

Renate Wang

## Praksisordningen – Lønnsomt mangfoldsarbeid?

En studie av hvordan mangfoldsarbeid forstås og praktiseres av norske ledere og ansatte på en norsk arbeidsplass

Masteroppgave i Likestilling og mangfold  
Veileder: Berit Gullikstad  
Trondheim, januar 2018

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Det humanistiske fakultet  
Institutt for tverrfaglige kulturstudier

## **FORORD**

Endelig er jeg i mål med denne oppgaven! Prosessen har vært lang og krevende, og masteroppgaveskrivingen har vært mer utfordrende enn jeg i utgangspunktet hadde sett for meg. Til tross for dette har arbeidet med oppgaven vært utrolig lærerikt, og jeg har jobbet med temaer jeg har interesse for. I tillegg har oppgaven lenge vært en stor del av hverdagen min, og det er derfor litt vemodig å sette en endelig strek for arbeidet. Men det må gjøres!

Det er flere som har hjulpet meg på ulike måter og fortjener en stor takk. Først og fremst vil jeg takke min fantastiske veileder Berit Gullikstad for all hjelp som jeg har fått gjennom hele prosessen. Takk for engasjementet, gode innspill, og grundige og konstruktive tilbakemeldinger. Du har hjulpet meg fra start til slutt, og det setter jeg virkelig pris på.

Takk til alle informantene som stilte opp og delte erfaringer og opplevelser, slik at jeg fikk materiale til oppgaven. Jeg vil også rette en ekstra takk til daglig leder for videreformidling av prosjektet mitt, og for å ha gjort det mulig for meg å intervju omsorgssenterets ledere og ansatte.

Jeg vil også rette en takk til Sigrid, Alma og Asieh, mine medstudenter, for en hyggelig og sosial studieperiode. Venner har også vært gode støttespillere under hele prosessen, og jeg vil takke dere spesielt for oppmuntringene og tålmodigheten. Foreldrene mine, som alltid har oppmuntret meg til å nå mine mål, fortjener også en stor takk.

Til slutt vil jeg takke min kjære Karl Arthur for at du alltid har hatt troen på meg. Jeg vil også takke deg for at du har gitt meg arbeidsro til å skrive og fullføre oppgaven, men også for gjennomlesning og retting av tekster. Din støtte har betydd veldig mye for meg.

Renate Wang

Trondheim, januar 2018



## SAMMENDRAG

Denne oppgaven handler om hvordan mangfoldsarbeid forstås av norske ledere og ansatte på en bestemt arbeidsplass, og hvilke strategier og tiltak som fremheves for å gjøre dette arbeidet. Arbeidsplassen som undersøkes er et omsorgssenter som har mottatt anerkjennelse for sitt arbeid med mangfold, og for å skape en mangfoldsarbeidsplass. Det sentrale aspektet ved dette arbeidet er å tilby praksisplasser for innvandrere, som i denne oppgaven omfatter både nyankomne flyktninger og innvandrede personer som har bodd lenge i Norge. Oppgaven er basert på fem kvalitative intervju med omsorgssenterets norske ledere og ansatte. Det teoretiske grunnlaget for oppgaven er begrepene mangfold og kultur, med fokus på hvordan de brukes i arbeidslivssammenheng og i debatten om innvandring og integrering.

Oppgaven består av tre analysekapitler som undersøker ulike aspekter ved omsorgssenterets mangfoldsarbeid. I det første analysekapittelet vektlegges lederer og ansattes motiver for å tilby praksisplasser, og hvorvidt de prioriterer å skape likhet eller fremme forskjellighet. Analysen viser at det å hjelpe innvandrere, og å gjøre arbeid som er hensiktsmessig for både praksisdeltakere og arbeidsplassen, er hovedbegrunnelser for å tilby praksisplasser. Det å få noe i gjengjeld for praksisordningen står sentralt. Analysen viser også at forskjellighet anses som en særegen ressurs, men at likhet likevel vektlegges i større grad som mangfoldsstrategi. Det andre analysekapitlet drøfter hvordan forskjellighet tematiseres. Her vektlegges det hvorvidt det er rom for annerledeshet, og om det finnes en grense for hvor annerledes det er akseptabelt å være. Analysen viser at «harmløse» praksiser aksepteres og verdsettes, samtidig som det er en klar grense for hvor annerledes det er akseptabelt å være. I hovedsak omfatter denne grensen religionsutøvelse ettersom det oppfattes som upassende i det norske arbeidslivet. Det tredje analysekapitlet vektlegger ledere og ansattes bruk og forståelse av ordet kultur, og belyser konsekvensene av disse forståelsene. Gjennom analysen ser vi en varierende bruk av ordet kultur. Enkelte ganger brukes det positivt, mens andre ganger brukes det negativt. Likevel blir det oftest benyttet som en forklaring på praksisdeltakernes problematiske handlinger og væremåter. Dette bidrar til å skape og forsterke negative stereotype forestillinger. Det fører også til underkommunisering av individers kompleksitet og annetgjøring.

Funnene i de tre analysekapitlene viser til et fravær angående egne tatt-for-gitte holdninger og hva et mangfold kan brukes til. Det argumenteres avslutningsvis for at dette kan hindre et syn på forskjellighet som en styrke og et potensial, fremfor som et problem, og dermed hindre mangfoldsarbeidet.



## INNHALDSFORTEGNELSE

---

Forord.....	i
Sammendrag.....	iii
Innholdsfortegnelse.....	v
1. Innledning.....	1
Oppgavens bakgrunn.....	1
Arbeidslivet som integreringsarena.....	2
Mangfold – en positiv vinkling.....	3
Tidligere forskning.....	3
Problemstilling.....	5
Oppgavens disposisjon.....	6
2. Teori.....	7
Mangfoldsbegrepet.....	7
Mangfold i arbeidslivssammenheng.....	8
Mangfoldsledelse.....	9
Mangfold som honnørord.....	10
Mangfoldsarbeid.....	11
Typologi om mangfoldsarbeid.....	12
Kultur og kulturforståelse.....	13
Kulturbegrepet.....	13
Kultur i innvandrings og integreringsdebatten.....	15
Likhetstankegangen.....	16
Majoritet og minoritet.....	16
Oppsummering.....	17
3. Metode.....	19
Kvalitativ metode.....	19
Kvalitative intervju.....	19
Rekruttering av informanter.....	21
Utvalg.....	21
Innsamling av materiale.....	22
Intervjuguide.....	24
Min posisjon og forholdet til informantene.....	25
Analysearbeid.....	26
Etiske retningslinjer.....	27
Oppsummering.....	28

4.	Motiver for praksisordningen .....	29
	«Samfunnsoppgave» .....	30
	Om å få flere i arbeid? .....	30
	Samfunnsoppgave for hvem? .....	31
	Hva vektlegger lederne? .....	32
	«Vinn-vinn-situasjon» .....	33
	Ekstra arbeidskraft.....	34
	Tilstedeværelse av andre kulturer.....	35
	Potensiell rekruttering .....	36
	Oppsummering .....	37
5.	Rom for annerledeshet? .....	39
	Matlagingsdagen .....	40
	Tilrettelegging for religionsutøvelse .....	41
	Hijab versus niqab .....	41
	Bønn og religiøse høytidsdager .....	44
	Ghettofisering.....	47
	Oppsummering .....	48
6.	Kultur .....	51
	Kultur - om verdsettelse? .....	52
	Kultur som årsaksforklaring .....	54
	Effekten av kulturelle forklaringer .....	57
	Oppsummering .....	59
7.	Avslutning .....	61
	Oppsummering av funn .....	61
	<i>Hvilke begrunnelser oppgis og vektlegges for å tilby praksisplass til personer med innvandrerbakgrunn?</i> .....	61
	<i>Hvorvidt finnes det rom for å være annerledes, og går det en grense for hvor annerledes det er akseptabelt å være?</i> .....	62
	<i>Hvordan blir ordet kultur brukt og forstått av informantene, og hvilke konsekvenser har disse forståelsene?</i> .....	62
	Konklusjon .....	63
	Gjør de mangfoldsarbeid? .....	64
	Veien videre .....	65
	Litteraturliste .....	67
	Vedlegg 1: Informasjonsbrev .....	71
	Vedlegg 2: Intervjuguide.....	73

## 1. INNLEDNING

---

### OPPGAVENS BAKGRUNN

I denne oppgaven skal jeg undersøke hvordan mangfoldsarbeid forstås av norske ledere og ansatte på en spesifikk arbeidsplass, og hvilke strategier og tiltak som fremheves for å gjøre dette arbeidet. Arbeidsplassen er et omsorgssenter for eldre og hjelpetrengende beboere, og deres tjenester er stort sett rettet mot eldreomsorg. Omsorgssenteret består av sykehjemsavdelinger, avdeling for personer med demens, dagavdeling for hjemmeboende og omsorgsboliger. I tillegg er det også kjøkken og renholdsavdeling.

Valget av arbeidsplass, for å belyse og undersøke mangfoldstematikken, er basert på at den skiller seg fra andre tilsvarende arbeidsplasser i kommunen. Omsorgssenteret har utmerket seg i sitt arbeid med mangfold og for å skape en mangfoldsarbeidsplass. Hovedfokus i dette arbeidet er å tilby praksisarbeid, som i hovedsak omfatter arbeidspraksis og språkpraksis, for innvandrere.

Omsorgssenteret har lenge vært en tilbyder av praksisplasser for personer med innvandrerbakgrunn, og har ofte 4-5 i praksis fordelt på ulike avdelinger. De har praksisplasser på alle avdelingene, men det er likevel dagavdelingen som benyttes oftest, og særlig i forbindelse med språkpraksis. Dagavdelingen er der hjemmeboende får tilbud om måltider og aktiviteter. Hjemmeboende eldre har jevnt over bedre språkfunksjoner sammenlignet med beboere på andre avdelinger, noe som gir praksisdeltakerne muligheter for å anvende språket og utvikle språkkunnskaper. Praksisperioden har en varighet på tre til seks måneder og påvirkes av praksisdeltakernes utgangspunkt. Noen befinner seg i en tidlig fase av norskopplæringen, mens andre har bodd flere år i Norge, men har hatt svak språklig utvikling. De fleste har likevel vært gjennom en grunnopplæring i norsk.

I denne oppgaven omfatter betegnelsen «innvandrere» både nyankomne flyktninger og innvandrede personer som har bodd i Norge i flere år. Ifølge informantene mine varierer inntakene, og praksisdeltakerne kommer enkelte ganger i grupper når det kommer til nasjonalitet. I en periode hadde de flere fra Afghanistan og senere flere fra Syria, noe som kan ses i sammenheng med flyktningssituasjonen på daværende tidspunkt. Imidlertid er praksisdeltakerne oftest personer som har tilbrakt flere år i Norge, men som har begrensede norskkunnskaper og behøver språkpraksis. Over tid har det vært vanlig med deltakere fra land i Afrika og Asia. I denne oppgaven bruker jeg betegnelsen innvandrere, eller personer med innvandrerbakgrunn, som en felles betegnelse for omsorgssenterets praksisdeltakere.



Denne oppgaven tar utgangspunkt i at arbeidslivet anses som en sentral arena for integrering av personer med innvandrerbakgrunn, og betydningen av tiltakene som skal bistå denne integreringen.

### **ARBEIDSLIVET SOM INTEGRERINGSARENA**

Det finnes en rekke ulike tiltak for flyktninger og asylsøkere som har fått boposettingstillatelse og trenger bistand for å komme inn i arbeidsmarkedet. Noen tiltak tar sikte på å bedre deltakeres språkferdigheter, mens andre er arbeidsrettet kvalifisering av deltakere. Tiltak vil derfor variere avhengig av formålet.

Introduksjonsprogrammet, som er en lovfestet ordning for flyktninger og asylsøkere med boposettingstillatelse, samt gjenforente familiemedlemmer, har formålet «å styrke nyankomne innvandreres muligheter for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet» (Introduksjonsloven 2003, § 1). Introduksjonsprogrammet tar også sikte på å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, innsikt i norsk samfunnsliv og å forberede for deltakelse i yrkeslivet (IMDi 2016a; Introduksjonsloven 2003, § 4). Et sentralt aspekt ved introduksjonsprogrammet er dermed at det skal bidra til enklere og raskere integrering av flyktninger til det norske samfunnet. Introduksjonsprogrammet er en ordning som kommuner som bosetter flyktninger er pliktet til å tilby (Aakervik 2005: 23).

Språkpraksis, som del av i introduksjonsprogrammet, er et tiltak som vanligvis foregår i en tidlig fase av norskopplæringen. Hensikten er å forbedre språkferdigheter og å gi deltakere mulighet til å praktisere norsk i autentiske situasjoner (IMDi 2016b). Dette gjøres ved å benytte en arbeidsplass som arena for språkopplæring i en bestemt periode. Med andre ord benyttes arbeidslivet som integreringsarena i forbindelse med språkopplæring. Språkpraksis kan også gi deltakere mulighet til å skape et nettverk, og til å bli kjent med lokalbefolkningen, og kan fungere som et supplement til annen norskopplæring (IMDi 2016b). Hensikten er altså å bedre norskferdigheter, men deltakelsen kan også ha andre fordeler slik som lokal tilpasning og muligheter for sosial deltakelse. Introduksjonsprogrammet skal også omfatte tiltak som forbereder til deltakelse i arbeidslivet (IMDi 2016c). Dette inngår i arbeidsretting av introduksjonsprogrammet og vil si at ordinært arbeidsliv benyttes som kvalifiseringsarena (ibid.). Arbeidspraksis er et eksempel og kan tilbys i regi av kommunen eller som ordinært arbeidsmarkedstiltak i regi av NAV.

Arbeidsmarkedstiltakene er rettet mot personer som behøver bistand med å komme i arbeid, og skal understøtte hovedmålet i arbeidsmarkedspolitikken som omfatter å «legge til rette for et velfungerende arbeidsmarked med høy sysselsetting, lav ledighet og et inkluderende arbeidsliv» (Arbeids- og sosialdepartementet 2016). Av arbeidsmarkedstiltak har arbeidsmarkedsoplæring (AMO-kurs) og arbeidspraksis ofte blitt benyttet av

innvandrere (Djuve og Tronstad 2011). Arbeidsmarkedsopplæring bidrar til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber (Arbeids- og sosialdepartementet 2016). Arbeidspraksis har flere formål, men tar hovedsakelig sikte på å teste den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet (Arbeids- og sosialdepartementet 2016). Deltakelse kan gi relevant arbeidserfaring og styrke den enkeltes muligheter for arbeid eller utdanning. Arbeidspraksis kan også brukes for å teste hvilken type arbeid som passer for deltakeren. I tillegg får arbeidsgiveren en anledning til å se hva deltakeren kan prestere samtidig, som staten via NAV dekker utgiftene for oppholdet. Deltakeren vil også motta attest og referanse som kan være nyttig for videre arbeid (Djuve og Tronstad 2011). Basert på dette anses tiltaket som en inngangsport til arbeidslivet. Arbeidspraksis ble endret til tiltaket arbeidstrening 1. januar 2016 (NAV), men i denne oppgaven velger jeg likevel å beholde betegnelsen arbeidspraksis ettersom informantene mine benytter dette begrepet i intervjuene. Det finnes en rekke andre arbeidsmarkedstiltak, men her er andelen med innvandrerbakgrunn lavere enn sammenlignet med de overnevnte tiltakene (Djuve og Tronstad 2011).

### **MANGFOLD – EN POSITIV VINKLING**

Arbeidslivet som integreringsarena handler ikke bare om bistand av innvandrere i forbindelse med språkpraksis og arbeidsrettet kvalifisering, men også om å skape et arbeidsliv som speiler befolkningssammensetningen i samfunnet. For å oppnå dette fremheves mangfold som en positiv vinkling til innvandrere ved å vektlegge fordeler fremfor utfordringer. Mangfold representerer derfor en annen tilnærming til integrering. I Norge har tiltak, slik som de overnevnte, vært rettet mot den enkelte. Med andre ord vektlegger disse den enkeltes innsats, men dette har endret seg de siste årene. Dette kommer av at barrierer som enkelte grupper møter på arbeidsmarkedet ikke nødvendigvis skyldes egenskaper ved dem selv (Aakervik 2005; Berg og Håpnes 2001). I stedet har aspekter ved arbeidsmarkedet, som for eksempel diskriminering, en medvirkning. Mangfoldsperspektivet i arbeidslivet handler om å se forskjellighet som et potensial, noe som har stor betydning for innvandreres innpass i det norske arbeidslivet. Det er en grunn til at dette perspektivet har fått økt fokus i arbeidslivet.

### **TIDLIGERE FORSKNING**

Som et resultat av at mangfold i forbindelse med integrering av innvandrere, har fått et økt fokus i norsk arbeidsliv, har det kommet mer forskning angående mangfold i arbeidslivssammenheng. Sintef-rapporten *Mellom likhet og forskjell - Mangfoldstrategier i arbeidslivet* av Berit Berg og Tove Håpnes (2001) er et eksempel på dette. Rapporten undersøker hva mangfold som begrep og perspektiv står for, hvordan det praktiseres og belyser erfaringene fra ulike

virksomheter. Et viktig spørsmål er hvorvidt mangfold er lønnsomt, både forretningsmessig og samfunnsmessig.

*Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold*, er en annen rapport om mangfold (Berg, Thorshaug, Garvik, Svendsen & Øiaas, 2012). Denne rapporten er et resultat av økt fokus på en mangfoldig arbeidsstyrke i arbeidslivet, som stort sett har handlet om at bedrifter må fokusere på forskjellighet som et potensial fremfor et problem. Her forskes det på hvordan bedrifter forstår og definerer mangfold. De undersøker også hvordan mangfoldstankegangen implementeres på ulike måter i de ulike virksomhetene.

I tillegg til forskning på mangfold og forskjellighet finnes det også forskning på praksisplasser. Fafo-rapporten *Vi får jo to ekstra hender - Arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere* av Djuve (2007) er et eksempel. Rapporten undersøker innholdet og organiseringen av tiltaket, arbeidsgiveres motiver for bruk av praksis, hvilke forhold som anses som avgjørende, og praksisdeltakernes erfaringer med tiltaket. Denne forskningsrapporten er en oppfølging av en tidligere studie rettet mot effekten av arbeidsmarkedstiltak for ulike etniske grupper i det norske arbeidsmarkedet.

En annen Fafo-rapport, *Innvandrere i praksis. Om likeverdig tjenestetilbud i Nav* (Djuve og Tronstad 2011), ble utgitt noen år senere og omhandler bruken av praksisplasser. Rapporten vektlegger spesielt praksisplasser for innvandrere, og det undersøkes hvordan praksisarbeidet gjennomføres og hvilke muligheter til forbedring som kan identifiseres.

Temaene norsk arbeidsliv, inkludering og integrering har blitt undersøkt av flere forskere. Mange undersøker minoriteten, altså innvandrere, og deres erfaring og opplevelser. Et eksempel er Marit Grøslands (2006) masteroppgave. Grøsland tematiserer hvordan innvandrerkvinner med høy utdanning erfarer norsk arbeidsliv og deres forestillinger om arbeidsplassen som en integreringsarena. Hun viser hvordan godt integrerte innvandrere like fullt kan erfare ekskluderende prosesser på arbeidsplassen. Masteroppgaven problematiserer derfor forståelsen av at arbeidslivet skal bidra til integrering. Masteroppgavene til Mari Dyrset (2008) og Maria Smaradottir (2016) fokuserer på minoriteten, og begge tematiserer integrering av somaliske kvinner. Dyrset vektlegger annerledeshet, erfaring med inkludering og ekskludering, samt somaliske kvinners møte med det norske samfunnet. Smaradottir vektlegger kvinnenens opplevelser med arbeidslivet under og etter introduksjonsprogrammet, og viser at det er svært vanskelig å få innpass. Det finnes også forskning som undersøker de samme temaene, men som er rettet mot den norske majoriteten. Masteroppgaven til Hilde Mefald (2005), som tematiserer majoritetens holdninger og oppfatninger til deres kollegaer med innvandrerbakgrunn, er et eksempel på dette. Denne oppgaven belyser også betydningen den norske majoriteten har for konstruksjonen av «oss» og «dem», og hvordan dette igjen

skaper et skille mellom majoritet og minoritet på den arbeidsplassen som undersøkes. Marianne Gullestad (2002), som er en sentral forsker på majoriteten, har undersøkt majoriteten som den politiske og intellektuelle eliten i forbindelse med innvandringsdebatten.

Opprinnelig var hensikten med denne oppgaven å undersøke arbeidstakere med innvandrerbakgrunn sine erfaringer og opplevelser med det norske arbeidslivet. Jeg ønsket altså å forske på minoriteter, og jeg hadde et inntrykk av arbeidsstokken på omsorgssenteret som mangfoldig med tanke på etnisk mangfold. Denne antagelsen var basert på arbeidsplassens anerkjennelse for å skape en mangfoldsarbeidsplass og for å drive mangfoldsarbeid. Imidlertid viste det seg at personer med innvandrerbakgrunn var i et betydelig mindretall sammenlignet med de norske ansatte. Med andre ord var det få ansatte med innvandrerbakgrunn på denne arbeidsplassen. I stedet var det praksisdeltakerne på omsorgssenteret som representerte et mangfold med tanke på etnisitet.

Som et resultat av dette ble jeg nysgjerrig på hvordan mangfoldsarbeid forstås av norske ledere og ansatte på omsorgssenteret, og retter derfor blikket mot den norske majoriteten. Andre studier har ofte enten fokusert på mangfold i arbeidslivet eller virksomheters praksisarbeid, men det er lite forskning på kombinasjonen av disse temaene. Derfor skal jeg undersøke en bestemt arbeidsplass som har mottatt anerkjennelse for sitt mangfoldsarbeid, og som i tillegg lenge har vært tilbyder av praksisplasser for innvandrere.

## **PROBLEMSTILLING**

Som en konsekvens av manglende forskning, og som et bidrag til forskning rettet mot den norske majoriteten, er hovedspørsmålet i denne oppgaven:

*Hvordan forstås mangfoldsarbeid av omsorgssenterets norske ledere og ansatte? Og hvilke tiltak og strategier fremheves i forbindelse med dette arbeidet?*

For å undersøke dette stiller jeg følgende underliggende spørsmål som skal besvares i analysekapitlene:

- Hvilke begrunnelser oppgis og vektlegges for å tilby praksisplass til personer med innvandrerbakgrunn?
- Hvorvidt finnes det rom for å være annerledes, og går det en grense for hvor annerledes det er akseptabelt å være?
- Hvordan blir ordet kultur brukt og forstått av informantene, og hvilke konsekvenser har disse forståelsene?

## **OPPGAVENS DISPOSISJON**

I dette kapitlet har jeg gjort rede for oppgavens formål og bakgrunn, tidligere forskning innen det aktuelle feltet, og presentert problemstillingen og de underliggende spørsmålene. I kapittel 2 presenterer jeg det teoretiske grunnlaget for oppgaven min. I hovedsak omfatter dette en redegjørelse av begrepene mangfold og kultur. Nærmere bestemt hvordan disse brukes i arbeidslivssammenheng og i debatten om innvandring og integrering. I forbindelse med disse begrepene skal jeg også gjøre rede for integrering, likhetstankegangen og relasjonene mellom «majoritet» og «minoritet». I kapittel 3 beskriver jeg de metodiske valgene som jeg har tatt. Her gjør jeg rede for valg av metode, rekruttering av informanter, utvalg, innsamling av materiale og intervjuguide. Jeg skal også diskutere min posisjon, forholdet til informantene mine, analysearbeidet og etiske retningslinjer. I kapittel 4, som er det første av tre analysekapitler, skal jeg undersøke mine informanternes begrunnelser for å tilby praksisplasser til personer med innvandrerbakgrunn. Jeg skal også undersøke og belyse hvorvidt informantene vektlegger likhet versus forskjellighet i forbindelse med praksis. I kapittel 5 skal jeg undersøke hvordan mine informanter tematiserer forskjellighet. Hovedsakelig omfatter dette praksisdeltakernes mattradisjoner og tilrettelegging for religionsutøvelse. Analysen skal fokusere på hva informantene vektlegger som forskjellighet, hvilke forskjeller som tillegges betydning og hvorvidt det finnes en grense for forskjelligheten. I kapittel 6, som er det tredje og siste analysekapitlet, skal jeg undersøke hvordan mine informanter bruker og forstår ordet kultur og konsekvensene av disse forståelsene. I kapittel 7 presenterer jeg en oppsummering av funnene fra de tre analysekapitlene, en overordnet konklusjon og mine refleksjoner om veien videre.

## 2. TEORI

---

I dette kapittelet skal jeg gjøre rede for de sentrale begrepene og perspektivene i analysen min. Hovedsakelig omfatter dette begrepene mangfold og kultur/kulturforståelse, ettersom disse skaper et rammeverk for å undersøke hvordan mangfoldsarbeid forstås på arbeidsplassen. I forbindelse med disse begrepene står integrering, likhetstankegangen, og relasjonen mellom «majoritet» og «minoritet» sentralt.

### **MANGFOLDSBEGREPET**

Oppgaven tar utgangspunkt i en arbeidsplass som har fått oppmerksomhet og anerkjennelse for å skape en mangfoldsarbeidsplass og for sitt arbeid med mangfold. Dette gjør begrepet mangfold sentralt for analysen ved å gi et teoretisk grunnlag for undersøkelsen av hvordan ledere og ansatte på arbeidsplassen forstår mangfoldsarbeid.

Mangfoldsbegrepet brukes i mange sammenhenger, og særlig i arbeidslivssammenheng, om etnisk mangfold (Berg og Håpnes 2001; Borchgrevink og Brochman 2008). Mangfoldsbegrepet tar utgangspunkt i at noe er forskjellig og at dette er positivt (Berg og Håpnes 2001; Borchgrevink og Brochman 2008). Med andre ord viser mangfold til en forståelse av forskjellighet som et gode. Eksempler kan være at forskjeller beriker, øker kreativitet, gir valgfrihet, skaper fremgang og lignende (Borchgrevink og Brochman 2008: 24). Denne tankegangen er sentral for mangfoldsperspektivet i arbeidslivet, som vektlegger at fokuset flyttes fra problemer og utfordringer til muligheter (Berg og Håpnes 2001). Dette kan ses i forbindelse med å endre forestillingen av konkrete grupper som «marginale grupper», slik som kvinner, eldre arbeidstakere, funksjonshemmede og innvandrere, til et arbeidskraftpotensiale (ibid.: 3). Jeg kommer tilbake til dette i delen om mangfold i arbeidslivssammenheng.

Til tross for at mangfoldsbegrepet ofte brukes om etnisk mangfold og for å betegne forskjellighet som noe positivt, er begrepet likevel ikke uproblematisk. Borchgrevink og Brochman sammenligner mangfold med «et vått såpestykke» ved at det er umulig å få tak på (2008: 24), noe som kan ses i sammenheng med at mangfoldsbegrepet brukes i en rekke ulike sammenhenger og aspekter. Ifølge Berg og Håpnes fører den hverdagslige bruken av begrepet til at det ofte brukes uten avklaring (2001). Imidlertid har de fleste en idé om hva mangfold omhandler og forholder seg stor sett til denne idéen. Mangfoldsbegrepet brukes blant annet til å beskrive og til å anbefale, samtidig som overgangen fra den ene bruken til den andre er umerkelig og begrepet sklir mellom de ulike måtene (Borchgrevink og Brochman 2008:24). Med andre ord varierer bruken av begrepet, og hva det omhandler. I tillegg foregår det en kontinuerlig glidning i begrepets innhold.

## **MANGFOLD I ARBEIDSLIVSSAMMENHENG**

Mangfold er et sentralt begrep i den politiske debatten som har mål om integrering og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i samfunnet (Gullikstad 2010). Integrering handler om å føye ulike minoriteter og majoriteter til «det norske samfunnet», og integreringsbegrepet viser til en forståelse mellom majoritet og minoriteter som vektlegger betydningen av kulturelle røtter, identitet og etnisitet (Døving 2009: 9). Integrering omfatter derfor å bevare individers kulturelle bakgrunn.

Imidlertid har integreringsbegrepet, på samme måte som mangfoldsbegrepet, et varierende meningsinnhold fordi det er vanskelig å definere hva som ligger i kulturell bakgrunn, og hva som skal bevares (Døving 2009). Innholdet i betegnelsen integrert er heller ikke entydig (ibid.:10), og dermed vil også kravene for å bli ansett som integrert variere. Samtidig er arbeidsmarkedet og utdanning ansett som de viktigste arenaene for integrering i Norge (Døving 2009), som er et resultat av vektleggingen av å få en større andel av befolkningen i arbeid (Arbeids- og sosial departementet 2016).

For å oppnå integrering av personer med innvandrerbakgrunn i det norske arbeidslivet kreves det en endring i tankegangen om innvandrere som «marginaliserte» (Berg og Håpnes 2001). Derfor vektlegger mangfoldsperspektivet i arbeidslivet, som nevnt tidligere, et fokus på muligheter fremfor problemer og utfordringer. Blant annet ved å se forskjeller med hensyn til kjønn, etnisitet, alder med mer som en potensiell ressurs. Mangfoldsperspektivet i arbeidslivet handler også om at arbeidslivet skal speile befolkningen med tanke på de nevnte kategoriene (Berg og Håpnes 2001). Mangfoldsbegrepet er med andre ord innført for å gi rom for forskjellighet.

Imidlertid er det andre forhold som har ført til innføring av mangfoldsbegrepet, og spesielt i arbeidslivssammenheng. For eksempel kan det handle om å avløse likestillingsbegrepet, ettersom det ofte brukes primært om kjønnslikestilling i den offentlige debatten (Berg, Flemmen og Gullikstad 2010). Dette kan ses i sammenheng med mangfoldspolitikken som i stedet fokuserer på individet fremfor en bestemt gruppe, noe som gjør at den forstås som en bedre politikk sammenlignet med likestillingspolitikken (Gullikstad 2010:102).

Det gis også flere begrunnelser for mangfold i arbeidslivet. Berg og Håpnes presenterer tre sett med argumenter for mangfold: *sosiale og samfunnsmessige argumenter*, *etiske argumenter* og *forretningsmessige argumenter* (2001:10).

*Sosiale og samfunnsmessige argumenter* anser lik behandling og ikke-diskriminering som nødvendige mål i seg selv. Dette har en sammenheng med at utstøting og diskriminering av grupper skaper både individuelle og

samfunnsmessige konsekvenser, og arbeidsledighet medfører en rekke problemer for den uten arbeid (Berg og Håpnes 2001).

*Etiske argumenter* for mangfold handler stort sett om rettferdighet og menneskeverd i forbindelse med rekruttering av innvandrere i norske bedrifter. Et aspekt ved dette er representativitet av rollemodeller for barn og ungdom med innvandrerbakgrunn, ettersom et fravær kan medføre pessimisme angående egne muligheter (Berg og Håpnes 2001:11). For eksempel kan lang og dyr utdanning oppfattes som bortkastet når erfaring viser at foreldrenes kvalifikasjoner ikke verdsettes eller tas i bruk (ibid.). Et annet argument er «rettferdig fordeling» som vektlegger at innvandrere har kompetanse til å bidra i norsk arbeidsliv, og at det er urimelig at de underrepresenteres i de fleste type jobber (Berg og Håpnes 2001:11). Her vektlegges nettopp å skape et arbeidsliv som speiler mangfoldet i det norske samfunnet.

*Forretningsmessige argumenter* for mangfold innebærer at mangfoldsarbeid er lønnsomt for arbeidsplassen, som kan omfatte økonomiske lønnsomhet og andre forretningsmessige gevinster som resulterer av satsing på mangfold (Berg og Håpnes 2001). For eksempel kan ansatte med flerspråklig og flerkulturell bakgrunn være fordelaktig for en virksomhet i form av et bredere kompetansespekter. Dette innebærer imidlertid at virksomheter også blir gitt mulighet for å differensiere i lønns- og arbeidsvilkår, noe som ofte gjøres i tilgjengelige jobber for innvandrere og flyktinger (Aakervik 2005:32).

## **MANGFOLDSLEDELSE**

Mangfoldsledelse omfatter en rekke strategier for å styrke representasjonen til ekskluderte minoriteter på arbeidsmarkedet (Berg m.fl. 2012). Sentralt er et fokus på mangfold som lønnsomt. Samtidig er hensikten å endre virksomheters forståelse av den «normale arbeidstakeren» og utvikle en ny organisasjonskultur (ibid.: 9). Argumentet for denne tilnærmingen er at virksomheter med en mer heterogen arbeidsstokk har fordeler sammenlignet med homogene grupper (Berg og Håpnes 2001). Med andre ord vektlegges det at mangfoldsledelse er fordelaktig for alle parter (Wrench 2000, referert i Berg og Håpnes 2001).

Tidligere strategier fokuserte derimot mer ensidig på ekskluderte og underrepresenterte minoriteters interesser (Berg m.fl. 2012: 9). Argumentene til slike strategier var at bedrifter måtte utvikle antidiskriminerings- og rekrutteringspolicyer for å unngå søksmål (Wrench 2005, referert i Berg m.fl. 2012). Et fokus på lønnsomt mangfold har med andre ord erstattet den tidligere vektleggingen av å unngå søksmål.

Selv om mangfoldsledelse stort sett oppleves positivt møter denne tilnærmingen også kritikk. Den går hovedsakelig ut på at mangfoldsarbeid reduseres til noe som skal være lønnsomt og at det kan ha enkelte konsekvenser (Berg og Håpnes



2001:15). For eksempel kan det ta vekk oppmerksomhet fra store likstillingsutfordringer i arbeidslivet.

Mangfold vil heller ikke være lønnsomt i alle tilfeller. For eksempel vil mangfold i form av fysisk og psykisk funksjonshemmede eller eldre arbeidstakere være vanskeligere å argumentere for som lønnsomt (Berg og Håpnes 2001). Det samme gjelder når kortsiktig lønnsomhet prioriteres. For eksempel vil ansettelse av personer med behov for språkopplæring for optimalt arbeid ikke anses som lønnsomt (ibid.:15). Med utgangspunkt i forretningsmessige argumenter, og særlig kortsiktige argumenter, vil mangfold dermed ikke anses for å være lønnsomt.

Eriksen påpeker et annet aspekt som er at mangfold forstås som positivt, samtidig som samfunnets aksept for forskjellighet fremstår som mer begrenset (2007). Dermed skiller han mellom begrepene mangfold og forskjellighet. Mangfold forstås som moralsk harmløst og potensielt lønnsomt, mens forskjellighet forstås som uakseptable kulturforskjeller. Et viktig poeng er at mangfold møtes med sympati i den offentlige sfæren, mens forskjellighet derimot assosieres med sosiale problemer, og møtes følgelig med mindre aksept (Eriksen 2007).

Dette skillet gjenspeiles i bruken av mangfoldsbegrepet i den politiske debatten, som ofte fokuserer på hvordan mangfold «beriker» samfunnet og den norske kulturen (Eriksen 2007; Gullikstad 2010). For eksempel viser Eriksen (2007) hvordan mangfold forbindes med bestemte fenomener i UNESCO-rapporten om kulturelle rettigheter og kulturell variasjon. Her forbindes mangfold primært med mat, litteratur, musikk, ritualer, sagn, myter og lignende. Andre aspekter slik som kjønnsroller, slektskapsstruktur, menneskerettigheter holdes utenfor det «kreative mangfoldet» (Eriksen 2007:114).

Eriksen skiller mellom mangfold og forskjellighet, men denne kontrasten er imidlertid relativ enkel, og det kan gjøres en rekke distinksjoner mellom mangfold og forskjellighet (2007). Ifølge Gullestad er mangfold det eneste positive begrepet som står i motsetning til likhet (2002). Forskjell oppfattes derimot negativt og ofte som en mangel, noe som innebærer at den som er forskjellig mangler noe vesentlig (Gullestad 2002:83).

### **MANGFOLD SOM HONNØRORD**

Kritikk av lønnsomt mangfold er også et resultat av manglende bevissthet på hvordan mangfold kan benyttes. Manglende bevissthet fører til lite utvikling av strategier og arbeidsformer som virksomheten kan bruke til å utnytte mangfoldet (Berg og Håpnes 2001). Her kommer vi inn på det Berg og Håpnes kaller å «hulle mangfoldet» (2001: 16). Denne betegnelsen understreker at det å vise til eller omtale mangfold som positivt ikke er nok, og i en rekke situasjoner brukes mangfold nærmest som et «honnørord» eller slagord (Berg og Håpnes 2001: 46).

For eksempel ved at strategiene som implementeres er lite effektive. Med andre ord mangler mangfold et tydelig innhold, til tross for at det betegnes positivt.

### **MANGFOLDSARBEID**

Vi kommer nå inn på det mest sentrale begrepet for oppgaven min, nemlig mangfoldsarbeid. Mangfoldsarbeid kan omfatte «alt og ingenting» ettersom alt fra språkopplæring til strategier for å bekjempe diskriminering og rasisme inngår i betegnelsen (Berg og Håpnes 2001:45) Mangfoldsarbeid omfatter derfor ikke en bestemt tilnærming eller strategi, og det varierer fra virksomhet til virksomhet hvordan et slikt arbeid gjøres. I rapporten *Mellom likhet og forskjell* viser Berg og Håpnes hvordan mangfoldsarbeid har foregått i ulike virksomheter i Norge (2001). Her belyser de hvordan dette arbeidet har foregått i privatsektor, statlig sektor og kommunal sektor.

Undersøkelser av mangfoldsarbeidet i den private sektoren var basert på «de gode eksemplene», og ble gjennomført i bedrifter og virksomheter som har erfaring med rekruttering og integrering av innvandrere som arbeidskraft (Berg og Håpnes 2001:28). Arbeidsplasser med en mer gjennomsnittlig karakter ble ikke undersøkt. Mangfoldsstrategiene som ble vektlagt handlet stort sett om lønnsomhet, der tre virksomheter var opptatt av lønnsomhet i form av å ansette «de beste» (ibid.: 29). Dermed ble kvaliteten på arbeidet, og å ha mange dyktige innvandrere med god arbeidsinnsats, vektlagt. En annen virksomhet la vekt på økonomisk lønnsomhet ved å benytte mangfoldet de ansatte representerte i forbindelse med fornying og produktutvikling.

Mangfoldsarbeidet i statlig sektor viste seg å være begrenset. Hovedsakelig var det sektorene transport og distribusjon som hadde størst andel ansatte med innvandrerbakgrunn, men innvandrere utgjorde også en god del av arbeidsstokken i helsesektoren (Berg og Håpnes 2001). Noen år senere, i 1999-2000, ble det utført undersøkelser av mangfoldsarbeidet til fire statlige virksomheter (Berg og Håpnes 2001). En av virksomhetene hadde mangfoldsarbeidet integrert i det ordinære arbeidet og satset lite på særtiltak, mens en annen virksomhet hadde en mer prosjektrettet strategi. De andre virksomhetene hadde kombinert særtiltak og integrerte tiltak i deres mangfoldsarbeid (ibid.: 34).

Mangfoldsarbeidet i kommunal sektor var lite dokumentert på daværende tidspunkt. Berg og Håpnes trekker frem et eksempel om en bydel som arbeidet for etnisk likestilling, og mangfoldsarbeidet omfattet en fast formulering i stillingsannonser som uttrykte bydelens mangfoldsperspektiv (2001: 35). Dermed ble alle jobbannonser avsluttet med en formulering der like muligheter, samme rettigheter uavhengig av tro, kjønn og etnisk bakgrunn ble vektlagt (ibid.). Bydelens mangfoldsperspektiv inngikk i en større likestillingsstrategi

som omhandlet likestilling mellom etniske grupper, kvinner og menn, unge og eldre, samt funksjonsfriske og funksjonshemmede (Berg og Håpnes 2001:35).

Det er dermed stor variasjon i hvordan virksomheter gjør mangfoldsarbeid, og det kan blant annet handle om ulike former for lønnsomhet. Noen vektlegger særtiltak, mens andre vektlegger integrerte tiltak. Mangfoldsarbeid kan også omfatte rekruttering med fokus på likestilling, og her blir innholdet i mangfoldsbegrepet utvidet til å omfatte kjønn, alder og funksjonsnedsettelse. I analysen skal omsorgssenterets mangfoldsarbeid undersøkes, og jeg skal belyse hva som inngår i dette arbeidet. Det omfatter å undersøke hvorvidt lønnsomhet vektlegges, og om det primært omfatter forretningsmessig lønnsomhet. Eller vektlegges andre former for lønnsomhet? Har omsorgssenteret satt i verk særtiltak, eller inngår mangfoldsarbeid i det ordinær arbeidet? Er mangfoldsperspektivet gjennomgående på arbeidsplassen, eller er det utydelig og fraværende?

### **TYOLOGI OM MANGFOLDSARBEID**

Jonn Wrench har foreslått seks forskjellige nivåer/kategorier med aktiviteter som tar sikte på å bekjempe diskriminering og utestenging, samt forbedre integrering av innvandrere og minoriteter (2007:42). Han har dermed kategorisert mangfoldsarbeid og antidiskrimineringsarbeid i en seksdelt typologi. Denne består av:

1) *Opplæring av minoriteter* (training the immigrants/minorities) som tar sikte på å hjelpe minoriteter med å heve sin kompetanse. Dette kan omfatte formell opplæring i form av utdanning og yrkesferdigheter, og det kan være skolering i språk, kultur og skikker. Denne kategorien er rettet mot minoriteters egen innsats i å integrere seg i samfunnet gjennom tilpasning og behov for formelle og uformelle kunnskaper.

2) *Tilrettelegging for kulturelle behov* (making cultural allowances) tar sikte på å initiere tiltak som viser forståelse av minoritetsgruppers ulike religiøse og kulturelle behov. Her vil ansatte bli kurset om kulturelle forhold for å øke kulturell bevissthet.

3) *Utfordre rasistiske holdninger* (challenging racist attitudes) bevisstgjør holdninger for å redusere fordommer og rasistiske tilnærminger blant de ansatte. Det er viktig å endre holdningene de ansatte besitter ettersom alle har fordommer i ulik grad, noe som kan hindre mangfoldsarbeidet. Her vil informasjonskampanjer og opplæring som tar sikte på å redusere fordommer og rasistiske holdninger bli satt i verk.

4) *Bekjempe diskriminering* (combating discrimination) tar sikte på å endre både oppførsel og holdninger til personer. Denne kategorien beveger seg fra arbeid med holdninger og over til handling.

5) *Likestilling med positive tiltak* (equal opportunities policies with positive action) omfatter en kombinasjon av de overnevnte kategoriene og beveger seg utover likestilling. Mens likestilling omfatter å behandle jobbsøkere uten diskriminering, omfatter *positive tiltak* å gjøre en ekstra innsats for å oppmuntre grupper som normalt ikke hadde søkt på stillingen.

6) *Mangfoldsledelse* (diversity management/mainstreaming) omfatter flere eller alle av de overnevnte kategoriene i tillegg til en gjennomgående mangfoldspraksis og filosofi i hele organisasjonen.

Denne typologien representerer virksomheters arbeid med mangfold og antidiskriminering, og gjør det mulig å fremheve og kategorisere ulike aspekter ved virksomheters arbeid (Wrench 2007). Typologien kan forstås som en trapp der de øverste nivåene er mer krevende å gjennomføre enn de nederste. Det er også slik at virksomheter sitt mangfoldsarbeid ofte starter med den første kategorien (Wrench 2007). I analysen skal typologien anvendes for å undersøke omsorgssenterets mangfoldsarbeid. Hensikten er å utdype hva som inngår i deres mangfoldsarbeid, og å kategorisere deres tilnærming. Dette gjelder spesielt i 2. analysekapittel der jeg skal undersøke relevante tiltak og hvorvidt det tilrettelegges for religionsutøvelse. Jeg skal ikke benytte hvert enkelt steg i analysen, men jeg skal bruke de stegene som omsorgssenterets mangfoldsarbeid kan plasseres innenfor.

## **KULTUR OG KULTURFORSTÅELSE**

Kultur er et annet sentralt begrep i analysen min, spesielt i 3. analysekapittel. Der skal jeg undersøke hvordan kultur blir forstått av ledere og ansatte på omsorgssenteret og hvilke konsekvenser deres forståelser har. I det følgende skal jeg derfor gjøre rede for kultur som begrep, og utdype hva begrepet omfatter og hvordan det brukes. Videre skal jeg gå nærmere inn på kulturbegrepet i forbindelse med innvandring og integrering fordi denne konteksten danner grunnlaget for undersøkelsen av kulturforståelsen på arbeidsplassen. I den sammenheng skal jeg drøfte vektleggingen av kulturforskjeller og betydningen av den norske likhetstankegangen. Begrepene «majoritet» og «minoritet», og deres relasjon, skal også gjøres rede for. Dette ettersom disse representerer to ulike posisjoner i samfunnet og spiller en rolle for hvordan kulturbegrepet brukes og forstås.

## **KULTURBEGREPET**

I boken *Nye Kulturstudier* blir kultur beskrevet som et komplekst begrep med fire dimensjoner: *det å ha, det å være, det å kunne og det å gjøre* (Sørensen, Høystad, Bjurström og Vike 2008 29-30). De to første dimensjonene vektlegger kultur som noe vi «har» eller noe vi «er». Her kan kultur forstås som det et individ, en gruppe eller et samfunn danner ved seg og kan framvise for seg selv

og andre. Eller som de vanene, skikkene og ritualene som blir tilegnet gjennom kulturarven, men som vi selv kan virkeliggjøre og forme over tid (ibid.: 29-30). Likevel blir kultur i denne forståelsen noe som er relativt statisk og avgrenset. De to siste dimensjonene vektlegger kultur som noe i endring. Kultur som noe vi kan eller som noe vi gjør forstås som noe som skapes gjennom erfarings- og meningsdannelse, og som skapes i relasjoner mellom mennesker og omverden (ibid.: 30-31).

Det er særlig den siste dimensjonen, som omhandler relasjoner mellom mennesker, som vektlegges som sentral for de nye kulturstudiene og generelt innen den akademiske forståelsen (Gullestad 2002; Kasin 2008; Sørensen m.fl. 2008). Imidlertid har det ikke alltid vært slik, og det har vært en endring fra å se kulturer som avgrensede enheter til å sette relasjoner og prosesser i fokus (Gullestad 2002: 120). Det vil si at forskere tidligere benyttet essensialistiske begreper om kultur i retning av noe vi har eller er. Disse to dimensjonene er derimot mer vanlig i den daglige bruken og forståelsen av kulturbegrepet. Vi kan dermed skille mellom en akademisk og dagligdags forståelse av kulturbegrepet.

Gullestad foreslår en tredelt inndeling av kulturbegrepets betydninger (2002: 161). Kultur kan bety:

- 1) *Samfunnssektoren* som omfattes av den offisielle kunst- og kulturpolitikken.
- 2) Kultur som *livsform og handlingsmønstre*.
- 3) Kultur som *fortolkningsramme*.

Det første punktet viser til kultur som kunstverk og historiske minnesmerker. Det andre punktet viser til kultur som «levemåte», altså i form av «bondekultur», «bykultur» og lignede, men viser samtidig til at kultur også benyttes for å betegne bestemte handlingsmåter innen en gruppe (Gullestad 2002:161). For eksempel betegnes handlemåter som er vanlige eller ønskelige på en arbeidsplass som kultur. Begge disse måtene innebærer å forstå kultur i en bestemt form som dermed kan skilles fra en annen kultur. Det tredje punktet viser at kultur forstås som «det man tenker, argumenterer og handler ut fra», og Gullestad beskriver dette som en tolkningsramme for hvordan vi forstår fenomener, handlinger, hendelser og utsagn (2002:161). Begrepet tolkningsramme ligger tett på begrepet diskurs (Gullestad 2002: 46) og på tilsvarende måte som begrepet hegemonisk diskurs, bruker Gullestad begrepet hegemoniske fortolkningsrammer (2002: 270).

Kulturbegrepet er også verdimeisig tvetydig ettersom det varierer hvorvidt det har positivt eller negativt fortegn (Gullestad 2002). Som et positivt uttrykk brukes kulturbegrepet for å synliggjøre og verdsette. Eksempler på dette er

uttrykkene «lokalkultur», «arbeiderkultur», «kvinnkultur», «barnekultur» og lignende (Gullestad 2002:162). Kultur som et negativt uttrykk innebærer at det settes i motsetning til «positivt evaluert natur», noe som fører til et preg av noe kunstig og unaturlig (ibid.: 161-162).

Kulturbegrepet er med andre ord flertydig både innholdsmessige og verdimesig, og dette har en sammenheng med konteksten begrepet brukes innenfor. Hvordan kulturbegrepet brukes i innvandrings og integreringsdebatten er særlig sentralt for oppgaven min ettersom det gir analysen et mer spesifikt grunnlag. Dette gjelder spesielt for 3. analysekapittel der norske ledere og ansattes bruk og forståelse av ordet kultur skal undersøkes. I tillegg skal konsekvensene av deres forståelse belyses og reflekteres over.

### **KULTUR I INNVANDRINGS OG INTEGRERINGSDEBATTEN**

I debatten om innvandring og integrering snakkes det ofte om kultur på en bestemt måte, og denne måten omfatter kultur som forklaring på gitte situasjoner, problemer eller annerledeshet. Dette betegnes som kulturalisering (Rugkåsa, Eide og Ylvisaker 2015: 2). Med andre ord benyttes kultur, eller kulturelle forklaringer, for å forstå en rekke ulike aspekter som angår personer med innvandrerbakgrunn.

Dette innebærer at kultur brukes om noe man er eller har. Gullestad beskriver dette som et «tingliggjørende» begrep om kultur ved at det forstås som en indre egenskap til avgrensede og gjensidig utelukkende sosiale grupper (2002: 58). Denne forståelsen betegnes også som essensialistisk som skyldes at kultur anses som noe en person har med seg og som de kan orientere seg ut fra (Døving 2009). En slik bruk av kulturbegrepet medfører tilsløring av sosiale problemer og usynliggjøring av hvordan strukturelle og institusjonelle mekanismer kan føre til annengjøring og diskriminering (Rugkåsa m.fl. 2015: 2). Med andre ord er kulturalisering problematisk.

Debatten blir derfor også preget av forenklete tolkninger av kulturelle uttrykk, noe som ifølge Døving har en sammenheng med at slike uttrykk tolkes og settes opp mot kunnskap vi besitter om en kultur (2009: 13). Dersom man ikke har vokst opp som brukere eller mottakere av kulturelle uttrykk blir det utfordrende å gripe disse uttrykkene (ibid.).

Med dette kommer vi inn på betegnelsen kulturforskjeller, som er et viktig stikkord i denne debatten. Kulturer beskrives da som avgrensede, distinkte og i opposisjon til hverandre (Rugkåsa m.fl. 2015: 11). Videre innebærer dette en dikotomisering der «de andre» blir konstruert som avvikende i kontrast til et «vi» som normalt (ibid.). Med andre ord bidrar et slikt begrep om kulturforskjell til å produsere et skille mellom «oss» og «dem».

## **LIKHETSTANKEGANGEN**

Gullestad (2002) hevder at Norge har en utbredt likhetstankegang som preger hvordan befolkningen forstår det nasjonale felleskapet. Denne tankegangen er basert på en logikk som omfatter at en befolkning må oppfatte seg selv som lik i en rekke sammenhenger for å føle seg likeverdige (Gullestad 2002:82). Den norske likhetstankegangen består derfor av en kobling mellom likeverd og likhet. Imidlertid omfatter ikke dette nødvendigvis observerbar likhet, men det som oppfattes som likt. Gullestad betegner dette som «forestilt likhet» (2002:83). For eksempel kan likhet omfatte det å «passe sammen» eller å ha «sammenfallende synspunkter (ibid.: 83).

Likhet blir ofte oppfattet som en positiv verdi, og som en konsekvens oppfattes forskjell som et problem eller en mangel (Gullestad 2002: 83). Samtidig bidrar dette til å skape grenser for å ikke høre til, og til å vedlikeholde det forestilte felleskapet og legitimere dets makt. Makt i dette tilfellet innebærer «muligheten til å definere og navngi sosiale grupper, inkludert hva som er 'samfunnet' og hva slags enheter det består av» (Gullestad 2002: 43). Gullestad betegner dette som «definisjonsmakt» og «majoritetsmakt» (2002:92). Hovedsakelig omfatter dette en makt som nordmenn besitter ubevisst i en rekke sosiale situasjoner. For eksempel avgjør medlemmer av majoriteten når noen er tilstrekkelig integrert, ettersom majoritet avgjør hva som er naturlig og normalt. Det er underforstått at det er opp til «oss», som majoritet, om «vi» vil være tolerant og romslige ovenfor «dem», og det er «vi» som bestemmer hva som anses som bra og følgelig hva som ikke er bra (Gullestad 2002:105). Det ligger altså et maktforhold til grunn der majoritetens interesser og perspektiver oppfattes som allmenngyldige.

## **MAJORITET OG MINORITET**

Ifølge Gullestad kan majoritet defineres på ulike måter, og kan omfatte et numerisk flertall, en essens som «den norske folkesjelen», eller en tolkningsramme som anses som selvfølgelig og naturlig (2002:16). I debatten om innvandring veksles det ofte ubemerket mellom disse definisjonene (ibid.). Minoritetsbegrepet kan benyttes nøytralt om en gruppe i tallmessig mindretall, men svært ofte brukes det om en særegen gruppe i forhold til omgivelsene, som også står i en underlegen maktstilling (Berg, Flemmen og Gullikstad 2010: 21). Selv om begrepet kan defineres på flere måter, slik som majoritetsbegrepet, har det likevel fått et bestemt innhold. Det brukes om grupper med bestemte og iboende kjennetegn, noe som gjør at de blir fastholdt som stabile og statiske størrelser (Berg m.fl. 2010: 21). I tillegg fremstår majoriteten som personer med privilegert posisjon, og minoriteten som personer med en underordnet posisjon. Dette hører sammen med at majoriteten konstitueres i sin makt til å sette reglene, være medspiller og samtidig opptre som dommer (Gullestad 2002: 100).

Meningsinnholdet i minoritetsbegrepet er imidlertid ikke fastlåst. Ifølge Avtar Brah, som etablerte begrepet «minoritising», omfatter minoritet noe som «gjøres» (Berg m.fl. 2010:20). En minoritet blir derfor til gjennom prosesser i et samfunn der noe eller noen gjøres til «den andre» (Brah 1996, 2003 referert i Berg m.fl. 2010). For eksempel legger majoriteten premissene for hva som er normalt, og ved å gjøre dette bidrar majoriteten til å minorisere.

### **OPPSUMMERING**

Gjennom dette kapitlet har jeg gjort rede for mangfold og kultur som er de mest sentrale begrepene og perspektivene for oppgaven. Underveis har jeg også diskutert integrering, likhetstankegangen og relasjonen mellom «majoritet» og «minoritet».





### 3. METODE

---

Dette kapittelet skal gjøre rede for de metodiske valgene jeg har foretatt i forbindelse med innsamling og behandling av materialet. Hovedsakelig omfatter dette bruk av kvalitativ metode, og mer spesifikt kvalitative intervju som skal begrunnes i det følgende. Fordeler og begrensinger med metoden skal også diskuteres. Videre skal jeg redegjøre for rekrutteringsprosessen, utvalg av informanter og innsamling av intervjumateriale, samt reflektere over min posisjon og betydningen av denne. Til slutt skal jeg diskutere arbeidet med intervjumaterialet og analysen.

#### **KVALITATIV METODE**

Kvalitative metoder benyttes for å oppnå kunnskap om sosiale fenomener og menneskers liv, erfaring og situasjon (Thagaard 2013). Primært ble kvalitative metoder assosiert med forskning med nær kontakt mellom forsker og de som studeres, slik som deltakende observasjon og intervju, men i nyere tid omfatter dette også analyser av verbale og visuelle uttrykksformer (ibid.: 11). Imidlertid er det studier som er preget av nærkontakt mellom forskere og de som studeres, som gir et grunnlag for å forstå sosiale fenomener på bakgrunn av fylldig materiale om personer og situasjoner (Thagaard 2013). Intervju og observasjon er også de mest benyttede metodene. Intervju gir kunnskap om hvordan bestemte mennesker opplever og reflekterer over sin situasjon, mens observasjon gir innblikk i hvordan personer forholder seg til hverandre (Thagaard 2013:12). Som nevnt innledningsvis har jeg valgt å benytte kvalitative intervjuer som metode. Hva denne metoden omfatter og hvorfor jeg valgte nettopp denne, samt fordeler og begrensninger skal diskuteres nærmere i det følgende.

#### **KVALITATIVE INTERVJU**

Intervju egner seg til å anskaffe informasjon om personers opplevelser, synspunkter og selvforståelse, ettersom den som intervjues kan fortelle hvordan de opplever sin livssituasjon og hvordan de forstår sine erfaringer (Thagaard 2013: 97). Som nevnt tidligere er det karakteristiske ved intervjumetoden at forskeren etablerer en nær kontakt med den som studeres. Denne kontakten er vesentlig for materialet som produseres fordi forskeren bruker seg selv som middel for å få informasjon (Thagaard 2013).

Jeg valgte å benytte intervju i forbindelse med innsamling av materialet ettersom jeg ønsket å tilegne meg fylldig og omfattende informasjon om mine informanters opplevelser og synspunkter. Arbeidsplassen har tidligere fått anerkjennelse og oppmerksomhet for arbeid med mangfold og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn, noe jeg ønsket å undersøke nærmere. Intervju gjør det mulig å utforske temaer som forskeren selv er interessert i å

tilegne seg informasjon om (Thagaard 2013), og fremsto dermed som nyttige for dette prosjektet.

Likevel er materiale som produseres ved bruk av intervju ikke nøytralt, men forhandlet frem mellom de involverte i intervjusituasjonen (Aase og Fossåskaret 2014: 111). Et intervju er derfor et møte der forskeren og informanten samarbeider om erfarings- og meningsproduksjonen. En forsker er dermed nødt til å reflektere over hvilken betydning som han/hun har for materiale som produseres (ibid.). Intervjusituasjon kan også bli formet av at informantene forteller det de tror forskeren ønsker å høre (Thagaard 2013). For eksempel kan informanten påvirkes til å svare ut fra oppfatningen av forskerens verdier og synspunkter, og det finnes ingen løsning som garanterer at informanten og intervjuet ikke preges av relasjonene som etableres mellom forsker og informant (ibid.: 115).

Intervju som metode er også preget av en asymmetrisk relasjon fordi forskeren planlegger temaer for intervjuet, definerer intervjusituasjonen og driver ofte intervjuet fremover (Kvale og Brinkmann 2009: 52). Relasjonen mellom forsker og informant er også asymmetrisk med tanke på fortrolighet i form av at det er informanten som svarer på spørsmål og opptrer som åpen (Thagaard 2013). Imidlertid har informanten kontroll over kunnskapen som formidles og hva som fortelles til forskeren, noe som reduserer intervjusituasjonens preg av asymmetri (ibid.: 96).

Ettersom intervju som metode kan omfatte problematiske sider vurderte jeg en kombinasjon av intervju og deltakende observasjon. Deltakende observasjon egner seg til studie av relasjoner mellom mennesker ved at man får muligheten til å se hvordan personer forholder seg til hverandre i en gitt situasjon (Thagaard 2013). Ved bruk av denne metoden kunne jeg ha undersøkt forholdet mellom praksisdeltakerne og omsorgssenterets ledere og ansatte, og oppnådd innsikt i hvordan de forholder seg til hverandre. Imidlertid er denne metoden ikke uten utfordringer. Først og fremst krever deltakende observasjon deltakelse over en lengre periode, noe som ville ha krevd mer tid til innsamling av materiale enn det prosjektet mitt hadde til rådighet. For det andre avhenger denne metoden av tillatelse til å oppholde seg på arbeidsplassen. Jeg fikk tillatelse av daglig leder på omsorgssenteret til å intervju enkelte ansatte, men intervjuene skulle ikke overstige en time per person. Dette for å unngå at ansatte uteble fra arbeidet i for lang tid. Deltakelse over en lengre periode og behov for tillatelse gjorde at deltakende observasjon fremsto som utfordrende å gjennomføre. I tillegg krever intervju kun tilgang til bestemte ansatte. Metoden er også mindre forstyrrende overfor arbeidsplassen og det daglige arbeidet, og mindre tidskrevende overfor informantene. Intervju er derfor den best egnede metode til prosjektet mitt.

## **REKRUTTERING AV INFORMANTER**

Etter valget av intervju som metode måtte jeg rekruttere informanter. Opprinnelig ønsket jeg kontakt med ansatte med innvandrerbakgrunn for å undersøke deres opplevelser og erfaringer med det norske arbeidslivet. Jeg valgte derfor å se etter aktuelle arbeidsplasser og bedrifter i forbindelse med dette. Først kontaktet jeg en bedrift som arbeider med jobbsøking for utenlandske arbeidstakere og som har lyktes med dette. Daglig leder i denne bedriften videreformidlet prosjektet mitt, men ingen aktuelle deltakere ønsket å stille til intervju. Jeg gikk derfor videre og kontaktet en annen arbeidsplass som ble den jeg benyttet i oppgaven. Denne arbeidsplassen har, som nevnt tidligere, fått oppmerksomhet og anerkjennelse for sitt arbeid med mangfold og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn. Med tanke på å kontakte aktuelle informanter fremsto denne arbeidsplassen som relevant og jeg kontaktet arbeidsplassens daglige leder. Imidlertid viste det seg at arbeidsplassen hadde relativt få ansatte med innvandrerbakgrunn. De hadde flere personer med innvandrerbakgrunn i praksis, men de hadde svært begrensede norskkunnskaper, noe som ville gjort det vanskeligere og mer ressurskrevende å benytte intervju som metode. I stedet fikk jeg muligheten til å intervjuere ledere og ansatte med norsk bakgrunn om deres arbeid med mangfold og inkludering. Jeg takket ja og slik kom jeg i kontakt med informantene mine. Samtidig medførte dette at prosjektet mitt ble endret fra et minoritetsperspektiv til et majoritetsperspektiv, hvor opplevelser og erfaringer til norskfødte ledere og ansatte ble inngangen til de sentrale temaene norsk arbeidsliv, inkludering og mangfold.

## **UTVALG**

Basert på prosjektets temaer avgjorde daglig leder hvilke ansatte som var mest relevante for intervju og kontaktet disse på mine vegne. Utvalget mitt er derfor både strategisk og basert på tilgjengelighet. Det er strategisk i form av at informantene representerer egenskaper som er relevante for prosjektet mitt (Thagaard 2013: 60). De har mest kjennskap til arbeidsplassens mangfoldsarbeid og jobber på avdelinger som har personer med innvandrerbakgrunn i praksis. Dermed er det strategisk å intervjuere disse personene fremfor andre ansatte. Samtidig er valg av informanter også resultat av et tilgjengelighetsutvalg ved at utvalget ble basert på tilgjengelig deltakere for prosjektet (Thagaard 2013: 61). Ved å overlate denne prosessen til daglig leder gjorde jeg nettopp dette. Samtidig kan daglig leders utvalg ha hatt en betydning for materialet. For eksempel kan utvalget representere en side ved arbeidsplassens mangfoldsarbeid, noe som innebærer at utvalget kan være typisk for dette arbeidet og redusere fortellingenes variasjon (Thagaard 2013).

Utvalget mitt består av seks informanter. Alle informantene har arbeidet på omsorgssenteret i mange år, og de fleste har vært ansatt i tjue til tretti år. Tre av informantene har helsefaglig bakgrunn, to sykepleiere og en hjelpepleier. De

resterende tre er vaktmester, aktivitør og renholder. For å bevare deres anonymitet har jeg kalt mine informanter: William, Nora, Sara, Sofie, Olivia og Ella. Det gir også teksten bedre flyt og gjør det enklere for leseren å skille mellom personene, fremfor å henvise til informantene som «Informant 1», «Informant 2» også videre.

### **INNSAMLING AV MATERIALE**

Alle intervjuene ble utført på omsorgssenteret i arbeidstiden til informantene. Hvilket rom som ble brukt varierte fra intervju til intervju og ble avgjort av informantene. De to første intervjuene fant sted på et oppholdsrom/stue, mens de tre siste intervjuene fant sted på et kontor og et møterom. Intervjusituasjonen i de to første intervjuene var derfor preget av en avslappende og mindre formell stemning, mens de andre var preget av en mer formell stemning. Intervjumaterialet mitt består av fem intervju, hvorav et gruppeintervju og fire individuelle intervju. Varigheten på intervjuene varierte fra tretti minutter til i overkant av en time.

Til det første intervjuet møtte jeg opp på kontoret til daglig leder og fortalte mer utdypende om prosjekt mitt. Etterpå ble jeg tatt med til de (William og Nora) som skulle intervjues den dagen. Ved de andre intervjuene gikk jeg direkte til den ansattes avdeling og introduserte meg selv. Det første intervjuet var et gruppeintervju med William og Nora. Etter avtale med daglig leder skulle informantene intervjues hver for seg, men ettersom begge møtte til samme tid og ønsket å bli intervjuet sammen ble det et gruppeintervju. De andre informantene Sara, Sofie, Olivia og Ella ble derimot intervjuet hver for seg. Den andre gangen jeg var på omsorgssenteret var det Sara og Sofie som skulle intervjues. Intervjuet med Sara foregikk på et lite oppholdsrom på dagavdelingen, og ble delvis forstyrret av en beboer og deretter av en annen ansatt. Beboeren satte seg i nærheten av informanten og ble forklart at det foregikk et intervju. Jeg spurte informanten om jeg skulle fortsette. Hun svarte «ja» og intervjuet fortsatte med beboeren tilstede. Han ble værende i noen minutter frem til informantens kollega kom for å snakke med beboeren. Kollegaen ble også informert om prosjektet, og begge forlot oppholdsrommet. Etter dette fortsatte intervjuet uten forstyrrelser. Forstyrrelsen medførte at informantens fortellinger ble avbrutt, noe som kan ha hatt en betydning for materialet som ble produsert. Samtidig har det som ble diskutert, da beboeren var tilstede, ikke blitt brukt videre i analysearbeidet. Dermed har denne forstyrrelsen ikke påvirket analysen eller oppgaven direkte.

På grunn av forstyrrelsen, og fordi intervjuet var på et tidspunkt der beboerne samles på oppholdsrommet, ble det neste intervjuet utført på kontoret til Sofie. De to siste intervjuene, som var med Olivia og Ella, ble utført på to forskjellige dager. Det ene intervjuet foregikk på et kontor og det andre på et møterom.

I intervjuene valgte jeg å bruke både lydopptaker og notater, og disse fremgangsmåtene har både fordeler og ulemper (Thagaard 2013). Lydopptaker gir først og fremst fordelene av å bevare alt som blir sagt i intervjuet, noe som gjør at forskeren kan konsentrere seg om å lytte til informanten (ibid.: 112). Det er hovedgrunnen til at jeg ønsket å benytte lydopptaker. Samtidig valgte jeg å ta notater som sikkerhet i tilfelle det skulle oppstå problemer med lydopptakeren. På forhånd visste jeg ikke om informantene kom til godkjenne bruk av lydopptaker, noe som gjorde bruken av notater avgjørende for innsamling av materiale. Bruk av lydopptaker ble imidlertid godkjent av alle informantene.

Forskere har erfart at informanter som har samtykket til opptak ikke blir påvirket av det etter hvert som intervjuene er i gang (Thagaard 2013). Med unntak av et tilfelle fremsto mine informanter som lite oppmerksomme på bruken av opptak. Den ene informanten som reagerte på lydopptakeren gjorde dette mot slutten av intervjuet. Informanten hadde på daværende tidspunkt gitt et utdypende svar om egenskaper og ferdigheter som hun mener er ønskelig på avdelingen. Mens jeg noterer oppsto det et lite øyeblikk med stillhet og informanten sier plutselig «det må du slette bort» og ler etterpå. Jeg gjentok at jeg var den eneste som kom til å høre opptaket og at det ville bli slettet når prosjektet avsluttes. Dette aksepterte informanten og fortsatte intervjuet på eget initiativ. Slik jeg tolker situasjonen var det ikke formidling av sensitiv informasjon som førte til reaksjonen fra informanten, men at hun ble oppmerksom på lydopptakeren mens jeg noterte, og ønsket å forsikre seg om at opptaket skulle etter hvert slettes.

Likevel er det slik at en rekke forhold kan påvirke intervjusituasjonen og intervjuet, og et eksempel på dette er nettopp bruken av opptaksutstyr (Aase og Fossåskaret 2014:106). Informanten kan endre sin tilnærming i takt med bruken av opptaksutstyr ved å opptre som om han/hun henvender seg til et større publikum. Men når utstyret ryddes bort gir informanten tilleggsinformasjon i en mer fortrolig tone (ibid.). For eksempel fortsatte samtalen, i de fleste av intervjuene, i noen minutter etter at opptaket ble avsluttet. I løpet av disse minuttene ble intervjusituasjon til en samtale mellom to personer, og enkelte av informanten stilte spørsmål angående prosjektet. Det kan altså være slik at lydopptakeren kan ha påvirket fortellingene til informantene mine. Med andre ord kan opptaksutstyr, eller fraværet av det, ha en betydning for resultatet av intervjuet.

Bruken av notater skulle, som nevnt tidligere, primært fungere som en sikkerhet i tilfelle opptakeren ikke fungerte. Imidlertid oppdaget jeg i det første intervjuet at mine informanter ofte fortalte mer om et tema mens jeg skrev. Ifølge Thagaard kommer dette av at informantene får tid til å tenke seg om og vurdere om mer skal fortelles (2013). Bruk av notater ga derfor en annen fordel enn den jeg opprinnelig hadde sett for meg, og jeg valgte derfor å ta notater i alle intervjuene. Imidlertid kan notater bidra til å redusere den personlige kontakten i

intervjuet fordi forskeren ikke kan observere informantens reaksjoner og kroppsspråk på samme måte som ved bruk av lydopptaker (Thagaard 2013:112). En annen ulempe er at forskeren ikke får anledning til å gi en umiddelbar respons på informantens utsagn (ibid.). Ettersom jeg valgte å benytte notater i tillegg til lydopptaker kunne jeg forholde meg avslappet til notatskrivingen, noe jeg mener har ført til tilstrekkelig oppmerksomhet for informantene. Samtidig har jeg fått informasjon jeg kanskje ikke hadde fått dersom jeg ikke hadde benyttet notater. Jeg anser derfor notatskriving i kombinasjon med lydopptaker som strategisk.

## **INTERVJUGUIDE**

Forskningsintervju kan utformes på ulike måter. Et intervju kan preges av lite struktur og ligne en samtale mellom forsker og informant (Thagaard 2013: 97). I slike intervju er hovedtemaene bestemt på forhånd, men det er likevel rom å tilpasse spørsmålene og diskutere andre temaer. På den andre siden av skalaen har vi relativt strukturerte intervju som innebærer at rekkefølgen på spørsmålene er bestemt på forhånd (ibid.). Denne utformingen er nyttig dersom svarene skal sammenlignes fra flere intervju om de samme temaene. En mellomting kalles delvis strukturerte intervju hvor temaene er planlagt på forhånd, men rekkefølgen bestemmes underveis, og denne benyttes oftest i forbindelse med kvalitative intervju (Thagaard 2013: 98). Og det er denne utforming jeg har valgt å benytte. På denne måten kunne jeg på forhånd planlegge temaene og spørsmålene som skulle tas opp i intervjuene, samtidig som jeg forholdt meg fleksibel til spørsmålene. Dermed kunne jeg som forsker følge informantenes fortellinger og tilpasse spørsmålene mine underveis. Dette var en fordel med tanke på min manglende forhåndsinformasjon om informantene, som var grunnet kontakt kun via daglig leder. En fleksibel tilnærming gjorde det mulig å stille spørsmålene jeg ønsket, men samtidig være forberedt på at informantene ikke nødvendigvis har kjennskap til alt jeg ønsket informasjon om.

Med dette ligner intervjuguiden min det som karakteriseres som «elv-med sidestrømmer modellen», som omfatter at intervjuguiden bærer preg av å følge et elveleie, der en stor elv kan dele seg i flere sidestrømmer, som igjen flyter sammen til en elv (Rubin og Rubin 2012, referert i Thagaard 2013:103). Modellen viser at en intervjuguide kan bestå av sentrale temaer som intervjuet skal dekke, samtidig som det kan dukke opp andre temaer underveis. Ifølge Thagaard er oppfølgingsspørsmål særlig viktig innen denne modellen ettersom disse kan lede til nye temaer underveis (2012:103). Intervjuguiden min omhandlet blant annet temaene inkludering, integrering og mangfold. Jeg hadde også planlagt enkelte oppfølgingsspørsmål som kunne stilles underveis for å utarbeide mer om temaene. I noen tilfeller ble disse tatt i bruk, mens andre ganger valgte jeg å tilpasse spørsmålene etter svarene til informantene. Ved enkelte tilfeller valgte jeg også å se bort fra de planlagte spørsmålene og stilte

nye spørsmål basert på temaer som informantene presenterte. Dette kom av at informantene presenterte temaer jeg ikke var forberedt på, men som likevel var relevant for prosjektet mitt. For eksempel ble religion et større tema i et av intervjuene, noe som gjorde at jeg stilte oppfølgingsspørsmål for å få mest mulig informasjon om temaet. I utgangspunktet hadde ikke jeg planlagt å tematisere religion, men en fleksibel intervjuguide gjorde det mulig å utforske temaet.

### **MIN POSISJON OG FORHOLDET TIL INFORMANTENE**

Intervjusituasjonen er, som nevnt tidligere, en sosial interaksjon mellom forsker og informant. Som et resultat problematiseres betydningen av hvordan forskeren fremstår for informanten, noe som gjelder både forskerens personlige egenskaper og ytre kjennetegn som kjønn, alder og sosial bakgrunn (Thagaard 2013:113). Samtidig er det slik at vi aldri kan vite hvordan det informanten forteller kan være preget av relasjonen til forskeren, og det er med andre ord utfordrende å reflektere over forskerens betydning for materiale som produseres. Man kan derimot reflektere over hvilke forhold som kan prege relasjonen mellom forsker og informant (ibid.). Thagaard vektlegger hva forskeren representerer for informanten ettersom forskere ofte assosieres med en kategori informanten har kjennskap til, og som kan påvirke intervjusituasjonen (2013:113). I prosjektet mitt er det særlig to forhold som kan ha betydning for materialet som ble produsert i intervjuene. Det ene forholdet er min posisjon som representant for majoritetsbefolkningen, og det andre er min posisjon som studentforsker.

Jeg anser meg selv som halvt norsk fordi jeg har norsk far og utenlandsk mor. Min erfaring er likevel at jeg oftest blir oppfattet som en del av majoritetsbefolkningen, og jeg tror informantene mine også oppfattet meg slik. Dette kan komme av at jeg er født og oppvokst i Norge, har et relativt norsk fornavn og etternavn, og det som kan anses for å være et norsk utseende. I tillegg bruker jeg sjeldent mine ikke-norske navn, noe jeg heller ikke gjorde i informasjonsbrevet og ved kontakt med informanter i forbindelse med prosjektet. Ettersom oppgaven min vektlegger hvordan norske ledere og ansatte tematiserer personer med innvandrerbakgrunn, kan deres forståelse eller assosiasjon av min posisjon påvirke materiale som produseres. For eksempel kan assosiering med majoritetskategorien skape en kontekst for sosial interaksjon, mens assosiasjon med minoritetskategorien kan skape en annen kontekst.

Det samme kan sies om min posisjon som studentforsker. Det denne posisjonen representerer for informantene, sammenlignet med andre posisjoner, påvirker også materiale som produseres. Som student har jeg inntatt en nysgjerrig og åpen tilnærming ettersom jeg ønsket at informantene skulle fortelle om deres arbeid, erfaringer og opplevelser. For å få tilgang til denne informasjonen har jeg også vært bevisst på hvordan jeg opptrer i selve intervjusituasjonen. Aase og



Fossåskaret vektlegger blant annet det å velge en lyttende stilling, for eksempel ved å sitte med bena i kryss med notatboken i fanget, og i tillegg være vennlig, høflig og åpen (2014: 104). Thagaard vektlegger viktigheten av å skape en tillitsvekkende intervjusituasjon, og å ikke skape avstand til informanten fordi det kan føre til skepsis til forskerens prosjekt (2013:114).

I tillegg til min posisjon som representant for majoritetsbefolkningen og som studentforsker, influerer min lokalisering også mine analyser. Gullestad forklarer dette ved at forskerens lokalisering gjør det mulig å se enkelte forhold klart samtidig som andre faller utenfor synsvinkelen (2002:51). Dermed må en forsker «situere» sine funn for at de skal være objektive (Haraway 1991, referert i Gullestad 2002). Slik Gullestad viser kan hennes lokalisering som 'hvit', middelaldrende kvinne influere hennes analyse (2002). På samme måte kan min lokalisering som halvt norsk også influere materialet mitt. Bakgrunnen min gir meg en annerledes posisjon og et annet perspektiv. Blant annet ved å ha andre erfaringer og opplevelser, og følgelig andre «briller» å se verden gjennom. Samtidig kan dette medføre at jeg, som alle andre, er preget av underliggende antakelser jeg ikke er klar over.

### **ANALYSEARBEID**

Etter intervjuene startet jeg med analysearbeidet. Det første steget var å transkribere intervjuene, og jeg valgte å gjengi intervjuene så nøyaktig som mulig. Det vil si at alle gjentakende ord, lyder slik som «mhm», «eh» og lignende, samt latter er inkludert i transkriberingen. Jeg har også notert forstyrrelser som forekom i intervjusituasjonene. For eksempel at en beboer forstyrret et intervju, eller at en informant svarte telefonen sin. Jeg valgte å gjøre det slik med tanke på analysearbeidet. På denne måten ville jeg senere huske hvorfor noe, for eksempel flyten i intervjuet, endret seg på et bestemt tidspunkt. Ved gjengivelse av sitater i analysen valgte jeg derimot å fjerne disse ordene og lydene for å gjøre sitatene lettere å lese.

Det neste steget omfattet en rekke gjennomlesninger av intervjuene. Jeg valgte å lese hvert intervju flere ganger for å få god oversikt. Deretter gikk jeg over til å bearbeide materialet ved å sortere innholdet i hvert intervju etter temaer. Videre valgte jeg å lese på tvers av intervjuene for å identifisere temaene som er sentrale i alle, eller de fleste, av intervjuene. Ved å gjøre dette kan tilnærmingen min betegnes som temasentret, som er å gå i dybden på enkelte temaer og undersøke hvert tema for alle deltakerne (Thagaard 2013: 181). Denne tilnærmingen har gitt meg en konkret og god oversikt over innholdet i materialet, noe som kom godt til nytte i analysearbeidet.

I analysearbeidet gikk jeg nærmere inn på de mest sentrale temaene ved å ta utgangspunkt i bestemte utsagn for å utforske et dypere meningsinnhold. Jeg vil med andre ord hente frem meningene i det som ble sagt. Analysearbeidet kan

dermed karakteriseres som hermeneutisk, og har til hensikt å fortolke hva som blir formidlet gjennom utsagn, fremfor å gjengi eller beskrive utsagnene (Thagaard 2013). Jeg foretar også det som kalles en «dobbel hermeneutikk» ved at jeg som forsker fortolker en virkelighet som allerede har blitt fortolket av informantene (ibid.: 42). Analysearbeidet har resultert i tre analysekapitler som vektlegger ulike temaer.

### **ETISKE RETNINGSLINJER**

Ved bruk av intervju som metode finnes det etiske retningslinjer som må betraktes. Et viktig aspekt er prinsippet om informert samtykke. Forskeren må informere om prosjektets formål, fremgangsmåte og hva deltagelsen vil innebære (Kvale og Brinkman 2009). Til enhver tid har informanter også rett til å avbryte sin deltakelse uten negative konsekvenser (Thagaard 2013). Alle mine informanter har blitt informert om hensikten med prosjektet og gitt samtykke før intervjuene fant sted. Imidlertid omfatter informert samtykke spesielle utfordringer i kvalitativ forskning ved at det alltid vil være begrensninger knyttet til informasjonsmengden som kan gis til informanten (Thagaard 2013). For mye informasjon kan påvirke deltakernes adferd, noe som igjen kan føre til at forskeren risikerer å få lite materiale om det som undersøkes (ibid.: 27). Et annet aspekt ved å gi mye informasjon på starten av et forskningsprosjekt er at prosjektet kan endre seg underveis. I informasjonsbrevet mitt valgte jeg å informere om hensikten med prosjektet. Jeg informerte også om hvilke spørsmål jeg kom til å stille og hvordan materialet skulle benyttes videre. Ved å gjøre dette forklarte jeg prosjektets hensikt og hva deltagelsen omfattet så nøyte som mulig på det daværende stadiet.

Et annet prinsipp i forbindelse med etisk forsvarlig forskningspraksis er kravet om konfidensialitet. Det omfatter at informanten anonymiseres når resultatene presenteres, og at informasjon og opplysninger behandles konfidensielt (Thagaard 2013). Som nevnt tidligere har jeg gitt informantene fiktive navn for å bevare deres anonymitet. I tillegg oppgis ikke andre identifiserbare opplysninger. For eksempel spesifiseres ikke navn på arbeidsplassen og hvor den befinner seg.

Et tredje aspekt omhandler konsekvensene av å delta i et forskningsprosjekt, som særlig omfatter at deltagelsen ikke skal skade personene (Thagaard 2013). Skade i denne sammenhengen omfatter det å føler seg kritisert, misforstått, uthengt, stigmatisert (Alver og Øyen 1997: 104). Dette kan forekomme gjennom forskningsprosessen og gjennom bruken av resultatene, noe som innebærer at forskeren må være oppmerksom på å opptre på en etisk forsvarlig måte.

## **OPPSUMMERING**

I dette kapitlet har jeg gjort rede for valget av kvalitative intervju som metode, og for de viktigste aspektene ved denne metoden. Både fordeler og ulemper er redegjort. Jeg har også gjort rede for rekrutteringsprosessen, utvalg av informanter, innsamling av intervjudata, betydningen av min posisjon, analysearbeidet, samt etiske retningslinjer som må tas med i betraktningen.

#### 4. MOTIVER FOR PRAKSISORDNINGEN

---

I dette kapittelet skal jeg undersøke hvorfor omsorgssenteret tilbyr praksisplasser til personer med innvandrerbakgrunn, og hvilke begrunnelser ledere og ansatte trekker frem. Hva fremstår som de viktigste begrunnelsene? Handler det primært om å hjelpe «de andre», eller om å realiserer et arbeidskraftpotensial i samfunnet? Eller tilbys praksisplass på grunn av fordeler med ordningen?

Sosiologen John Wrench, som har forsket mye på hva som skaper en mangfoldsarbeidsplass, betegner slike praksistiltak som «training the immigrants/minorities» i sin typologi om mangfoldsarbeid (2007: 43). Det vil si tiltak som tar sikte på å hjelpe minoriteter med å heve kompetanse sin. Dette kan omfatte formell opplæring som ytterligere utdanning og forbedring av yrkesferdigheter, og det kan være skoling i språk, kultur og skikker (Wrench 2007). Hensikten med slike tiltak er å gjøre innvandrere mer egnet til å delta i mottakslandets arbeids- og samfunnsnivå. På den andre siden kan arbeidsgivere som er positive til å tilby praksis være vel så opptatt av at tiltaket skal være lønnsomt for virksomheten, og enkelte vektlegger å få tilgang til gratis arbeidskraft, og tilgang til billige rekrutterings- og opplæringskanaler (Djuve 2007:39). Djuve sier at en vanlig forutsetning for å tilby praksis er at virksomheten unngår direkte tap (2007: 39). Slike tiltak kan dermed også handle om fordeler ovenfor arbeidsplassen. Virksomheter som anser mangfold som lønnsomt vil også kunne oppnå andre gevinster som følge av praksisordningen. For eksempel kan personale med flerspråklig eller flerkulturell bakgrunn være lønnsomt for virksomheter med internasjonale kontakter (Berg og Håpnes 2001), og slike tiltak kan derfor også handle om et lønnsomt mangfoldsarbeid.

Ifølge Berg og Håpnes befinner mangfoldsarbeid seg i et spenningsfelt mellom likhet og forskjell (2001). På en side kan det handle om hvordan ulike ansattgrupper har, eller blir gitt, forutsetning til å utføre like arbeidsoppgaver, slik at det ikke blir arbeidsdeling basert på etnisk forskjellighet. På en annen side kan det handle om at nettopp forskjellighet i bakgrunn, utdanning, kompetanse kan tilføre arbeidsplassen noe nytt og positivt. For eksempel i form av bedre og mer effektiv organisering, nye ideer eller bedre arbeidsmiljø som igjen kan føre til bedre økonomisk vekst (Berg og Håpnes 2001). Analysen vil derfor også belyse hvorvidt ledere og ansatte på omsorgssenteret er opptatt av å skape likhet eller fremme forskjellighet.

Utgangspunktet for analysen er informantenes fortellinger om praksisordningen, og jeg skal undersøke deres hovedbegrunnelser for å tilby praksis. Det var særlig to begrunnelser som ble trukket fram av informantene. Den ene var en samfunnsoppgave, og den andre var at det ga gevinst både for omsorgssenteret og de i praksis, en såkalt vinn-vinn-situasjon.

### «SAMFUNNSOPPGAVE»

I intervjuene fremhever daglig leder Ella og avdelingsleder Olivia at omsorgssenteret tilbyr praksisplasser fordi det er en samfunnsoppgave. I det følgende skal jeg gjøre rede for hva en samfunnsoppgave innebærer for omsorgssenteret, hvordan det er ment å tjene samfunnet, og hvem som er ansvarlig for denne oppgaven. Deretter skal jeg gå nærmere inn på hva de vektlegger i forbindelse med det å gjøre en samfunnsoppgave.

### Om å få flere i arbeid?

I forbindelse med å tilby praksis til personer med innvandrerbakgrunn snakkes det i hovedsak om å gjøre en innsats for å bedre mulighetene deres i arbeidslivet. Det kan vi se i påfølgende utsagn: «Har vi bidratt til en bedre mulighet i etterkant for noe annet, eller i samme sektor, så er det veldig bra. Så det er ikke noe mer enn det» (Ella). Utsagnet viser altså at omsorgssenterets praksis stort sett handler om å forbedre deltakernes muligheter. Samtidig kan siste setning tyde på at innsatsen for en «samfunnsoppgave» også har begrensninger.

Ella forklarer videre hva som ligger i det å bidra til en bedre mulighet, samt hva som inngår omsorgssenterets praksisordning:

Her i praksisfeltet tror jeg hovedmålsettingen er faktisk å bruke flest mulige ord og lære nye ord. Sånn at det tror jeg er i hovedfokus. Og så når det har blitt litt bedre så er det å få litt kunnskap om fremtidighet. Hva dem kan tenke seg å satse på av utdanning. I vår sektor så er det utdanning som teller i forhold til fast arbeid.

I begynnelsen av praksisperioden vektlegges bruk av det norske språket og utvikling av språkferdigheter. Etterhvert som praksisdeltakernes norskferdigheter utvikles går omsorgssenteret over til å informere om utdannings- og yrkesmuligheter. Praksisen tar derfor sikte på å styrke deltakernes ferdigheter og bevisstgjøre om videre muligheter, noe som understreker at den stort sett tar sikte på å gjøre deltakere bedre egnet til å delta i det norske arbeidslivet. Dette kan ses i sammenheng med at tilgang til det norske arbeidslivet kan være utfordrende for enkelte grupper, og ofte skyldes dette utestenging på grunn av manglende kompetanse og kunnskap (Berg m.fl. 2012). En slik utestenging kan føre til at deler av befolkningen i yrkesaktiv alder blir avhengig av trygd eller andre stønader (Berg og Håpnes 2001). Ettersom utestenging av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet ofte kobles til

deres manglende kompetanse, kan det se ut til at omsorgssenteret praksisordning forsøker å forhindre en slik utestenging.

Ved å fokusere på kompetanseheving, og særlig språkopplæring, tar praksisordningen utgangspunkt i likegjøring som mangfoldsstrategi. Hovedsakelig ved å gjøre praksisdeltakerne mer lik «oss» i form av språk og utdanning, ettersom det kan øke mulighetene for arbeid. For eksempel vektlegger enkelte bedrifter likhet som mangfoldsstrategi ved at forskjeller i kjønn, alder og etnisitet gjøres mindre viktig, mens andre bedrifter løfter frem denne forskjellighet som en særegen ressurs (Berg m.fl. 2012). Omsorgssenteret tilbyr praksis til personer med innvandrerbakgrunn, noe som viser at de har forutsetninger til å gjennomføre de samme arbeidsoppgavene som nordmenn. Det tyder også på at deres mangfoldstenkning er preget av idéen om likhet.

### **Samfunnsoppgave for hvem?**

Ella mener at å tilby praksisplasser er «(...) en samfunnsoppgave som alle må ta del i for å lykkes». Hun viser med dette at en samfunnsoppgave også handler om en kollektiv plikt. For å hindre utestenging og oppnå inkludering i arbeidslivet må alle ta på seg denne plikten. Med «alle» kan det tenkes at Ella i hovedsak snakker om arbeidsplasser og arbeidsgivere, ettersom de kan gi personer med innvandrerbakgrunn praksisplass og dermed et innpass i arbeidslivet. Imidlertid mener Ella at dette er noe som ikke gjøres. Hun gir i det følgende utsagnet uttrykk for at det hovedsakelig er arbeidsplasser innen helsesektoren som tar ansvar for inkludering av innvandrere i det norske arbeidslivet.

Vi synes at helse som felt har måtte tatt mye av det ansvaret, hvis du ser andre bedrifter som ikke åpner opp. Så det kunne vært et langt større samarbeid for å få flere i tiltak. Det ser jeg nå hvert fall. (...) Det er jo noe med det å komme inn og prate norsk.

Det er med andre ord hovedsakelig arbeidsplasser innen helse som gjør en samfunnsoppgave og tilbyr praksisplasser. Ella mener dette burde endres og at en større variasjon av arbeidsplasser, samt flere tilbydere, vil føre til at flere deltar i det norske arbeidslivet. Hun vektlegger særlig betydningen praksis har for praktisering av det norske språket.

Utsagnet viser også til mangelen på praksisplasser som et hinder for inkludering av personer med innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv. Denne forståelsen står i kontrast til forestillingen av innvandring som problematisk, noe som har vært sentralt i innvandringsdebatten i perioder med høy eller økende arbeidsledighet (Aakervik 2005). Forståelsen har en sammenheng med at lav arbeidsdeltakelse blant innvandrere ofte forstås som selvvalgt eller selvforskyldt, men ifølge Ella handler dette derimot om begrensede muligheter. Hovedsakelig i form av at få praksisplasser fører til at kun enkelte får anledning til praksis, men også ved at

de fleste praksisplassene er innen helsearbeid. Som et resultat av dette er arbeidstreningen som tilbys stort sett rettet mot en bestemt arbeidsform.

Omsorgssenterets samfunnsoppgave omhandler altså å bedre arbeidsmulighetene til personer med innvandrerbakgrunn. De bedrer deltakernes språkferdigheter, og opplyser og bevisstgjør angående veien videre med tanke på utdanning og jobb. Ved å gjøre dette bidrar arbeidsplassen til å få flere i arbeid, samtidig som de tar sikte på å motvirke utestengingen grunnet manglende kompetanse.

### **Hva vektlegger lederne?**

Til tross for at omsorgssenterets praksisordning tar sikte på å bedre praksisdeltakerens muligheter, særlig for å få innpass i arbeidslivet, vektlegger lederne ulike aspekter.

Ifølge Ella er det «viktig at flest mulig kommer i arbeid og ikke blir gjennom NAV. Det er viktig.». Hun forteller her hvilken betydning praksis har for å øke arbeidsdeltakelse og redusere omfanget av trygdeutbetalinger. Det er med andre ord to aspekter som vektlegges. Først og fremst handler det om å få flere i arbeid, og for det andre handler det om selvforsørgelse fremfor stønadsavhengighet.

Avdelingsleder Olivia vektlegger derimot et annet aspekt. Hun forteller: «Det er en samfunnsoppgave egentlig. At de skal få lov... få en jobb og føle at dem gjør noe nytte for seg (...)». Olivia understreker betydningen arbeid kan ha for deltakerne fremfor hva det innebærer for samfunnet. Det vil si at hun fokuserer på deltakernes selvverd og deres forestillinger om egne evner. Dette kan ses i sammenheng med at arbeid oppfyller en del behov, men også strekker seg utover økonomiske behov (Hernes 2010: 17). Arbeidsledighet rammer psykisk, fysisk og sosialt, og arbeidsledige kommer dårligere ut enn arbeidsaktive i alle klassiske helse mål (ibid.:17). Arbeidsledighet er med andre ord ikke godt for et menneske. Utsagnet til Olivia tyder på at en slik forståelse av arbeidsledighet ligger til grunn for å gjøre en «samfunnsoppgave».

Ella vektlegger altså å gjøre en samfunnsoppgave for å få flere i arbeid, samt redusere stønadsavhengighet. Hun vektlegger dermed et økonomisk aspekt. Dette ved å vektlegge betydningen av å få personer med innvandrerbakgrunn i lønnsarbeid, som er viktig for fordeling av samfunnets goder (Rugkåsa 2009: 133). Samtidig er Ella opptatt av å bidra til fellesskapet. Olivia vektlegger derimot betydningen ovenfor deltakerne ved at de har nytte av å være i arbeid. Slik jeg har tolket utsagnet handler det ikke bare om lønnsarbeid, men om andre fordeler som hører med arbeidsdeltakelse. Enten ved å hindre at personer blir en belastning for samfunnet ved å bidra til overgangen fra stønadsavhengighet til arbeidsaktivitet og selvforsørgelse, eller ved å gi deltakerne muligheten til å føle selvverd, mener lederne at en «samfunnsoppgave» handler om å få personer i

arbeid. Disse aspektene inngår i det Berg og Håpnes betegner som «sosiale og samfunnsmessige argumenter» og «etiske argumenter» for mangfold (2001:10). Den førstnevnte handler om lik behandling og ikke-diskriminering som nødvendige mål i seg selv (ibid.). Dette kan ses i sammenheng med at utstøting og diskriminering av grupper har skapt både individuelle og samfunnsmessige konsekvenser, og at arbeidsledighet medfører en rekke problemer for den uten arbeid. Den sistnevnte handler stort sett om rettferdighet og menneskeverd i forbindelse med rekruttering av innvandrere i norske bedrifter (Berg og Håpnes 2001). Et aspekt ved dette er argumentet om «rettferdig fordeling», som sier at innvandrere har kompetanse til å bidra i det norske arbeidslivet og som gjør det er urimelig at de blir underrepresentert i de fleste jobber (ibid.:11). Dette omfatter også at arbeidslivet burde speile mangfoldet i det norske samfunnet. Ettersom både Ella og Olivia viser til at praksisdeltakerne representerer et arbeidskraftpotensiale og forsøker å hjelpe dem, tyder det på at de er opptatt av å utjevne denne fordelingen.

Oppsummert ser vi at en «samfunnsoppgave» handler om å gjøre en innsats med et positivt utfall både for samfunnet og deltakerne, og som vist vektlegger lederne på omsorgssenter å sysselsette personer med innvandrerbakgrunn.

#### «VINN-VINN-SITUASJON»

I intervju med William, som er vaktmester på omsorgssenteret, ble praksisordningen beskrevet som en «vinn-vinn-situasjon», og tilsvarende beskrivelser av ordningen kom til uttrykk i flere av de andre intervjuene. I denne delen skal jeg derfor redegjøre hva som ligger i betegnelsen en «vinn-vinn-situasjon».

En «vinn-vinn-situasjon» forklares slik: «Vi er kjempefornøyde med det vi har oppnådd og det vi får tilbake. Når vi har gitt så får vi en god del tilbake» (William). Her belyses det et viktig aspekt med å tilby praksis som handler om å få noe tilbake. Ved at omsorgssenteret tilbyr praksis opplever William at de gir noe til deltakerne samtidig som de får noe igjengjeld. Sofie gir også uttrykk for dette: «Det har jo stor betydning for oss som jobber her og de som er utenfor arbeidslivet. Få inn og hjelpe de som kommer til landet. Så målet må jo være at det gagnar oss og dem». Hun sier at praksisordningen handler om å hjelpe personer med å bli inkludert i arbeidslivet, samtidig som ordningen er hensiktsmessig for arbeidsplassen. Med dette fremheves praksisordningen som fordelaktig for begge parter.



## **Ekstra arbeidskraft**

Hvordan praksisordningen er fordelaktig for arbeidsplassen spesifiseres i flere av intervjuene. William forklarer det slik: «Vi bruker det her samarbeidet til å fylle på med hender, men at vi gir noe tilbake til dem. Sånn at de får seg en utdanning og kommer til å jobbe etterpå». Her sier han at praksisordningen handler om ekstra arbeidskraft på arbeidsplassen, samtidig som deltakerne får noe tilbake. I dette tilfellet vektlegges det å gi deltakerne utdanning og arbeid.

En tilsvarende forståelse av hvordan ordningen er fordelaktig for omsorgssenteret kommer til uttrykk i intervjuet med Ella. Hun forklarer: «Og da vil de her komme som en ekstra resurs og det ser de ansatte. Det er jo todelt. Det er ikke bare språkpraksis, det er jo ekstra hender også». Her ser vi at Ella vektlegger, på samme måte som William, å få ekstra arbeidskraft som en fordel. I utsagnet fokuserer hun på språkpraksis som ofte er brukt på omsorgssenteret i forbindelse med praksis for personer med innvandrerbakgrunn. Dette tyder på at praksisdeltakernes mulighet til å lære og anvende det norske språket veies opp mot betydningen av å få «ekstra hender». Igjen ser vi at å tilby praksis oppleves som hensiktsmessig både for praksisdeltakerne og arbeidsplassen. Berg og Håpnes betegner dette som «forretningsmessige argumenter» for mangfold, noe som innebærer at mangfoldsarbeid er lønnsomt for arbeidsplassen (2001:11).

Olivia vektlegger også betydningen av «ekstra hender», men vektlegger et annet aspekt når hun sier «(...) det er ekstra hender og da får vi til enda mer med pasienter». Hun vektlegger betydningen praksisordningen har ovenfor beboerne, og forklarer videre hva det innebærer: «Så kan jo vi planlegge en aktivitet den dagen eller vi kan planlegge at i dag baker vi for da er hun her og». Her ser vi at praksisdeltakere gir omsorgssenteret mulighet til å gjennomføre aktiviteter for beboerne som ellers ikke er aktuelle. Ifølge Olivia: «Kan det jo være sånn at når de har blitt skikkelig kjent, at det er noen som ringer inn syke om morgenen. Så kan det hende at vi klarer oss og sånt da, fordi dem er her». Dermed kan praksisdeltakernes tilstedeværelse gjøre at avdelingen kan greie seg dersom noen av de ansatte blir syke. Her ser vi at praksisdeltakere, som har tilstrekkelig erfaring med arbeidsplassen, kan erstatte deler av den ordinære arbeidstokken når det er behov. Med andre ord oppfattes ekstra arbeidskraft som en viktig fordel for arbeidsplassen i forbindelse med praksis. Slik Olivia sier er praksis «positivt for dem som kommer her og det er positivt for oss», som igjen viser at en «vinn-vinn- situasjon» handler om fordeler som begge parter kan hente ut av ordningen.

## **Tilstedeværelse av andre kulturer**

I tillegg til «ekstra hender» handler en «vinn-vinn-situasjon» også om at: «Vi blir kjent med andre kulturer» (Olivia). Med dette fremstilles tilstedeværelse av andre kulturer som en fordel med ordningen, noe som kommer til uttrykk i flere av intervjuene. Det følgende utsagnet er en del av et gruppeintervju med William og Nora. William forklarer: «Så det er en vinn-vinn situasjon i forhold til å kunne bli kjent med våre nye landsmenn og». Nora fullfører denne setningen med «lære om andre kulturer», noe som William sier seg enig med. Her ser vi at det fokuseres på fordelene med praksis, og særlig vektlegges det å bli kjent med deltakernes kultur. Et flerkulturelt arbeidsmiljø fremstilles som en positiv side med praksisordningen, samtidig som det generelt gjøres lite rede for hva det innebærer. Et unntak er Ella som går nærmere inn på dette i det følgende utsagnet:

Vi synes da det er spennende å høre om og få innspill fra andre kulturer, og det mangfoldet som det gir en arbeidsplass. For det er som sagt lite utskiftning her, så vi trenger jo litt. Det er bare koselig det. Så det har vi jo bare sett positivt på.

Her ser vi at tilstedeværelse av andre kulturer oppfattes som fordelaktig, og det handler stort sett om at deltakernes flerkulturelle bakgrunn kan tilføre noe til arbeidsplassen. Et eksempel på dette er matlagingsdagen, som er et tiltak på omsorgssenteret der deltakerne lager mat fra hjemlandet sitt, og som det kan tenkes at Ella viser til med «innspill fra andre kulturer». De overnevnte utsagnene kan også være rettet mot dette tiltaket ettersom det nevnes i flere av intervjuene, og det viser at deltakernes forskjellighet tas i bruk. Matlagingsdagen vil bli undersøkt nærmere i neste kapittel.

Andre fordeler som framheves med deltakernes kultur kommer til uttrykk i intervjuet med Sofie: «Jeg synes det er veldig interessant med nye arbeidskolleger og nye kulturer. Synes det er veldig viktig å få inn, og fremover nå så får vi sikkert brukere som ikke bare er norske, men utenlandske». Her vektlegges fordelen med å ha andre kulturer blant de ansatte når omsorgssenteret får beboere med innvandrerbakgrunn. Det kan tenkes at Sofie mener at en arbeidsstokk bestående av personer med ulik kulturell bakgrunn kan være nyttig i møte med beboere med innvandrerbakgrunn. Ifølge Berg og Håpnæs er dette særlig viktig innen omsorgssektoren ettersom syke og eldre burde få unngå språklige og kulturelle hinder for kommunikasjon (2001:10). Her er det tydelig at tilstedeværelse av andre kulturer tilfører arbeidsplassen noe, som tyder på at forskjellighet oppleves som en særegen ressurs på omsorgssenteret.

Ifølge Sofie har ikke omsorgssenteret utenlandske beboere, men temaet har blitt diskutert ettersom et nærliggende omsorgssenter har fått utenlandske beboere. Sofie viser dermed til et behov for mangfoldig rekruttering i fremtiden, samtidig som hun indikerer at det er lite prioritert i dag. Dette kan komme av at beboerne

og de fleste ansatte har norsk bakgrunn, noe som gjør at ledere og ansatte ikke ser et behov for flerkulturell erfaring eller andre språkkunnskaper i dag. Forskjellighet kan dermed oppfattes som positivt, i form av tilstedeværelse av noe nytt og annerledes, men løftes lite frem som en særegen ressurs. Det blir fort det Berg og Håpnes (2001:16) kaller å «hulle mangfoldet», ettersom informantene er positive til mangfold, men fokuserer lite på det deltakere bringer med seg. Tilstedeværelse av andre kulturer skal jeg komme tilbake til og drøfte mer omfattende i 3. analysekapittel.

### **Potensiell rekruttering**

Et annet aspekt som vektlegges i forbindelse med omsorgssenterets praksisordning er potensiell rekruttering av deltakere. William sier de har «et ønske om å rekruttere gjennom mangfoldsamarbeidet». Potensiell rekruttering kan dermed forstås som en annen fordel med å tilby praksisplass, noe som kan ses i sammenheng med at omsorgssenteret får muligheten til å teste deltakere. I tillegg kan de vurdere deres arbeid over en lengre periode uten økonomisk kostnad for omsorgssenteret. Praksisperioden fungerer dermed som gratis prøvetid og omsorgssenteret taper ikke på ordningen, noe som er fordelaktig enten de velger å ansette deltakere eller ikke. I tillegg mottar arbeidsplassen også tilskudd for å tilby praksisplasser, noe som også gjør det lønnsomt for omsorgssenteret. Lønnsomhet kan omfatte både økonomisk lønnsomhet og andre gevinster som resultat av satsing på mangfold (Berg og Håpnes 2001). Her ser vi at ordningen gir en fordel i form av økonomisk lønnsomhet, ettersom arbeidsplassen får tilgang til gratis arbeidskraft og i tillegg får penger for å ta imot praksisdeltakere.

Med tanke på potensiell rekruttering gir denne ordningen arbeidsplassen muligheten til å prøve flere ansatte i forkant av ansettelse. På denne måte kan de velge den personen som anses å være mest aktuell for jobben basert på deres arbeid. Lønnsomhet kan derfor også omfatte å få tak i «de beste», og som jeg har gjort rede for i teorikapitlet, har nettopp dette vært et sentralt aspekt ved mangfoldsarbeid i den private sektoren (Berg og Håpnes 2001:29).

I løpet av de siste årene har omsorgssenteret rekruttert fire eller fem personer etter praksisperioden. Disse har hovedsakelig blitt ansatt på renholdsavdelingen og sykehjemsavdelingene. Dette har en sammenheng med kravene som stilles i forbindelse med rekrutteringen, som forklares slik:

For fast ansettelse krever vi fagbrev på alle. De må jo da har fagbrev, enten som helsefagarbeider eller hjelpepleier da. (...). Eller som sykepleier eller vernepleier. På renhold så har vi gjort noen unntak da. Vi har sånn delt, noen med fagbrev, også har vi noen tilsatte med utenlandsk bakgrunn da som ikke har fagbrev, men har så gode egenskaper at de gjør sånn som dem som har fagbrev (Ella).

Ella sier at fast ansettelse krever fagbrev innen arbeid med helse, og her kan det tenkes at hun primært snakker om ansettelse på sykehjemsavdelingene, ettersom utsagnet viser at det ikke er nødvendig for ansettelse på renholdsavdelingen. Der har noen blitt ansatt uten fagbrev fordi de blir oppfattet som like kompetente som de med fagbrev. Med andre ord kompenserer deres ferdigheter for manglende formelle kvalifikasjoner. Til tross for at praksisordningen gir rekrutteringsmuligheter understreker Ella at rekruttering ikke er hensikten med praksis. De er imidlertid åpne for å ansette praksisdeltakere:

Nei, vi har såpass liten rotasjon på stillinger så det er ikke noe betingelse for praksisen. Så alle vil jo være vurdert på lik linje som alle andre hvis de skulle ha den fagkompetansen vi ønsker, og at språket er godt nok. (...). Vi diskuterer aldri en stilling ved oppstart.

Ella understreker at de ikke tilbyr praksis på grunn av rekruttering og begrunner det med få ledige stillinger. Utsagnet viser samtidig at praksisdeltakere vil bli vurdert dersom det er ledige stillinger, deltakerne besitter gode språkferdigheter og har rett kompetanse. Særlig vektlegges faglig og språklig kompetanse.

Oppsummert ser vi at en «vinn-vinn-situasjon» handler om at praksisordningen er fordelaktig for både praksisdeltakere og arbeidsplassen. Ledere og ansatte vektlegger særlig ekstra arbeidskraft, tilstedeværelse av andre kulturer og potensiell rekruttering av deltakere som fordeler med ordningen. Et aspekt ved dette er at ordningen også er hensiktsmessig ovenfor omsorgssenterets beboere ettersom de tjener på praksisdeltakernes tilstedeværelse. Hovedsakelig på grunn av økte muligheter, men også i form av kulturelle inntrykk. Praksisdeltakerne vil i gjengjeld få hjelp til å bli inkludert i norsk arbeidsliv, få muligheter til å bruke det norske språket, videreutvikle sine ferdigheter og få hjelp med informasjon om utdannings- og yrkesmuligheter.

## **OPPSUMMERING**

I dette kapitlet har jeg gjort rede for hva mine informanter legger i en «samfunnsoppgave» og «vinn-vinn-situasjon», som er deres hovedbegrunnelser for å tilby praksis til personer med innvandrerbakgrunn. På starten av kapitlet diskuterte jeg hva lederne mente med en «samfunnsoppgave», og viste at særlig det å hjelpe praksisdeltakere i arbeid vektlegges fordi det er hensiktsmessig både for samfunnet og deltakerne. Å tilby praksis er hensiktsmessig for samfunnet ettersom det kan øke arbeidsdeltakelse og begrense utbetaling av stønader, samtidig som det er hensiktsmessig ovenfor praksisdeltakerne som får oppleve at de bidrar i det norske samfunnet.

Videre har jeg gjort rede for hva som menes med en «vinn-vinn-situasjon» og vist forståelsen av ordningen som hensiktsmessig for deltakerne og arbeidsplassen. Det å tilby praksis handler med andre ord om å hjelpe andre, samtidig som man får noe tilbake. Det snakkes hovedsakelig om tre fordeler

med praksisordningen. For det første gir ordningen ekstra arbeidskraft, noe som er fordelaktig ovenfor beboerne i form av utvidede muligheter og ekstra hjelp ved sykdom blant de ansatte. Videre fremstilles tilstedeværelse av andre kulturer og potensiell rekruttering av deltakere som andre fordeler med praksisordningen. Tilstedeværelse av andre kulturer handler om at deltakere bringer med seg en flerkulturell bakgrunn som oppleves positivt. Mer spesifikt handler dette om kulturelle innslag slik som matlagingsdagen og at deltakernes bakgrunn kan være hensiktsmessig ovenfor beboere i årene fremover. Potensiell rekruttering handler om at omsorgssenteret både kan og har ansatt praksisdeltakere. Ordningen gir omsorgssenteret mulighet til å teste deltakere uten utgifter, og rekruttere deltakere dersom de ønsker det.

Gjennom kapitlet har jeg vist at omsorgssenterets praksisarbeid tar sikte på å gjøre deltakerne lik «oss», og samtidig vise at deltakernes forskjellighet kan tas i bruk. Ved å heve deltakeres kompetanse, og da spesielt språkkompetanse, forsøker omsorgssenteret å øke praksisdeltakernes arbeidsmuligheter. Som et resultat av dette vektlegges likegjøring som strategi. I tillegg ser vi et fokus på at praksisdeltakere har forutsetninger for å gjøre like arbeidsoppgaver. Imidlertid ser vi at deltakernes forskjellighet også blir vektlagt, hovedsakelig i form av kulturelle innslag, men også ved at deltakernes flerkulturelle bakgrunn kan være hensiktsmessig i årene som kommer. Dette viser at forskjellighet oppfattes som en særegen ressurs, men at det ikke oppfattes som nødvendig i dag. Dermed fokuseres det lite på hva praksisdeltakernes forskjellighet kan gi arbeidsplassen og arbeidslivet generelt.

## 5. ROM FOR ANNERLEDESHET?

---

I dette kapitlet skal jeg undersøke hvordan ledere og ansatte på arbeidsplassen, som har et stort mangfold blant praksisdeltakerne, tematiserer forskjellighet. Ifølge Berg og Håpnes innebærer mangfold i arbeidslivsammenheng at bedrifter anser forskjellighet som en styrke og et potensial fremfor et problem (2001). Denne forståelsen tar utgangspunkt i forskjellighet som et gode for bedriften, og er en mulig tolkning av begrepet. Eriksen (2007) viser like fullt at det eksisterer et skille i fortolkningen av begrepene mangfold og forskjellighet. Forskjellighet oppfattes gjerne som uakseptable kulturforskjeller, fordi det ofte anses som hovedårsaken til problemer som assosieres med innvandrere og deres etterkommere. Mens mangfold gjerne blir oppfattet som moralsk harmløst og potensielt lønnsomt.

En måte å analysere forskjellighet er å ta utgangspunkt i at vi alle er forskjellige. Vi skiller oss fra hverandre gjennom alder, etnisitet, kjønn, seksuell orientering og gjennom ulike tradisjoner, normer og verdier. Likevel oppfatter vi ofte dette som uproblematisk og på tross av forskjeller ser vi oss ofte som like. Gullestad har vist hvordan likhetstenkning preger måten vi i Norge forstår oss selv som et nasjonalt fellesskap, og videre hvordan denne likhetstenkningen skaper grenser for å ikke «høre til» (2002:80). Et viktig poeng er at fellesskapet ikke er basert på faktisk likhet, men det som oppfattes som likt, det hun benevner som «forestilt likhet» (Gullestad 2002:83). Likhet og forskjellighet blir dermed noe som kontinuerlig blir til og skapes gjennom våre forhold til andre. I dette kapitlet skal jeg analysere hva informantene vektlegger som forskjellighet. Hva trekkes fram som forskjeller som tillegges betydning? Finnes det grenser for forskjelligheten? Når er annerledeshet akseptabelt og når blir den uakseptabel?

Utgangspunktet for analysen er informantenes fortellinger, og jeg begynner med undersøkelsen av hvordan de omtaler deltakernes mattradisjoner. Nærmere bestemt omhandler dette matlagingsdagen. Deretter skal jeg analysere hvordan det snakkes om religionsutøvelse. Bruken av religiøse og kulturelle plagg, bønn i arbeidstiden og ferie i forbindelse med religion blir belyst, og her vil jeg rette blikket mot hva det er akseptabelt å legge til rette for. Til slutt skal jeg analysere hvordan det snakkes om praksisdeltakernes bakgrunn i forbindelse med utsagn om ghettofisering.

## **MATLAGINGS DAGEN**

Matlagingsdagen er et tiltak ved omsorgssenteret der praksisdeltakerne lager og presenterer mat fra hjemlandet sitt, og arrangeres en til to ganger i året avhengig av antall praksisdeltakere.

Informantene beskriver matlagingsdagen som et svært vellykket arrangement. Ifølge daglig leder Ella er matlagingsdagen et «(...) samlende og fint tiltak». Praksisdeltakerne, som er fordelt på ulike avdelinger, får anledning til å bli kjent med hverandre og ansatte på andre avdelinger. Tiltaket kan med andre ord bidra til å skape et sosialt fellesskap. Videre forteller Ella at de i praksis «(...) lager ofte mat med mer smak og at beboerne liker det» og viser at beboerne også verdsetter tiltaket. Olivia understøtter dette og beskriver tiltaket som «(...) en kjempesuksess». Spesielt med tanke på beboerne som «(...) får smake på noe annet enn norsk mat». Her ser vi at både Ella og Olivia beskriver matlagingsdagen som særlig positiv ovenfor beboerne.

Olivia forteller videre: «(...) det at eldre får litt feeling med at det kommer nye personer til landet. Det her er folk som bor hjemme, og dem får jo et positivt inntrykk». Her snakkes det hovedsakelig om eldre hjemmeboende på dagavdeling, og at matlagingsdagen gir positive inntrykk av personer med innvandrerbakgrunn. Beboerne har, ifølge flere av informantene, lite erfaring med innvandrere. Det kan tenkes at de, som mange andre i befolkningen, får informasjon om innvandrere gjennom mediene, og dermed i form av stereotyper (Gullestad 2002). Stereotyper er forenklete beskrivelse av antatte kulturtrekk ved kategorier av mennesker, og brukes ofte i negative sammenhenger (Eriksen 2010). Matlagingsdagen kan motvirke dette ved å skape positive holdninger til mangfold og forskjellighet i arbeidslivet blant beboerne. Dermed inngår matlagingsdagen i det Wrench betegner som «challenging racist attitudes» i sin typologi (2007:43). Denne kategorien omfatter å utfordre rasistiske holdninger, og bygger på viktigheten av å endre holdningene de ansatte besitter. Dette ettersom alle har fordommer i ulike grader, noe som kan hindre mangfoldsarbeidet (Wrench 2007). Kategorien til Wrench tar, med andre ord, sikte på å bevisstgjøre holdninger for å redusere fordommer eller rasistiske holdninger blant de ansatte. Matlagingsdagen fremstår dermed som et mangfoldstiltak som bidrar til holdningsendring, men fokuset er på beboernes holdninger.

Andre arbeidsplasser har også iverksatt tiltak i forbindelse med mat. Et eksempel er Posten som lagde en kokebok med oppskrifter fra de ansatte (Berg m.fl. 2012). Hensikten var å bygge forståelse og kunnskap for hverandre, og mat ble oppfattet som et godt felles utgangspunkt for å oppnå dette (ibid.: 25). Det samme gjelder matlagingsdagen som bruker mat for å skape et godt fellesskap, ivaretar beboernes trivsel og skaper positive holdninger til annerledeshet.

Utsagnene viser at matlagingsdagen oppfattes som et viktig mangfoldstiltak. Dette kan komme av at mattradisjoner, med unntak av matregler i forbindelse med religion og livssyn, ofte er et uproblematisk tema. Ifølge Eriksen inngår fenomener som mat i det som oppfattes som akseptable kulturforskjeller (2007). Det er med andre ord et harmløst uttrykk for annerledeshet, noe som gjør det uproblematisk. Gullestad anser også «smaking på ‘eksotisk’ mat innenfor en festlig ramme» som en uprovoserende handlingsform (2002: 287). Både Eriksen (2007) og Gullestad (2002) viser at mat kan forstås som uproblematisk fordi det ikke oppfattes som provoserende for nordmenn. Dermed kan det tenkes at matlagingsdagen arrangeres fordi den først og fremst er en fordelaktig måte å bruke mangfoldet. Den viser også anerkjennelse for praksisdeltakernes forskjellighet, samtidig som den ikke går på bekostning av norske verdier.

Matlagingsdagen er et relativt enkelt tiltak å forholde seg til ettersom praksisdeltakerne lager maten, noe som gjør at daglig leder og andre ansatte ikke behøver å forholde seg til potensielle matregler blant de i praksis. Det er for eksempel vanlig at muslimer ikke spiser svinekjøtt og at jøder skal spise kosher-mat (LDO 2016), noe som ledelsen ikke må ta hensyn til i forbindelsen med dette tiltaket. Slike hensyn tematiseres ofte i forbindelse med arbeidsplasser som har kantine eller serverer mat i felleskap, men dette ble ikke diskutert i intervjuene. Likevel tolker jeg det slik at fraværet indikerer at mat generelt er et uproblematisk tema på omsorgssenteret. Informantene har snakket åpent om ulike utfordringer og hensyn som må tas i forbindelse med å tilby praksis. Derfor antar jeg at potensielle problemer angående dette ville blitt tatt opp.

Oppsummert ser vi at matlagingsdagen oppfattes som et positivt og lønnsomt tiltak, noe som tyder på at praksisdeltakernes mattradisjoner forstås som en akseptabel forskjell. I tillegg fremstår tiltaket som harmløst og lite krevende å arrangere.

## **TILRETTELEGGING FOR RELIGIONSUTØVELSE**

I intervjuet med daglig leder Ella snakket vi om ulike aspekter ved religionsutøvelse som bruken av religiøse plagg, bønn i arbeidstiden og ferie i forbindelse med religion. I det følgende skal disse aspektene diskuteres og jeg begynner med det førstnevnte.

### **Hijab versus niqab**

Bruken av religiøse plagg i norsk arbeidsliv er et tema som har fått mye oppmerksomhet i mediene. I noen tilfeller kan bruken av hijab være en hindring for arbeidsdeltakelse og arbeidssøkere kan blitt bedt om å ta av hodeplagget (Borchgrevink 2002). Smaradottir (2016) tematiserer dette i sin masteroppgave der hun viser at det er svært vanskelig for somaliske kvinner å få jobb hvis de bruker hijab. Dyrset (2008) viser i sin masteroppgave at enkelte arbeidsgivere kun tillater bruk av hijab i praksisperioden, og krever at den tas av dersom de



skal fortsette i vanlig arbeid. Andre tilfeller har likevel vist at hijab kan være uproblematisk, og noen arbeidsplasser velger å designe egen hijab til uniformen (Rogstad og Solbrække 2012).

Omsorgssenteret anser ikke bruken av hijab som problematisk, men det er likevel andre religiøse og kulturelle plagg som ikke aksepteres. Ella forteller hvorfor det er slik: «Hodeplagg det godtar vi, som må vaskes ofte, men annen type tildekking det har vi ikke. Hodeplagg er greit. Jeg kan ikke alle de ordene heller, men vi er nødt til å se menneskene». Her sier Ella at bruken av hodeplagg aksepteres så lenge det vaskes jevnlig, og at omsorgssenteret ikke godtar «annen type tildekking» ettersom de «er nødt til å se menneskene». Det kan tenkes at hun viser til religiøse plagg som er mer tildekkende enn hijab, slik som niqab eller burka. Jeg spør derfor om det er akseptabelt å bruke hodeplagg der kun øynene er synlige. «Nei, det kan vi ikke ha. Vi må se hvem som er der» svarer Ella. Vi kan dermed se at det hovedsakelig er plagg som skjuler ansiktet som anses som problematisk. Begrunnelsen utdypes videre:

Ellers tror jeg de kan bli redde de som bor her. De har jo sine traumer fra krigen og synes at det er veldig skremmende med den kulturen der, men de opplever ikke det med skaut og sånt. Det synes de er helt greit. Det er ofte fargerike skaut. Det er jo sånt som budeiene gikk med før i tiden, så det er ingen som reagerer på det da.

Her sier Ella at bruken av niqab, og den kulturen den representerer, er problematisk. Dette begrunnes med hensyn til beboere som har «traumer fra krigen» og kan derfor oppleve tilstedeværelse av fremmedkultur som ubehagelig. En sentral dimensjon ved arbeidet på omsorgssenteret omfatter å ivareta beboernes behov og ønsker, noe som Ella forsøker å gjøre ved å ikke tillate bruken av «annen type tildekking». Det ble imidlertid ikke diskutert hvorvidt daglig leder sin begrunnelse skyldes hendelser på omsorgssenteret, eller baseres på potensielle reaksjoner fra beboerne. Det kan tenkes at Ellas begrunnelse er basert på det Gullestad kaller «antatt uforenelighet» (Gullestad 2002: 149). Hun viser til en kulturforskjell og vektlegger at denne forskjellen er uforenelig med norsk arbeidsliv. Dette ved å vise til at bruken av niqab kan oppleves som «skremmende» for beboerne, noe som gjør at det ikke kan benyttes på omsorgssenteret.

Bruk av niqab kan også tenkes å representere en «synlig forskjell» i forhold til det norske ved å vise til utseendemessige forhold, eller fenotypiske forhold, som skiller seg fra majoriteten. Ifølge Berg og Kristiansen er mennesker trent til å se eller fokusere på bestemte markører, og disse kan tillegges ulik betydning avhengig av konteksten (2010). Tar vi utgangspunkt i Gullestad sin likhetslogikk kan «synlig forskjell» oppfattes som problematisk (2002). Dette kommer av at likhetstankegang i Norge baserer seg på at personer i mange situasjoner må oppfatte seg selv som like for å føle seg likeverdige, noe som

gjør at forskjell oppfattes som problematisk (Gullestad 2002: 82-83). Dermed kan «synlige forskjeller» mellom mennesker, slik som bruken av niqab, bryte med det norske likhetsidealet og oppfattes som et problem.

Likevel ser vi at hijab ikke oppleves som problematisk og utsagnet tyder derimot på støtte til bruk av hijab. Den beskrives som fargerik, noe som gir den en positiv assosiasjon og praksisdeltakerens forskjellighet oppfattes som positivt. Samtidig sammenligner Ella hijab med hodeplagg (skaut) som norske kvinner brukte før i tiden. Ved å gjøre dette nedtones praksisdeltakerens forskjellighet, noe som kan gjøre at forestillinger om likhet oppleves større enn det de faktisk er (Gullestad 2002). Med andre ord viser Ella til en «forestilt likhet» (Gullestad 2002: 83). Som nevnt tidligere kan likhet oppfattes som en positiv verdi, og som kontrast er forskjellighet et problem. Ved å henvise til en norsk tradisjon, som eldre nordmenn har kjennskap til, bruker Ella likhet for å støtte bruk av hijab på omsorgssenteret. Mens ved å vise til bruk av niqab som «skremmende» og «fremmed» tar Ella utgangspunkt i forskjell som et problem. Likhet og forskjell settes opp mot hverandre, og det skapes en dikotomi mellom det å være lik og forskjellig fra den norske majoriteten.

Ved bruk av hijab presenteres det kun en betingelse og det er at hygieneregler må følges, noe som er et vanlig krav innen helse- og omsorgsarbeid. Likevel ser vi at forbudet mot bruken av «annen type tildekking» ikke handler om hygiene. Det handler derimot om kulturen som Ella mener at plagget representerer. Denne forståelsen kan ses i sammenheng med debatten om niqab, som har fått økt oppmerksomhet de siste årene i skole- og i arbeidslivssammenheng. Et eksempel er Islamsk Råd Norges ansettelse av en niqabkledd kvinne vinteren 2017. Organisasjonen ble møtt med kritikk i forbindelse med ansettelsen på grunn av negative holdninger til niqab i det norske samfunnet. Stillingen ble opprettet for å hjelpe organisasjonen å «fremme samhold blant muslimer og tilhørighet til det norske samfunnet», men ble oppfattet som «provoserende» og ansett for å «skape større avstand og mindre forståelse» (Ogre, Cosson-Eide, Sandvik, 2017). Bruken av niqab i norsk arbeidsliv ble også diskutert under regjeringens nasjonale integreringskonferanse i 2016. I den forbindelse kom det uttalelser, fra både statsministeren og innvandrings- og integreringsministeren, om at innvandrere må tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet og den norske kulturen (Helljesen, Skjeggstad, Bakke 2016). Det kan tenkes at normer og verdier i samfunnet gjenspeiles i arbeidslivet, noe som gjør at bruk av niqab oppfattes som negativt og ikke aksepteres på omsorgssenteret.

Tidligere var bruken av hijab et omdiskutert og problematisert tema i både samfunns- og arbeidslivet (Borchgrevink 2002; Eriksen 2007; Gullestad 2002), og handlet stort sett om at den representerer en kontrast til «det norske». Kontrasten sto i at hijab ble tolket som kvinneundertrykkende (Borchgrevink

2002; Eriksen 2007, Rogstad og Solbrække 2012). Kvinners rettigheter og likestilling har lenge vært viktig i Norge, noe som understreker denne kontrasten. Hijab, som et synlig religiøst symbol, har også blitt tolket som en trussel mot sekulær offentlighet og religionsutøvelse som privatsak (Borchgrevink 2002; Gullestad 2002). Likevel har hijab blitt mindre problematisk i norsk arbeidsliv, og på omsorgssenteret fremstår den som en normalisert del av arbeidshverdagen. Det har med andre ord blitt en del av normen. Dermed oppfattes hijab som en akseptabel forskjell, eller som en forskjell som har blitt gjort til «likhet» ved å bli koblet til norske tradisjoner som beboerne husker. Aksept for bruk av hijab baseres altså på gjenkjennelighet, noe som gjør at det ikke oppfattes som en trussel mot norske verdier. Niqab representerer derimot en uforenelig forskjell både for beboere og ansatte. Det forbindes med fremmedhet og utrygghet, blant annet fordi en ikke kan se personen. Ovenfor beboerne kobles det også til skremmende opplevelser under krigen.

Tillatelse for bruk av hijab på arbeidsplassen tyder på at praktisering av særegne og kulturelle praksiser anerkjennes. Rogstad og Solbrække betegner implementering av særordninger for mindre grupper blant de ansatte, for å imøtekomme deres behov, som «rett til forskjell» (2012:4). Wrench betegner slike tiltak som 'tilrettelegging for kulturelle behov', «making cultural allowances» (2007:43), som initiativ til tiltak som viser forståelse av ansattes ulike religiøse og kulturelle behov. Ved å akseptere bruk av hijab på omsorgssenteret ser vi at praksisdeltakernes forskjellighet anerkjennes. Forskjellighet settes også i et mulighetsperspektiv ved at personer som tidligere har vært utestengt fra arbeidsmarkedet blir inkludert, og oppfattet som et potensial (Berg og Lauritsen 2000, referert i Berg m.fl. 2012). Ved å ikke tillate bruk av andre religiøse eller kulturelle plagg settes det samtidig en grense for hvor annerledes det er akseptabelt å være, noe som også har en ekskluderende effekt ovenfor bestemte grupper i arbeidsmarkedet.

### **Bønn og religiøse høytidsdager**

Andre temaer Ella presenterer om tilrettelegging for religionsutøvelse er bønn i arbeidstiden, og ferie i forbindelse med religiøse høytidsdager. I følgende utsagn forteller hun om bønn.

(...) Og noen har jo også veldig stort behov for å be underveis. Og det passer jo ikke inn i helsesektoren, hvor du forlater pleietrengende, hjelpetrengende mennesker som kanskje blir akutt syke. Også går du fra avdelingen, også er du på et annet rom og ber. Du kan selvfølgelig bruke fritime, pauser, spisepausen din og sånt. Mens noen har veldig behov for å be og det er ikke så forenlig med norsk arbeidsliv.

Her sier Ella at praksisdeltakernes «behov for å be» i arbeidstiden er upassende i norsk arbeidsliv, og særlig innen helsearbeid. Begrunnelsen er hensyn til beboere som behøver konstant tilsyn ettersom de kan trenge umiddelbar hjelp. Utsagnet viser samtidig at det er akseptabelt å be i pausen, noe som tyder på at bønn i seg selv ikke er problematisk. Tilrettelegging for religionsutøvelse settes med andre ord opp mot beboernes behov. Det kan også tenkes at bønn i arbeidstiden indirekte kan påvirke andre i form av at noen ikke gjør den jobben de skal. Ifølge Olivia er enkelte aktiviteter mulige å gjennomføre nettopp på grunn av praksisdeltakernes tilstedeværelse, noe som kan tyde på at deres fravær også kan påvirke arbeidet. Dermed kan det tenkes at praksisdeltakernes «behov for å be», med unntak av bønn i pausene, kan oppfattes som utfordrende og vanskelig å tilrettelegge for i en hektisk arbeidshverdag.

Videre diskuterer Ella ferie i forbindelse med religion, som er et annet aspekt ved religionsutøvelse som oppleves som utfordrende. Det forklares slik:

Litt sånne utfordringer vi har, det er litt religion med fravær under høytid. For da skal de feire og da blir dem jo borte. Vi nordmenn har også høytider, men i helse så jobber vi i turnus. Så vi må jo forholde oss til høytid og feire når du ikke er på jobb, eller at du feirer når du kommer hjem fra arbeid.

Ella forklarer at det er utfordrende når praksisdeltakerne blir borte fra jobb i forbindelse med religion. Hun viser til at ansatte med norsk bakgrunn også har høytid som skal feires, men at dette gjøres i egen fritid. Utfordringen ligger i at omsorgssenterets arbeidstid gjør det vanskelig å tilpasse arbeidet etter religiøse feiringer. Igjen ser vi at religionsutøvelse kun er utfordrende dersom det går utover jobben, og må derfor tilpasses arbeidet. Likevel tyder dette på at religionsutøvelse generelt oppfattes som uforenelig med norsk arbeidsliv, og særlig innen helse- og omsorgsarbeid. Dette er noe som gjelder både for praksisdeltakere og nordmenn, men fremstilles kun som problematisk ovenfor praksisdeltakerne som bruker å være borte under høytider.

Daglig leder sine utsagn, om bønn i arbeidstiden og ferie i forbindelse med religiøse helligdager, viser at religionsutøvelse aksepteres så lenge det ikke går utover beboerne, ikke påvirker de andre ansatte eller forstyrrer arbeidet. Bønn aksepteres derfor kun i pausene, og det er forventet at de i praksis skal tilpasse religiøs feiring etter arbeidstiden. Bønnerom nevnes ikke i intervjuene og jeg vet ikke hvorvidt dette er noe som omsorgssenteret har, eller har prøvd å legge til rette for.

Ifølge LDO sitt hefte om religion og livssyn på arbeidsplassen er ikke arbeidsgiver pålagt å tilrettelegge for bønn i arbeidstiden, og arbeidstakere har ikke krav på egne rom (2016). Imidlertid vil tilrettelegging for bønn i

arbeidstiden og bønnerom ha en positiv virkning på arbeidsmiljøet (LDO 2016). Tiltak som bønnerom viser også kultursensitivitet (Berg m.fl. 2012: 24), og forståelse og ivaretagelse av andres verdier og unikhet (Qureshi 2009: 208). Ifølge Wrench kan tiltak for å imøtekomme kultur gjøres relativt problemfritt, og det vil øke bevissthet om kulturelle forhold (2007). Det er med andre ord enkle initiativ fra virksomhetens side som vil ha et positivt resultat.

Arbeidstakere har heller ikke krav på ferie når han/hun ønsker det (LDO 2016). Likevel mener LDO at det burde tilrettelegges for fri på religiøse høytidsdager, spesielt for ansatte med andre religioner enn kristendommen, som står for de fleste offentlige helligdagene i Norge (2016). Ved å tilrettelegge for religionsutøvelse viser virksomheter at de tar høyde for annerledeshet og anerkjenner forskjellighet. De tar også hensyn til at religion praktiseres på ulike måter, og at det kan variere hvor mye religion betyr for den enkelte. Enkelte arbeidsplasser tilbyr, ifølge Wrench (2007), tiltak som tillater minoriteter forlenget ferie for å kunne besøke hjemlandet. Dette er noe som viser at det legges til rette for kulturelle og religiøse behov.

Utsagnene til Ella, om bønn i arbeidstiden og ferie i forbindelse med religion, viser derimot manglende fleksibilitet angående tilrettelegging for religionsutøvelse. Denne tankegangen kan være et resultat av at religionsutøvelse ikke oppfattes som lønnsomt for omsorgssenteret. Lønnsomhet kan, med utgangspunkt i mangfoldsperspektivet *mangfold lønner seg* (Berg og Håpnes 2001; Berg m.fl. 2012), omfatte ulike gevinster som virksomheten kan oppnå ved satsning på mangfold. Etersom «behov for å be» hovedsakelig gjelder praksisdeltakerne, som kun oppholder seg på omsorgssenteret i korte perioder, kan det tenkes at tilrettelegging for religionsutøvelse ikke oppfattes som lønnsomt eller hensiktsmessig. Det kan også tenkes at praktisering av religion på arbeidsplassen bryter med rådende normer blant den norske majoriteten, ettersom omsorgssenteret stort sett består av personer med norsk bakgrunn. I dette tilfellet omfatter majoritet et numerisk flertall, men også det Gullestad betegner som en «tolkningsramme som anses som selvfølgelig og naturlig» (2002:16). Majoriteten er ikke bare et flertall, men besitter makten til å avgjøre hva som er det naturlige og det normale i en rekke situasjoner (Gullestad 2002), noe som kan føre til at religionsutøvelse oppfattes som upassende.

Totalt ser vi at det ikke blir tilrettelagt for religionsutøvelse på omsorgssenteret, med unntak av bruk av hijab. Dette har en sammenheng med at bruk av niqab eller burka, bønn i arbeidstiden og ferie under religiøse høytidsdager oppfattes som uakseptabelt sammenlignet med norske praksiser. Disse veies også ofte opp mot beboernes behov og generelle forventinger innen helse- og omsorgsarbeid.

## GHETTOFISERING

I intervju med William kom vi inn på et annet tema i forbindelse med praksisdeltakernes annerledeshet. Ifølge William kan «(...) for mange av samme nasjonalitet bli negativt (...)». Videre begrunner han dette med «(...) hvis det er flere av samme nasjonalitet, så søker dem sammen (...)». William sier det er problematisk å ha flere personer med samme nasjonalitet i praksis, og at det danner grupper på arbeidsplassen. Han mener med andre ord at det er problematisk med ghettotfisering på arbeidsplassen. Dette er noe William mener foregår i nærmiljøet og forteller videre om dette i det følgende utsagnet:

Det er vel en del miljøer i byen når det gjelder nasjonaliteter. Det er i de miljøene de går i. Du kan jo si at østmiljøene slår seg sammen. På tross av land da. Også har du et afrikansk miljø. Så det er en del miljøer. (...) Det er litt dumt egentlig.

William opplever at det finnes en del miljøer basert på nasjonalitet i nærmiljøet, og at personer med samme nasjonalitet omgås hverandre, noe han anser som problematisk. I utsagnet er det tydelig at ghettotfisering, både på arbeidsplassen og i samfunnet generelt, oppfattes som negativt. Denne forståelsen kan sees i sammenheng med problemer som ofte forbindes med ghettotfisering.

Hovedsakelig innebærer dette at integrering og norskopplæring forhindres som følge av at minoritetsgrupper er atskilt fra majoriteten. Enkelte ansatte, på arbeidsplasser med flere ansatte fra samme nasjon, har ikke videreutviklet muntlige norskkunnskaper til tross for flere år i arbeid (Aakervik 2005).

Personer med samme nasjonalitet omgås stort sett hverandre og snakker eget morsmål, noe som kan hindre videreutvikling av norskkunnskapene. Det kan dermed tenkes at William opplever ghettotfisering som problematisk fordi det kan hindre praksisdeltakernes språkutvikling. Omsorgssenteret tilbyr nettopp språkpraksis der hensikten er å gi deltakere muligheter til å bruke det norske språket og videreutvikle sine norskkunnskaper.

Dette understøttes av daglig leder Ella som forteller at «(...) veldig mye av norskopplæringen på en måte, hvis ikke på skolen, blir bare på arbeidsplassen. Og ikke i hjemmemiljøet.». Hun påstår at språktrening stort sett foregår på arbeidsplassen, og viser at arbeidsplassen anses som en viktig arena for språktrening. Ifølge Berg m.fl. er det klare sammenhenger mellom arbeidstilknytning, sosial kontakt og norskkunnskaper for innvandrere (2012). Det vil si at arbeid og kontakt med nordmenn er nødvendig for vedlikehold og videreutvikling av norskkunnskaper. En arbeidsplass kan derfor bidra til utvikling av språkkunnskaper så fremt forholdene er tilrettelagt. Et tiltak kan være å hindre dannelsen av etniske grupper. På omsorgssenteret er det vanlig med kun en person i praksis på hver avdeling, og dermed sørger ledelsen for at norsk forblir arbeidsspråket. Dette kan tyde på at omsorgssenter er bevisste på å tilby praksisplasser som gir deltakerne mulighet til å utvikle språklige

ferdigheter. På renholdsavdelingen, som er den eneste avdelingen med flere ansatte med innvandrerbakgrunn, har de ansatte ulike nasjonaliteter og er dermed nødt til å benytte norsk for å kommunisere. Det ble imidlertid ikke diskutert i intervjuene hvorvidt dette er tilfeldig eller planlagt av ledelsen.

Det er lite i William sine utsagn som tyder på at praksisdeltakernes etniske eller kulturelle bakgrunn er problematisk i seg selv. Praksisdeltakernes forskjellighet kan derfor tenkes å være problematisk kun i situasjoner der den forhindrer språkopplæring.

### **OPPSUMMERING**

I dette kapittelet har jeg, med utgangspunkt i bestemte utsagn om praksisdeltakernes handlinger, gjort rede for hvordan informantene tematiserer forskjellighet. Jeg har vist at enkelte aspekter ved praksisdeltakernes annerledeshet oppfattes som akseptable, samtidig som andre aspekter oppfattes om uakseptable.

På starten av kapittelet diskuterte jeg praksisdeltakernes mattradisjoner. Det er tydelig et verdsatt aspekt, og kan brukes til arrangering av matlagingsdagen som oppfattes som hensiktsmessig for alle på omsorgssenteret. De i praksis får samhandle og lage mat sammen, mens ansatte og beboere får et eksotisk brudd i hverdagen. Beboerne får prøve annen mat og tiltaket oppleves nærmest som underholdning. Matlagingsdagen fremstår samtidig som et relativt harmløst tiltak som krever lite av omsorgssenterets ledere og ansatte. Det er med andre ord en enkel måte å gi uttrykk for at annerledeshet anerkjennes og aksepteres, uten å gå på bekostningen av «det norske». Det samme gjelder bruk av hijab. Som jeg har vist har bruk av hijab i norsk arbeidsliv generelt vært sett på som problematisk, men på omsorgssenteret fremstår det derimot som akseptabelt. Dette handler stort sett om at beboerne ikke motsetter seg bruk av hijab. I stedet vektlegges likhet ved å sammenligne hijab med hodeplagg brukt av norske kvinner før i tiden, og begrunnes med at beboere har kjennskap til dette. Bruk av hodeplagg er dermed ikke en fremmed praksis, og forskjellen nedtones. Både praksisdeltakernes mattradisjon og bruk av hijab kan dermed forstås som akseptable forskjeller.

Andre aspekter ved praksisdeltakernes forskjellighet oppfattes derimot som uakseptable. Dette omfatter spesielt religiøse og kulturelle praksiser slik som bruken av niqab, bønn i arbeidstiden og ferie i forbindelse med religiøse høytidsdager. Som jeg har vist omfatter dette hovedsakelig handlinger og praksiser som er annerledes fra majoriteten fordi disse oppfattes som problematiske og upassende i norsk arbeidsliv. Bruk av niqab oppleves som for annerledes i forhold til det norske. Plagget skjuler ansiktet, noe som gjør at det oppfattes som en fremmed praksis, og det vil også skremme beboerne. Igjen ser vi at dette vurderes, eller fortolkes, med hensyn til beboerne. Det samme gjøres i

forbindelse med bønn i arbeidstiden. Ved å vise til tilgjengelighet ovenfor beboerne som et viktig krav gjøres det upassende å be. Både bønn i arbeidstiden, og ferie i forbindelse med religion, settes opp mot hva som oppfattes som passende innen norsk arbeidsliv, og særlig helsearbeid. Religionsutøvelse som helhet fremstilles som generelt upassende.

For mange med samme nasjonalitet på samme sted fremstår også som en problematisk situasjon, noe som gjelder både på arbeidsplassen og i samfunnet generelt. Derimot blir ikke dette forklart med utgangspunkt i bestemte upassende handlinger, og praksisdeltakerens bakgrunn fremstår ikke som en uakseptabel forskjell. Det handler derimot om at for mange med samme etnisitet kan hindre språktrening, og oppfattes dermed som upassende.

På omsorgssenteret ser vi at det er rom for å være annerledes, men bare så lenge man ikke oppfattes som for annerledes i forhold til majoriteten. Dersom dette er tilfellet må praksisdeltakernes annerledeshet kunne brukes til noe, slik det gjøres ved matlagingsdagen. Annerledeshet som krever tilrettelegging setter derimot en grense for forskjelligheten ved at forskjellighet blir gjort upassende og negativ.





## 6. KULTUR

---

I dette kapittelet skal jeg undersøke hvordan informantene bruker ordet kultur og hva som ligger i deres forståelse av det. Blir praksisdeltakernes kultur forstått som annerledes enn den norske majoritetens kultur, og blir kultur primært forstått som noe «de andre» har? Tildeles praksisdeltakerne en homogenitet, eller snakkes det om flere kulturer? Blir ordet kultur brukt primært for å betegne negative praksiser, slik det ofte gjøres i forbindelse med innvandring og integrering? Eller blir det også brukt om positive aspekter ved praksisdeltakerne? Videre i kapittelet skal effekter av informantenes kulturforståelse gjøres rede for og diskuteres.

Kultur er tvetydig både innholdsmessig og verdimesig, og brukes på en rekke ulike måter (Gullestad 2002). Kultur har dermed flere betydninger og det kan variere hvorvidt det kobles mot noe positivt eller negativt. Til tross for dette bruker «mannen og kvinnen i gaten» det som kalles essensialiserende begreper om kultur (Gullestad 2002: 121). Det vil si at den folkelige forståelsen av ordet tar utgangspunkt i antagelsen om at alle i en kultur har noe felles. Det er spesielt i forbindelse med innvandring og integrering at en slik forståelse kommer til uttrykk. Bredal kaller dette «kultur som overgeneralisering», som innebærer at kultur kobles til avgrensede grupper og at disse gruppene tillegges en homogenitet (2009: 43). Dermed forstås kultur som noe avgrenset, som «de andre» har, og som også betegnes som likt for «de andre». Dette inngår i det Gullestad kaller «kultur som livsform og handlingsmønstre», som omfatter at det brukes for å betegne bestemte handlingsmåter innen en gruppe (2002: 161). Bredal sier at kultur også forstås som en determinerende faktor, noe som innebærer en forståelse av kulturen som årsaken til at mennesker gjør ting på en bestemt måte (Bredal 2009). I tillegg fokuseres det stort sett bare på negative sider ved minoriteters kultur, mens majoritetens negative praksiser omtales sjeldent som kultur (Bredal 2009:43). Dette kommer av at kulturer ofte beskrives som avgrensede, distinkte og i opposisjon til hverandre, som innebærer en dikotomisering av kulturforskjeller der «de andre» blir konstruert som avvikende i kontrast til et «vi» som normalt (Rugkåsa m.fl. 2015: 11). Kultur, i forbindelse med integrering og innvandring, assosieres dermed ofte som noe negativt.

Utgangspunktet for analysen er informantenes eget bruk av ordet kultur, og analysen begynner med en undersøkelse av hvorvidt kultur brukes om verdsettelse. Deretter går kapittelet nærmere inne på hvordan ordet kultur tas i bruk i forbindelse med praksisdeltakernes handlinger og væremåter, før effekten av informantenes bruk og forståelse av ordet tematiseres.

## **KULTUR - OM VERDSETTELSE?**

I flere av intervjuene blir ordet kultur brukt i forbindelse med fordeler med å ha personer med innvandrerbakgrunn i praksis. Her vektlegges særlig arbeidshverdagen og arbeidsmiljøet.

Daglig leder Ella forteller at «(...) det å være litt flerkulturell synes vi er spennende. Det gir oss litt nye dimensjoner. Vi får det å bli kjent med verden på en annen måte. Vi synes det er spennende og beboerne synes det er spennende». Her vektlegger særlig spenningen som kommer av å ha et flerkulturelt arbeidsmiljø, noe Ella mener gjelder både for de ansatte og for beboerne. Her brukes begrepet flerkulturell, og ifølge Kasin (2008) kan dette ses som en åpen og anerkjennende tilnærming til alle som representerer noe nytt og annerledes. Dette ved at forestillingen om et flerkulturelt samfunn kan forstås som et forsøk på å anerkjenne at det er forskjeller blant folk, men at disse er positive og relevant på en berikende måte (Kasin 2008: 55). Det kan dermed tyde på at Ella har en åpen og anerkjennende tilnærming til praksisdeltakernes tilstedeværelse.

Hun forklarer videre hva som menes med dette: «(...) vi synes da det er spennende å høre om og få innspill fra, og det mangfoldet som det gir en arbeidsplass». Her tematiseres kultur som noe praksisdeltakerne «har» eller «er». Som nevnt i teorikapitlet omfatter denne forståelsen av kultur det et individ eller gruppe kan framvise for seg selv og andre, men også vaner og skikker som tilegnes gjennom ens kulturarv og livsform (Sørensen m.fl. 2008: 29-30; Gullestad 2002:161). Kultur blir i denne forståelsen noe statisk og avgrenset, og fremstilles som noe praksisdeltakerne tar med seg på arbeidsplassen. Ella viser samtidig at denne kulturen tilfører arbeidsplassen noe. Matlagingsdagen, som tar utgangspunkt i praksisdeltakernes mattradisjoner og ble diskutert i forrige kapittel, er et eksempel på dette. Her kan vi også se at praksisdeltakernes kultur forstås som annerledes enn den norske majoritetens kultur.

I Ella sine utsagn brukes ordet kultur for å verdsette det praksisdeltakerne bringer med seg, noe som gjør at kultur får et «positivt fortegn» (Gullestad 2002:161). Denne forståelsen av kultur kommer også til uttrykk i et utsagn fra Sofie: «Jeg synes det er veldig interessant med nye arbeidskolleger og nye kulturer. Synes det er veldig viktig å få inn, og fremover nå så får vi sikkert brukere som ikke bare er norske, men utenlandske». Her sier Sofie at å få inn «nye kulturer» først og fremst er interessant, men også viktig for omsorgssenteret ettersom de etter hvert vil få beboere med innvandrerbakgrunn. Dermed kobler Sofie ordet kultur opp mot det å ha innvandrere i praksis og kultur brukes for å beskrive noe ved deres tilstedeværelse. Igjen snakkes det om kultur som noe praksisdeltakerens har. Denne forståelsen av kultur betegnes også som essensialistisk, som omfatter at kultur anses som noe en person har med seg, som de også kan orientere seg ut fra (Døving 2009).

Ettersom tilstedeværelse av «nye kulturer» snakkes om som både «interessant» og «viktig», tyder det på at Sofie, på samme måte som Ella, mener at praksisdeltakernes kultur har noe å tilføre arbeidsplassen. Her kan det tenkes at Sofie viser til fordeler med ansatte med annen kulturell bakgrunn, ettersom det kan være lettere å imøtekomme beboernes behov dersom den ansatte i større grad kan identifisere seg med beboerne, noe som innebærer å bruke en «felles etnisk bakgrunn» som et virkemiddel (Rugkåsa 2008: 89). I enkelte kommuner, og særlig bydeler i Oslo, har ansatte med samme etniske bakgrunn og språk som de som mottar tjenesten vært nyttig (Berg og Håpnes 2001). Som nevnt i 1. analysekapittel har dette vært spesielt viktig innen omsorgssektoren hvor de syke og eldre ikke burde møte på språklige eller kulturelle hinder med kommunikasjon eller hjelpeapparat (Berg og Håpnes 2001: 10). Vektlegging av kultur som fordelaktig for omsorgssenteret, og særlig ovenfor beboerne som senere vil bli møtt av en bredere sammensetning av ansatte med hensyn til kulturell bakgrunn, viser igjen at ordet kultur forstås som positivt.

I tillegg brukes kultur av flere informanter i forbindelse med positivt ladede ord som «spennende», «interessant», «berikende», «lærerikt» og lignede. Ved å benytte slike ord fremstilles tilstedeværelsen av andre kulturer på arbeidsplassen som positivt, og det er informantene enige om. Likevel nevnes ordene kun i forbindelse med kulturordet, og brukes primært for å beskrive tilstedeværelse av kultur som noe positivt. Meningsinnholdet tydeliggjøres derimot ikke. I rapporten *Mellom likhet og forskjell* viser Berg og Håpnes at mangfoldsbegrepet ofte brukes som et slagord i arbeidslivssammenheng ettersom det er kort, klinger godt og folk flest assosierer det med noe positivt (2001:46). I likhet med Berg og Håpnes tolker jeg denne bruken av ordet kultur som et slagord ettersom det betegner noe positivt samtidig som det er uten et bestemt meningsinnhold.

Oppsummert kan de overnevnte utsagnene vise at kultur stort sett brukes for å betegne noe ved praksisdeltakerne. Det inngår i deres «levemåte» og handlingsmåter, og går dermed under betegnelsen kultur som «livsform og handlingsmønstre» (Gullestad 2002: 161). Samtidig ser vi at kultur får et positivt fortegn ved at lederne viser til at nettopp tilstedeværelse av andre kulturer har noe positivt å tilføre arbeidsplassen. I tillegg brukes kultur sammen med andre positivt ladede ord. Med andre ord anvendes ordet om verdsettelse av praksisdeltakerens kultur. Samtidig ligner kultur et slagord ved at det assosieres med noe positivt uten at det blir gitt et tydelig innhold.

## **KULTUR SOM ÅRSAKSFORKLARING**

I forrige del viste jeg hvordan kultur ofte ble brukt om fordeler med praksisdeltakernes tilstedeværelse. Denne delen undersøker nærmere hvordan kultur brukes om praksisdeltakernes handlinger og væremåte.

I det følgende utsagnet forteller Ella om praksisdeltakernes språktrening:

Vi oppfordrer jo til å skrive og bruke en sånn notatbok. Til å skrive ned nye ord og øve hjemme. Det er av og til vi synes at det gjøres for lite hjemme. Både på språk og i trening da. Så veldig mye av norskopplæringen på en måte, hvis ikke på skolen, blir bare på arbeidsplassen. Og ikke i hjemmemiljøet. Mens nordmenn har tradisjon å jobbe med lekser hjemme og må trene litt på ting, ikke sant. Så det der er litt underlig kultur. De er opptatt av, hvis de har barn, å snakke hjemspråket sitt og sånt. Og da blir det at man aldri gjør det. Så vi har mye som vi ser på som veldig forskjellig.

Hun forteller at praksisdeltakerne oppfordres til å øve på nye ord hjemme, noe hun mener gjøres lite og fører til at språktrening stort sett må foregå på arbeidsplassen. Ifølge Ella kommer dette av at praksisdeltakerne har vane for å snakke morsmål hjemme med sine barn, og at det forhindrer språktreningen. Dette anses som et resultat av praksisdeltakernes kultur som oppfattes som «underlig». I tillegg sammenlignes det med norske tradisjoner i form av at nordmenn, i motsetning til praksisdeltakerne, har vane for å jobbe med lekser og trene på ting hjemme.

I utsagnet brukes kulturbegrepet primært om praksisdeltakernes handlingsmåter ved at Ella viser til deres kultur som forklaring på hvorfor de ikke lærer norsk hjemme. Med dette ser vi at Ella opplever at de i praksis kommer fra en bestemt kultur som setter rammer for deres handlinger. Utsagnet belyser særlig to aspekter. Det ene er at praksisdeltakerens kultur forstås som annerledes enn majoritetens, og det andre er at praksisdeltakernes forstås å ha en felles kultur. Det innebærer at innvandrere og nordmenn anses som ulike, samtidig som ulike innvandrergupper anses som lik hverandre. Videre ser vi at ordet kultur brukes som forklaring på hvorfor praksisdeltakerne handler slik de gjør. I den forbindelse kommer vi inn på det som kalles «kulturalisering», som primært omhandler bruken av kulturelle forklaringer (Rugkåsa m.fl. 2015:2).

Denne forståelsen av kultur kommer også fram i et utsagn om praksisdeltakernes deltakelse på jobbarrangementer. Ella forteller at «(...) de har ikke mye kultur for å komme alene på tilstelninger. Det er ofte sånn at de er vant til å gå med hele familien. Så det er litt rart». Ifølge Ella tar praksisdeltakerne vanligvis med seg familiemedlemmer på jobbarrangementer fremfor å komme alene, og denne handlingen forbindes med deres kultur. Dermed blir praksisdeltakernes kultur

brukt som en forklaring på hvorfor akkurat disse personene handler på en bestemt måte. Igjen ser vi at deres handlinger blir kulturalisert.

Ifølge Gullestad (2002: 164) kan 'innvandrernes' handlemåter fremtre som 'kultur' fordi de fortøner seg som forskjellig fra majoritetssynsvinkler. Med andre ord brukes kultur om handlinger som er annerledes fra majoriteten. Dette kan være en forklaring på hvorfor Ella forbinder disse handlingene med kultur. Kultur kan også forstås som noe «de» har fordi vi ikke ser «våre egne» selvfølgeligheter (Gullestad 2002: 165). Det innebærer at kultur brukes om «de andre» ettersom majoritetens handlinger oppfattes som selvfølgelige og naturlige, og betegnes derfor ikke som kulturelle. Ved å betegne praksisdeltakernes handlinger og kultur som «underlig» og «rar» indikerer Ella at «vår» kultur er normal.

Kultur gjelder også nordmenn, men denne er umarkert. Det å være umarkert er en betegnelse av at noen plasseres og posisjoner i en privilegert førsteposisjon, mens andre blir markert som den avvikende «andre» (Berg m.fl. 2010: 23). Med andre ord er umarkerte og markerte posisjoner gjensidig avhengige av hverandre. Ved å fremheve det praksisdeltakerne har som markert eller definert kultur fremstår norsk kultur derfor som umarkert. I stedet bruker Ella begrepet «tradisjon» for å betegne «vår levemåte». Tradisjon kan, på samme måte som kultur, være et positivt eller negativt ladet ord. Dette kommer av at det kan brukes som en betegnelse for noe gammeldags eller om verdier som oppfattes som viktige. Ella bruker tradisjon om måten «vi» gjør ting, noe som gjør at det betegner noe positivt.

Videre innebærer dette at kultur brukes om det som er annerledes. Måten det brukes på skaper et skille mellom «oss» og «dem», der «våre» handlinger defineres som «det norske» mens deres handlinger forstås som kulturelle produkter. Ifølge Gullestad innebærer 'likhet' som en positiv verdi at det er problematisk når andre oppfattes som forskjellig (2002:73,83). Dermed kan det tenkes at praksisdeltakernes handlinger oppfattes som negativt annerledeshet, noe som gjør at ordet kultur får en negativ ladning. Dette kommer også fram i uttrykket «underlig kultur» og i betegnelsen av praksisdeltakernes handlingsmåte som «litt rar», ettersom det gir ordet kultur negative konnotasjoner. I tillegg vektlegges det at «vi har mye som vi ser på som veldig forskjellig», i utsagnet om språktrening. Det «norske» fremstilles som det normale og naturlige nettopp ved å bli sammenlignet med uvanene til «de andre», ettersom norskhet konstrueres som det selvsagte, umarkerte, homogene og normative i kontrast til 'innvandrernes' skikker (Gullestad 2002: 164).

Ella bruker også ordet kultur om praksisdeltakernes forventninger. I det følgende utsagnet forteller hun om deltakeres forventninger om ansettelse etter praksisperioden, der det å få lønn vektlegges.

Det er noe i miljøet som har startet litt med at dem har en forventning selv om at de skal ha lønn, fordi at det er noe i kulturen. Tror de sender mye penger hjem og det er en forventning i deres miljø om at de skal lykkes og tjene.

Ella påstår at de i praksis har forventning om lønn. Påstanden baseres på antakelsen om at disse personene sender penger hjem, noe som gjør at de selv forventer å tjene penger samtidig som de blir møtt med en tilsvarende forventning i sitt miljø. Her bruker Ella kultur som en årsaksforklaring på praksisdeltakernes forventninger om lønn og ansettelse på omsorgssenteret. Imidlertid ser vi at Ella ikke reflekterer over andre forklaringer på hvorfor praksisdeltakerne sender penger hjem, som for eksempel kan handle om en bedre økonomi hos de som bor i Norge.

Årsaksforklaringer blir også tatt i bruk i forbindelse med praksisdeltakernes fravær. Ifølge Ella «(...) er det kultur for å være borte» og dette gjelder hovedsakelig ferie i forbindelse med religion. Det kan også tenkes at ferie i forbindelse med religion tolkes med utgangspunkt i at praksisdeltakerne har en annen kultur enn «oss». Kultur brukes til å forklare det Ella mener er vanlig oppførsel blant personer med innvandrerbakgrunn, og er det Gullestad betegner som «kultur som fortolkningsramme» (2002:161). Dette innebærer også at de med innvandrerbakgrunn behandles med en generalisert forståelse av kultur, ved at deres kultur forstås som lik samtidig som den forstås som ulik norsk kultur. Ella forklarer at «vi nordmenn har også høytid», men at denne feires utenom arbeidstiden. Her sammenlignes «nordmenn» og praksisdeltakere, og dette understreker en fokusering på kulturforskjeller. Ella bruker også kultur for å betegne handlinger som er vanlige blant de i praksis. Det vil si at hun viser til en kultur på arbeidsplassen blant praksisdeltakerne, der det er vanlig å ta fri for å feire religion. Dette inngår i det Gullestad betegner som «kultur som handlingsmønstre» (2002:161), ved å betegne nettopp dette som en bestemt handlingsmåte innen en gruppe. Ella forteller videre om praksisdeltakernes fravær:

De har et ulikt syn på tid. Noen har vært borte hele dagen fordi de skulle i minibanken, eller til legen på formiddagen, og da må dem være borte hele dagen. Eller til tannlegen. Eller noen samtaler på skolen med barna.

I dette utsagnet påstår Ella at de i praksisordningen forholder seg til arbeidstiden på en annen måte fordi de forblir borte etter legebesøk eller andre ærender. Kultur nevnes ikke som en direkte forklaring, men ved å si «de har et ulikt syn

på tid» kan vi se at det påpekes en kulturforskjell ved å igjen indikere at deres forståelse av arbeidstiden er annerledes enn «vår».

Ifølge Roddvik (2010:149) er «(...) vårt forhold til tid svært forskjellig, blant annet avhengig av hvilken kultur vi er vokst opp i». Han forklarer at det legges stor vekt på punktlighet i norsk sammenheng, men at enkelte innvandrere kan komme fra kulturer med et mer flytende forhold til punktlighet og trenger tid til å tilpasse seg (Roddvik 2010). Det kan tenkes at Ella viser til en slik forklaring, men det diskuteres ikke hvorvidt fraværet kun gjelder de i praksis eller om det også forekommer blant ansatte med innvandrerbakgrunn.

Oppsummert ser vi kultur hovedsakelig brukes som en forklaring på praksisdeltakernes handlingsmåter og væremåter. Det brukes altså som en årsaksforklaring på det praksisdeltakernes gjør, og i den sammenheng fremstår de i praksis å ha en bestemt kultur. Det innebærer at de ulike innvandrergroppene forstås å dele en felles kultur. Samtidig ser vi at «deres» kultur forstås som ulik den norske kulturen ved at «de andres» handlinger sammenlignes direkte med «våre» handlinger. I andre tilfeller gjøres ikke dette, men vi kan likevel se at praksisdeltakernes handlinger fremstilles som annerledes, som dermed indikerer en forskjell fra «det norske». Kultur brukes altså om handlinger og væremåter som skiller seg fra den norske majoriteten. Vi har også sett at kultur ikke bare forstås som positivt, noe som skiller det fra den forståelsen som kom til uttrykk i forrige del. Dette kan ses i sammenheng med at ordet kultur, i forbindelse med handlinger og væremåter, ble gitt et tydeligere innhold.

## **EFFEKTEN AV KULTURELLE FORKLARINGER**

Kapitlet har til nå fokusert på hvordan informantene bruker kultur og hva denne bruken sier om deres forståelse av ordet. Som jeg har vist har det et varierende meningsinnhold, og bruken av ordet skilr. Dermed kan ordet kultur både ha et negativt og positivt fortegn, og at det er kontekstuel. Samtidig ser vi at kultur ofte benyttes som årsaksforklaring og har ulike effekter og jeg skal nå diskutere disse. Jeg skal fokusere på dannelselse og forsterking av stereotyperestillinger, underkommunisering av individers kompleksitet og annetgjøring.

Stereotypier er forenklete beskrivelser av antatte kulturtrekk ved kategorier av mennesker (Eriksen 2010). Ifølge Eriksen er etniske stereotypier ofte moralsk fordømmende og styrker ens egen gruppes fellesskap, mens stereotypier som personer bruker om sin egen gruppe ofte er positive (2010:258). I flere av utsagnene jeg har presentert kan vi se at praksisdeltakernes handlemåter beskrives som typiske for personer med innvandrerbakgrunn. For eksempel i utsagnet om språktrening der Ella viser at det er felles for praksisdeltakerne å snakke morsmål og trene lite på norsk kunnskaper hjemme. Det samme ser vi i utsagnene om deltakelse på jobbarrangementer, forventninger om lønn og ferie i



forbindelse med religion, som viser til typiske handlinger for dem i praksis. En slik fremstilling gjør at disse handlingene får en negativ stereotypisk representasjon.

Ifølge Kasin (2008) vil bruk og gjentakelse av bestemte representasjoner eller forenklete beskrivelser føre til at disse etter hvert fremstår som sanne, selvfølgelige og naturlige. Dette innebærer følgelig at oppfatningene som representasjonen er basert på ikke blir reflektert over, og er med andre ord tatt-for-gitt (ibid). Som vi ser i utsagnene om praksisdeltakernes handlinger og væremåter blir disse stort sett presentert uten nærmere presisering eller opplysninger om hva som gjør disse til kulturelle fenomener.

Underkommunisering av individers kompleksitet er en annen effekt av kulturalisering. Dette innebærer at det legges avgjørende vekt på en faktor som fortolkes kulturelt fremfor å ta hensyn til hvordan sosiale, kulturelle og strukturelle forhold samvirker og danner en omfattende kompleksitet (Rugkåsa m.fl. 2015:5). Med andre ord risikerer man å se bort fra andre forhold som kan påvirke handlinger ved å ta utgangspunkt i en generalisert forståelse av kultur. For eksempel kan en annen forklaring på deltakerens forhold til arbeidstid være at de ikke opplever deres tilstedeværelse som avgjørende for virksomheten, når praksis innebærer å være i tillegg til ordinær bemanning i en kort periode. Det samme kan tenkes om andre handlinger som forbindes med kultur. For eksempel trenger ikke praksisdeltakeres forventning om lønn nødvendigvis å ha noe med deres kultur å gjøre. Et vanlig problem med praksisordninger er at enkelte personer har vært gjennom flere praksisperioder uten at dette har ført til fast arbeid (Djuve 2007). Dersom praksisdeltakerne på omsorgssenteret har opplevd dette kan det være en potensiell årsak til forventningen om lønn. Det kan også handle om et ønske om selvforsørgelse. I stedet ser vi at Ella viser til andre måter å handle på, slik som det å sende penger hjem, som en potensiell forklaring. Denne praksisen forklares med praksisdeltakernes kultur, noe som gjør at den kulturaliseres.

Vi ser dermed at informantene tar det for gitt at årsaken ligger i kultur fremfor å vurdere andre forhold som kan påvirke handlemåten. Ved å gjøre dette blir kategorier, slik som kultur, benyttet ensidig og unyansert, dette inngår i det som kalles «endimensjonale klassifiseringer» (Kasin 2008:69). Det innebærer videre at individer blir representanter av sin kultur ved at deres handlinger hovedsakelig vurderes i forhold til kultur. Ifølge Kasin representerer ikke det å tilhøre eller å komme fra en bestemt kultur et sosialt felleskap i seg selv siden etniske grupper ikke nødvendigvis har noe annet til felles enn språk og territorial opprinnelse (2008: 66).

Kulturalisering kan også føre til annetgjøring og være avstandsskapende, noe som skyldes at kulturer ofte beskrives som avgrensede, distinkte og i opposisjon til hverandre (Rugkåsa m.fl. 2015: 11). Slike beskrivelser innebærer en

dikotomisering av kulturforskjeller der «de andre» blir konstruert som avvikende i kontrast til et «vi» som normalt (ibid). Dette ved at «de andre» kategoriseres som forskjellige fra majoriteten og dermed som forskjellige fra «de normale». I utsagnet om språktrening ser vi at en slik dikotomisering finner sted ettersom det de i praksis gjør settes direkte opp mot norske tradisjoner. Det samme gjøres der «det norske» fremstilles som vanlig og det «de andre» gjør fremstilles som annerledes og «underlig». Med andre ord kan bruk av kulturelle forklaringer skape avstand til personer som ikke opptrer i henhold til den norske majoritetens idealer for normalitet, noe som både skaper og forsterker skillet mellom «oss» og «dem».

Oppsummert ser vi at informantenes tendens til å bruke kultur som årsaksforklaring kan ha flere ulike og negative effekter. Dette kommer av at en overfokusering på kulturelle aspekter kan bidra til å skape og forsterke negative stereotyper, nedtone det unike og komplekse ved et individ, og skape avstand til personer hvis handlinger oppfattes som annerledes fra majoritetens.

### **OPPSUMMERING**

I dette kapittelet har jeg gjort rede for hvordan mine informanter bruker ordet kultur, og forståelsen denne bruken tyder på. På starten av kapittelet viste jeg hvordan kultur brukes for å verdsette praksisdeltakernes tilstedeværelse ved å fremheve at det kulturelle de bringer med seg oppfattes som positivt. For eksempel i form av en bredere sammensetning av ansatte med hensyn på kulturell bakgrunn, noe som kan være fordelaktig særlig ovenfor beboerne. Et annet eksempel er praksisdeltakerens mattradisjoner som også oppfattes som positivt og brukes til et tiltak som både ansatte og beboere får glede av. I tillegg tar informantene i bruk andre positive ord når det snakkes om kultur og i forbindelse med beskrivelser av deres flerkulturelle arbeidsmiljø/arbeidshverdag. Bruken av slike ord tydeliggjør at tilstedeværelsen av andre kulturer på arbeidsplassen oppfattes som positivt. Samtidig blir disse ofte tatt i bruk uten redegjørelse av meningsinnholdet. Det vil si at tilstedeværelse av andre kulturer, og det å ha en flerkulturell arbeidsplass, fremstilles som positivt uten at informantene egentlig sier noe om hva det faktisk innebærer. Dermed blir kultur brukt nærmest som et slagord.

Videre har jeg gått nærmere inn på hvordan kultur brukes i forbindelse med praksisdeltakernes handlinger og væremåter, og her ser vi en endring i ordets meningsinnhold. Kultur omfatter ikke lenger bare positive aspekter ved praksisdeltakernes tilstedeværelse. I stedet benyttes det som en forklaring på problematiske handlinger og væremåter, og kultur forstås som negativt. I tillegg ble nettopp flere av disse handlingene og væremåtene satt direkte opp mot «det norske», som blir fremstilt som den normale måten å opptre på. Denne sammenligningen understreker at kultur forstås som noe problematisk. Samtidig ser vi at kultur brukes stort sett om «de andre», og at de forstås å ha en kultur.

Det reflekteres ikke over forskjeller mellom ulike innvandrergupper, noe som innebærer at de anses som like. Nordmenn og innvandrere anses derimot som ulike. Som jeg har vist brukes ikke kultur om de norske ansatte sine handlemåter, men i stedet vektlegges norske tradisjoner som en referanseramme.

Til slutt har jeg gjort rede for effektene av informantenes bruk av kultur som årsaksforklaring. Effektene jeg har vektlagt er dannelse og forsterkning av stereotyper, ettersom disse i hovedsak er beskrivelser av antatte kulturtrekk, men som vil fremstå som sanne og naturlige som resultat av å bli tatt i bruk. En annen effekt er underkommunisering av individers kompleksitet, som omfatter at ulike forhold og aspekter som påvirker en handling overses på grunn av vektlegging av forhold som kan tolkes kulturelt. En tredje effekt er annetgjøring, ettersom kulturer ofte oppfattes som begrensede og i opposisjon til hverandre. Det innebærer et fokus på at kulturelle forklaringen kan skape avstand til de som oppfattes som forskjellige fra «oss».

## 7. AVSLUTNING

---

Denne oppgaven har satt søkelyset på en arbeidsplass som lenge har vært tilbyder av praksisplasser til personer med innvandrerbakgrunn, og i tillegg fokuserer på mangfoldsarbeid. Formålet har vært å anskaffe kunnskap om hvordan mangfoldsarbeid og en mangfoldsarbeidsplass forstås av norske ledere og ansatte på omsorgssenteret. Et viktig aspekt er at arbeidsplassen har jobbet aktivt for å skape en mangfoldig arbeidsplass og har mottatt anerkjennelse for dette arbeidet. I analysekapitlene har jeg vektlagt ulike aspekter ved omsorgssenterets mangfoldsarbeid med utgangspunktet i fortellinger om egne erfaringer og opplevelser fra de ansatte. I det første analysekapitlet vektlegges begrunnelsene ledere og ansatte har for å tilby praksis, og hvorvidt de prioriterer å skape likhet eller fremme forskjellighet. Det andre analysekapitlet går nærmere inn på hvordan forskjellighet tematiseres. Det vektlegges hvorvidt det er rom for annerledeshet og om det finnes en grense for hvor annerledes det er akseptabelt å være. Det tredje analysekapitlet vektlegger ledere og ansattes forståelse av ordet kultur og belyser konsekvensene av disse forståelsene.

I avslutningskapittelet skal jeg oppsummere funnene fra de tre analysekapitlene. Videre skal funnene diskuteres og kobles sammen til det som utgjør oppgavens konklusjon. Kapittelet avsluttes med mine refleksjoner angående veien videre.

### OPPSUMMERING AV FUNN

Denne oppsummering er delt i tre deler der hver del gjør rede for funnene i analysekapitlene. Dette gjøres ved å gå nærmere inn på underspørsmålene jeg stilte i begynnelsen av oppgaven.

*Hvilke begrunnelser oppgis og vektlegges for å tilby praksisplass til personer med innvandrerbakgrunn?*

I kapittelet «Motiver for praksisordningen» ser vi at en «samfunnsoppgave» og en «vinn-vinn-situasjon» er informantenes hovedbegrunnelser for å tilby praksisplasser. Den førstnevnte handler om å hjelpe personer med innvandrerbakgrunn i arbeid. Både for deres egen del i form av selvverd, men også for samfunnet ved å øke arbeidsdeltakelse og begrense utbetalinger av stønader. Den andre begrunnelsen handler om at praksisordningen er hensiktsmessig for både deltakere og arbeidsplassen, altså en vinn-vinn-situasjon. Det innebærer at ledere og ansatte vektlegger å få noe til gjengjeld for å tilby praksis. Hovedsakelig vektlegges å få «ekstra hender» som gir utvidede muligheter overfor omsorgssenterets beboere, men det gjør også arbeidet mindre problematisk ved sykdom blant de ansatte. Tilstedeværelse av andre kulturer er et annet aspekt ved det arbeidsplassen får til gjengjeld. Det siste aspektet er potensiell rekruttering av praksisdeltakerne. Ordningen skaper denne muligheten

og enkelte har blitt ansatt i etterkant av praksisperioden. Begrunnelsene for å tilby praksis handler både om å hjelpe «de andre» samtidig som fordeler for arbeidsplassen belyses, og det er et større fokus på det sistnevnte. I dette kapittelet ser vi at praksisarbeidet tar sikte på å gjøre personer med innvandrerbakgrunn mer lik «oss», samtidig som omsorgssenterets ledere og ansatte anser forskjellighet som en ressurs. Imidlertid vektlegges likhet mer og en bevissthet angående hva praksisdeltakernes forskjellighet kan brukes til, med unntak av matlagingsdagen, er fraværende.

*Hvorvidt finnes det rom for å være annerledes, og går det en grense for hvor annerledes det er akseptabelt å være?*

I kapittelet «Rom for annerledeshet?» så vi at enkelte aspekter ved praksisdeltakernes annerledeshet oppfattes som akseptable samtidig som andre aspekter oppfattes som uakseptable. Matlagingsdagen viser tydelig at praksisdeltakernes mattradisjoner aksepteres og det benyttes til et arrangement som alle på arbeidsplassen verdsetter. I tillegg fremstår mat generelt som et uproblematisk tema. Det samme gjelder bruken av hijab som til og med anses som positivt. Imidlertid var det andre aspekter ved praksisdeltakernes forskjellighet, hovedsakelig religiøse og kulturelle praksiser, som ikke aksepteres. Dette omfatter bruk av niqab, bønn i arbeidstiden og ferie i forbindelse med religion. Oppsummert ser vi at det er rom for annerledeshet samtidig som det er en klar grense for hvor annerledes det er akseptabelt å være, og denne grensen går i stor grad ved religion. Bruken av hijab er et unntak, men som jeg har vist blir den imidlertid ikke oppfattet som et religiøst plagg. I hovedsak tilsier grensen for annerledeshet at det ikke er akseptabelt å være for forskjellig fra norske ledere og ansatte på omsorgssenteret, eller å opptre på måter som går utover vanlig og normal praksis i det norske arbeidslivet. Derfor bli aspekter som omhandler kultur og religion problematisk sammenlignet med «harmløse» praksiser som deltakernes matvaner og bruken av hijab.

*Hvordan blir ordet kultur brukt og forstått av informantene, og hvilke konsekvenser har disse forståelsene?*

I kapittelet «Kultur» så vi at informantene veksler mellom ulike forståelser av ordet og det stort sett brukes om noe praksisdeltakerne «har» eller «er». Enkelte ganger brukes kultur for å betegne noe positivt, mens andre ganger benyttes det for å betegne noe negativt. Til tross for varierende bruk av ordet kultur brukes det oftest i forbindelse med praksisdeltakernes handlinger og væremåter. Her brukes kultur som en forklaring på det problematiske som praksisdeltakerne

gjør. Flere av disse handlingene og væremåtene settes også direkte opp mot «det norske», som fremstilles som den normale og akseptable måten å opptre på. Dette tydeliggjør at kultur forstås som problematisk. Gjennom kapittelet har vi sett at kultur stort sett blir forstått som noe «de andre» har, og at det er en bestemt kultur. Refleksjoner over at det er forskjeller mellom ulike innvandringsgrupper, og at handlinger og væremåter blant praksisdeltakerne kan skyldes andre forhold enn kultur, er fraværende. Nordmenn og innvandrere forstås derimot som forskjellige. Som analysen har vist bidrar informantenes forståelse av kultur til å skape og forsterke stereotyperestillinger ved å vektlegge forenklete beskrivelser av antatte kulturtrekk. Dette gjør at andre forhold overses, og det kan føre til annetgjøring ved at kulturen til «de andre» konstrueres som avvikende i kontrast til «vår» kultur.

## **KONKLUSJON**

I forrige del gjorde jeg rede for hovedfunnene i de tre analysekapitlene, og i det følgende skal jeg ta for meg hovedspørsmålet for oppgaven:

*Hvordan forstås mangfoldsarbeid av omsorgssenterets norske ledere og ansatte? Og hvilke tiltak og strategier fremheves i forbindelse med dette arbeidet?*

Hvordan mangfoldsarbeid forstås og utføres kan variere fra virksomhet til virksomhet. Enkelte virksomheter satser på særtiltak, mens andre virksomhet integrerer mangfoldsarbeidet i det ordinære arbeidet (Berg og Håpnes 2001). Hva som inngår i betegnelsen mangfoldsarbeid kan dermed variere. Basert på analysekapitlene kan vi se at omsorgssenterets mangfoldsarbeid stort sett er konsentrert om arbeidspraksis og språkpraksis for personer med innvandrerbakgrunn. I den forbindelse vektlegges det å ta ansvar for inkludering av disse personene i norsk arbeidsliv, samtidig som lønnsomhet for virksomheten vektlegges. Her omfatter lønnsomhet særlig forretningsmessige fordeler, som vil si ulike fordeler som resulterer av satsning på mangfold. Det er altså en kombinasjon av å hjelpe andre og å «tjene på» praksisordningen som vektlegges.

Omsorgssenteret har blant annet satt til verks «matlagingsdagen» som et resultat av personer med innvandrerbakgrunn i praksis, og det anses for å være et viktig mangfoldstiltak. Et sentralt aspekt ved mangfoldsperspektivet i arbeidslivet er vektlegging av forskjellighet som et gode (Berg og Håpnes 2001), og matlagingsdagen er et godt eksempel på dette. Forskjellighet, i form av en bredere sammensetning av ansatte med hensyn til kulturell bakgrunn, fremheves også som en særegen ressurs. Samtidig vektlegges dette hovedsakelig med tanke på fremtiden. Det vil si at forskjellighet forstås å kunne tilføre arbeidsplassen noe positivt, men at nytten det har i dag vektlegges lite.

Det er også andre aspekter ved praksisdeltakernes forskjellighet som ikke forstås eller fremheves som positivt. I stedet oppfattes de som problematiske, spesielt i forhold til religionsutøvelse og kultur. Religionsutøvelse forstås som upassende i det norske arbeidslivet, mens kultur forstås som forklaringen på problematiske handlinger og væremåter praksisdeltakerne besitter. Dette tyder på at arbeidsplassen tar lite høyde for annerledeshet og tilrettelegging for ulike behov, til tross for mangfoldsarbeidet. Med unntak av matlagingsdagen ser vi at annen tenkning omkring mangfold er fraværende. Basert på dette ser vi et skille mellom mangfold og forskjellighet på omsorgssenteret (Eriksen 2007). Harmløse uttrykk for annerledeshet, slik som mat, aksepteres og forstås som positivt, mens forskjellighet som viser til problematiske oppfatninger og praksiser ikke blir akseptert på samme måte.

Likhet blir derimot vektlagt i større grad ved vektlegging av å gjøre praksisdeltakerne lik «oss». Hovedsakelig i form av språk og utdanning ettersom det kan øke arbeidsmulighetene, men også ved å vise til praksisdeltakernes forutsetninger til å gjøre de samme arbeidsoppgavene som nordmenn. Dette gjøres ved at forskjellene i kjønn, alder og etnisitet blir ansett som mindre viktig. Omsorgssenterets mangfoldsarbeid kan derfor anses for å være opptatt av både forskjellighet og likhet, men vektlegger i større grad likhet som mangfoldsstrategi.

### **Gjør de mangfoldsarbeid?**

Med utgangspunkt i Wrench (2007) sin typologi er det mulig å fremheve og kategorisere omsorgssenterets mangfoldsarbeid. Både omsorgssenterets arbeids- og språkpraksis inngår i den første kategorien, «opplæring av innvandrere» (Wrench 2007: 43), ettersom hensikten er å gjøre innvandrere mer egnet til deltakelse i mottakslandets arbeids- og samfunnsliv. Dette gjøres ved at innvandrere praktiserer og forbedrer språkferdigheter, skaper et nettverk, tilegner seg relevant arbeidserfaring og lignende. Tillatelse og aksept for bruk av hijab på arbeidsplassen, som viser at praksisdeltakernes forskjellighet anerkjennes, kan tolkes å være et tiltak i den andre kategorien «tilrettelegging for kulturelle behov» (Wrench 2007:43). Mens omsorgssenterets matlagingsdag som fremheves å skape positive holdninger til mangfold og forskjellighet i arbeidslivet blant beboerne, inngår i den tredje kategorien «utfordre rasistiske holdninger» (ibid.).

Samtidig som omsorgssenterets mangfoldsarbeid inngår i de tre første kategoriene i Wrench sin typologi, er det andre aspekter som tilsier at deres arbeid bare delvis oppfyller disse. Dette gjelder særlig kategorien «tilrettelegging for kulturelle behov» (Wrench 2007: 43). Med unntak av bruken av hijab, som ikke oppfattes som et religiøst plagg, legges det ikke til rette for religionsutøvelse. I stedet fremstilles religion som særlig problematisk og upassende. Dermed har omsorgssenteret fremdeles en vei å gå når det gjelder

denne kategorien. Det samme gjelder kategorien «utfordre rasistiske holdninger», ettersom det kun fokuseres på holdningsendring blant beboerne og ikke blant de ansatte. Bevissthet angående behovet for å endre holdninger blant ledere og ansatte er derfor fraværende. Med dette kan vi se at omsorgssenteret stort sett befinner seg på det første steget i Wrench sin typologi, og er kun delvis innenfor de to neste stegene. Med andre ord befinner omsorgssenterets mangfoldsarbeid seg i et tidlig stadie dersom vi tar utgangspunkt i denne typologien.

I tillegg vektlegger kategoriene «tilrettelegging for kulturelle behov» og «utfordre rasistiske holdninger» å øke ansattes kunnskap om kulturelle forhold og å øke bevissthet om egne holdninger (Wrench 2007). På omsorgssenteret er ikke dette bare fraværende, men det er også klare tendenser til kulturalisering av praksisdeltakernes handlinger og væremåter. Dette innebærer også at kulturelle aspekter tillegges en overdreven mening på bekostning av andre aspekter. Dessuten bidrar det også til at negative stereotyper produseres og opprettholdes. Det fører til annetgjøring av praksisdeltakerne ved å skape og forsterke et skille mellom «oss» og «de andre», der det «de andre» gjør blir avvikende sammenlignet med det «vi» gjør. For det første tyder dette på et behov for opplæring innen kulturell bevissthet (cultural awareness). Det vil bidra til å bevisstgjøre omsorgssenteret ledere og ansatte om hvilke behov praksisdeltakerne kan ha knyttet til religion og kultur. For det andre er det også behov for bevisstgjøring og arbeid med egne holdninger ettersom ansattes fordommer kan hindre et godt mangfoldsarbeid (Wrench 2007).

Måten omsorgssenteret håndterer mangfoldsarbeid gjør det utfordrende å endre tankegangen om bestemte grupper fra et problemfokus til et fokus på muligheter. Til tross for norske lederne og ansattes gode intensjoner, ved å tilby praksisplasser til personer med innvandrerbakgrunn, vil jeg konkludere med at mangfold stort sett blir et honnørord på omsorgssenteret. Mangfold omtales som noe positivt, men mangler et tydelig innhold. I tillegg har de iverksatte tiltakene og strategiene lite effekt. Dette mener jeg skyldes en fraværende bevissthet angående egne tatt-for-gitte holdninger, og et fravær av forståelse av hva mangfold kan brukes til.

## **VEIEN VIDERE**

Jeg mener, med tanke på mine funn, at det er interessant at arbeidsplassen har mottatt anerkjennelse for mangfoldsarbeidet. Spesielt når en mer helhetlig forståelse av hva mangfoldsarbeid omfatter, tydelige tiltak og strategier er fraværende. Når denne arbeidsplassen har utmerket seg for sitt arbeid, sammenlignet med andre nærliggende arbeidsplasser, mener jeg at det sier noe om det overordnede mangfoldsarbeidet i denne kommunen. Er det kun omsorgssenteret som har prestert når det kommer til mangfold og integrering?



Imidlertid skal ikke betydningen av omsorgssenterets arbeid nedtones. Arbeidsplassen har tross alt valgt å ta et initiativ på denne fronten ved å tilby både arbeids- og språkpraksis til personer med innvandrerbakgrunn. Som daglig leder påpeker er det relativt få bedrifter i nærområdet som tilbyr praksis, noe som burde endres. Med andre ord er omsorgssenterets leder bevisst på denne mangelen og forsøker å imøtekomme den.

Til tross for deres velmenende intensjoner og forsøk blir de begrenset av manglende kunnskap om hva mangfold kan benyttes til, og hvordan egne holdninger kan påvirke deres arbeid. Derfor foreslår jeg at virksomheter som prioriterer mangfoldsarbeid, eller som har en mangfoldig arbeidstokk, burde utarbeide en aktiv mangfoldsstrategi. I tillegg mener jeg at det er avgjørende å sette fokus på tatt-for-gitte holdninger, ettersom disse ofte foregår ubevisst og påvirker arbeidet. Slik LDO (2016) skriver kan mangfold være en styrke hvis vi organiserer arbeidsplassen til å ta høyde for ulike behov, og en trenger ikke problematisere annerledeshet. Men det krever imidlertid kunnskap og åpenhet om mangfold.

-

## LITTERATURLISTE

---

- Aakervik, R. U. (2005). *Mangfold på jobben. Etniske og nasjonale minoriteter på norske arbeidsplasser*. Oslo. Gyldendal akademisk.
- Aase, T. H. og Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Alver, B. G. og Øyen, Ø. (1997). *Forskningsetikk i forskerhverdag. Vurderinger og praksis*. Oslo. Tano Aschehoug
- Arbeids- og sosialdepartementet (2016). Hvilke arbeidsmarkedstiltak finnes? Hentet 06.05.17, fra:  
<https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmarked-og-sysselsetting/innsikt/arbeidsmarkedstiltak/hvilke-arbeidsrettede-tiltak-finnes/id2076683/>
- Berg, A-J., Flemmen, A. B. og Gullikstad, B. (2010). Innledning: Interseksjonalitet, flertydighet og metodologiske utfordringer. I A- J. Berg, A. B. Flemmen og B. Gullikstad (red.) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Trondheim. Tapir Akademisk Forlag.
- Berg, B. og Håpnes, T. (2001). *Mellom likhet og forskjellighet. Mangfoldsstrategier i arbeidslivet*. Trondheim. SINTEF Teknologiledelse/IFIM.
- Berg, A-J. og Kristiansen, T. G. (2010). Synlig forskjell – om «nyankomne innvandrere», kjønn og rasialisering. I A-J. Berg, A. B. Flemmen og B. Gullikstad (red.) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Trondheim. Tapir Akademisk Forlag.
- Berg, B., Thorshaug, K., Garvik, M., Svendsen, S., & Øiaas, S. (2012). *Hvorfor mangfold? - En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold*. Trondheim. NTNU Samfunnsforskning.
- Borchgrevink, T. (2002). Likestilling. Det flerkulturelle demokratiets hodepine. I G. Brochmann, T. Borchgrevink og J. Rogstad (red.) *Sand i maskineriet. Makt og demokrati i det flerkulturelle Norge*. Oslo. Gyldendal akademisk.
- Borchgrevink, T. og Brochmann, G. (2008) Mangfold uten grenser. *Samtiden*, 3: 22-31.
- Bredal, A. (2009). Barnevernet og minoritetsjenters opprør mellom. Mellom det generelle og det spesielle. I K. Eide, N. A. Qureshi, M. Rugkåsa og H. Vike (red.) *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo. Gyldendal Akademisk.
- Djuve, A. B. (2007). «Vi får jo to ekstra hender». *Arbeidsgiveres syn på praksisplasser for ikke-vestlige innvandrere*. Fafo-rapport 2007:26. Hentet 12.05.17, fra: [http://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/20026.pdf](http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20026.pdf)

- Djuve, A. B. og Tronstad, K. R. (2011). *Innvandrere i praksis. Om likeverdige tjenestetilbud i NAV*. Fafo-rapport 2011:07. Hentet 12.05.17, fra: [http://www.fafo.no/media/com\\_netsukii/20198.pdf](http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20198.pdf)
- Dyrset, M. (2008). De sterke kvinnene. En studie av somaliske kvinners møte med «det norske». Upublisert masteroppgave i tverrfaglige kulturstudier. Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.
- Døving, C. A. (2009). *Integrering: teori og empiri*. Oslo. Pax Forlag.
- Eriksen, T. H. (2007) «Mangfold versus forskjellighet». I Ø. Fuglerud og T. H. Eriksen (red.), *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Oslo. Pax Forlag.
- Eriksen, T. H. (2010). *Små steder- store spørsmål. Innføring i sosialantropologi*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Grøslund, M. (2006). «Litt mindre synlig, og litt mindre usynlig». Innvandrerkvinnens erfaringer med ekskluderingsprosesser i «det inkluderende arbeidsliv». Upublisert masteroppgave i tverrfaglige kulturstudier. Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Gullikstad, B. (2010). Når likestilling blir ulikhet. Interseksjonalitet i arbeidslivet. I A-J. Berg, A. B. Flemmen og B. Gullikstad (red.) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Trondheim. Tapir Akademisk Forlag.
- Helljesen, V., Skjeggstad, S. R. og Bakke, T. (2016, 18. oktober). Erna Solberg: – Du får ikke jobb hos meg hvis du har nikab på. Norsk Rikskringkasting (NRK). Hentet 31.07.17, fra: <https://www.nrk.no/norge/erna-solberg-ville-ikke-ha-ansatt-en-med-nikab-1.13184508>
- Hernes, T. (2010). Et bakteppe. I T. Hernes, I. Heum og P. Haavorsen (red.), *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet i velferds-Norge*. Oslo. Gyldendal Akademisk.
- IMDi (2016a). Hva er et introduksjonsprogram? Hentet 30.12.17, fra: <https://www.imdi.no/opplaring-og-utdanning/introduksjonsprogram/grunnleggende-om-programmet-roller-og-ansvar/>
- IMDi (2016b). Organisering og innholdet i opplæringen. Hentet 12.05.17, fra: [https://www.imdi.no/opplaring-og-utdanning/norskopplaring/organisering-og-innholdet-i-oppleringen/#title\\_4](https://www.imdi.no/opplaring-og-utdanning/norskopplaring/organisering-og-innholdet-i-oppleringen/#title_4)
- IMDi (2016c). Arbeidsretting av introduksjonsprogram. Hentet 30.12.17, fra: <https://www.imdi.no/opplaring-og-utdanning/introduksjonsprogram/tiltak-i-introduksjonsprogrammet/arbeidsretting-av-introduksjonsprogrammet/>

Introduksjonsloven (2003). Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80>

Kasin, O. (2008). Flerkulturell- hva er det og hvem er de? I A. M. Otterstad (red.) *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold – fra utsikt til innsikt*. Oslo. Universitetsforlaget.

Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo. Gyldendal Akademisk.

Likestillings- og diskrimineringsombudet (2016). Religion og livssyn på arbeidsplassen. Hentet 12.05.17, fra: <http://www.ldo.no/globalassets/brosjyrer-handboker-rapporter/handboker/religion-og-livssyn-pa-arbeidsplassen---ldo.pdf>

Melfald, H. (2005). Den forpakte majoritet? Hegemoniske hverdagsforståelse på en flerkulturell arbeidsplass. Upublisert masteroppgave i tverrfaglige kulturstudier. Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.

NAV (2016). Arbeidspraksis i ordinær virksomhet (regler før 1. januar 2016). Hentet 12.05.17, fra:

<https://www.nav.no/no/Person/Arbeid/Oppfolging+og+tiltak+for+a+komme+i+jobb/Relatert+informasjon/arbeidspraksis-i-ordin%C3%A6r-virksomhet>

Ogre, M., Cosson-Eide, H., Sandvik, S. (2017, 28. mars). Abid Raja: – Ingen god dag for muslimer. Norsk Rikskringkasting (NRK). Hentet 31.07.17, fra: <https://www.nrk.no/norge/sterkt-kritisk-til-at-islamsk-rad-ansatte-nikabkledd-kvinne-1.13448280>

Qureshi, N. A. (2009). Kultursensitivitet i profesjonell yrkesutøvelse. I K. Eide, N. A. Qureshi, M. Rugkåsa og H. Vike (red.) *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo. Gyldendal Akademisk.

Roddevik, V. (2010). *Flerkulturelle arbeidsplasser. En veiviser*. Bergen. Fagbokforlaget.

Rogstad, J. og Solbrække, K. N. (2012). Velmenende likegyldighet. Konflikt og integrasjon i et flerkulturelt sykehus. *Sosiologisk tidsskrift*, 20(4): 315-338.

Rugkåsa, M. (2008). Majoriteten som premissleverandør i «flerkulturelt» arbeid. I A. M. Otterstad (red.) *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold – fra utsikt til innsikt*. Oslo. Universitetsforlaget.

Rugkåsa, M. (2009). Etniske minoritetskvinnens inntreden i arbeidslivet og konsekvensene for barn og familieliv. I K. Eide, N. A. Qureshi, M. Rugkåsa og H. Vike (red.) *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo. Gyldendal Akademisk.

Rugkåsa, M., Eide, K. og Ylvisaker, S. (2015). Kulturalisering og symbolsk mening i barnevernsarbeid. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 18(2): 2-15.

Smaradottir, M. (2016). Somaliske kvinners vei inn i det norske samfunnet. Strategier, hindringer og muligheter for integrering. Upublisert masteroppgave i tverrfaglige kulturstudier. Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU.

Sørensen, A. S., Høystad, O. M., Bjurström, E. og Vike, Halvard (2008). *Nye kulturstudier*. Oslo. Scandinavian Academic Press.

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen. Fagbokforlaget.

Wrench, J. (2007). *Diversity management and discrimination. Immigrants and ethnic minorities in the EU*. Hampshire. Ashgate.

## **VEDLEGG 1: INFORMASJONSBREV**

Renate Wang

Frostaveien 2F

7068 Trondheim

Tlf: 90923459

E-post: [renate.mwang@gmail.com](mailto:renate.mwang@gmail.com)

### **Informasjonsbrev**

#### ***Forespørsel om deltakere til intervju om arbeidsinkludering av personer med innvandrerbakgrunn.***

Jeg er masterstudent i Likestilling og mangfold ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet). Jeg har planlagt å undersøke arbeidsinkludering av personer med innvandrerbakgrunn og eventuelle tiltak som fremmer integrering. Formålet er å tilegne meg informasjon om ulike personers erfaringer og opplevelser av norsk arbeidsliv, og om arbeid som fremmer inkludering og integrering. I den forbindelse søker jeg personer til intervju i mitt studentprosjekt.

#### **Aktuelle personer for intervju**

Jeg ønsker å komme i kontakt med personer med en ikke-norsk bakgrunn og som har bodd i Norge i noen år. Det vil også være aktuelt for meg å intervjuere personer som jobber med inkludering og integrering på mangfoldige arbeidsplasser.

#### **Hva vil jeg spørre om?**

Spørsmålene vil handle om arbeidsplassen, arbeidsoppgaver, etnisk bakgrunn og lignede. Betydningen av inkludering vil være sentralt i intervjuet. Datainnsamling vil foregå ved hjelp av et intervju på ca. 30-45 minutter. Data registreres ved bruk av notater og lydopptak.

#### **Hvordan vil intervjuet bli benyttet?**

Alle personopplysninger vil behandles konfidensielt og vil bli anonymisert i oppgaven. Deltakere vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Deltakelse er frivillig og du kan når som helst trekke deg fra prosjektet uten begrunnelse. Prosjektet skal avsluttes 31.01.2018. Ved prosjektslutt vil datamaterialet bli slettet og makulert.

Forskningsprosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

### **Dersom du ønsker å delta**

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål angående prosjektet kan du ta kontakt med meg på telefon, SMS eller e-post.

Veileder for studentprosjektet er førsteamanuensis Berit Gullikstad, tlf 73590218.

Med vennlig hilsen

Renate Wang

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt informasjon om studentprosjektet og ønsker å stille til samtale.

Dato/Signatur:.....

Telefon:.....

E-post:.....

## **VEDLEGG 2: INTERVJUGUIDE**

### **Bakgrunn**

- Kan du fortelle litt om deg selv?
- Hvor lenge har du jobbet her?
- Hva er dine arbeidsoppgaver?
- Jobber du med noen?

### **Arbeidsplassen**

- Kan du fortelle litt om (arbeidsplassen)?  
(Virksomheten, avdelingene, de ansatte)
- Hvor mange avdelinger består (arbeidsplassen) av?
- Hvor mange jobber på hver avdeling?
- Hvor mange ansatte har dere med norsk bakgrunn i forhold til ansatte med innvandrerbakgrunn?
- Hva slags personer har dere behov for?
- Hvem synes du er egnet til å jobbe her?  
Kan du beskrive den ideelle ansatte?



## **Inkludering**

- Jobber du direkte med ansatte med innvandrerbakgrunn?  
Hvordan har dette gått?
- Hva har (arbeidsplassen) gjort for å inkludere disse personene?
- Kan du fortelle om noen fellesaktiviteter knyttet til arbeidsplassen?  
(Kurs, seminar, fester, julebord, lønningspils eller lignende)  
Hvordan opplever du dette?
- Hvem pleier å delta?  
Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hvordan tror du at ansatte med innvandrerbakgrunn opplever denne arbeidsplassen? (Inkluderende/ekskluderende, annet) Hvorfor?

## **Ansettelse/praksis**

- Hvordan kommer dere i kontakt med disse personene?  
(Ansettelse og praksis)
- Hvordan har opplæring av personer med innvandrerbakgrunn foregått?  
(Med tanke på begrensede språkkunnskaper, første møte med norsk arbeidsliv)
- Hva gjøres når det kommer en ny person?  
Spesielt hvis personen snakker lite norsk?
- Hva gjør de ansatte når personen ikke snakker norsk eller engelsk?

- Kan du si litt om hva som har vært utfordrende?  
Eksempler?
- Har personalet fått noen retningslinjer for hvordan de skal opptre når det starter en ny person med innvandrerbakgrunn?
- Har dere oppmuntret personer med innvandrerbakgrunn til å søke arbeid her?  
Generelt og etter at de har jobbet her i praksis. (Hvorfor/hvorfor ikke?)
- Skal det være jobbmuligheter her videre?
- Evt. på hvilken måte gjøres dette?  
(Etter praksis, ved informasjonsbrev, samarbeid med andre organisasjoner?)
- Hvor mange har fått jobb her etter å ha vært i praksis?  
Hva slags stillinger har de fått? (Midlertidig/fast, lite/mye ansvar)  
Hva går jobben ut på?

### **Ansatte med innvandrerbakgrunn**

- Kan du fortelle meg litt om personene som har jobbet/jobber her?  
Kvinner eller menn?  
Hva er vanligst av etnisitet, alder?  
Bruker de å ha høy eller lav utdanning?
- Hvilke avdelinger bruker de å være på?  
Hvorfor?
- Hva slags arbeidsoppgaver bruker de å ha?

- Hvordan fordeles oppgavene?  
Kjønn, utdanning, tilfeldig?
- Utfører ansatte med norsk bakgrunn og ikke-norsk bakgrunn de samme oppgavene?

### **Integrering og mangfold**

- Hva gjøres for å fremme integrering på (arbeidsplassen)?  
Språkkurs, gruppearbeid, annet
- Hvordan synes du at dette har fungert?  
(Positivt/negativ, nyttig/bortkastet)  
Hvorfor?
- Hvordan har dere jobbet for å skape en mangfoldig arbeidsplass?
- Hvor lenge har dere drevet med dette?
- Hva ønsker dere å oppnå med dette?  
Hva er hensikten?  
Hvorfor gjør dere dette?
- Kan du fortelle litt om mangfoldsarbeidet og hvorfor dere har mottatt anerkjennelse for dette?
- Har andre arbeidsplasser/organisasjon tatt kontakt med dere etter dette?  
For råd og inspirasjon?  
Hvem?  
Hvordan har dere håndtert dette?

- Vet du om andre arbeidsplasser som har eller som ønsker å inkludere personer med innvandrerbakgrunn?

Kan du fortelle meg litt om dette?

### **Samarbeidsavtaler**

- Hva er avtalen deres med Nav?
- Hva slags forpliktelser har dere til Nav?
- Har dere andre samarbeidspartnere?

Kan du si litt om dette?

### **Læringsmål**

- Hva er det personer med innvandrerbakgrunn skal lære?  
Har de individuelle mål?  
Eller skal personer på ulike avdelinger lære det samme?  
Baseres det på utdanning, alder, kjønn, etnisitet?
- Er det meningen at de skal lære om norsk arbeidsliv eller utvikle språkkunnskaper?
- Hvilke forpliktelser har dere til disse personene?  
Hva er dere bundet til å gjøre?
- Hva skal de ha med seg videre?
- Hvor blir de av etterpå?