatte og ledere til virkemiddelet kommet til uttrykk. Annonser med en inkluderende virksomhetsvisjon eller bilder som viser et mangfoldig sammensatt personale, kan også motivere personer med flerkulturell bakgrunn til å søke på stillinger i virksomheten.*

IMDI-rapport 2-2010:16

I dette sitatet ser vi hvordan begrepet 'mangfoldig' blir brukt om noe som er ønskelig. Slik Borchgrevink og Brochmann viser til, blir mangfoldig brukt for å beskrive noe med store variasjoner. Men det blir ikke spesifisert hvilke variasjoner man ønsker. Dette begrepet er, som nevnt tidligere, et uhyre vanskelig begrep å få tak på. I IMDIs rapporter blir det forstått som et positivt konnotert ord, og det blir brukt flere ganger for å beskrive den arbeidsstokken en virksomhet bør ha.

I sitatet over ser vi også hvordan det ser ut til at det er flere som uttrykker skepsis til at det skal stå spesifikt at 'innvandrere oppfordres til å søke' og i rapporten blir det påpekt at andre virkemidler som annonser med inkluderende virksomhetsvisjon eller bilder av et mangfoldig sammensatt personale er alternativer til en standardformulert oppfordring. I rapporten fra året før ser vi derimot at dette er et godt virkemiddel:

*Å ha en standard formulering i stillingsutlysninger om at "innvandrere oppfordres til å søke" kommuniserer et budskap, både overfor innvandrere, majoritetsbefolkningen og internt i virksomheten. Oppfordringen signaliserer at en etnisk heterogen arbeidsstokk er ønskelig.<sup>6</sup>*

IMDi-rapport 3-2009:17

I dette utdraget av rapporten kan vi se hvordan 'en inkluderende virksomhetsvisjon' blir sett på som en metode å oppnå en 'etnisk heterogen' arbeidsstokk. En 'inkluderende virksomhetsvisjon' blir sidestilt med et 'mangfoldig sammensatt personale', og gjør at det får den samme verdien som en 'inkluderende arbeidsstokk'. Dette betyr at innvandrere skaper en mer 'inkluderende virksomhet'. Her blir altså 'innvandrere' konstituert til å være de ansatte som skaper et mangfold.

---

<sup>6</sup> Dette sitatet blir og gjentatt i kapittel 5. Gjentakelsen skjer for å belyse to forskjellige temaer i rapportene.

Det ser altså ut som om 'innvandrere' er de ansatte i en bedrift som skaper et mangfold og gjør at en statlig eid virksomhet ikke forblir homogen. Men i nabolandet Sverige ser vi en annen begrepspraksis (Borchgrevink and Brochmann, 2008). Her vil man rette fokuset bort fra forskjellen på innvandrere og etnisk svenske. Tanken er at om integrasjonspolitikken skal fungere, så må man rette fokuset bort fra forskjellen mellom 'oss' og 'dem'. Oppmerksomhetene bør heller rettes mot likeverd, på like rettigheter og like muligheter. For at dette fokuset skal utgjøre en forskjell, må man bannlyse alle former for gruppetenkning og heller fokusere på individet. Om alle individer har muligheten til å bidra til et mangfold mister man muligheten til å skille mellom grupper som skaper mangfold og grupper som ikke skaper mangfold. Slik det kan se ut som det er i dag i Norge. Vi ser igjen hvordan 'innvandrer' blir brukt som subjektposisjoner, det er de som skaper 'mangfold'. I Sverige har man forsøkt å gå bort fra å dele opp befolkningen i mangfoldig og flerkulturell, og ikke-mangfoldig og ikke-flerkulturell. Dette har de gjort ved å spore tanken over på individer og dermed også inkludere de innfødte, for da blir alle like mangfoldige. (Borchgrevink and Brochmann, 2008) Ved å unngå å beskrive bare en gruppe i samfunnet med ord som mangfoldig og flerkulturell vil man kanskje kunne minske skillet mellom grupperingene i samfunnet. Samtidig vil man og kunne unngå å selvfølgeliggjøre kategorier og grupperinger. Når slike kategorier blir naturlige fører dette til at deres politiske karakter blir usynliggjort (Gullestad, 2002).

#### 4.4 Rekruttering

I begge rapportene legges det stor vekt på rekruttering av innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn til de statlige eide virksomhetene i begge rapportene. Det er tydelig at rekruttering er en av de viktigste måtene å skape mangfold på arbeidsplassen. Vi har tidligere sett på hvordan det argumenteres for at et mangfold på arbeidsplassen lønner seg både moralsk og økonomisk. I forordet til IMDi-rapport 2-2010 er det også et fokus på hva arbeidsgivere går glipp av om de ikke jobber offensivt med rekruttering av innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn for å skape mangfold på arbeidsplassen. Ifølge forordet kan de gå glipp av de best kvalifiserte søkerne:

*De intervjuedes erfaringer og synspunkter viser verdien av å skape arbeidsplasser med en tydelig mangfoldsprofil. Arbeidsgivere som ikke jobber offensivt med rekruttering av mangfold, kan risikere å gå glipp av de best kvalifiserte søkerne – både til ledige stillinger og lederposisjoner*

IMDi-rapport 2:2010:3

Igen ser vi her at mangfold er noe som må jobbes for. Arbeidsplasser med en tydelig mangfoldsprofil har verdi, og Lars Wilhelmsen som var fungerende direktør i IMDi da denne rapporten ble utgitt, peker på hvordan de best

kvalifiserte søkerne kan være de menneskene som bidrar til mangfoldet. En tydelig mangfoldsprofil er ønskelig, fordi det kan være det beste for virksomheten.

#### 4.4.1 Med oppfordring til å søke

IMDis rapporter fokuserer på hvordan statlige eide virksomheter kan oppfordre innvandrere til å søke på deres utlyste stillinger. For å skape en arbeidsplass med mangfold ser det ut til at det er en forståelse om at innvandrere må søke på de utlyste stillingene. I IMDis rapporter har det blitt sett nærmere på hvordan innvandrere selv oppfatter oppfordringen til innvandrere om å søke i stillingsutlysninger.

#### 4.4.2 Manglende kvalifikasjoner

*Om det står at innvandrere oppfordres til å søke, tenker jeg at da er den stillingen spesielt tilpasset innvandrere. ( Men jeg opplever også at formuleringen sier noe om holdningene i bedriften, om hvor åpne de er overfor flerkulturelle folk.) Hvis man derimot ikke kommer med en slik oppfordring, er nok min tanke at det er snakk om en hvilken som helst stilling som alle kan søke på, men med en hardere konkurranse.*

Tam i IMDi-rapport 2-2010: 14-15

I sitatet jeg har trukket frem ovenfor viser det seg at Tam, som blir intervjuet, sier at stillingsutlysninger hvor innvandrere oppfordres til å søke, kan leses som at stillingen er spesielt tilpasset innvandrere. Hvis det ikke er en oppfordring om dette i stillingsutlysningen vil det si at det er hardere konkurranse om den stillingen sier Tam. Den hardere konkurransen oppstår fordi hun mener det er forskjell på kvalifikasjonene mellom innvandrere og 'ikke-innvandrere'. Stillingene som er 'spesielt tilpasset innvandrere' har altså færre kvalifikasjonskrav, slik Tam ser det. Dette sier noe om hvordan hun tolker det slik at det forventes mindre av 'innvandrere'. Det er ikke nødvendigvis slik at 'innvandrere' har mindre utdanning enn majoritetsbefolkningen i Norge. Men i hennes øyne kan det virke slik. Senere i analysen vil jeg trekke frem hvordan innvandrere gjerne blir tillagt egenskaper eller kvalifikasjoner som flerspråklige.

Å oppfordre innvandrere til å søke i stillingsannonsen sier også noe om hvilke holdninger bedriften har, fortsetter Tam. Har stillingsannonsen denne oppfordringen sier dette noe om hvor åpne de er overfor flerkulturelle. Om en ser på dette utsagnet, kan det se ut som om ikke alle bedrifter blir sett på som åpne for å ansette mennesker med flerkulturell bakgrunn. At man som innvandrer oppsøker og legger spesielt merke til bedrifter som er åpne for flerkulturelle mennesker sier også noe om den posisjonen man har som innvandrer i Norge, og hva denne posisjonen betyr for integreringen. Det viser

hvordan innvandrere fremdeles blir sett på som en noe svakere stilt gruppe i samfunnet, som er avhengig av åpenhet og støtte for å få innpass i arbeidslivet. En interessant faktor ved Tams uttalelser er hvordan hun mener det er positivt om en virksomhet oppfordrer innvandrere til å søke, samtidig som hun stiller seg negativ til at virksomhetene skal innkalle minst én kvalifisert innvandrer. Hun vil helst ikke bli skilt ut fordi hun har innvandrerbakgrunn. Samtidig mener hun at «overfor arbeidsgivere som ikke er åpne for flerkulturelle mennesker kan nok et tiltak som dette være nødvendig» (IMDi-rapport 2-2010:28). Tam ser altså behovet for slike virkemiddel som nødvendig, men at dette er mest nødvendig for at arbeidsgivere skal endre holdning.

*Flere virksomheter oppfordrer i sine annonser innvandrere til å søke.  
Det er en målsetting at de heleide statlige virksomhetene skal ha en  
praksis der stillingsannonser oppfordrer innvandrere til å søke.  
Oppfordringen skal vise at en etnisk heterogen arbeidsstokk er ønskelig.*  
IMDi-rapport 2-2010:16

I sitatet ovenfor oppfordrer IMDi innvandrere til å søke jobb i statlige heleide virksomheter. Oppfordringen skal vise at en 'etnisk heterogen arbeidsstokk er ønskelig'. Med dette viser de også at det er innvandrere som bidrar til det etnisk heterogene, i motsetning til en etnisk homogen arbeidsstokk. Det ser altså ut til at den kulturelle forståelsen av 'innvandrer' i IMDis rapporter er personer med som kan bidra til å skape mangfold på arbeidsplassen, og en som kan være med å skape en etnisk heterogen arbeidsstokk. Dermed ser vi at 'innvandrer' i IMDis rapporter er en person som har en annen etnisk bakgrunn enn etnisk norske. Dette kan også gi en pekepinn om at det i tillegg ligger en forståelse av 'innvandrer' som en med en annen hudfarge. Dette vil jeg komme nærmere inn på senere i dette kapitlet.

Rapporten fra 2010 peker også på hvordan det hovedsakelig er personer med bakgrunn fra ikke-vestlige kulturer som opplever diskriminering i norsk arbeidsliv, og dette kan peke på at fenotypiske tegn er en faktor som er med på å skape et skille mellom majoritet og minoritet. Respondentene i IMDis undersøkelser antar at tiltakene for å få flere innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn ut i arbeidslivet er rettet mot dem.

Det vises fra IMDi-rapport 2-2010 at annonseteksten «*innvandrere oppfordres til å søke*» har fått kritikk for blant annet å kunne bli tolket som: «*Denne stillingen krever ikke særskilte kvalifikasjoner.*» eller «*Vi antar ingen nordmenn vil være interessert, så vi ansetter hvem som helst som er villige til å jobbe.*» (IMDi-rapport 2-2010:42). Her ser vi uttalelser som uttrykker en frustrasjon over en velmenende handling fra bedriften eller virksomhetens side. Ved å bli kategorisert som innvandrer, har man også muligens merket de konnotasjonene

og egenskapene en har blitt tildelt som et medlem i den kategorien. Ettersom vi nå vet at det ikke bare er positive egenskaper en har blitt tildelt, kan dette føre til en negativ reaksjon på annonseteksten.

En annen negativ tolkning av annonseteksten er at den kan bli tolket som et politisk pålegg, og som derfor ikke er dekkende for arbeidsgivers reelle intensjon. Dermed søker ikke innvandrere på de utlyste stillingene fordi de vil slippe følelsen av å ikke få jobben. Rapport 2-2010 viser også hvordan disse tiltakene fremdeles blir vurdert som positive og viktige, men da er det eksistensen til tiltaket som blir omtalt som positivt og ikke gjennomføringen av tiltaket. Man ser nytteverdien i et tiltak som skal bidra til å øke antallet søkende innvandrere, men det ønskes et nytt tiltak, ettersom det som nå brukes bidrar til å øke fokuset på forskjellene mellom 'innvandrere' og etnisk norske.

#### 4.4.3 Mangfold og talenter

I forordet til IMDi-rapport 3-2009 kan vi lese følgende:

*Avinor As er et eksempel på en heleid statlig virksomhet som i løpet av 2009 innfører et nytt rekrutterings- og kompetansekartleggingsverktøy, nye annonsemaler og et ledelsesprogram som tar høyde for økt mangfold på arbeidsplassen. Mål og tiltak som sikrer at virksomhetene satser på innvandrere og talenter med flerkulturell bakgrunn er spesielt viktig i tider med finanskriser og risiko for økt ledighet.*

IMDi-rapport 3-2009:3

I dette forordet blir det lagt vekt på hvordan statlige eide virksomheter tar i bruk virkemidler for å få økt mangfold på arbeidsplassen. Mangfold er positivt ladet, og noe arbeidsplassene behøver. Men mangfold er også noe som må jobbes for, og man trenger verktøy for det. Dette kan vi lese ut av forordet. Forståelsen om at det er gjennom rekrutteringsverktøy og annonsemaler man får innført mangfold på arbeidsplassen, er regjerende her. Noe jeg vil sette et spørsmålstegn ved er for øvrig hvordan det kommer frem at virksomhetene må satse på 'innvandrere og talenter med flerkulturell bakgrunn'. Ved å benytte seg av ordet 'talenter' gir dette en helt annen konnotering enn om man hadde fokusert på for eksempel 'mennesker med kompetanse og flerkulturell bakgrunn'. Bokmålsordboka<sup>7</sup> definerer talent slik:

- 1) medfødt begavelse av intellektuell el. Kunstnerisk art, anlegg, evne.
- 2) person med talent.

---

<sup>7</sup> <http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=talent&begge>

Bruken av ordet talent sier noe om hvordan man som innvandrere eller med flerkulturell bakgrunn gjerne kan ha et talent, altså noe medfødt for å bli sett på som en ressurs i arbeidslivet. Det dreier seg dermed ikke om kompetanse, og å være rett menneske for jobben. Men det kan se ut til at det krever noe mer enn kompetanse. Man må, som innvandrere, ha et talent for å bli forstått som en ressurs i arbeidslivet. Det kan se ut til at det kreves mer av innvandrere enn av øvrige norske. Det er ikke alle mennesker som er født med talenter, eller har utviklet talenter opp igjennom livet. De fleste har opparbeidet seg kompetanse, kvalifikasjoner og erfaringer i løpet av livet, men disse kvalitetene blir på en måte mindre viktige når de statlige eide virksomhetene skal benytte seg av 'talenter med flerkulturell bakgrunn'.

#### 4.4.4 Synlig forskjell

Det er flere mulige tolkninger av formuleringen 'med innvandrerbakgrunn', og de er ikke alle positive:

*Nasser tolker formuleringen "med innvandrerbakgrunn" som et tegn på at Norge har kommet mye kortere enn andre land når det gjelder mangfoldstenkning*

*- Du finner ikke annonser i USA der det står "vi oppfordrer svarte til å søke", eller at de oppfordrer korte, lange, ekstra kraftige personer eller hva det måtte være, påpeker han.*

Nasser IMDi-rapport 2-2010:14

Her peker Nasser på at standardformuleringen «personer med innvandringsbakgrunn oppfordres til å søke» gir inntrykk av at «personer med innvandringsbakgrunn» blir sett på som mennesker med en annen hudfarge enn hvite. Dermed ser vi hvordan 'innvandrere' konnoterer til innvandrere fra ikke-vestlige land.

Dynamikken i språket har endret disse oppfatningene. Det kan nå se mer ut som om ordet 'innvandrere' ikke lenger beskriver *både* personer med vestlige og ikke-vestlig bakgrunn, men kun handler om mennesker med mørk hudfarge, slik Nasser påpeker. Når man blir kategorisert på grunnlag av fenotypiske tegn, som hudfarge, blir det særst vanskelig å skulle forflytte seg fra en kategori til en annen. Dette belyser Linda Martin Alcoff, en nordamerikansk feminist som har fokusert på hvordan de kroppslige utseendemessige forhold har mye å si for sosial samhandling (Alcoff, 2006, refert fra Berg og Kristiansen, 2010:226) Hun peker på at kroppstegn er noe som veileder kategoriseringer. Hun viser også til hvordan utseendet er meningsbærende. Men meningen som utseendet tillegges varierer, og kan forhandles om i konkrete kontekster. Derfor hevder hun at det er viktig å forstå samhandling som prosesser. Disse prosessene må forstås slik at både den som ser og den som blir sett er aktører (Berg og Kristiansen,



2010:226). I rapport 3-2009 er Kari Skybak, HR-direktør i Flytoget intervjuet. Hun trekker frem fotografier som et virkemiddel for å signalisere hvem som kan jobbe hos dem. Flytoget benytter seg ikke av oppfordring til innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn om å søke, men satser heller på bilder. Disse bildene viser «smilende, uniformert servicepersonell i Flytogets miljø, noen mørke i huden, andre lyse. De gjenspeiler mangfoldet både blant ansatte og reisende.» (IMDi-rapport 3-2009:20). Dette er også en peker på at et mangfold ikke kan eksistere uten synlige forskjeller på de ansatte. Her trekkes det frem at ved hjelp av fotografier av mennesker med forskjellig hudfarge symboliserer et mangfoldig arbeidsliv. Men hva skal til for at man kan tilføre mangfold? Hvilke egenskaper må man ha? Det kan se ut som om 'innvandrer' konnoterer fenotypiske trekk, ved at man ikke snakker om innvandrere fra 'den vestlige verden', fra land som Sverige, England, USA eller lignende. Innvandrere som skal skape den etnisk heterogene arbeidsstokken, eller mangfoldet i en statlig eid virksomhet, fremstår som personer fra verdensdelene Asia, Afrika og Latin-Amerika. Dette vises også i et annet sitat tatt fra Synovates del i IMDi-rapport 2-2010:

*Det er først og fremst personer med bakgrunn i ikke-vestlige kulturer som opplever diskriminering i norsk arbeids- og samfunnsliv – respondentene antar derfor det er personer med denne type bakgrunn tiltakene først og fremst er rettet mot.*

IMDi-rapport 2-2010:41

Her ser vi at det er ikke-vestlige land som er opprinnelseslandene til de innvandrerne som blir sett på som om de trenger ekstra støtte og tiltak for å slippe inn på arbeidsmarkedet. Denne delingen av hvem som har behov for ekstra tiltak, og hvem som ikke gjør det, skaper et skille, hvor hudfarge er en av markørene for ulikhet.

I 2007 ble brosjyren *Et inkluderende arbeidsliv* utgitt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Denne brosjyren går i korte trekk ut på å forklare og veilede hvilke ord man skal velge når man prøver å skape et inkluderende fellesskap på arbeidsplassen. I brosjyren forklares det at ordet flerkulturell, når det er brukt om personer:

*beskriver mennesker som har bakgrunn fra flere nasjoner, for eksempel barn av innvandrere, eller flyktninger eller barn som har foreldre fra ulike land. Begrepet brukes og forstås nok som regel med positivt fortegn. Det brukes imidlertid oftere om personer som har en synlig*

*minoritetsbakgrunn enn om f. Eks. Svensker eller tyskere som bor i Norge. Dette kan bidra til å skape skiller.*<sup>8</sup>

Dette sitatet er et eksempel på hvordan flerkulturell ofte kan bli brukt i sammenheng med å påpeke forskjeller, mellom 'oss' og 'dem'. Det er de fenotypiske tegnene som ligger noe flettet inn i begrepet flerkulturell. Andenæs viser hvordan det ikke holder å være født i Norge for å bli regnet som norsk, og at en vanlig oppfatning av betegnelsen 'innvandrere' er at det beskriver alle som er etnisk merket, altså at bestemte tegn viser til en 'ikke-norsk' avstamning. Et av disse tegnene er hudfarge, og nettopp dette tegnet har en særstilling (Andenæs, 2007).

#### 4.4.5 Språk som barriere

HR-direktør i Flytoget, Kari Skybak forteller om hvordan Flytoget får svært mange søkere til utlyste stillinger, og videre om hvordan de benytter seg av telefonintervju ved første utsiling. Telefonintervju benytter de seg av for å avdekke motivasjonen til søkerne, samt at de da får et inntrykk av språkkunnskapene til kandidatene. Flytoget fokuserer på sikkerhet, og dermed også på hvordan språkkunnskapene har noe å si for sikkerheten på flytoget. Om de er i tvil om kandidatens språkkunnskaper tilfredsstillende kravene Flytoget har, sender de vedkommende på en språkstest. Om de ikke er gode nok får de beskjed om dette, men også beskjed om å søke igjen neste år. Her blir altså språkkunnskaper noe av begrunnelsen for hvorfor mennesker ikke blir ansatt. Det blir lagt vekt på språkkurs, men det er ikke notert hvilke språk man bør kunne. Om en antar at det er norsk er dette et tegn på at hun snakker om innvandrere.

*Som påpekt i forårets rapportering (IMDi-rapport 3-2008) var det i 2007 en overrepresentasjon av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blant søkerne som ble kalt inn til intervju, i forhold til øvrige søkere. At det i 2007 var relativt sett flere innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som fikk mulighet til å komme på intervju, 18 %, kompenserte for at de sjeldnere enn øvrige intervjuede fikk jobb som følge av intervjuet.*

IMDi-rapport 3-2009:28.

Det som skjer her er at målet om å kalle inn minst en innvandrer til intervju, bidrar til at flere innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn blir kalt inn til intervju, men det er ikke mange som blir ansatt. Arbeidsgiver oppfylder da

---

8

[http://www.regjeringen.no/Upload/AID/publikasjoner/veiledninger\\_og\\_brosjyre/2007/Veileder\\_inkluderende\\_sprak\\_2007.pdf](http://www.regjeringen.no/Upload/AID/publikasjoner/veiledninger_og_brosjyre/2007/Veileder_inkluderende_sprak_2007.pdf)

kravet satt av regjeringen, men det kan tyde på at viljen til å ansette en innvandrere eller norskfødt med innvandrerbakgrunn er relativt lite tilstedeværende.

Samtidig kan det også handle om kompetanse og kvalifikasjoner blant søkerne, og ønsket fra arbeidsgiver side til å finne en kvalifisert kandidat, gjør at de velger seg et større utvalg til intervju.

Når vi ser hvilke ressurser regjeringen gjennom IMDi legger i å få innvandrere ut i arbeid, og bidra til mer mangfold på arbeidsplassen, kan dette også si noe om den kulturelle forståelsen av en innvandrere som grunnlag. Det er en problemforståelse som ligger til grunn, som viser at det er utfordring at innvandrere ikke er i arbeid.

#### 4.5 Oppsummering

Statlige eide virksomheter benytter seg av flere tiltak for å skape et mangfoldig arbeidsliv, og en arbeidsstokk som gjenspeiler samfunnets befolkning. IMDis rapporter tar for seg disse tiltakene, og må samtidig forholde seg til begrepene 'innvandrere' og 'norskfødt med innvandrerforeldre' og rapporterer om hvordan det er å få innpass og arbeidsmuligheter i statlige eide virksomheter. IMDi et organ som skal jobbe for at fokuset på forskjeller blant befolkningen i Norge blir visket ut, eller sett på som irrelevant. Dette er ikke en enkel oppgave. IMDis rapporter må forholde seg til disse begrepene, samtidig som de forsøker å rette fokus på hvilke tiltak som lønner seg, og ikke minst, egner seg, og hva som skal til for å skape mer åpne arbeidsplasser. Dermed blir IMDis rapporter blir på mange måter plassert i et spenn, hvor det de skal fokusere på, også er det de forsøker å ikke fokusere på gjennom et ønske om å ikke skape flere, eller bygge opp under stereotyper som tilegnes grupperingen 'innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre'.

Som jeg har vist i dette analysekapittelet ser det ut til at IMDi har satt noen likhetstegn mellom 'flerkulturell', 'mangfoldig' og 'innvandrere og norskfødt med innvandrerbakgrunn'. Dette gjør de ved hjelp av språklige handlinger, hvor de ilegger grupperinger i samfunnet egenskaper som kanskje ikke alltid stemmer. Ved at det blir satt noen likhetstegn mellom flerkulturell, mangfoldig og innvandrere og norskfødt med innvandrerbakgrunn fører dette blant annet til at mangfold ikke kan skapes i felleskap, men er noe som innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn tilfører. Selv om mangfold strengt tatt beskriver en bred variasjon av noe, blir det gjennom IMDis rapporter stadfestet at mangfold er noe innvandrere og norskfødte med innvandrere kan tilføye i en gruppe. En mangfoldig arbeidsplass er altså en arbeidsplass hvor både innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norske arbeidere. Vi kan også se hvordan 'flerkulturell' er en egenskap iboende hos

innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn. Øvrige norske blir ikke tillagt denne beskrivelsen. Selv om den leksikalske betydningen av ordet flerkulturell er noe som 'består av flere kulturer', brukes dette begrepet for å beskrive mennesker med innvandrerbakgrunn. Dette er i og for seg noe merkverdig ettersom det er vanskelig for en person å være flerkulturell i følge den leksikalske betydningen.

Når hudfarge og synlige forskjeller blir avgjørende for hvordan en person blir kategorisert, viser dette at det er et godt stykke igjen før det er like muligheter og like levekår for alle i samfunnet Norge. Det er flere av respondentene som peker på at synlige forskjeller som for eksempel hudfarge er noe av det som bidrar til å skape mangfold på en arbeidsplass. Dermed blir innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn brukt for å omtale mennesker med en synlig forskjell fra øvrige norske. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre med bakgrunn fra vestlige land, blir på denne måten ikke regnet som 'innvandrere'. Det blir et kortere steg å ta for de når de vil integreres i samfunnet, enn for mennesker med synlige forskjeller.

IMDi viser i rapportene at når de statlige eide virksomhetene benytter seg av en standardformulering i stillingsutlysningene som oppfordrer 'innvandrere' til å søke. Dette bidrar til å stigmatisere innvandrere, og norskfødte med innvandrerforeldre. Denne stigmatiseringen skjer ved at innvandrere blir fremstilt som en gruppe i samfunnet som trenger støtte og egne kvoteringer for å bli ansatt, og gjennom at det som tidligere nevnt er satt noen likhetstegn mellom det å skape mangfold på arbeidsplassen og det å bli kategorisert som 'innvandrer'.

Samtidig ser vi også at IMDi bidrar til å gjøre det vanskeligere å krysse grensen mellom 'innvandrer' og 'norsk'. Når IMDi slutter å beskrive innvandrergruppen som innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og istedenfor beskriver denne gruppen som innvandrere, gjør dette at personer som er født i Norge, fremdeles til en viss grad blir stigmatisert. Når de statlige eide virksomhetene oppfordrer 'innvandrere' til å søke i stillingsutlysningene bidrar dette til å opprettholde en gruppering i samfunnet.

## Kapittel 5

### Destabilisering av kategorien 'innvandrere'

#### 5.1 Introduksjon

Til nå har vi sett hvordan det gjennom IMDis rapporter blir opprettholdt flere stereotyper rundt innvandrerebegrepet. Når dette skjer stagnerer også integreringen, ettersom mennesker som blir kategorisert som innvandrere forblir kategorisert med de konnotasjonene det innebærer. De kommer aldri ut av den kategorien. Samtidig ser vi også et forsøk på å bryte ned disse stereotypene i IMDis rapporter, og disse vil jeg se nærmere på i dette kapittelet. Ved å se nærmere på hvilke språklige valg som blir tatt for å ikke bygge opp under kategorien 'innvandrere', vil destabiliseringer av kategorien 'innvandrere' komme frem.

#### 5.2 'Innvandrere', og 'norsk'

I rapport 2-2010 kan vi se hvordan Alargas tiltak blir beskrevet: «...gir utdanningsstipend til talentfulle norske mastergradsstudenter med familiebakgrunn fra Øst-Europa, Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika.» (IMDi-rapport 3-2009:34). Alarga er en ideell organisasjon som gir utdanningsstipend til mastergradsstudenter med bakgrunn fra land utenfor EØS. Hos Alarga blir en gruppe mennesker, som ofte blir beskrevet som 'innvandrere', først og fremst beskrevet som norske. Hvor familien stammer fra er også tatt med i beskrivelsen, men det at de først og fremst blir beskrevet som norske, men med innvandrerbakgrunn kategoriserer de på en annen måte enn ellers i rapportene.

##### 5.2.1 Innvandrere som ressurs

IMDis årlige undersøkelse av hvordan statlige eide bedrifter forholder seg til regelen om at minst en kvalifisert innvandrere skal bli innkalt til intervju, og om det er langt igjen til mål om at arbeiderne i de statlige eide virksomhetene skal gjenspeile samfunnet, har flere viktige poeng. Rapportene viser blant annet til hvordan mange innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn ikke mener at de trenger hjelp til å komme inn på arbeidsmarkedet. Respondentene som svarer dette, er i miljøer hvor man ikke trenger hjelp for å bli ansatt, og har ikke interesse av å bli kategorisert som innvandrere. De mener man må endre holdning, og ser på tiltak som å oppfordre innvandrere til å søke i stillingsutlysningen, som kategoriserende. IMDi peker til tross for dette på at disse menneskene ser på tiltakene som velmenende, men at tiltakenes art og

utforming danner et feil utgangspunkt. Dermed blir de fleste tiltakene sett på som uegnet av denne gruppen og fungerer som et argument for ikke å velge den aktuelle jobben (IMDi-rapport 2-2010:41). Sitatet under illustrerer nettopp dette:

*De mener norske arbeidsgivere må se på innvandrere som en klar ressurs, og at de bør ansettes og utvikles ut fra virksomhetens egen interesse, og ikke for å hjelpe dem å få jobb. Ethvert annet utgangspunkt forsterker etter deres oppfatning de holdningsproblemer som allerede måtte eksistere blant ledere i statlig eide virksomheter*

IMDi-rapport 2-2010:42

Her ser vi altså hvordan også IMDi er bevisste på hvordan kategorisering kan føre til konsekvenser hvor innvandrere eller norskfødte med innvandrerbakgrunn kan la være å søke på en utlyst stilling om de føler at de må bli hjulpet inn i det norske arbeidsmarkedet, og de ikke vil ha den hjelpen. Derfor ser IMDi problemet ved at tiltak er til støtte for noen, mens andre kan finne tiltakene diskriminerende. Det blir trukket frem at man bør se de positive effekten av å ansette innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og se på hvordan forskjeller øker kreativiteten.

### 5.2.2 Arbeidsplass med åpen holdning

En av de intervjuede har et litt annet syn på oppfordringer til innvandrere i stillingsutlysninger. Sitatet sier også noe om hvordan hun ser på sin egen status i samfunnet:

*Også Raifa leser oppfordringer av denne typen som et forsøk fra arbeidsgiveren på å signalisere en inkluderende og åpen holdning. - Jeg har det på samme måte når det står at bedriften er tilrettelagt for personer med funksjonshemninger. Det gjør meg positivt innstilt til dem som arbeidsgivere!*

IMDi-rapport 2-2010:15

Raifa ser på tiltaket om å ha med setningen 'personer med innvandringsbakgrunn oppfordres til å søke' i stillingsutlysningen som et positivt tiltak. Hun sier at det gjør henne positivt innstilt til de som arbeidsgivere, men samtidig sammenligner hun 'personer med innvandringsbakgrunn' og personer med funksjonshemninger. Dette kan tyde på at hun ser på seg selv og andre med innvandrerbakgrunn for å være utenfor normalen, og at de er en gruppering det må gjøres rom for. Det er arbeidsplassen som må ha en åpen holdning, fordi mennesker med innvandringsbakgrunn ikke vil få arbeid om arbeidsplassene har en lukket holdning. I dette tilfellet legges ansvaret for inkluderingen på arbeidsplassene og majoriteten.

### 5.2.3 Å unngå kategorisering

Det neste intervjuobjektet viser hvordan det å bli kategorisert ikke alltid er noe ønskelig. Han viser til hvordan han vil bli sett på som et individ, og ikke som en kategori:

*Da jeg søkte på stillingen som trainee, stod det ingenting i annonsen om at innvandrere ble oppfordret til å søke. Det er jeg glad for, for dermed ble jeg møtt som den personen jeg er, ikke som representant for en gruppe sier Alexei*

IMDi-rapport 2-2010:14

Ved å søke på en stilling hvor det ikke var en formulering som oppfordret innvandrere til å søke, har Alexei forsøkt å ikke bli kategorisert som innvandrer eller en person med innvandringsbakgrunn. Han har da unngått tiltaket som skal bidra til mer mangfold på arbeidsplassen, men kommet gjennom nåløyet likevel. Dette viser hvordan integrering kan skje uten oppfordring fra arbeidsplassen. Et annet intervjuobjekt uttaler at han:

*...ikke ville søkt på en stilling der det i annonsen sies at "vi er snille, vi vil gi deg jobb selv om du er innvandrer, så søk her" Hvis de virkelig vil ha innvandrere, kan de vel heller signalisere at de forstår at jeg har en ekstrakompetanse utover det som en vanlig etnisk nordmann har, for eksempel at jeg behersker flere språk?*

IMDi-rapport 2-2010:14

Det finnes altså et utstrakt ønske om å bli sett på som en ressurs, og bli verdsatt for den kompetansen man har – ikke at man først er innvandrer og så en ressurs. Her vises det også til argumentet om at innvandrere kan flere språk enn nordmenn, og at dette er en viktig ressurs.

Videre ser vi hvordan man i virksomhetene forsøker seg med andre verktøy enn en standardformulert oppfordring til mennesker med innvandringsbakgrunn om å søke på en utlyst stilling. Dette er en konsekvens av skepsisen rundt bruken av en standardformulering.

### 5.2.4 Hvorfor standardformulering?

IMDi oppfordrer til at de statlige eide virksomhetene skal benytte seg av en standardformulering i stillingsutlysningene, og hevder at denne formuleringen vil bidra til å øke mangfoldet på arbeidsplassene:

*Det er en målsetting at de heleide virksomhetene skal ha en praksis der stillingsannonserne skal inneholde en oppfordring til innvandrere om å*

*søke. Å ha en standardformulering i stillingsutlysninger om at "innvandrere oppfordres til å søke" kommuniserer et budskap, både overfor innvandrere, majoritetsbefolkningen og internt i virksomheten. Oppfordringen signaliserer at en etnisk heterogen arbeidsstokk er ønskelig. I rapporten presenterer vi gjennom intervjuer av ansatte og ledere i utvalgte virksomheter ulike syn på en slik standardformulering og eksempler på alternative måter å tiltrekke seg flerkulturelle kandidater enn gjennom en direkte oppfordring i annonsen.*

IMDi-rapport 3-2009:17

Det ligger en forståelse i dette sitatet om at det er viktig å kommunisere at en etnisk heterogen arbeidsstokk er det ønskelige. I begge rapportene ser man for øvrig hvordan andre virkemidler enn den standardiserte oppfordringen også blir sett på. Bruk av fotografier...«og annet presentasjonsmaterieell som viser en mangfoldig sammensetning i personalet, kan også motivere personer med flerkulturell bakgrunn til å søke ledige stillinger» (IMDi-rapport 3-2009:17). Det er altså flere virkemidler som brukes for å øke antallet ansatte mennesker med innvandringsbakgrunn i statlige heleide virksomheter.

Å oppfordre innvandrere til å søke i stillingsutlysninger er diskutert i begge rapportene, og flere forskjellige synspunkter blir diskutert. En av de intervjuede i rapporten fra 2009 tror at en oppfordring til minoriteter om å søke på en utlyst stilling, samt praksisen om at minst én innvandrer skal bli innkalt til intervju, kan virke som et slags alibi og et spill for galleriet. Informanten viser til at bedrifter som virkelig vil gjøre noe med rekrutteringen av innvandrere vil velge å gjøre noe med det. Og da vil det ikke spille noen rolle hva det står i stillingsutlysningen.

Usman Liqat er ansatt i Vinmonopolet, og blir spurt om hva han, som innvandrer, synes om Vinmonopolets formulering: «det er et mål å oppnå en balansert sammensetning når det gjelder alder, kjønn og kulturell bakgrunn» (IMDi-rapport 3-2009:32). Han svarer at en slik oppfordring er viktig fordi man da ikke kan anta at det var navnet eller bakgrunnen som gjorde at man ikke ble innkalt til intervju, men heller tenke at årsaken var at kvalifikasjonene ikke var gode nok (IMDi-rapport 3-2009:32).

Her blir et annet perspektiv på oppfordringer til innvandrere om å søke presentert. At man som innvandrer ikke skal tolke et negativt svar, eller det å ikke bli kalt inn til intervju som diskriminering, er også en faktor som kan spille inn i diskusjonen rundt oppfordringer til innvandrere om å søke i stillingsutlysninger. Kanskje dette kan bidra til å skape et mer åpent og inkluderende samfunn, ved at man som arbeidssøkende innvandrer vet at det var mangel på kvalifikasjoner og ikke innvandrerbakgrunnen som gjorde at man



ikke fikk jobben. Dermed er kanskje inkluderingsperspektivet en viktig del av mangfoldsarbeidet. Ved å unngå at en gruppe mennesker føler seg inkludert vil man kanskje kunne komme nærmere på veien mot et flerkulturelt samfunn hvor alle blir behandlet likeverdige?

Om loven om at minst én kvalifisert innvandrer skal kalles inn til intervju har Tam flere synspunkt. For henne vil dette være en slags målestokk for å se om hun føler seg integrert:

*Det bør være en selvfølge at man kaller inn de som er kvalifiserte, uansett, uavhengig av om du er innvandrer eller nordmann. Men jeg ser jo at tiltaket kan være bra om det er slik at arbeidsgiveren bare kaller inn etniske nordmenn selv om det finnes kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn. Men jeg er jo opptatt av ikke å skilles ut fordi jeg har innvandrerbakgrunn. Det er når jeg ikke lenger blir det, at jeg definerer meg som integrert.*

Tam, Rapport 2-2010:28

Det er fremdeles tegn på at etniske nordmenn vurderer innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som forskjellige fra etniske nordmenn. Dette ser vi også i Synovates undersøkelse om hva ansatte innvandrere mener om de ulike tiltakene for mangfold på arbeidsplassen. Det er ikke alle som ser behovet for disse tiltakene, og som Tam sier, bør det være en selvfølge at de kvalifiserte søkerne blir innkalt til intervju, uansett bakgrunn. Ved at disse tiltakene fremdeles blir benyttet, er dette et tegn på at forståelsen om at innvandrere fremdeles trenger en døråpner inn i arbeidslivet gjeldende.

### 5.2.5 Utviklingsaktiviteter som virkemiddel

IMDi har også fokusert noe på utviklingsaktiviteter som skal bidra til å gjøre ansatte i virksomhetene mer aktuelle for lederstillinger. Det er ikke alle virksomheter som har innvandrere som en fokusgruppe når det handler om utviklingsaktivitetene.

*”Utviklingsaktiviteter” blir i spørreskjemaet definert som opplæring direkte rettet mot rekruttering av lederstillinger (se vedlegg 2). Dette er en økning med én virksomhet fra i fjor. 4 av de 14, mot 7 av 13 i 2008, oppgir at innvandrere var én av flere prioriterte målgrupper for utviklingsaktivitetene. Ti virksomheter svarer eksplisitt at de ikke har en slik prioritering i 2009 og vi ser følgelig en nedgang på ett år. Av 1843 registrerte deltakere i utviklingsaktiviteter var 89 innvandrere eller født i Norge av to innvandrete foreldre. Dette utgjør fem prosent av totalantallet deltakere i virksomhetene med dette tilbudet i 2009. Dette er en økning på ett prosentpoeng fra i fjor da like mange innvandrere deltok, 89 personer mens totalantallet deltakere var høyere.*

I forhold til integrering og rekruttering, er det interessant at det ikke blir skrevet noe mer om hvordan man kan øke antallet innvandrere eller norskfødte med innvandrerbakgrunn i lederrekrutteringsgrupper. Som vi ser av tallene synker antallet når virksomhetene velger bort slike utviklingsaktiviteter for å utvikle lederroller. Dermed er det ikke alle virksomhetene som fokuserer på å ha innvandrere ut i lederroller. Dette har også blitt problematisert av blant annet Wuokko Knocke (Knocke, 2003), som peker på hvordan mangfoldspolitikken ofte er rettet mot lavtlønnede yrker. Dette kan igjen føre til en ny form for segregering, om mangfold bare skal være et tema nederts i yrkeshierarkiet. Et annet problem med dette er hvordan behovet for minoritetskulturer paradoksalt nok kan skape de stereotypiene som mangfoldsstrategiene ønsker å motarbeide (Orupabo, 2008).

I et intervju med Oliver Imafidon og Ivan Mikov blir det vist hvordan de to har fått mulighet til å komme seg inn og delta i arbeidslivet gjennom Alargas stipendordning. De er begge innvandrere som er i gang med høyere utdanning. De mener at stipendiatordningen er en god strategi for å oppnå et flerkulturelt mangfold. Et av spørsmålene i intervjuet blir stilt slik: «Statkraft ser på personer med annen kulturell bakgrunn som en uutnyttet ressurs. Hva kan dere bidra med som etniske nordmenn ikke kan?» (IMDi-rapport 3-2009:37) Svaret dreier seg i første omgang at det er fordelaktig å kunne flere språk, men det blir også pekt på at:

*Vi tar med oss et tankesett som er annerledes og som få i Norge har kunnskap om. Det dreier seg ikke om å måtte være enig i dette spesifikke tankesettet, men om å kunne se saker og vurdere spørsmål ut fra ulike synsvinkler.*

IMDi-rapport 3-2009:37

Ved å vise til denne annerledesheten blir det også et fokus på at det er forskjeller. Men dette er et eksempel på hvordan skillelinjer skapes fra flere hold. Noe som også blir trukket frem som en ressurs er hva innvandrere og norskfødte med innvandringsbakgrunn besitter i større grad enn etniske nordmenn. På spørsmålet om hva Oliver og Ivan kan bidra med som etniske nordmenn ikke kan svarer de: «Det første man tenker på, er språket, naturligvis. Det er alltid en fordel å kunne språk i kontakt med utlandet» (IMDi-rapport 3-2009:37). Å kunne flere språk er en positiv egenskap, og en mulighet for innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn til å hevde seg over etniske nordmenn i kampen om arbeidsplassen. Slik jeg har trukket frem tidligere, ser vi her hvordan perspektivet om at forskjeller beriker og skaper fremgang, og at dette blir brukt som et argument for mer mangfold på arbeidsplassen.

### 5.2.6 Bredere perspektiv på livet

En annen som også trekker frem dette er Reza Pirouzfard som blir intervjuet i rapport 3-2009. Han mener at hans flerkulturelle bakgrunn styrker arbeidet hans som leder med personalansvar.

*Som såkalt flerkulturell har du et bredere perspektiv på livet. Å kunne se annerledes på ting, å være i stand til å tenke på flere språk og ha med seg annerledes kulturelt og faglig perspektiv, styrker ledervervet. Det å kunne ha plukke ut og sette sammen det positive fra flere kulturer og likeså kunne trekke fra det negative, kan ikke være noe annet enn en styrke.*

(IMDi-rapport 3-2009:40).

Dette er igjen et eksempel på at flerkulturell blir vurdert som noe positivt og som en egenskap etniske nordmenn ikke besitter. Her blir det trukket frem positive egenskaper, som kan vise hvordan innvandrere innehar ressurser. Samtidig kan slike uttalelser skape et skille mellom etniske nordmenn og flerkulturelle. Og det blir som Mattson (2001) viser til vanskelig å krysse over fra kategorien innvandrere til kategorien norsk. Postkolonial teori peker på problemet med kategorisering, når det fryser fast mennesker i kategorier, og gjør det vanskelig å inkluderes. Man kommer ikke ut av de kategoriene man har blitt plassert i, og uansett om man er født i Norge og har norsk statlig godkjent utdanning blir man fremdeles regnet som 'innvandrere'. Men ved å fokusere på positive egenskaper, kan dette være en måte å endre konnotasjonene ved begrepet 'innvandrere' på.

### 5.2.7 Flerkulturelle egenskaper

Det blir påpekt flere steder at om man er flerkulturell har man også en egenskap eller kompetanse en-kulturelle ikke har. Dermed bidrar det å bli kategorisert som flerkulturell til at man også får forventninger om visse egenskaper.

*Behovet for flerkulturell kompetanse vil øke i takt med en økende globalisering. Når store bedrifter som har lang erfaring internasjonal, viser at de ser muligheter til økt verdiskaping ved å tenke nytt og langsiktig i rekrutteringsarbeidet lokalt, er de samtidig gode rollemodeller for små og mellomstore bedrifter mener Ayhan.*

IMDi-rapport 3-2009:34

Behovet for en flerkulturell kompetanse blir markert flere steder i rapportene. Denne kompetansen blir fremhevet og forsterket gjennom fokuset på den. Selv om dette poengterer et av argumentene for mangfoldstanken, kan dette også være med på å skape et skille. Mangfoldstanken fokuserer på at det lønner seg

for bedrifter og virksomheter å ansette innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, ved at et mangfoldig miljø på arbeidsplassen kan skape mer kreativitet og nye tanker.

### 5.3 Oppsummering

Selv om IMDi i stor grad stabiliserer begrepet 'innvandrer' som en stereotypi, har jeg også sett flere forsøk på å destabilisere begrepet. Begrepet 'innvandrer' har lenge blitt brukt som et noe negativt ladet begrep, men i dette kapitlet ser vi flere eksempler på å prøve å gå bort fra dette.

I dette kapitlet har jeg sett nærmere på hvordan IMDi også fokuserer på å ilegge positive egenskaper til begrepet 'innvandrer'. Blant annet ser vi hvordan egenskaper som å ha et bredere perspektiv, det å kunne flere språk, og en bredere kulturforståelse er positive egenskaper 'innvandrere' besitter.

I rapportene vises det flere ganger at IMDi er bevisste på de fallgruvene som er koplet til å kategorisere noen grupper samfunnet. Stillingsutlysninger med oppfordring til innvandrere om å søke er et virkemiddel som sender flere signaler. Blant annet ser vi at disse oppfordringene sender signaler om at virksomheten er åpen for mennesker med innvandrerbakgrunn, samtidig peker andre på at de ikke blir oppmuntret til å søke på de utlyste stillingene, da de ikke kjenner seg igjen i at de trenger ekstra oppfordringer til å søke, eller har behov for noen ekstra tiltak.

Gjennom en av respondentene vises det hvordan det ligger et utbredt ønske om å bli sett på som en ressurs, før man blir sett på som en 'innvandrer'. Ved at dette vises i rapporten bidrar dette til å bevisstgjøre leseren om hvordan mennesker opplever det å bli kategorisert som 'innvandrer'.

## Kapittel 6

### Konklusjon

#### 6.1 Oppsummering av oppgaven

Integrering i arbeidslivet har på mange måter vært bakteppet for denne oppgaven. Ved å se nærmere på en aktør i integreringsprosessen, IMDi's rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter, har jeg forsøkt å se på hvilke kulturelle forståelser av begrepet 'innvandrere' som regjerer i disse rapportene. Disse rapportene inneholder intervjuer med både det som blir regnet som 'ansatte innvandrere' i rapportene, og etnisk norske ledere med personalansvar. Rapportene inneholder også statistikk som IMDi har mottatt fra SSB og de forskjellige statlige eide virksomhetene. Denne statistikken dreier seg kort fortalt om hvilke virkemidler de statlige eide virksomhetene benytter seg av for å rekruttere flere innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn til sin arbeidsplass. Statistikken i disse rapportene handler også om det er noen økning i antall ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn.

I kapittel 1 gjør jeg rede for den tidligere forskningen på temaet integrering i arbeidslivet, og viser hvordan det er en stor satsning på integrering på arbeidsplassen. Problemstillingen for denne oppgaven kan oppsummeres i to spørsmål: 1) Hvem blir 'innvandreren' i mitt materiale? 2) Hvilke kulturelle forståelser knyttes til 'innvandreren'? Ved å ha fokus på disse spørsmålene når jeg har gått gjennom IMDi-rapport 3-2009 og IMDi-rapport 2-2010, har jeg sett på hvordan det er en gjeldende kulturell forståelse av 'innvandrere' som kommer til syne.

Ved å bruke en kulturanalytisk tilnærming, har jeg gjennom diskursanalyse kommet frem til noen regjerende forståelser i IMDi's rapporter. Jeg har hatt en postkolonial teoretisk tilnærming, som har gjort at jeg har vært særlig bevisst på inndelinger av 'oss' og 'de andre'. Når jeg har fokusert på et materiale som handler om integrering og inkludering, har dette bidratt til at jeg har sett flere skiller. Opp til flere ganger kan det se ut til at intensjonen er å samle, og å redusere kløftene mellom innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norske. Problemet oppstår når tiltakene for integrering og for inkludering heller bidrar til å forsterke disse skillene, og opphøye forskjellene.

Kapittel 2 handler om materialet for denne analysen. IMDi-rapport 3-2009 og IMDi-rapport 2-2010 dreier seg som nevnt om mangfold i heleide statlige virksomheter. IMDi er selv en statlig organisasjon, og har dermed muligheten til å påvirke de statlige eide virksomhetene. Det er også et ønske om at de statlige eide virksomhetenes innsats og tiltak for å øke antallet ansatte med innvandrerbakgrunn i de statlige eide virksomhetene skal stimulere andre bedrifter til å sette i gang de samme tiltakene. Innenfor statsforvaltningen har det, blant annet satt som mål at minst én kvalifisert innvandrer skal innkalles til intervju. Et annet tiltak er hvordan IMDi har oppfordret alle statlige eide virksomheter til å inkludere en oppfordring til innvandrere om å søke i sine stillingsutlysninger. I rapportene fra IMDi diskuteres dette tiltaket, og leseren blir presentert med forskjellige syn, og argumenter for og i mot dette tiltaket. Her kommer det blant annet frem at en av respondentene synes dette er et godt tiltak, ettersom han da ikke kan holde virksomheten ansvarlig for å være diskriminerende, men tenke at han har vært kvalifisert for jobben, men dessverre for han, så var en annen søker bedre kvalifisert. Andre ser på det som et slags alibi for virksomheten, hvor kvalifiserte innvandrere blir kalt inn til intervju, men ikke ansatt.

Ved å se benytte meg av IMDis rapporter om mangfold i statlige eide virksomheter, har jeg sett på hvilke kulturelle forståelser av 'innvandrer' som ligger til grunn i disse rapportene. Denne forståelsen er interessant fordi den kan være en av årsakene til at integreringen av innvandrere i Norge skjer noenlunde sakte. Som man har sett av forskjellige forskningsprosjekter, er en av de største satsningsområdene for integrering på arbeidsplassen. Der ligger det store muligheter for å minske fordommer og endre potensielle stereotype oppfatninger om både 'nordmenn' og 'innvandrer'.

I kapittel 3 viser jeg til hvilke teoretiske perspektiv jeg har latt meg inspirere av. Her viser jeg hvordan en diskursanalytisk inngang til materialet mitt, kan bidra til å vise hvordan begrepet 'innvandrer' blir både stabilisert og destabilisert. Som nevnt i dette kapittelet mener jeg at representasjoner er med på å skape kulturelle forståelser i samfunnet. Representasjoner kan endres, men de kan også bli forsterket eller svekket. For å stille fokuset inn på disse representasjonene, kan vi også se på det vi kjenner som diskurser. En diskurs kan forstås på flere måter, og en av disse er å også se på en diskurs som en representasjon. Innenfor diskursanalyse ser man på ord, begrep og kategorier som meningsdannende. Begreper får betydning ut i fra hvilken kontekst de står i. Denne tankegangen har jeg brukt når jeg har sett på hvem som blir presentert som 'innvandrere' i IMDis rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter. Dette vil jeg komme tilbake til. Foucault mente at diskurser var produserende. Ved at man benytter seg av begreper og skaper en sammenheng med andre begreper, produserer dette diskurser som fremstår som gjeldene og 'sanne'. Et potensielt

problem ved dette er hvordan representasjoner av kategorier som omhandler minoriteter ofte kan være feilaktige.

'Innvandrer' kan regnes som både en kategori og et begrep. I mitt materiale ser vi at 'innvandrer' er en egen gruppering eller kategori i samfunnet. Hvordan man blir kategorisert spiller inn i om man føler seg integrert eller ikke. Det er et tegn på at slik IMDi kategoriserer mennesker i dag, kan føre til at mennesker med innvandrerbakgrunn i en eller annen form ikke opplever seg selv som integrert, og på denne måten stagnerer integreringen. Homi Bhabhas begrep hybriditet kan være med på å forklare opplevelsen alle de som står med bena i to leirer har. Det er ikke alle som opplever seg selv som 'innvandrer', eller 'norsk', og dermed står de midt i mellom, og faller utenfor. Gullestad på sin side viser til hvordan det å bli kategorisert som innvandrer, er å få en identitet som overskygger andre viktige identiteter mennesker gjerne heller vil presentere. Identiteten som ligger i 'innvandrer' spenner over ca. 100 forskjellige morsmål, og en stor variasjon av religiøse trosretninger. Men 'innvandrer' dekker over disse variasjonene og forskjellene, og fungerer i stedet for homogeniserende (Gullestad, 2002).

Når kategorier og begreper blir benyttet av en statlig organisasjon er dette også en måte stabilisere de begreper og kategorier organisasjonen benytter seg av. I kapittel fire har jeg sett nærmere på hvordan begrepet og kategorien 'innvandrer' blir stabilisert i IMDis rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter. For å gjøre dette har jeg også sett på hva som skal til for å bli regnet som 'ansatt innvandrer' i IMDis rapporter. Menneskene som blir intervjuet i rapportene har både innvandrerbakgrunn og ikke, men forståelsen av hvem de ansatte innvandrerne er kommer på en subtil måte frem her. I rapportene er det et fokus på hvordan man skal øke mangfoldet på arbeidsplassen. Det blir gjort klart at det er gjennom ansettelse av mennesker med flerkulturell bakgrunn man kan skape mangfold på arbeidsplassen.

I IMDis rapporter ser det ut til at 'innvandrer', 'flerkulturell' og 'mangfold' blir likestilt og får tilnærmet samme betydning. En kan altså ikke være 'innvandrer', uten å også være 'flerkulturell' og være bidragsgiver av 'mangfold' på en arbeidsplass. Gjennom IMDis rapporter blir disse tre begrepene tilnærmet like, og dette produserer en oppfatning om hvem som kan regnes som 'innvandrer'. Videre i kapittel fire møter vi Tam som sier i mot å bli vurdert som 'innvandrer'. Problemet er at hun blir kategorisert som en 'innvandrer'. Slik Foucault viser til er dette en måte å utøve makt på. Ved å skape en tilnærmet likhet mellom disse tre begrepene, fører dette til at 'innvandrer' kategorien blir stabilisert, og det blir en sannhet at innvandrere også er flerkulturelle.

En annen egenskap 'innvandrere' blir ilagt i IMDis rapporter, er hvordan 'innvandrere' forventes å ha synlig forskjeller fra etniske nordmenn. Betydningen av 'innvandrer' gjelder ikke både innvandrere fra vestlige og ikke-vestlige land, men beskriver heller mennesker med mørk hudfarge. Når synlige forskjeller har noe å si for hvilke kategorier mennesker blir plassert i, har dette også noe å si for integreringen av innvandrere i arbeidslivet. Flytoget AS benytter seg av bilder med smilende servicepersonell, hvor noen av de er lyse i huden og andre er mørke. Dette underbygger hvordan innvandrere er regnet som mørkhudete. Ettersom det blir trukket frem at det først og fremst er personer med ikke-vestlig bakgrunn som opplever diskriminering i norsk arbeidsliv, er det i første omgang disse menneskene IMDis tiltak er rettet mot og for. Dette gjør at 'innvandrer' også blir en kategori som omhandler mennesker som opplever diskriminering på grunn av hudfarge.

I kapittel fem har jeg sett nærmere på de språklige valgene som har blitt tatt hvor det ser ut til at en forsøker å destabilisere begrepet 'innvandrer'. Som tidligere nevnt, har 'innvandrer' blitt brukt om mennesker som opplever diskriminering fra arbeidslivet. I IMDis rapporter er flere av de intervjuede innvandrerne og norskfødte med innvandrerbakgrunn av den oppfatning av at de ikke har hatt behov for tiltakene de statlige eide virksomhetene har utført for å øke mangfoldet på arbeidsplassen. Ved å vise til disse menneskene, bidrar IMDis rapporter til å potensielt endre oppfatningen av hva begrepet 'innvandrer' omhandler. IMDis rapporter viser også hvordan flere av respondentene ikke setter pris på å bli kategorisert som 'innvandrer'. I en jobbsøkersituasjon ønsker flere å bli sett på som et individ, og ikke en representant for en hel gruppe.

Organisasjonen Alargas deler ut utdanningsstipend til mastergradsstudenter, som har bakgrunn utenfor EØS-land. Når dette nevnes i rapporten, bruker de først ordet 'norske' for å beskrive studentene som har mulighet til å få dette stipendet. Her blir mennesker med innvandringsbakgrunn beskrevet som først og fremst norske, og deretter blir det påpekt at de må ha bakgrunn utenfor EØS. Ved å innlemme disse menneskene i kategorien 'norsk', gjør dette at skillet mellom kategoriene blir mindre.

Videre i kapittel fem har jeg sett på hvordan personer med innvandrerbakgrunn forsøker å unngå å bli kategorisert som innvandrer, ved å ikke å søke på stillinger med standardformulering som oppfordrer innvandrere til å søke, unngår man at man blir sett på som en som trenger hjelp av virkemidler for å bli ansatt.

## 6.2 Potensielle effekter av kategoriseringer

Det diskuteres for og i mot oppfordringen om at minst én kvalifisert innvandrer skal innkalles til intervju i begge rapportene. Et av argumentene for, er at det kan minske følelsen av å bli diskriminert, for innvandrere og norskfødte med



innvandrereforeldre som søker, men ikke får stillingen. Om innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre ikke får jobben, kan de anta at noen andre som var bedre kvalifisert til jobben fikk den. Et motargument til dette er at man også kan oppfatte dette virkemiddelet som et alibi for virksomheten. Om man går ut i fra at virksomheten ikke ønsket å ansette en person med innvandrerbakgrunn, men allikevel kaller inn én kvalifisert innvandrere eller norskfødt med innvandrereforeldre, kan innkallelsen til intervju bli sett på som et alibi for virksomheten, hvor holdningen egentlig er at de ikke ønsker å ansette personer med innvandrerbakgrunn. Det kan altså se ut til at majoritetens holdninger ovenfor minoriteter også er verdt å ta tak i. For at integreringsprosessen av innvandrere skal skje med større hastighet, kan det se ut til at man ikke bare må oppfordre virksomheter til å innkalle minst én kvalifisert innvandrere til intervju, man er kanskje nødt til å se på holdningene til de menneskene som ansetter også.

Stillingsutlysninger med oppfordring til innvandrere om å søke er noe IMDi mener de statlige eide virksomheter vil yte godt av når de søker etter nye ansatte. Men, ved å oppfordre innvandrere til å søke, bidrar de til å fornye og videreføre kategorien 'innvandrere', og bidrar til at denne gruppen fremdeles blir fremstilt som en stigmatisert gruppe. Om en minoritetsgruppe i samfunnet gjentatte ganger blir minnet på at de er en minoritet, og en kategori som står utenfor den 'norske kategorien', kan dette også bidra til å stagnere integreringsprosessen. En potensiell effekt av å bli regnet som 'innvandrere', er at man ikke blir regnet som 'norsk', og igjen kan dette føre til at en føler seg diskriminert og ekskludert.

Som nevnt tidligere blir en stillingsutlysning med oppfordring til innvandrere om å søke, av en respondent tolket som et signal på at den virksomheten som utlyser stillingen er åpen for innvandrere. Dette er et tegn på at hun kanskje ikke har møtt arbeidsplasser med åpen holdning ovenfor innvandrere før. Det er fremdeles slik at det er færre personer med innvandrerbakgrunn som blir ansatt enn øvrige norskfødte. Er det da på tide med en holdningskampanje for flere ledere med personalansvar?

Som vist i analysen blir begrepene 'innvandrere', 'flerkulturell' og 'mangfold' ofte satt opp som tilnærmet synonyme i IMDis rapporter.

En av effektene av at det blir satt likhetstegn mellom begrepene 'innvandrere', 'flerkulturell' og 'mangfold', gjør at det for mennesker som går inn i disse kategoriene kan bli ilagt egenskaper de ikke kjenner seg igjen i.

Som vist i kapittel 4 og 5 er det flere av respondentene i IMDis rapporter, som ser på seg selv som norske, men som blir kategorisert som innvandrere av IMDis rapporter, fordi de har et annerledes klingende navn, eller en hudfarge som forteller om aner fra en annen del av verden. I IMDis rapporter blir det ikke

alltid spesifisert om respondentene er innvandrere, eller norskfødte med innvandrerforeldre. Dette er to store kategorier, hvor variasjonene er mange. Når flere av respondentene uttaler at de er oppvokst i Norge, har de mest sannsynlig en statlig godkjent utdanning, og har vokst opp med det samme skolesystemet som resten av landets befolkning. Derfor blir kategorien 'innvandrer, og norskfødte med innvandrerforeldre', en lite oversiktlig kategori å undersøke. Samtidig kan denne kategorien bidra til å ekskludere mennesker som er født i Norge fra kategorien 'norsk'. Som en person som er født i Norge, blir man betegnet som norskfødt. Samtidig blir andre mennesker uten innvandrerforeldre betegnet som 'norske'. Dermed oppstår det et skille, mellom tre kategorier, 'norsk', 'norskfødt med innvandrerforeldre' og 'innvandrer'. Har man i tillegg kroppslige kjennetegn som mørk hud, har vi i IMDi-rapportene sett hvordan man da blir regnet som 'innvandrer'. Dette betyr at kategorien 'innvandrer' er en kategori man som 'norskfødt med innvandrerforeldre' kan flyte inn i, og dette kan bidra til at det tar lengre tid før man anerkjenner seg selv som 'norsk', og før andre kategoriserer en som 'norsk'. Det er vanskelig å balansere mellom flere kategorier, og ofte blir man, på grunn av hudfargen sin, kategorisert som 'innvandrer'.

Flere forskere har pekt på hvordan 'mangfold' er et begrep som omhandler svært mye, og kan brukes på forskjellige områder. I IMDis rapporter ser det ut til at dette begrepet blir brukt til å beskrive en ønsket arbeidsstokk, som er etnisk heterogen.

En av respondentene, Tam, uttrykker hvordan hun tror det er tøffere konkurranse om de stillingene hvor stillingsutlysningen ikke inneholder en oppfordring til innvandrere om å søke. Hun ser på stillinger med en slik oppfordring som at de er spesielt tilpasset innvandrere. Dette er også en del av forståelsen av 'innvandrer', som viser til hvordan hun mener at det forventes mindre av 'innvandrere'. Dette gir også et inntrykk av hvordan hun ser på 'innvandrere'. Dette kan det være flere grunner til. Det blir ikke spesifisert om hun mener det er innvandrere som har innvandret til Norge i voksen alder, og dermed ikke har den samme skolegangen som etnisk norske har, ei heller de samme kvalifikasjonene.

Det kan trekkes linjer mellom stereotypier og representasjoner. Når jeg har undersøkt hvem 'innvandrer' er i IMDis rapporter, har jeg sett på de beskrivelsene av 'innvandrer' som representasjoner. Det er en tolkning av en person, og en tolkning av en gruppe mennesker. Som vist til, var det ikke alle respondentene som kjente seg igjen i de representasjonene av 'innvandrer' IMDis rapporter viste til. Dette er et argument for at man må se på språket, som representasjoner av virkeligheten. Den gjeldende representasjonen kan endres, over tid, og ved hjelp av språklige valg, og oppfatninger. Den forståelsen, og

den representasjonen som blir fremstilt i IMDis rapporter viser både hvordan 'innvandrere' er en person med annerledes klingende navn enn etnisk norske, og en annen hudfarge. En 'innvandrere' blir fremstilt som en flerkulturell person, og som kan bidra med mangfold på en arbeidsplass. Samtidig er det også eksempler på destabilisering av dette begrepet i IMDis rapporter. Det blir gjentatte ganger vist til respondenter med innvandrerbakgrunn som ikke kjenner seg igjen i den forståelsen som blir fremstilt. Ved å vise til dette, bidrar dette til å sette et spørsmålstegn ved nettopp IMDis fremstilling av 'innvandrere'. Om man da tenker et skritt videre kan dette være med på å endre den representasjonen av 'innvandrere' som er gjeldende i IMDis rapporter.

### 6.3 Avslutning

Å skrive denne masteroppgaven har vært en lang prosess, hvor jeg har vært nødt til å gå i meg selv, og se på hva jeg egentlig mener. Det er lett å tenke 'er det så nøye om jeg sier innvandrere og norskfødt med innvandrerforeldre?' Men det har en betydning. Det er flere muligheter for å jobbe videre med dette temaet. En masteroppgave rekker ikke over alt. En annen interessant vending vil være å se på hvilke forståelser av 'norsk' som ligger til grunn i IMDis rapporter. Dette er interessant, fordi 'norsk' er et så naturalisert begrep, men allikevel så vanskelig å få tak i. Som vi har sett i denne oppgaven holder det ikke å ha norsk statsborgerskap, og å være født i Norge for å regnes som 'norsk'.

Da jeg startet på denne masteroppgaven hadde jeg et ønske om å bidra i integreringen av innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn. Det er et stort felt, med flere arenaer å boltre seg på, men jeg valgte altså å se på språklige valg innenfor feltet arbeidsliv. Etter å ha skrevet denne oppgaven, har jeg fremdeles tro på at mulighetene for å endre holdninger både hos ledere, ansatte og arbeidssøkende, ligger i språket.



## LITTERATURLISTE

- 2003-2004. St.meld. 49 Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. *In:* REGIONALDEPARTEMENT, D. K. K.-O. (ed.).
- 2007-2010. Rapportering på handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen. Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet.
2011. NOU 2011:7 Velferd og migrasjon - den norske modellens fremtid.
- ANDENÆS, E. 2007. Snakk om kjønn og etnisitet. Teoretisk utgangspunkt og analytiske perspektiv. *In:* GUNNARSON, B.-L. (ed.) *Språk och kön i nutida och historiskt perspektiv* Uppsala: Uppsala Universitet: Skrifter utgivna av Institutionen för Nordiska Språk.
- BERG, A.-J., FLEMMEN, A. B. & GULLIKSTAD, B. 2010. *Likestilte norskheter: om kjønn og etnisitet*, Trondheim, Tapir akademisk forl.
- BORCHGREVINK, T. & BROCHMANN, G. 2008. Mangfold uten grenser. *Samtiden* 03/2008.
- BROCHMANN, G. 2006. *Hva er innvandring*, Oslo, Universitetsforl.
- BROCHMANN, G. 2011. Velferd og migrasjon. Den norske modellens framtid. *In:* INKLUDERINGSDEPARTEMENTET, B.-L. O. (ed.).
- CARABINE, J. 2001. Unmarried Motherhood 1830-1990: A Genealogical Analysis. *In:* WETHERELL, M., TAYLOR, S. & J.YATES, S. (eds.) *Discourse as Data*. London: Sage.
- DE LOS REYES, P. & MARTINSSON, L. 2005. *Olikhetens paradig: interseksjonella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande*, Lund, Studentlitteratur.
- DIJK, T. A. V. 2000. New(s) Racism: A Discourse Analytical Approach. *In:* COTTLE, S. (ed.) *Ethnic Minorities and the Media*. Philadelphia: Open University Press.
- DJUVE, A. B., KAVLI, H. C. & LUND, M. 2006. Integreringskart 2006 - På vei mot en kunnskapsstatus ved etableringen av Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.
- DZAMARIJA, M. T. 2008. Hva skal «innvandreren» hete?: definisjoner og betegnelser i innvandrerstatisikken. *Samfunnsspeilet*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- DØVING, E., W.NORDHAUG, I. & NORDHAUG, O. 2005. Ledelse av mangfold i arbeidslivet: Virksomhetens rolle og atferd. *In:* RASMUSSEN, B. (ed.) *Et bærekraftig nytt*

- arbeidsliv?: kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges forskningsråd, Forskningsprogrammer, Programmer for arbeidslivsforskning.
- EIDE, E. 2004. Alle som daglig blir borte - medier og marginalisering. In: EIDE, E. & SIMONSEN, A. H. (eds.) *Å se verden fra et annet sted - Medier, norskhet og fremmedhet*. Oslo: Cappelen.
- ERIKSEN, T. H. 2001. *Flerkulturell forståelse*, Oslo, Universitetsforl.
- GRØSLAND, M. 2006. "Litt mindre synlig, og litt mindre usynlig": innvandrerkvinnens erfaringer med ekskluderingsprosesser i "det inkluderende arbeidsliv". M. Grøsland.
- GULLESTAD, M. 2002. *Det norske sett med nye øyne: kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*, Oslo, Universitetsforl.
- GULLIKSTAD, B. 2010. Når likestilling blir ulikhet. Interseksjonalitet i arbeidslivet *Likestilte norskheter: Om kjønn og etnisitet*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- GULLIKSTAD, B. & HÅPNES, T. 2005. Kunnskap om kjønn og etnisitet for et inkluderende arbeidsliv. In: RASMUSSEN, B. (ed.) *Et bærekraftig nytt arbeidsliv?: kunnskapsstatus og problemstillinger*. Oslo: Norges forskningsråd, forskningsprogrammer, program for arbeidslivsforskning.
- HAMMER, T. & ØVERBYE, E. 2006. *Inkluderende arbeidsliv?: erfaringer og strategier*, Oslo, Gyldendal akademisk.
- JØRGENSEN, M. W. & PHILLIPS, L. 1999. *Diskursanalyse som teori og metode*, Frederiksberg, Roskilde Universitetsforlag.
- KNOCKE, W. 2003. Rekruttering för mångfald? : Integrationsverket.
- KRISTENSEN, G. K. 2010. Trad eller trendy med tre? Om barnetall, likestilling og "norskhet". In: BERG, A.-J., GULLIKSTAD, B. & FLEMMEN, A. B. (eds.) *Likestilte norskheter: Om kjønn og etnisitet*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.
- KVITASTEIN, O. A., SUPPHELLEN, M. & JOHANSEN, S. T. 1996. *Rekruttering av innvandrere med høyere utdanning*, Bergen, SNF.
- MATTSSON, K. 2001. *(O)likhetens geografier: marknaden, forskningen och de Andra*. Nr 45, Institutionen.
- MICHAEL, W. B. 2006. *The Trouble with Diversity: How We Learned to Love Identity and Ignore Inequality*, Metropolitan Books.
- NEHLS, E. 2005. Väd är the business of business?: några kritiska reflektioner kring näringslivets mångfoldsretorik. In: REYES, P. D. L. & MARTINSSON, L. (eds.)

- Olikhetens paradig: Intersektionella perspektiv på o(jäm)likhetsskapande.* Lund: Studentlitteratur.
- NEUMANN, I. B. 2001. *Mening, materialitet, makt: en innføring i diskursanalyse*, Bergen, Fagbokforl.
- ORUPABO, J. 2008. "På TV sa de at de trengte ingeniører-": *etniske minoriteter: klasseidentifikasjon og arbeidsposisjon*, Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- RASMUSSEN, B. 2005. *Et bærekraftig nytt arbeidsliv?: kunnskapsstatus og problemstillinger*, Oslo, Norges forskningsråd, Forskningsprogrammer, Program for arbeidslivsforskning.
- SCHMAUCH, U. 2006. *Den osynliga vardagsrasismens realitet.* nr 43, Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- STAUNÆS, D. 2003. Where have all the subjects gone? Bringing together the concepts of intersectionality and subjectification. *NORA: Nordic Journal of Women's Studies*, 11.
- STAUNÆS, D. 2005. *Zombies and Clones in Diversity Management . AMID Working Paper Series 40/2005.*
- TRONSTAD, K. R. 2010. *Mangfold og likestilling i arbeidslivet: holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*, Oslo, Forskningsstiftelsen FAFO.

#### Nettsider

<http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=innvandrer&bokmaal=+&ordbok=bokmaal>

<http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=flerkulturell&bokmaal=+&ordbok=bokmaal>

<http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=mangfold&bokmaal=+&ordbok=bokmaal>

<http://www.ssb.no/vis/omssb/1gangspubl/art-2008-10-14-01.html>

<http://www.nob-ordbok.uio.no/perl/ordbok.cgi?OPP=talent&begge>

[http://www.regjeringen.no/Upload/AID/publikasjoner/veiledninger\\_og\\_brosjyrer/2007/Veileder\\_inkluderende\\_sprak\\_2007.pdf](http://www.regjeringen.no/Upload/AID/publikasjoner/veiledninger_og_brosjyrer/2007/Veileder_inkluderende_sprak_2007.pdf)

