

Masteroppgave

NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige
universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og
Teknologiledelse
Psykologisk Institutt

Salaheddin Memarzadeh

Migrasjon og Psykososial Helse

Immigration and Psychosocial Health

Masteroppgave i Psykologi

Helse, Organisasjons og Kommunikasjonspsykologi

Trondheim, våren 2012



Innhold	Sidetall
Forord	iv
Sammendrag	v
Kapittel 1: Innledning	1
1.1 Migrasjon.....	1
1.2 Migrasjon og psykososialhelse.....	3
1.3 Sentrale begreper.....	4
<i>1.3.1 Innvandrere</i>	4
<i>1.3.2 Akkulturasjon</i>	5
<i>1.3.3 Identitet</i>	6
<i>1.3.4 Psykososial helse</i>	7
1.4 Problemstillingen.....	8
Kapittel 2: TEORI	10
2.1 Migrasjon.....	10
<i>2.1.1 Kulturell status</i>	12
<i>2.1.2 Familiemessig status</i>	13
<i>2.1.3 Sosioøkonomisk status</i>	13
2.2 Psykologiske teorier om immigrasjon.....	14
<i>2.2.1 Akkulturasjon</i>	14
<i>2.2.2 Akkulturativt stress</i>	16
<i>2.2.3 Kulturell læringsteori</i>	18
<i>2.2.4 Tilknytningsteori</i>	20
<i>2.2.5 Etnisk identitet</i>	21
<i>2.2.6 Sosial identitetsteori</i>	23
2.3 Migrasjon og arbeid.....	25
<i>2.3.1 Psykososialt arbeidsmiljø</i>	26
<i>2.3.1.1 Krav-kontroll-modell</i>	27
<i>2.3.1.2 Innsats-belønning-modell</i>	30
2.4 Psykiske problemer.....	32
Kapittel 3: Metode	34
3.1 Valg av metode.....	34
3.2 Fortolkende fenomenologisk analyse.....	35
3.3 Planlegging av intervjuene.....	37

3.3.1 Godkjenning av prosjektet	37
3.3.2 Intervjuguiden	37
3.4 Gjennomføring av intervjuene	38
3.4.1 Pilotintervju	38
3.4.2 Informanter og intervjuene	39
3.5 Datainnsamling	40
3.5.1 lydopptak	41
3.6 Transkripsjon av intervjuene	41
3.7 Data-analysering	42
3.8 Verifisering	43
3.8.1 Validitet og reliabilitet	43
3.9 Etske overveielser	45
Kapittel 4: Analyse.....	47
4.1 Migrasjon	47
4.1.1 Migrasjonsmål	47
4.1.2 Framtid	48
4.2 Migrasjon og arbeid	51
4.2.1 Motivasjon og arbeidsinnsats	51
4.2.2 Tilpasning	52
4.2.3 Diskriminering og rettferdigheter	53
4.2.4 Tilhørighet	55
4.3 Akkulturasjon	56
4.3.1 Etnisitet	56
4.3.2 Stereotyper og fordommer	58
4.3.3 Kultur	59
Kapittel 5: Diskusjon.....	63
5.1 Migrasjon	63
5.1.1 Hvorfor migrasjon?	63

5.1.2 <i>Migranternes framtid</i>	63
5.2 Migranternes arbeidsforhold	64
5.2.1 <i>Motivasjon og arbeidsinnsats</i>	64
5.2.2 <i>Diskriminering og rettferdigheter</i>	65
5.2.3 <i>Tilhørighet</i>	66
5.2.4 <i>Tilpasning</i>	67
5.3 Akkulturasjon	67
5.3.1 <i>Kulturelle forskjeller</i>	67
5.3.2 <i>Separasjon</i>	68
5.3.3 <i>Etnisitet og fordommer</i>	69
5.3.4 <i>Språk og kommunikasjonskompetanse</i>	70
Kapittel 6: Konklusjon	71
6.1 Implikasjoner.....	72
6.1.1 <i>Implikasjoner for videre forskning</i>	72
6.1.2 <i>Implikasjoner for praksis</i>	73
Referanser	74
Vedlegg 1 (NSD-brev)	87
Vedlegg 2 (Samtykke)	88
Vedlegg 3 (Intervjuguiden 1)	89
Vedlegg 4 (Intervjuguiden 2)	90

Forord:

Jeg vil først takke min veileder professor Per Øystein Saksvik, for at han igjen og igjen ga meg troen på at denne oppgaven hadde sin rett. Han løftet meg opp fra tvilen, og ga meg ny styrke til å fokusere og fortsette skrivingen. Tusen takk for innspill og positive tilbakemeldinger.

Takk til min kone, Forough. Du har vært støttende og forståelsesfull, i tillegg til at du har hjulpet meg med å strukturere mine tanker omkring oppgavens tema. Uten din hjelp hadde jeg aldri blitt ferdig.

Takk til min sønn, Massih (Kevin). Du har vært utrolig tålmodig og grei, enda pappa har brukt mange helger og ferier for å skrive oppgaven. Nå skal vi finne på mye gøy sammen.

En stor takk til mine informanter. Dere har gitt meg et innblikk i hvordan det er å være migranter i dagens samfunn.

Takk til familien min for mye støtte og oppmuntring underveis.

Tilslutt takk til alle vennene mine. Dere har gitt meg mye motivasjon og inspirasjon.

Trondheim, 07. juni 2012

Salaheddin Memarzadeh

Sammendrag:

Migrasjon har vært et fenomen i alle tider. Årsakene til at mennesker flytter over landegrensene er mange og sammensatte. Flukt fra krig, forfølgelse og katastrofer er viktige grunner, men de aller fleste flytter for å finne arbeid eller skaffe seg utdanning og bedre levekår. Migrasjon utfordrer migrantene og samfunnet, gir nye muligheter og bidrar til mangfold og endring. For mange bringer migrasjon med seg en positiv utvikling og muligheten til et bedre liv. Prosessen med migrasjon og omplassering er full av psykososiale problemer. Migrantene forlater sine hjemland og sin kultur, og et helt liv av minner, og begynner et helt nytt liv som ofte er uforståelig, med lite håp om å komme tilbake. Det er lett å tro at når en flyktning har fått bolig, familiegjening og eventuelt jobb, så burde hans problemer være løst. Dette er overflatisk tenking i forhold til en eksistensiell situasjon som mange vet lite om. De som har mulighet for å leve trygt i sitt eget land, skjønner ofte ikke hvor vanskelig det er å leve i fremmede land. Denne studien har vært en utforskende studie av relasjonen mellom migrasjon og psykososial helse hos innvandrere med tanke på sosial- og arbeidsforhold. Resultater viser at migrasjon er en stressende livshendelse og kan skape psykososiale helseproblemer, avhengig av omstendighetene. Funnene viser at språk, sosiale kunnskaper og støtte fra ledelse er viktige faktorer for å skape jobbmestring og for å øke innvandreres tilgang til heterogene nettverk. Dette kan føre til en økning i positive sosiokulturelle justeringer i både sosial- og arbeidsmiljø.

Kapittel 1

Innledning

1.1 Migrasjon

Innvandring eller immigrasjon (migrasjon) som det også kalles, er innflytting av utlendinger til et land hvor de tar varig opphold (Kjeldstadli, 2003). Inn- og utvandring har hatt en stor betydning for utviklingen i flere samfunn over hele verden. USA, Canada og Australia er de mest kjente eksemplene i nyere tid på utvikling grunnet migrasjon. Å migrere er å overtre grenser, både geografiske grenser og de grensene en har i seg selv. Det er å sette seg selv i kvalitativt nye situasjoner. For å takle de nye situasjonene strekker ikke tidligere erfaring og kunnskap til. Migranten er blitt presentert som et symbol på det moderne menneske.

Vi mennesker preges av våre tidlige erfaringer. Det vi opplever som barn, bygges inne i oss som noe kjært og godt. Vi tar tradisjon og språk, arbeidsliv og omgangsformer i vår egen kultur for gitt, og vi oppfatter dette som den riktige måten å organisere livet på. Når man bor i hjemlandet sitt, utsettes man gradvis og selvvalgt for kulturell forandring ved skifte av arbeid og bosted. Gjennom dette oppnår man fordeler som gjerne oppveier tapet av barndommens kultur. Helt annerledes er det for flyktninger. De opplever brått en enorm forandring i sine omgivelser, ofte med en smertefull visshet om at forandringen er irreversibel.

Proessen med migrasjon og omplassering er full av psykososiale problemer. Immigranter forlater sine hjemland og sin kultur, og et helt liv av minner, og begynner et helt nytt liv som ofte er uforståelig, med lite håp om å komme tilbake (Chambers, 1996). Det er mange praktiske ting som skal ordnes både i forbindelse med reisen og det å komme seg i orden på det nye stedet. I begrepet uformelle nettverk ligger det i denne sammenhengen psykologisk tilpasning, personlige relasjoner, familie og husholdsmønstre, vennskap og bånd til lokalsamfunnet (community) og gjensidig hjelp med økonomiske og sosiale problemer (Castles & Miller, 1993).

De som har mulighet til å leve trygt i sitt eget land, skjønner ofte ikke hvor vanskelig det er å leve i fremmede land. For noen er kortvarige opphold i et annet land bare spennende. Innvandrere har språklige, kulturelle og holdningsbaserte referanser som kan være i konflikt med vertslandets kultur og etablerte vertslands kollektive normer. I tillegg kan de bli møtt med negative, ekskluderende og rasistiske holdninger og handlinger fra det samfunnet de skal tilpasse seg til.

Når det gjelder kulturelle, sosiale og ideologiske forhold som har bidratt til å opprettholde situasjonen, er det klart at alle samfunn i varierende grad vil oppleve innvandring som utfordrende

og problematisk. For et samfunn som det norske, som er preget av både uvanlig høy grad av etnisk homogenitet og av en nasjonal politikk og en nasjonal selvoppfatning preget av sterke idealer om etnisk, sosial og kulturell likhet, vil gjerne slik innvandring oppleves som særlig problematisk. For deler av den norske befolkningen gjøres utfordringen ved innvandring enda større av at de opplever internasjonalt humanistisk engasjement som et annet sentralt særtrekk ved det å være norsk, siden disse ulike identitetelementene er vanskelige å kombinere i en flyktningpolitisk kontekst (Eriksen & Sørheim, 1999).

Innvandrere kan derfor i større grad enn etnisk befolkning møte problemer relatert til inkludering og deltakelse i samfunnet. Dette kan bl.a. handle om vanskeligheter i forbindelse med skole og utdanning, om å skaffe seg venner, og om deltagelse i fritidsaktiviteter, samt arbeid. Å ha norske venner er et uttrykk for kontakt med det norske samfunnet. I en undersøkelse fra Oslo (Djuve & Hagen, 1995) oppga bare en av fire innvandrere å ha en norsk venn. Jo større den kulturelle avstanden er, desto vanskeligere er det å få kontakt med nordmenn. Europeiske flyktninger har hatt lettere for å bli integrert enn flyktninger fra Asia eller Afrika.

Migranter drar blant annet ut for å ta utdanning, skaffe seg jobb, få en bedre levestandard, prøve noe nytt, søke trygghet, gi og få omsorg og for å få et enklere liv. Det er mange forskjellige typer problemer og mange forskjellige ønsker disse menneskene har som tilsynelatende leder til samme svaret: nemlig å emigrere. Hvorfor velger de migrasjon som løsning?

Ifølge push-pull-modellen kan vi anta at det er de som er dårligst stilt økonomisk som vil flytte til rikere områder. Denne modellen forklarer migrasjon ved å se på kombinasjonen av push-faktorer, som får folk til å dra fra et sted, og pull-faktorer, som tiltrekker dem til spesifikke mottakerland. Push-faktorer kan være demografisk vekst, lav levestandard, mangel på økonomiske muligheter og politisk undertrykkelse, mens pull-faktorer er behov for arbeidskraft, gode økonomiske muligheter og politisk frihet. Hvis vi ser på migrasjonsmønstrene rundt om i verden er det ikke slik at det er de fattigste i verden som emigrerer (Castles & Miller, 1993).

Ifølge push-pull-modellen vil kun det at det finnes forskjeller i levestandard mellom ulike steder føre til migrasjonsflommer. Castles og Miller sier også at modellen er individualistisk og ahistorisk. Den legger vekt på individuelle valg om å migrere, basert på rasjonelle overveielser av kostnader og fordeler ved å bli i området hvor en kommer fra eller å dra til et annet sted. De skriver at migrantene oftere er mennesker fra de mellomste sosiale lagene i områder som går gjennom økonomiske og sosiale forandringer (Castles & Miller, 1993).

Castles og Miller (1993) påpeker også at migrasjonsbevegelser ofte oppstår på bakgrunn av tidligere bånd mellom sender- og mottakerland basert på kolonisering, politisk påvirkning, handel, investering eller kulturelle bånd. Samtidig kan den fleksibiliteten og åpenheten som blir sett på som en del av reputasjon også være med på å forklare hvorfor det er så mange som velger å migrere (Eriksen, 1996).

Knut Kjeldstadli (2003) beskriver innvandring som bestående av fire hovedområder; innvandrerene, staten som innvandrerne kom til, befolkningen og deres reaksjoner, samt innvandrerne som innvånere. Måten han deler opp innvandring på er interessant da den tar for seg de største trekkene i innvandringsprosessen, og viser at innvandring er en interaktiv prosess. Alle parter påvirkes gjensidig fordi de er med i en og samme prosess. Den interaktive prosessen fører til at verdier, ideer og kunnskap blir utvekslet, og kanskje gjenskapt i en ny form og kontekst. Innvandring har vært en kilde til overlevelse, tilpasning og vekst. Idag kan vi se at frihet, håp, identitet og bedring av sosiale betingelser antageligvis er hovedgrunnene til migrasjon. Migrasjon kan gi positive konsekvenser, men kan også føre til usikkerhet og diverse psykologiske, fysiske og sosiale utfordringer som kan komme til å overvelde enkelte (Kjeldstadli, 2003).

1.2 Migrasjon og psykososial helse

Innenfor rammen av migrasjon og helse, har psykososiale problemer med rette fått stor oppmerksomhet. På mange måter ligger de til grunn for mange av de andre problemene som innvandrere kan få. Immigrasjon krever en biopsykososial tilpasning til et nytt land som kan påvirke den psykiske helsen til innvandrere. Noen ganger er immigranternes psykososiale problemer et direkte resultat av opplevelsen av flukten fra hjemlandet.

Problemer angående flyktninger og andre innvandrere drøftes ofte under ett. Derfor er det viktig å forklare likheter og forskjeller. Begge grupper er migranter, men flyktninger er det under tvang (Lavik, 1999). Likheten er at alle innvandrere forlater et hjemland ved et oppbrudd og med tap av nære personer, nettverk og kultur, kommer til et nytt land hvor de utgjør en minoritet som må tilpasse seg en annen kultur og at det også er ulike grader av håp, forventninger og muligheter i vertslandet man søker mot.

Helse er et dynamisk begrep som er i stadig utvikling. Siden (starten i 1946 av) Verdens Helseorganisasjon (WHO) ble startet i 1946, har medlemsstatene alltid betraktet psykisk velvære som en integrert del av den generelle definisjon av helse. I fortalen til WHO-grunnloven, har helse blitt definert som «en tilstand av fullstendig fysisk, mental og sosial velvære og ikke bare fravær av sykdom eller skrøpelighet»(WHO, 1948).

Psykisk helse er et komplekst fenomen som bestemmes av flere sosiale, miljømessige, biologiske og psykologiske faktorer. I de senere år har det derimot kommet flere studier som undersøker sammenhengen mellom innvandring, psykisk helse og psykologisk fungering (Berry et al., 2006; Phinney 1990; Phinney et al., 2001;), og på mulige generasjonsforskjeller i innvandrerfamilier (Phinney et al., 2000; Rogler et al., 1980; Rosenthal et al., 1996;).

I Norge, på lik linje med andre land, har det fram til de siste årene i liten grad vært fokusert på forskjeller mellom de ulike gruppene, og ikke minst innenfor en og samme gruppe. Av forskning på innvandrere i Norge er det gjort en rekke ulike sosiologiske og sosialantropologiske studier (Fauske & Øia, 2003; Øia, 2003; Østberg, 2003). Innenfor psykologisk forskning har det i de senere årene også vært en økende interesse for innvandring og innvandrergrupper. Tilpasning og integrering til det norske samfunnet, og hvordan dette har sammenheng med psykososial fungering og psykisk helse, har vært sentrale tema i minoritetsforskningen i Norge (Oppedal et al., 2004; Oppedal et al., 2005; Sam, 1994, 2000; Sam & Berry, 1995; Torgersen, 2005).

I tillegg har mye av forskningen fram til nå sett på innvandrere som en felles gruppe (Phinney et al., 2000). For en bedre forståelse av prosessene som påvirker innvandreres tilpasning må man belyse de betingelsene som de ulike gruppene lever under (Engebrigtsen & Fuglerud, 2007). Det etterlyses dermed en mer spesifikk og differensiert forskning på og innenfor de ulike minoritetsgruppene (Phinney et al., 2000).

Immigrasjon er en periode hvor forekomsten av angst og depresjon øker. Psykiske helseproblemer er høyere i innvandrerbefolkningen enn hos den etniske befolkningen (Sam & Berry, 1995). Helse-determinanter som grad av sosial integrasjon, sosial støtte og nettverk, opplevelse av diskriminering og andre negative livshendelser kan være viktige forklaringsvariabler. Det logiske vil være å tenke at de har en økt risiko for psykiske lidelser ettersom de med flyktningbakgrunn spesielt har vært utsatt for mer stress, oftere opplever diskriminering og identitetstap, og fordi flere kan ha vært vitne til krig og katastrofer. Andre faktorer som kan øke risikoen for psykiske lidelser er mindre sosial støtte, sosioøkonomiske forhold, negative livshendelser og traumer forbundet med det å migrere.

1.3 Sentrale Begreper:

1.3.1 Innvandrere:

Å vandre betyr å forandre, og språkhistorisk sett er å vandre forbundet med vandel, som betyr «å bytte» - en forvandling, eller forandring (Kjelstadli, 2003). Vandrere forandrer seg, og forandrer

folk i de områdene de kommer til, altså møtet endrer begge parter (Kjelstadli, 2003). Når ett eller flere mennesker vandrer inn i et område der det er mennesker fra før av, kan man anta at dette vil føre til at det tilføres noe nytt hos begge grupper i interaksjon med hverandre.

Mennesket har vandret, og blitt forandret, så lenge det har eksistert, men mennesket på vandring er i liten grad blitt studert og referert til som «innvandrere» (immigrant) eller «utvandrere» (emigrant) før i nyere tid (Kjelstadli, 2003).

Statistisk sentralbyrå (SSB) definerer innvandrerbefolkningen som «personer som enten selv har innvandret til Norge eller er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre». Innvandrerbefolkningen deles videre inn i to grupper: «Første generasjonsinnvandrere» uten norsk bakgrunn som er født i utlandet av foreldre som også er født i utlandet, og «annen generasjonsinnvandrere», som er personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre. De med en av foreldrene født i Norge inngår dermed ikke i innvandrerbefolkningen. Det samme gjelder de som er født i utlandet av norskfødte foreldre (SSB, 2012).

Men forsker Marianne Gullestad (2002) hevder at selv om det eksisterer en offentlig definisjon på ordet «innvandrere», så er det i praksis et begrep som samfunnet bruker «med en underforstått betydning som begrenser det til mennesker som oppfattes som synlig forskjellige, og som ifølge gjengse stereotypier tilhører en form for «lavklasse» eller «underklasse». «Mørk hud», «aksent», «rart navn» og religiøs tilknytning utenfor den norske kirke er noen sentrale tegn på det å være «innvandrere». I antologien *Mellom to kulturer* skriver Stiver Lie (1986) at en innvandrere i Norge som regel regnes som en person fra den tredje verden eller fra fattigere land i Europa.

Innvandrere kan inndeles i arbeidsinnvandrere, flyktninger, asylsøkere og familiegjenforente. Disse stiller på mange måter likt, særlig etter noen års opphold i landet, men på andre områder kan det fortsatt være svært avgjørende hvilke premisser de kom til landet på (SSB, 2012). I denne oppgaven drøftes alle under et begrep, nemlig innvandrere.

1.3.2 Akkulturasjon

Berry (1980) definerer akkulturering som «en prosess der det skjer en endring av holdninger, eninger og atferd, som har sin årsak i kontakt med to eller flere kulturer». Det er altså snakk om de kulturelle prosesser og hendelser som kommer fra forbindelser mellom to kulturer, som tidligere var atskilte. Det handler om en prosess som medfører utfordringer i forhold til det å lære seg et nytt språk, nye normer og verdier, samt forholde seg til familiemedlemmer som har valgt en annen måte å tilpasse seg det nye samfunnet på (Berry, 1980). Denne prosessen kan fremstå som spesielt

utfordrende dersom de kulturelle verdiene som innvanderne vektlegger skiller seg sterkt fra verdiene i det nye samfunnet. Som et resultat av dette vil de opprinnelige kulturverdiene som innvandrere har med seg når de kommer til et nytt land, etter hvert bli mer lik de verdiene som danner fundamentet i det nye samfunnet. Selv om akkulturasjonsprosessen i enkelte tilfeller vil skje uten problem, kan den ofte være stressende og resultere i tilpasningsproblemer (Berry, 1997).

Når kulturer møtes, og forandres, har det ikke alltid vært like lett å skape endring i takt med hverandres forståelsesverdener. Mennesker har vært nødt til å lære seg å tilpasse seg en annen kultur, noe som ofte kan oppleves som vanskelig. Denne tilpasningen kalles ofte for akkulturasjon (Berry & Sam, 1997). Akkulturasjon er en krevende prosess, som går bra for de fleste, men kan føre til konflikt mellom den som innvandrer, og majoritetsbefolkningen. Dette kan for eksempel skje når personen som innvandrer har verdier som står i motsetning til viktige verdier i kulturen til majoritetsbefolkningen i landet (Berry, et al., 2002). Dette kan igjen føre til hva Berry & Sam (1997) kaller akkulturativt stress og få utfall som forhøyede nivåer av emosjonelle problemer (Berry & Sam, 1997). Blant annet har det blitt registrert økt prevalens av depresjon i sammenheng med opplevd tap av kultur, og økt prevalens av angst, knyttet til usikkerhet rundt hvordan man skal leve i et nytt samfunn (Berry et al., 2002).

1.3.3 Identitet

Identitet er et komplekst begrep. Begrep som identitet, selv, selvbilde, selvoppfatning og selvfølelse brukes ofte om hverandre, uten klare definisjoner. Østberg (2003) mener målet med identitetsarbeid ikke nødvendigvis er å komme frem til et bestemt svar, men å få frem en større bevissthet om seg selv. Therese Sand (1997) definerer identitet som: «et menneskes følelse av hvem det er, hva det kan og hvor det hører til» (Sand, 1997).

Ut fra en psykologisk forklaring er identitet beskrevet som en del av individers selvoppfatning, som oppfattes som sentral, ekte og typisk for individet. Å finne seg selv og sin identitet beskrives som å danne et selvbilde, ha aksept for dette og at det forsøkes å skape en livsstil som henger sammen med dette selvbildet.

Identitet er det som gjør en person til den han eller hun er. Relasjoner mellom mennesker er svært viktig i utviklingen av en selvidentitet. Meads teori (1967) handler hovedsakelig om at vi definerer en stor del av vår identitet ut fra hvordan vi ser oss selv gjennom andres øyne. Den andre kategorien kaller han «den generaliserte andre», som utgjør påvirkningen vi får utenfor de nære relasjonene, som for eksempel jobb, skole, media og lignende. Mead (1967) skiller også selvet som subjekt mellom «jeg» og «meg». Mens den førstnevnte komponenten utgjør den frie og handlende

delen av selvet, er den sistnevnte vårt sosiale og reflekterende selv. Vår bevissthet rundt oss selv oppstår først ved at vi blir oppmerksom på andres generaliserte synspunkter på oss (Mead, 1967).

Jenkins, (2008) sitert i Saksvik et al. (2010), definerer identitet som de ideene vi har om hvem vi er og hvilke grupper vi tilhører. Identitet og tilhørighet er grunnleggende for å forme og formidle immigrantarbeideres erfaringer i det mottakende samfunnet. Giddens definerer identitet som den pågående forstand en selv har av hvem man er, som er betinget gjennom sin pågående interaksjon med andre (Matthews, 2000, sitert i Saksvik et al., 2010). Ideer om identitet blir ofte brukt som en tilnærming til å forstå individuell opplevelse av arbeidsinnvandring (Saksvik et al., 2010).

1.3.4 Psykososial helse

Jeg konkluderte ovenfor at riktig definisjon for psykososial helse vil dekke både psykologiske og sosiale aspekter av ens liv, og de sosiale forholdene til mental og emosjonell helse. Mentalt friske mennesker har en tendens til å reagere på positive måter i forskjellige situasjoner, sammenlignet med ustabile personer, som reagerer negativt på alle ting i livet. Derfor kan irrasjonell tenkning være et tegn på dårlig psykososial helse. Det er viktig å ha et sosialt liv. I forbindelse med psykososial helse, er det nødvendig å ha spesielle bånd med mennesker og sosial støtte fra andre (Gloria & Christian, 2012).

Psykososial helse er hvordan vi ser livet og våre erfaringer. Vi påvirkes av opplevelser på to måter, gjennom ytre påvirkninger og indre påvirkninger. De eksterne påvirkninger er de delene av livet som vi ikke har kontroll over, for eksempel der vi vokser opp. Et viktig aspekt ved de ytre faktorene for psykososial helse er familie og omgivelsene som en bor i. Barn som vokser opp i en lykkelig familie, har flere sjanser til å bli vellykkede som voksne. Men det er mer sannsynlig at barn som vokser opp i familier med vold, negativ atferd, mistillit, sinne, matdeprivasjon, narkotikamisbruk, foreldre med øvrige problemer, seksuelle, fysiske eller psykiske overgrep kan få problemer med å håndtere livet (Gloria & Christian, 2012). Familier der slike ting kan skje kalles dysfunksjonelle familier. På den annen side, ikke alle barn som vokser opp i disse typer fellesskap har det vanskelig, akkurat som ikke alle barn som vokser opp i lykkelige familier blir godt tilpasset.

Det finnes også andre ytre faktorer, som miljøet en lever i. Sosiale relasjoner er også viktig for å ha et sunt psykososialt sinn, men det er bevist at det å ha en positiv holdning, en positiv rollemodell, eller høy selvfølelse og selvtillit når det gjelder, i en tid med problemer, kan hjelpe deg å forbli sunn og riktig innstilt (Gloria & Christian, 2012).

De interne faktorer av psykososial helse er også viktige. Denne delen er vanskeligere å se

fordi den gjelder det som er inni deg. Noen av faktorene er arvelige egenskaper, hormonell funksjon, fysisk helsestatus, fysisk tilstand, og mental og emosjonell helse. Hvis noe dårlig skjer med noen av disse faktorene, kan det redusere psykososial velvære.

Folks forventninger og suksesser er en del av interne faktorer, noe som har å gjøre med dine verdier og din indre fred. Å ha personlig kontroll, er viktig for å ha en intern psykososial helse. Selv effekt er viktig for en persons for å tro om han eller hun kan lykkes. I følge Gloria og Christian (2012) er det flere grunnleggende elementer som beviser at man har en god psykososial helse. Slike elementer er gode følelser om seg selv, å føle seg komfortabel rundt andre mennesker, kontroll over spenning og angst, å ivareta et positivt syn, takke for enkle ting, å kunne oppfylle mål, å vise respekt og å sette pris på naturen.

1.4 Problemstilling og oppgavens mål

Det er liten tvil om at Norge utvikler seg mot et stadig mer multietnisk samfunn, med de ressurser og utfordringer det innebærer. I dag består innvandrere i Norge av personer med bakgrunn fra 216 ulike land og selvstyrte regioner. De har kommet hit som flyktninger, som arbeidsinnvandrere, for å ta utdanning, eller gjennom familierelasjoner til noen i Norge (SSB, 2012). Dette betyr at det er et stort antall mennesker som er, eller har vært nødt til å tilpasse seg en annen kultur enn hva de eller deres foreldre har utgangspunkt i. Da dette innebærer en stor del av befolkningen, kan det være viktig å spørre seg hvordan disse menneskene opplever forandring. Og det er viktig å finne ut hvordan de opplever det å måtte tilpasse seg og bli en del av et nytt samfunn. Og hva kan dette ha å bety for immigranternes tilpasning, utvikling og psykososial helse? Utviklingen mot et flerkulturelt samfunn har gjort at kultur har blitt ansett å være en viktig kontekst for å forstå individet (Triandis & Brislin, 1984).

I min masteroppgave har jeg valgt å skrive om migrasjon og psykososial helse, det vil si migrasjonens innvirkning på psykososial helse blant innvandrere. Jeg vil konsentrere meg om innvandrere i Norge, som ufrivillig har kommet til landet, slik som asylsøkere og flyktninger, med vekt på de som var eller hadde vært i arbeid. Mine informanter er alle født i utlandet og kommer fra et land for så å flytte til Norge av ulike årsaker. Alle kom til Norge som asylsøkere og flyktninger. Noen har vært i Norge i over 20 år, andre bare noen få år.

Temaet for masteroppgaven er migrasjon og psykososial helse. Det er ulike årsaker til valg av temaet. For det første har jeg kommet til dette landet som flyktning og jeg var veldig ivrig på å undersøke innvandreres opplevelse og erfaringer i forhold til immigrasjonen og å bo i et fremmed land. For det andre er temaet relevant ut fra et psykologisk og samfunnsmessig ståsted. For det

tredje har disse gruppene et mer usikkert opphold, samt at de har helt andre forutsetninger for akkulturasjon, enn andre grupper innvandrere (for eksempel arbeidsinnvandrere, studenter, diplomater, forretningsfolk eller individer som har et mer kortvarig opphold i form av ferie eller utplassering); og for det fjerde fordi migrasjon er fullt av helseproblemer og bekymringer, og disse problemene blir stadig mer kompliserte og kostbare. Jeg mener at ved å fremheve mange av de psykososiale helseproblemene her, kan de forhindres gjennom mer omfattende politikk og programmer som ville bygge på dagens epidemiologiske bevis og kunnskap.

For å undersøke temaet opereres det i oppgaven, gjennom en analyse av kvalitative intervju, med to hovedproblemstillinger med tilhørende underproblemstillinger, utformet slik: 1) Hva er de faktorer som påvirker innvandreres psykososial helse? Underproblemstillinger: Hvordan påvirkes psykososial helse i et fremmed land blant migranter eller innvandrere? Kan migrasjon påvirke migranternes mentale helse? og Er migrasjon en god måte for å ha en bra psykososial helse? 2) Hvilke årsaker fører til ubalanserte forhold mellom utenlandske arbeidstakere og innfødte på jobb? og underproblemstillingen: Hvordan påvirker ubalanserte arbeidsforhold innvandrerearbeidstakeres psykososiale helse og deres holdninger til seg selv, kolleger og arbeidsplassen?

I forhold til problemstillingene og de tilhørende underproblemstillingene vil jeg ta utgangspunkt i de perspektivene som er på migranten, migrasjonsprosessen og akkulturasjon. Jeg vil videre sette disse perspektivene i sammenheng med de konkrete erfaringene som migranter har.

Forskning på temaer som dette og beslektede temaer, er meget hensiktsmessig for samfunnet som helhet og for enkeltindivider. På denne måten kan vi få kjennskap til de prosessene våre nye landsmenn er inne i. Vi kan også få nytte av kunnskapen for å skape gode relasjoner mellom minoriteter og majoriteten. Dette kan skape et samfunn preget av respekt, annerledeshet og likeverd, som vil være med på å fremme helse både fysisk, psykisk og sosialt. Jeg håper også at dette kan bidra til en bedre og riktigere innsats fra det norske samfunnet overfor denne samme samfunnsgruppen.

Kapittel 2;

Teori

I dette kapitlet vil jeg presentere de teoriene jeg vil benytte meg av i analysen, og gjøre rede for migrasjon og forskjellige endring i migrantens situasjon i forhold til immigrasjonen. Først skal det gjøres rede for hvordan migrasjon forstås i denne oppgaven. Deretter blir det viet en del plass til å se på ulike psykologiske teorier om immigrasjon. Den teoretiske gjennomgangen vil omhandle teoretiske perspektiver på akkulturasjon og akkulturativt stress. De viktigste temaene fokuserer på Berrys (2001) teori om akkulturasjon som grunnlag for sammenligning med andre teorier i denne oppgaven. I tillegg til å gi en forklaring av migrantens forutsetninger og kjennetegn, vil jeg ta opp de begrepene som fremtrer som viktige for å analysere den konteksten migranten befinner seg i og hvordan migranten forholder seg til den, både før og etter migrasjonserfaringen. Disse begrepene er migrasjon og arbeid som knyttes til psykososialt arbeidsmiljø og helse, med vekt på de mest omtalte modellene innenfor dette området: krav-kontroll-støtte og innsats-belønning-modellen, identitet, sosiale nettverk og stress og psykiske problemer. Jeg vil også vise til relevant forskning som har vært gjort på feltet tidligere, både innenfor psykologisk vitenskap og andre fag som jobber med lignende tema fra en annen vinkel.

2.1 Migrasjon

Migrasjonsmønstre er i stadig endring. Historisk har migrasjon ofte blitt sett på som en enveisprosess, hvor migranter forlot hjemlandet for godt eller for en lang periode. Moderne migrasjon anses å være mer kompleks. Migranten er blitt presentert som et symbol på det moderne menneske. Migranten løsriver seg fra tidligere kontekster og skaper nye (Chambers, 1994).

Migrasjon fra et land til et annet land kan skje frivillig, eller under tvang. Enhver som migrerer har sin unike historie. Migranter er mennesker som av ulike årsaker bryter opp fra et sted, og bosetter seg på et nytt sted. Hvor de slår seg ned vil være avhengig av de muligheter de står overfor. Hva som er grunnen til at noen velger å migrere vil variere fra migrant til migrant. For noen er reisen initiert av et ønske om utdanning, et jobbtilbud, eller av at medlemmer av familien allerede har reist til et nytt sted. For andre er reisen en nødvendighet fordi situasjonen på stedet de reiser fra utgjør en trussel mot liv og helse (SSB, 2012). Også andre motiver, eller kombinasjoner av flere, kan ligge til grunn. Dette er bare eksempler, som viser at migrantenes bakgrunn ikke kan sammenfattes i upresise eller generaliserende begrep som «innvandrere» eller «flyktninger».

Immigrasjonen utgjør i seg selv en stressende begivenhet i ens liv. Migrasjon og å bo i et

fremmed land kan ha dårlige helsemessige konsekvenser. Det innebærer at migranter blir skilt fra alt som er kjent og kjært ved hjemlandets kultur og natur, farger, smaker og lukter, fra familie og venner og kjente ansikter, og fra eiendom, sosial status og innarbeidede roller. Oppbruddet fører til et stort tap i alle sosiale, kulturelle og psykososiale statuser. Slike tap kan føre til sterke sorgreaksjoner, derfor kan immigrasjonsprosessen beskrives som et kriseforløp.

Når en person emigrerer til et vertsland, blir identiteten truet og den kulturelle bakgrunnen er ofte ikke tilstrekkelig for å forstå vertslandets kultur. Det er også viktig for alle å kjenne at man er trygt forankret i sin egen opprinnelseskultur. Samtidig er det nødvendig å forandre noe når man flytter til vertsland, for eksempel kulturtradisjoner og familietradisjoner. Videre har man med seg drømmer, håp og en livshistorie i boka om ens liv. Nye kapitler om eget liv skrives i et annet land. Mange har erfart at det kan være slitsomt å tilpasse seg en ny kultur. Kanskje er det derfor ikke mulig, eller ønskelig, å hindre at enkelte vertslands verdier, vertslands holdninger og vertslands væremåter etter hvert dominerer kommende generasjoner (Kebreab, 2005).

Teorier om migrasjon bygger på taps- og kriseteorier. Utgangspunktet er hva migranten har tapt, og hvordan tapet påvirker de opplevelsene som en får i det nye landet, og på muligheter til å takle de situasjonene en kommer opp i.

Selv når emigrasjon fra hjemlandet er frivillig og selvvalgt, kan ikke emigrantene vite hva det vil innebære å «forlate» landet sitt. Tiden for dem har stoppet i hjemlandet. Jo eldre man blir, desto mer merker man hva man har tapt, ikke bare sin ungdom, men kontakt med sine slektninger i hjemlandet og noen ganger også helsen. Mange har lengsler til ting som ikke lenger eksisterer (Austveg & Seyd, 2005).

Johan Cullberg (1975) har gjort kriseteoriene tilgjengelig for et stort publikum. Kriser er endringssituasjoner i livet hvor vi beveger oss mot eller overskrider grensen for hva vi behersker (Cullberg, 1975). Krisen kan gi seg utslag i at de eksistensielle spørsmål blir påtrengende: Hvem er jeg? Hvorfor lever jeg? Hva er meningen med det hele? Hva er viktig i mitt forhold til andre mennesker? og så videre.

Det er velkjent at immigrasjon kan føre til både dårlig og god psykisk helse, avhengig av omstendighetene. En krise kan føre til både fysisk og psykisk stress. Johan Cullberg viser at en krise kan bli til noe positivt, hvis en har evne og mulighet til menneskelig vekst (Cullberg 1975). Cullberg nevner to ulike kriser, utviklingskriser og traumatiske kriser. Han mener at de situasjoner som alle kommer i i løpet av livet er utviklingskriser fordi vi vokser og utvikler oss. Krisene kan komme i faser av livet med biologiske og sosiale endringer. Eksempler er puberteten og «40-års

krisen». Med traumatiske kriser mener han at tap er sentralt, eller situasjoner som ikke er forutsett. Traumatiske kriser hører også med til et normalt liv, men i motsetning til utviklingskriser tar de form av ulykker som rammer en. Under kriser vil den enkeltes kreativitet, etiske styrke og evne til å skape mening kunne være avgjørende for fysisk og mental helse.

Migranter taper den situasjonen de hadde i sitt hjemland, og det er sårbart å føle seg uten status og posisjon. De fleste av innvandrere hadde kanskje en høy posisjon i hjemlandet, og hver enkelt av dem var kanskje en høyt aktet person. I eksillandet kan han føle seg uønsket, som en inntrenger, eller han blir oversett. Dette er smertefullt. Søderlindh (1988) nevner tre tap som sentrale. Hennes inndeling er: objektstap, autonomitap, og sosial skam. Objektstap, med tap av de personer som har stått en nær, kan derfor ikke bare være et sårt savn, men også utgjøre en trussel mot egen identitet og helse (Søderlindh, 1988).

Migranter risikerer i større grad å oppleve et fall i status i vertsland. Det kan gjelde: kulturell status, familiemessig status, sosioøkonomisk status og så videre.

2.1.1 Kulturell status

De som flytter fra et land til et annet land bringer med seg hjemlandets historie, kultur, bakgrunn, sine erfaringer og sin fortid, men i det nye landet mister plutselig dette sin betydning. Immigranter forlater sine hjemland og sin kultur med lite håp om å komme tilbake. Et helt liv av minner, fortrolighet og gjennomføring er forlatt, og en helt ny og ofte uforståelig og fiendtlig verden viser seg.

Tidligere erfaring og kunnskap om det nye landet, tidligere besøk, eller kjennskap til kulturen, kan legge til rette for en økt evne til å lære ferdigheter som er nødvendige for å tilpasse seg omgivelsene. Endelig kan økningen i lengde på oppholdet i det nye landet øke sannsynligheten for større sosiokulturell justering. Justering til den nye kulturen i det nye hjemmet er vanskelig for innvandrere og for eldre er det vanskeligere å tilpasse seg med den nye situasjonen (Masgoret & Ward, 2006).

En av de psykologiske reaksjonene på akkulturasjon er akkulturativt stress. Derfor er det viktig å identifisere faktorer som skaper akkulturativt stress, utfallet av akkulturativt stress, strategier for å håndtere akkulturativt stress, og virkningen av akkulturativt stress på ulike innvandrergupper. Wei et al. (2007) definerer akkulturativt stress «som en stress reaksjon som svar på hendelser i livet som er forankret i erfaringer om akkulturasjon, psykologiske vansker ved å tilpasse seg en ny kultur, eller psykiske belastninger som følge av uvanthet med nye skikker og

sosiale normer» (p. 386).

Ikke alle innvandrere vil bli negativt påvirket av akkulturativt stress. For noen kan akkulturasjonsprosessen føre til økte muligheter i det nye landet, og de produserer mindre akkulturativt stress (Berry, 2006). Basert på tilknytningsteori, kan akkulturativt stress sees på som separasjon som kan føre til protest og fortvilelse.

2.1.2 Familiemessig status

Når man flyttet til vertslandet hadde man forventninger til hvordan det nye livet i vertslandet ville bli. Det dreier seg om drømmer og håp, å leve godt sammen med familien sin i trygghet, få bedre økonomi og utdanning. Enkelte ting er kanskje blitt annerledes enn forventet og andre prosesser er fortsatt underveis og man vet ikke resultatet av dem. Forventningene må justeres og tilpasses virkeligheten (Kebreab, 2005). Det er ganske vanlig å oppleve stress i forbindelse med å skulle tilpasse seg en ny kultur. Enkelte utfordringer varer livet ut, for eksempel språkbarrierer, endringer i familiestruktur og kjønnsrollemønster (Brenna, 2004; Kebreab, 2005).

Familierolleendringer påvirker alle aldre og kjønn. Barna lærer seg raskere enn foreldrene det nye språket og det nye landets uskrevne regler. Eldre kan oppfattes først av omverdenen, og deretter innen familien, som mindre verdifulle på grunn av deres manglende evne til å samhandle med vertslandets kultur. Foreldrene kan oppleve dette som en trussel mot selvaktelsen. Foreldrene kan bekymre seg for at den innflytelse og de verdier som de står for ikke lenger er de viktigste i barnets liv (Kebreab, 2005).

Migrasjonsteoriene kan gi forklaring på noen av de konfliktene vi kan se hos en person eller i en familie. Respekt for eldre, foreldre og tradisjonen anses viktig i de fleste tradisjonelle familier. Det kan skape mye stress at foreldrene føler de kommer til å miste kontrollen over sin familie og mister sin innflytelse av deres kultur og tradisjoner over sine barn.

I hver nye livssituasjon lager immigranter strategier for sitt liv, for nåtid og for framtid, og for å forholde seg til sin fortid. Knudsen (1986) understreker viktigheten av å se den enkeltes og gruppens tilpassing, valg og reaksjoner på bakgrunn av deres livsløp. Mange lever i familier som er belastet både med traumer og med eksilets stressfaktorer. Hvis tryggheten og den gjensidige respekten i familien er god, kan familien mestre denne ubalansen i kulturell og språklig kompetanse.

2.1.3 Sosioøkonomisk status:

Familiens sosioøkonomiske status er også en avgjørende faktor for hvordan, og hvor godt,

migranter har det i sin flerkulturelle situasjon. Økonomi blir dermed en viktig faktor i migranternes tilpasning. (Berry et al., 2006).

Mange immigranter som kommer fra sitt lands øvre sosioøkonomiske sjikt, får lavere status, dårligere økonomi og enklere arbeid i vertsland enn hva de hadde eller forventet i hjemlandet. Den tidligere så høyaktede mannen befinner seg plutselig på bunnen, statusmessig sett. Det krever stor omstillingsevne å takle dette. I eksil har de dårligere økonomi og dårligere livskvalitet enn andre, og kan være avhengige av andres hjelp. Dette fallet i sosioøkonomisk status kan utgjøre en alvorlig psykologisk stressfaktor.

For psykososial helse er relativ fattigdom en betydelig risikofaktor (Wilkinson, 1996). Fattigdom bidrar til stressfulle livserfaringer for mange innvandrere med etnisk minoritetsbakgrunn (Santrock, 1999). Kwak (2003) fant at lav sosioøkonomisk status og økonomiske problemer kan resultere i svakere familierelasjoner både i innvandrerfamilier og ikke-innvandrer familier. I tillegg til dårlig økonomi, innebærer arbeidsledighet en rekke skadevirkninger for innvandrere. Arbeidsledighet innebærer tap og kan føre til ensomhet og sosial isolasjon. De som er arbeidsledige, taper aktelse i egne og i andres øyne. Dette gir risiko for betydelig psykiske lidelser (Brunvatne, 2006).

2.2 Psykologiske teorier om immigrasjon

Proessen med innvandring krever en forståelse av menneskelig atferd innenfor rammen av et sosialt miljø når mennesker velger å flytte av både personlige og sosiale årsaker - ofte ledende personer i mindre utviklede land til land med mer ressurser. Dovidio og Esses (2001) fant at flytteprosessen skaper sosiale konsekvenser som følge av (a) reaksjoner i mottakerlandene, (b) tilpasninger tatt av innvandrergruppen, og (c) gjensidig utveksling mellom de innvandrende og mottakende parter. De foreslår også at innvandring krever biopsykososial tilpasning til et nytt land som kan påvirke innvandreres mentale helse. Til tross for viktigheten av spørsmålet om innvandring og dens globale relevans, finner forskere ut at innvandringen fortsatt er et underforsket område innen psykologi (Berry, 2001; Dovidio & Esses, 2001).

2.2.1 Akkulturasjon

Innenfor den psykologiske faglitteraturen blir akkulturasjon brukt til å beskrive de endringene som en innvandrer må gjennom når han eller hun flytter fra en kultur til en annen (Berry et al., 2006). Akkulturasjon referer til de psykologiske forandringer som oppstår når personer fra en minoritetskultur havner i lengre førstehåndskontakt med personer fra en majoritetskultur (Berry &

Sam, 1997). I et samfunn hvor flere kulturer møtes må menneskene finne ut hvordan de best mulig kan leve sammen. De må adoptere ulike strategier som vil hjelpe dem til å oppnå en god tilpasning.

Akkulturasjon ble opprinnelig brukt i forhold til gruppeforskjeller (Torgersen, 2005), men i 1967 fremla Graves begrepet «psykologisk akkulturasjon» som satte forskjeller mellom individer i fokus. Det skjer en gjensidig påvirkning mellom de to nivåene, hvor individet påvirkes av endringer i den større gruppen og omvendt. Likevel har en slik inndeling av akkulturasjon på gruppe- og individnivå vist seg å være hensiktsmessig, ettersom ikke alle medlemmer av en gruppe i like stor grad er delaktige i de kollektive endringene ens egen gruppe gjennomgår. Mens akkulturasjon på gruppenivå fokuserer på hvordan endringer i økonomiske, sosiale og politiske strukturer fører til endringer i en gruppes kultur, fokuserer akkulturasjon på individnivå på de psykologiske endringer som skjer i et individ, som holdninger, verdier, identitet, atferd og helse (Berry & Sam, 1997).

De grunnleggende prinsippene for akkulturasjonsteori undersøker om akkulturasjon er en uni(en)-dimensjonal, bi(to)-dimensional, eller en multi(flere)-dimensjonal prosess (Van Oudenhoven, Masgoret & Ward, 2006). Under en uni-dimensjonal tilnærming, mister individet den opprinnelige kulturelle identiteten og får kulturell identitet av den nye kulturen. Den nye kulturen er ervervet da det anses å være psykologisk problematisk å akseptere begge kulturer. Under bi-dimensjonal tilnærming, kan den enkelte finne en balanse i å akseptere en ny kultur uten å miste sin identifikasjon med den opprinnelige kulturen. Den multi-dimensjonale prosessen omfatter holdninger, verdier, atferd, språk og kulturell identitet hvor innvandrerer ikke ser bort fra verdier i opprinnelseslandet, men heller justerer verdiene mens han tilpasser seg til de i det nye vertssamfunnet (Thomas & Choi, 2006; Van Oudenhoven et al., 2006).

Det er enighet blant forskere om at akkulturasjon er flerdimensjonalt, og Berry (2006) gir en helhetlig tilnærming til akkulturasjon som er hans klassifisering av akkulturasjonsstrategier. Ifølge Berry (2006), består akkulturasjonsstrategier av daglig atferd og holdninger formet av dominerende og ikke-dominerende kulturer. Disse strategiene tar hensyn til et spekter av innvandreres psykologiske reaksjoner på den nye dominerende kulturen, og erkjenner at ikke alle innvandrere ønsker å øke kontakt eller kulturell likhet med den dominerende kulturelle gruppen (Berry, 2006). Berry påpeker at individuelle preferanser omfatter å «opprettholde ens arv og identitet, eller å ha kontakt med og delta i det større samfunnet sammen med andre etniske grupper» (s. 34).

Van Oudenhoven et al. (2006) fanger på en effektiv måte denne beslutningsprosessen med følgende spørsmål: «Er det av verdi å opprettholde min kulturarv?» eller «Er det av verdi å opprettholde forbindelser med andre grupper (s. 641)?» Når vi står med disse spørsmålene, kan fire

akkulturasjonsstrategier benyttes: (a) assimilasjon, som legger mer vekt på daglige positive interaksjoner med vertssamfunnet enn å opprettholde en kulturidentitet, (b) separasjon, som innebærer å opprettholde ens opprinnelige kultur samtidig med å unngå interaksjon med andre, (c) integrasjon, som representerer et ønske om å opprettholde ens opprinnelige kultur sammen med positive vekselvirkninger med vertssamfunnet, og (d) marginalisering, noe som gjenspeiler den enkeltes beslutning om å verken opprettholde den opprinnelige kulturen eller vedta den nye kulturen (Berry, 2006; Van Oudenhoven et al., 2006).

Valg av strategi kan komme til uttrykk på mange ulike måter, blant annet grad av involvering i de to kulturene (akkulturasjonsholdninger) og i valg av hvilket språk de bruker og hvilke sosiale relasjoner de danner (Berry, et al., 2006). Ifølge Yeh (2003), kan en strategi være mer effektiv enn en annen og det er forskjeller i akkulturasjonsstrategier valgt av «innfødte mennesker, etniske grupper, innvandrere, flyktninger, og gjester» (s. 35). Selv om noen innvandrere ønsker akkulturasjonsprosessen velkommen, vil andre oppleve færre valgmuligheter i flyttingen, spesielt flyktninger tvunget til å forlate sine opprinnelsesland (Hovey, 2000). Strategier varierer i henhold til innvandrers ønske om kontakt med det nye landet, opplevelsen av flytteprosessen, og lengden av kontakt (Yeh, 2003).

Ifølge Ward, Bochner og Fornham (2001) kan de ulike teoretiske tilnærmingene til akkulturasjon deles inn i tre hovedretninger: 1) De som har vært opptatt av stress, mestring og tilpasning, 2) De som har vært opptatt av kulturell læring med fokus på kommunikasjon, og 3) De som har vært opptatt av etnisk identifisering med utgangspunkt i sosialidentitetsteori.

2.2.2 Akkulturativt stress

En av de psykologiske reaksjoner på akkulturasjon er akkulturativt stress. Begrepet akkulturativt stress kan brukes til å forklare noen av de psykiske forholdene som oppleves av innvandrere. Wei et al., (2007) definerer akkulturativt stress som en stressreaksjon som svar på livshendelser som er forankret i erfaringer fra akkulturasjon, psykiske vansker ved å tilpasse seg en ny kultur, eller psykiske stressfaktorer som følge av fremmedhet med nye skikker og sosiale normer. Begrepet stress foretrekkes fremfor kultursjokk på grunn av potensialet for å utvikle mestringsstrategier for å bekjempe stressfaktorer (Berry, 2006). Under akkulturasjonsprosessen, kan enkelte oppleve endringer i atferd, holdninger og identitet basert på de ulike måter som individer opplever akkulturasjonsprosessen på og som fører til forskjellige utfall (Williams & Berry, 1991).

Berrys akkulturasjonsmodell er den hyppigst brukte for å forklare akkulturasjonsprosesser, og er basert på stressmestringsteori. I et forsøk på bedre å forstå psykiske problemer blant urfolk

utviklet Berry en akkulturasjonsmodell som også inkluderte akkulturativt stress. Hensikten med modellen var å forklare forholdet mellom psykisk helse og kulturell endring som oppstår som et resultat av kontakt mellom to eller flere ulike kulturelle grupper. Hvordan individer mestrer sine akkulturasjonsprosesser varierer, men virker å være knyttet til holdninger og verdier. Det avgjørende for prosessen er hvordan individet stiller seg til to viktige faktorer: I hvilken grad individet ivaretar sin egen kultur i forhold til kulturell identitet og kulturelle særtrekk, og individets kontakt og delaktighet med majoritetskulturen.

De fire tidligere nevnte akkulturasjonsstrategiene har vist seg å ha en effekt på psykisk helse spesielt i de tilfellene hvor individet opplever stress forbundet med den kulturelle tilpasningen. Mens en integrasjonsholdning ser ut til å beskytte mot psykisk stress, kan en marginaliseringsstrategi relateres til akkulturativt stress, fremmedfølelse og tap av etnisk og kulturell identitet. De helsemessige konsekvenser av dette kan være rusmisbruk, svekket mestringsfølelse, lav selvfølelse, angst og depresjon (Sam & Berry, 1995). Ifølge Berry er opplevelsen av akkulturativt stress påvirket av faktorer på både gruppe og individnivå. Holdninger i majoritetskulturen og minoritetskulturen, samt individuelle faktorer som utdanningsnivå, språkferdigheter, valg av akkulturasjonsstrategi og alder synes å påvirke graden av opplevd stress.

Berry (2006) fant angst og depresjon å være de vanligste negative psykologiske reaksjoner på akkulturativt stress. Williams og Berry (1991) fant at følgende pre-eksisterende faktorer kan føre til høyere eller lavere nivåer av akkulturativt stress: «evne til å snakke ny dominere språk, forkunnskaper i kulturen, motiver for kontakt, holdninger til akkulturasjon, utdanningsnivå, verdier og eller selvfølelse» (s. 635). Videre bemerket de at nivået og type kontakt kan også formidle akkulturativt stress. For eksempel, positive kontakter med vertssamfunnet kan føre til reduserte nivåer av akkulturativt stress. Imidlertid kan nivåer av stress øke når enkeltpersoner støter på en uoverensstemmelse mellom hva de forventet og hva de fant i det nye landet (Williams & Berry, 1991).

Flere studier har identifisert flere faktorer som kan redusere eller forbedre akkulturativt stress. Lengre opphold i det nye landet er forventet å redusere akkulturativt stress (Wei et al., 2007). Et mangfold av studier har funnet at sosial støtte fra venner, familie og eller institusjoner kan redusere akkulturativt stress (Hovey, 2000; Thomas & Choi, 2006; Wei et al., 2007; Williams & Berry, 1991). Hovey og Magana (2002) fant at sosioøkonomisk status, følelsen av kontroll i beslutningen om å immigrere, og viljen i det nye landet til å akseptere kulturelt mangfold er noen av faktorene som bidrar til ulike nivåer av akkulturativt stress. Yeh (2003) konkluderte med at innvandringen til yngre aldersgrupper korrelerer med mindre psykiske symptomer blant asiatisk ungdom. Andre

studier har funnet en sammenheng mellom mangel på språkkunnskaper og akkulturativt stress (Duru & Poyrazli, 2007; Hovey, 2000).

Forskere på akkulturativt stress finner at en følelse av kognitiv kontroll og bruk av positiv mestring produserer bedre psykiske utfall. De innvandrere som forbinder akkulturasjonsprosessen med positive resultater kan også oppleve bedre mental helseeffekt (Berry, 2006; Williams & Berry, 1991). Men kognitiv kontroll kan ikke alltid være nok for positive resultater i løpet av akkulturasjonsprosessen. For eksempel, Wei et al. (2007) antyder at intern regulering ikke kan redusere akkulturativt stress når årsaken er en ekstern faktor som diskriminering.

Ikke alle innvandrere vil bli negativt påvirket av akkulturativt stress. For noen kan akkulturasjonsprosessen føre til økte muligheter i det nye landet og produserer mindre akkulturativt stress (Hovey, 2000; Hovey & Magana, 2003; Williams & Berry, 1991). Integrering er funnet å være koblet til minimale stressnivå mens assimilering er koblet til middels nivå av stress (Williams & Berry, 1991). I kontrast, de som føler seg marginalisert og atskilt fra sin etniske kultur og den dominerende kulturen opplever høyere nivåer av stress (Berry, 2006; Thomas & Choi, 2006; Williams & Berry, 1991).

For å oppsummere, nivåene av akkultorative belastninger er avhengige av modus for akkulturasjon, akkulturasjonsholdninger, fase av akkulturasjon, multikulturalisme i vertssamfunnet, og egenskapene til individet (Berry, 2006; Thomas & Choi, 2006; Williams & Berry, 1991).

2.2.3 Kulturell læringsteori

En undersøkelse av psykologiske teorier knyttet til innvandring må også omfatte prosessen med sosiokulturell tilpasning som er relatert til kulturell læringsteori. Ved å gjøre et skille mellom psykologisk og sosiokulturell justering, definerer Ward og Kennedy (1992) psykologisk tilpasning som «psykologisk og følelsesmessig velvære» og sosiokulturell tilpasning som «evnen til å passe inn eller forhandle interaktive aspekter av vertslandets kultur» (s. 178). De forklarer at selv om vilkårene er forskjellige fra hverandre, er begge former for justering tilkoblet, akkurat som en stemningsforstyrrelse er koblet til sosiale vansker. For eksempel når innvandrere mangler kunnskap og sosiale ferdigheter som trengs for å navigere i en ny kultur, kan de oppleve negative psykologiske utfall. Ward og Kennedy (1993) fant at sammenhengen mellom psykologiske og sosiokulturelle justeringer varierer avhengig av egenart hos det innvandrende individet og flytteprosessen. De bemerker at «forholdet mellom de to innstillingsmuligheter domener styrker som den fremmede verden blir stadig mer definert av vertslandets kultur miljøet» (s. 243).

Forvaltning av akkulturasjonsprosessen omfatter ikke bare akkulturativt stress, men inkorporerer kulturell læring. Kulturell læringsteori fokuserer på sosial psykologi, «interkulturelle» møter med fokus på kommunikasjonskompetanse, kunnskap om normer og verdier, og sosiokulturelle tilpasning (Masgoret & Ward, 2006). I området av språkkunnskaper og kommunikasjonskompetanse, fant forskerne at evnen til å snakke språket til den dominerende kulturen er forbundet med en økning i positiv sosiokulturell justering eller tilpasning til det nye samfunnet (Clement et al., 2001; Masgoret & Ward, 2006). I hovedsak vil evnen til å snakke språket til vertslandet føre til (a) økt deltakelse med vertssamfunnet, (b) forbedret kulturell læring, (c) økt sosial støtte, og til slutt (d) økt adaptiv sosiokulturell justering (Masgoret & Ward, 2006).

Masgoret og Ward (2006) finner videre at enkel motivasjon til å snakke et nytt språk også har en positiv innvirkning på forbedring av språkkompetansen og på forbedring av kontakten med medlemmene av den dominerende gruppen. I tillegg, høyere nivåer av språktillit bidrar til en økning i identifikasjon med andre minoritetsgrupper (Clement et al., 2001). Searle og Ward (1990) merker at vennskap med medlemmer av vertslandets kultur ikke bare gir en mulighet til å lære normer av det nye samfunnet, men reduserer de vanskelighetene som nykommere opplever gjennom positive møter. Hannigans (1990) gjennomgang av litteraturen knyttet til tverrkulturell opplæring (fant) viste at selv om økt «interkulturell kommunikasjon kan føre til effektive interaksjoner, kan det ikke garantere justering av vertslandets kultur» (s. 94).

Kulturell læringsteori understreker betydningen av regler og konvensjoner brukt under ansikt til ansikt-interaksjoner (Masgoret & Ward, 2006). Selv om de fleste av migrantene snakker språket i vertslandet, er språk et problem for nesten alle innvandrere. Idiomer og regionale variasjoner og referanser kan forvirre selv de best utdannede innvandrere, og dermed forårsake angst (Yeh, 2003).

Kulturell læringsteori understreker også betydningen av sosiale aksiomer definert av Kurman og Ronen-Eilon (2004) som tro som kan veilede atferd i spesifikke situasjoner innenfor en kultur. I deres gjennomgang av verdier og sosiale aksiomer, fant Masgoret og Ward (2006) at kunnskap om verdiene er nyttig i akkulturasjonsprosessen, men ikke direkte knyttet til konkret atferd som må vises under kommunikasjon og andre interaksjoner. De konkluderte videre med at de beste resultater i den sosiokulturelle tilpasningen ikke blir funnet i å påta seg nye verdier og aksiomer men snarere i en klar forståelse av forskjellene i verdier og aksiomer funnet i den nye kulturen.

Mange forfattere har funnet at jo større kulturell avstand det er mellom individuell innvandrere og vertslandets kultur, jo større vansker vil individet erfare i å forhandle daglige samspill og læringsnormer for ny kultur (Hannigan, 1990; Masgoret & Ward, 2006; Searle & Ward, 1990).

Tidligere erfaring og kunnskap om det nye landet, tidligere besøk, eller kjennskap til kulturen, kan legge til rette for en økt evne til å lære ferdigheter som er nødvendige for å tilpasse seg omgivelsene. Endelig kan økningen i lengde på oppholdet i det nye landet øke sannsynligheten for større sosiokulturell justering. Justering til den nye kulturen i det nye hjemmet er vanskelig for innvandrere og for eldre er det vanskeligere å tilpasse seg den nye situasjonen (Masgoret & Ward, 2006).

2.2.4 Tilknytningsteori (Attachment Theory)

Tilknytningsteori gir en annen måte å forklare innvandreres erfaringer på, særlig begrepene separasjon og tap. Bowlby (1969, sitert i Van Oudenhoven, 2006) utviklet tilknytningsteori basert på observasjoner av mor-barn-forbindelse. Forskere har koblet tilknytningsteori til psykologi av innvandring, spesielt akkulturasjonsstrategier og akkulturativt stress. På bakgrunn av prinsippene i tilknytningsteori, skjer sikkert tilknytning når et barn oppfatter hans eller hennes omsorgspersoner som tilgjengelig og responsive. Barn med ambivalente eller unnvikende tilknytningsstiler vurderer sine omsorgspersoner som inkonsistent responsive eller utilgjengelige (Hofstra et al., 2005). Dermed vil også barns opplevelser med omsorgspersoner skape mentale skjema for egenverd og avhengighet av andre (Van Oudenhoven, 2006). Disse tilknytningsstiler forventes å påvirke voksne relasjoner, skoleprestasjoner og atferd mot fremmede (Hofstra et al., 2005; Van Oudenhoven, 2006).

Bartolomeus og Horowitz (1991, sitert i Hofstra et al., 2005 & Van Oudenhoven, 2006) skapte en voksen modell av tilknytningsstiler som inneholder kategorier av (a) trygt tilknyttet (positivt selvbilde og i stand til å stole på andre), (b) fryktsomt tilknyttet (unngår kontakt med andre), (c) avvisende tilknyttet (positivt selvbilde men mistillit til andre), og (d) pre-opptatt tilknyttet (negativt selvbilde, men kan stole på andre).

Van Oudenhoven og Hofstra (2006) fant at akkulturasjonsstrategier for innvandrere er koblet til typer av tilknytning, og trygt tilknyttede innvandrere har positivt selvbilde, stoler på andre, og søker kontakt med medlemmer av vertssamfunnet på leting etter integrering. Innvandrere med tilknytningsstiler klassifisert som avvisende og fryktsom tendens til å unngå medlemmer av vertssamfunnet, velger dermed separasjon som en akkulturasjonsstrategi i vertssamfunnet. Innvandrere med pre-opptatt tilknytning kan foretrekke å assimilere. Van Oudenhoven og Hofstra har videre funnet at det var mer sannsynlig for innvandrere med trygg tilkobling å integrere og at de vil ha mindre stress under akkulturasjonsprosessen. På grunnlag av voksne tilknytningsstiler hos medlemmer av det dominerende samfunnet, skapte Bartolomeus og Horowitz (1991, sitert i

Hosfstra et al., 2005 & Van Oudenhoven, 2006) en voksen modell av tilknytning stiler som inneholder kategorier av (a) trygt tilknyttet (positivt selvbilde og i stand til å stole på andre), (b) fryktsomt tilknyttet (unngår kontakt med andre), (c) avvisende tilknyttet (positivt selvbilde men mistillit til andre), og (d) pre-opptatt tilknyttet (negativt selvbilde, men kan stole på andre).

Disse forfatterne konkluderte med at trygg tilknytning korrelerer med positive holdninger til innsats for å integrere innvandrere. Når det lenkes psykiske utfall med ulike tilknytningsstiler etter immigrasjon, ble positive forbindelser funnet blant dem som var trygt tilknyttet og psykologisk justert (Van Oudenhoven, 2006). Trygt tilknyttede innvandrere nekter ikke for sine følelser av smerte relatert til separasjon fra hjemlandet, men fokuserer mindre på behov for andre enn pre-opptatt tilknyttede innvandrere (Van Ecke, 2005). Pre-opptatte tilknytningsstiler er knyttet til negativ psykologisk tilpasning, og kan føre til mer post-immigrasjon distress (Van Enke, 2005; Van Oudenhoven, 2006). Innvandrere med en avvisende tilknytningsstil demonstrerer mindre distress fordi de er vant til autonomi og fjerne relasjoner, mens de benekter følelser av ubehag. Bruken av forsvarsstrategier for å fornekte følelser gjør det vanskelig å koble en avvisende tilknytningsstil med et spesifikt psykologisk utfall (Van Enke, 2005; Van Oudenhoven, 2006).

Basert på tilknytningsteorien kan akkulturatv stress sees som separasjon som kan føre til protest og fortvilelse. Når separasjonen fra et opprinnelsesland er kombinert med følelsen av separasjon opplevd i det nye vertssamfunnet, kan et tilknytningstraume føre sammen med sannsynligheten for psykiske lidelser (Van Ecke, 2005). Van Ecke (2005) bemerker også at innvandrere som opplever år med flere tap og separasjoner er underlagt «tilknytningsrelaterte risikofaktorer» som gjenstår til tross for de større mulighetene som finnes i det nye landet (s. 473). Hun finner videre at innvandrere med pre-immigrasjonstraumer kan bringe med seg dårlige tilknytningsstiler, og derfor kan immigrasjonsopplevelsen føre til betydelige psykiske plager.

2.2.5 Etnisk identitet

Sam (1994) knytter etnisk identitet sammen med akkulturasjon, og argumenterer for at etnisk identitet kan ses som et aspekt ved akkulturasjon. Som tidligere nevnt omtales akkulturasjon som de forandringer i atferd, holdninger og verdier som følger av kontakt med ulike kulturer.

Jean Phinney (1990) definerer etnisk identitet som i hvilken grad en person opplever tilhørighet med andre medlemmer, verdier og kulturelle tradisjoner som er gjeldende i sin etniske gruppe. Etnisk identitet er altså det aspektet ved akkulturasjon som fokuserer på den subjektive opplevelsen av å tilhøre en gruppe eller kultur. Etnisk identitet er bestemt ved fødsel, eller er tillagt en av andre, og kan ikke velges fritt. Med dette som grunnlag, har studier hevdet at etnisk identitet

kan være sentralt for selvbildet og psykologisk fungering for medlemmer av etniske grupper (Sam, 1994).

Phinney (1990) gir en multi-dimensjonal teori om identitetsutvikling for den etniske identiteten til innvandrergupper. Phinneys arbeid erkjenner at flere faktorer kan påvirke etnisk identitet. Som hos Berry, omfatter Phinney-modellen innvandrerspørsmål som om man skal beholde sin «etniske merkelapp» eller velge etiketten til vertslandet (Liebkind, 2006).

Phinney's teori består av følgende tre faser for å forme etnisk identitet i et vertsland: (a) utforsket etnisk identitet (utforsket positivt eller negativt syn på deres etniske gruppe), (b) etnisk identitet søk eller leting (for å søke etter hva det betyr å være medlem av en etnisk gruppe), og (c) oppnådd etnisk identitet (å inneha en klar betydning av etnisitet innenfor ens liv (French et al., 2006). Forskerne fant at etnisk identitet ikke endres mye hos førstegenerasjonsinnvandrere, men de påfølgende generasjoner velger ofte å være bi-kulturelle (Liebkind, 2006; Phinney, 2003). Fordi etnisk identitet er en kontinuerlig prosess, fører ikke alltid den tredje fasen til oppnådd etnisk identitet. Enkeltpersoner kan kontinuerlig gjenta faser som de revurderer og utforske deres etniske identitet (Holcomb-McCoy, 2005; Lahti & Liebkind, 1999, Taylor et al., 2004). Styrken i Phinneys modell er antakelsen om at innvandrere ikke automatisk vil samsvare med identiteten til den dominerende gruppen (Lahti & Liebkind, 1999).

Phinneys et al. (2001) bruker Berrys teori om akkulturasjon og akkulturasjonsstrategier for å beskrive variasjoner i etnisk identitet. Innvandrere blir oppfattet som å ha enten utviklede eller underutviklede identiteter (Lahti og Liebkind, 1999; Phinneys, 1990; Phinneys et al., 2001). En integrert etnisk identitet oppstår når innvandrere som opprettholder en sterk etnisk identitet med hjemlandet fortsatt er i stand til å identifisere seg med vertslandets kultur. En egen identitet fremkommer når innvandrere opprettholder en sterk identitet med opprinnelseslandet, men ikke identifiserer seg med vertslandets kultur. De som gir opp den opprinnelige etniske identiteten og identifiserer seg bare med vertslandets kultur har assimilert sin identitet. Disse formene for akkulturasjon kan bare oppstå hvis vertssamfunnet skaper et miljø som åpner for sunn utforskning av etnisk identitet (Phinneys et al., 2001).

Phinney et al. (2001) tar også opp den psykiske velvære som kan resultere fra undersøkelsene av etniske identiteter. De fant at dersom en positiv etnisk identitet har en klar sammenheng med hvordan minoritets- og majoritetsgrupper blir sett, kan det da antas at etniske identiteter også er koblet til selvtillit. Phinney (1990) fant en sammenheng mellom høy selvtillit og positiv etnisk identitet blant ungdom og voksne. Altså, hvis ens etniske identitet oppleves som utilfredsstillende

eller koblet til lav selvfølelse, har man valget om å søke en annen etnisk identitet som er mer positivt ansett.

Studier som bruker Phinney's etniske identitetsteori for å vurdere ulik ungdom gir følgende bidrag. Immigrasjonsstatus for ungdom kan føre til (a) en svak etnisk identifikasjon med den dominerende gruppen på grunn av en sterk forbindelse med opprinnelseskulturen, (b) en svak forbindelse med den dominerende etnisitet skyldes innvandringsstatus, noe som kan fremme etnisk identitetsletting, eller (c) et ønske om å gjenforenes med kultur av opprinnelse ved senere generasjon ungdom (Pahl & Way, 2006). En annen studie utført av French et al. (2006) fant at etnisk identitet er mer fremtredende blant etniske minoriteter enn blant europeiske og amerikanere som omfatter majoritetsgruppen. Studien av Lahti og Liebkind (1999) med russisktalende innvandrerungdom viste at deltagerne gjensker og følger faser i Phinneys etniske identitetsteori. Studiene gjennomført av Pahl og Way (2006) og French et al. (2006) bekrefter at tidlig ungdomsalder skaper større utforskning av etniske gruppemedlemskap, som avtar i de senere ungdomsårene når etnisk identitet er mer sikker.

2.2.6 Sosial identitetsteori

Sosial identitetsteori, utviklet av Tajfel (1978) og Tajfel og Turner (1979), vokser ut av faget sosialpsykologi som dekker forholdet mellom innvandrergrupper og den dominerende gruppen i mottakerlandet (Van Oudenhoven et al., 2006). Sosial identitetsteori omfatter tre psykologiske prosesser hvor en innvandrerperson kan utvikle sosial etnisk identitet. Den første, sosial kategorisering, er basert på sosiale kategorier som språk, hudfarge, eller andre etniske eller fysiske egenskaper som fører til dannelsen av en sosial identitet. Den andre prosessen, sosial sammenligning, innebærer uunngåelig sammenligning med andre, basert på ulike statuser som økonomisk stabilitet. Den tredje fasen, psykologisk arbeid, er behovet for en «positiv følelse av særpreg» og involverer positive følelser overfor gruppen som en person har blitt kategorisert under av storsamfunnet (Hurtado et al., 1994). Dette rammeverket innebærer også et individs evne til å opprettholde et positivt selvbilde til tross for gruppe kategorisering og sammenligninger mellom innvandrergrupper og dominerende grupper (Van Oudenhoven et al., 2006). Positive sammenligninger mellom innvandrergrupper og dominerende grupper fører til en positiv identitet og positiv selvfølelse, men når det er forbundet med devaluerte grupper, kan innvandrere svare med ulike posisjoner (Phinney et al., 2001).

Ifølge French et al. (2006) og Liebkind (2006), utviklet Tajfel og Turner (1986) følgende strategier for å håndtere å være medlem av en devaluert gruppe og disse gjelder innvandrere: (a)

individet kan endre gruppedlemskap eller psykisk forlate gruppen, (b) sosial kreativitet, gruppedlemmer kan redefinere betydningen av gruppen ved å sammenligne seg med den dominerende gruppen som overlegen eller endre de negative verdiene knyttet til sin gruppe, eller (c) sosial konkurranse, forårsaker overlegenhet av den dominerende gruppen ved å bli konfrontert gjennom sosial endring. For eksempel, en studie av sosiale identiteter og intergroup-skjevhet hos innvandrere- og ikke-innvandrerbarn fant at barn med innvandrerbakgrunn bruker sosial kreativitet når de anser seg bedre enn afroamerikanske barn (Pfeifer et al., 2007).

I sitt arbeid med etnisk identitet og akkulturasjon, fant Liebkind (2006) at det å være medlem av en etnisk gruppe ikke nødvendigvis fører til negative selvbilde. Enkelte etniske minoritetsgrupper er mer forpliktet til deres gruppe enn til medlemmer av majoritetsgruppen. En slik preferanse kan forekomme blant innvandrere når den dominerende gruppen pålegger negative eller rasistiske stereotypier eller statusforskjeller. Liebkind antyder også at gruppering av etniske grupper under en minoritetsstatus kan resultere i et falskt inntrykk av at alle minoriteter har samme psykologiske svar på en slik status. Ifølge henne, betrakter ikke alle etniske grupper seg (å bli) som devaluerte til tross for at de blir devaluert av den dominerende gruppen. I stedet bare «selv anerkjent i gruppe devaluering kan resultere i en internalisert negativ etnisk identitet» (s. 89). Ungdom med innvandrerbakgrunn etablerer i likhet med all ungdom nye nettverk med jevnaldrende. Disse nettverkene inkluderer ofte ungdommer fra både egen etnisk gruppe, andre etniske minoriteter og majoritetskulturen (Matsuoka, 1990). Samtidig viser forskning at ungdom med innvandrerbakgrunn oftere har kontakt med jevnaldrende fra egen etnisk gruppe enn fra majoritetsgruppen (Phinney et al., 2006).

Identitet oppnås dermed gjennom en kompleks prosess ved at individet evaluerer seg selv, samtidig som man vurderer seg i forhold til andres oppfatninger av en selv, og i forhold til sine sosiale og kulturelle normer (Gardiner & Kosmitzki, 2002).

I livets ulike faser opplever vi også oss selv i ulike roller. Ifølge Sand (1997) utvikles og endres vår identitet avhengig av hvilken status vi har, og hvilke roller vi skal fylle. Kanskje kan man kalle den identitet man fyller i roller som datter/sønn, forelder, kjæreste, yrke, ektefelle, politiker og lignende for forskjellige delidentiteter. Ulike aspekter påvirker hverandre i dannelsen av identitet. Man tilskrives egenskaper av andre mennesker, man har egne erfaringer og opplevelser som innvirker, man har et eget bilde/oppfatning av seg selv og en oppfatning av hvordan man tror andre ser en.

Til tross for foreldrenes bekymring viser det seg at de fleste barn og unge med

innvandrerbakgrunn har en sterk etnisk identitet og føler tilhørighet til sin gruppe. De vil gjerne beholde sine tradisjonelle kulturelle verdier og normer, samtidig som de tilpasser seg noen av de norske normene (Sam & Berry 1995). Barankin et al. (1989) sitert i Ward et al. (2001) hevder at foreldre som er positivt innstilt overfor majoritetskulturen har barn som er bedre tilpasset. Dersom ungdommene derimot opplever at foreldrene er negative til å tilpasse seg den nye kulturen, samtidig som egen kultur oppleves som mindre verdt i det nye samfunnet, kan dette føre til psykiske problemer (Sam & Berry, 1995).

2.3 Migrasjon og arbeid

Studiene viser at deltakelse i arbeidslivet er en av de mest betydningsfulle faktorene for integrering og deltakelse i samfunnet og at yrkesrollen er viktig for enkeltmenneskers identitet og selvfølelse. Mistrivsel i arbeid og svekket arbeidsvern fører til økende sosiale helseforskjeller (Ager & Strang, 2008).

Arbeid er sannsynligvis området som er mest forsket på i forhold til integrering (Ager & Strang, 2008). Valenta (2008) nyanserer arbeid som integreringsfaktor. Hans studie i Norge fremhever at en integreringsprosess er avhengig av hvordan type arbeid flyktingene får. Hva slags arbeid en flykting har, mener han kan påvirke denne personens prestisje og status i samfunnet. Flere av hans informanter fikk kun midlertidige jobber som ikke ga rom for å bygge sosiale nettverk. Arbeidsplassen ga gjerne ikke muligheter for sosialisering, som for eksempel jobb som avisbud. Dette førte, for hans informanter, til en følelse av tapt anerkjennelse når andres syn ikke samsvarte med deres eget syn på seg selv. Jobben må derfor ha gode arbeidsvilkår i forhold til fast kontrakt, et godt arbeidsmiljø og en passende posisjon til personens kompetanse. Hvilke type arbeid flyktinger får kan derfor avgjøre om det blir en kilde til personlig bekreftelse og følelse av inkludering i et miljø, eller en kilde til ydmykelse og ekskludering.

Mange innvandrere tar til takke med den jobben de tilbys selv om den ikke tilsvarer deres utdanningsnivå. De opplever å få dårligere jobb enn de hadde regnet med, og at tidligere utdanning og erfaring ikke teller, til tross for at det nye landet er prestasjonsorientert, og til tross for at formelle kvalifikasjoner i prinsippet teller mye (Brunvatne, 2006). Utdanning, språkferdighet, ankomstår og innvandringsbakgrunn er faktorer som påvirker innvandrerenes sjanser på arbeidsmarkedet.

I sine studier fra Storbritannia fant Ager og Strang (2008) at flyktinger har en veldig høy arbeidsledighet i forhold til andre. Deres studie viste at flertallet av flyktingene som hadde fått jobb befant seg i en lavt betalt sektor som var karakterisert av midlertidig arbeid, få rettigheter og

lave lønninger. Hvis arbeidsledigheten blir langvarig, tapes arbeidsferdigheter, og motivasjonen for å fortsette å søke arbeid kan forsvinne (Brunvatne, 2006). Arbeidsledighet innebærer tap av den sosiale tilhørigheten som kollegagruppen utgjør, noe som kan føre til ensomhet (Brunvatne, 2006). Arbeidsledighet øker stress og konflikter, og kan føre til voldsbruk og familieoppløsning. Arbeidsledighet, eller det å være utenfor arbeidslivet av andre grunner, ser ut til å øke risikoen både for psykiske helseproblemer og for en uheldig livsstil (Rognerud, Strand & Hesselberg, 2002).

2.3.1 Psykososialt arbeidsmiljø

I psykologien refererer man ofte til det psykososiale arbeidsmiljø når man skal beskrive et arbeidsmiljø. Det psykososiale arbeidsmiljø kan løst defineres som de psykologiske og sosiale forholdene mennesker opplever på arbeidsplassen (Eiken & Saksvik, 2006).

Forskning innenfor psykososialt arbeidsmiljø har tradisjonelt fokusert på arbeidskrav og arbeidsinnsats, belønning, kontroll og sosial støtte i forbindelse med arbeidsrelatert stress og helse. Videre har faktorer som arbeidstakers muligheter til medvirkning og påvirkning, variasjon i arbeidsoppgaver, måloppnåelse, sosial kontakt, lønn og karriere blitt satt i sammenheng med arbeidsrelatert trivsel og helse. Psykososialt arbeidsmiljø omtales gjerne som psykologiske og sosiale forhold ved arbeidsplassen (Karasek & Theorell, 1990). En mer presis definisjon omtaler psykososialt arbeidsmiljø som en interaksjon mellom fysisk og sosial arbeidskontekst på den ene siden og arbeidstakerens kognisjoner, emosjoner og atferd på den andre (Marmot, Siegrist & Theorell, 2006). Likevel finnes det ingen entydig definisjon på dette begrepet. Ettersom alle miljøforhold kan sies å ha en psykisk og / eller sosial side eller komponent (Ebeltoft, 1990; Eiken & Saksvik, 2006), kan det psykososiale arbeidsmiljøet innebære en lang rekke forhold knyttet til menneskers arbeidssituasjon og arbeidsbetingelser (Skogstad, 2000).

Når man snakker om psykososialt arbeidsmiljø, er det en rekke aspekter man kan ta for seg. For det første kan man velge å fokusere på det *psykologiske* aspektet og de mentale prosessene som påvirker individets egne oppfatninger og vurderinger i møte med sine omgivelser og det utenforliggende miljøet, og konsekvenser dette har for individuell helse, trivsel og yteevne (Eiken & Saksvik, 2006; Skogstad, 2000). Dette dreier seg om kognitive og emosjonelle prosesser, i tillegg til erfaringer og egenskaper hos den enkelte arbeidstaker og hvordan dette virker inn på disse prosessene. Et slikt perspektiv vektlegger hvordan ytre påvirkninger blir oppfattet og bearbeidet, samt hvordan individet forholder seg til omgivelsene (Skogstad, 2000; Westlander, 1978). Det *sosiale* aspektet omhandler hvordan vi som mennesker påvirkes av arbeidets sosiale kontekst og mellommenneskelige relasjoner. Dette perspektivet fokuserer på kjennetegn ved

arbeidsomgivelsene, som for eksempel organisasjonskultur, arbeidsoppgaver eller arbeidsfordeling. Her er det de ytre påvirkningene ved psykososialt arbeidsmiljø som vektlegges, og man ønsker å undersøke hvilke grenser omgivelsene setter for individets opplevelser og handlingsfrihet (Westlander, 1978). Et tredje forhold kan være å fokusere på resultatene av samspillet mellom de ytre påvirkningene og individuelle kjennetegn. Man søker da å undersøke hvilke individuelle egenskaper som påvirker omgivelsene, og hvordan omgivelsene påvirker individet (Skogstad, 2000; Westlander, 1978).

Psykososiale faktorer i arbeidet er de faktorer i arbeidet som påvirkes av individuelle psykologiske prosesser og som gjør seg gjeldende på sosiale arenaer, og som har konsekvenser for jobbtrivsel, helse og yteevne (Eiken & Saksvik, 2006). Disse faktorene skiller seg fra fysiske, kjemiske og biologiske risikofaktorer, ettersom de både kan være helsefremmende og ha negativ eller uheldig helseeffekt. For eksempel kan både mangel på en faktor eller for mye av denne være negativt for arbeidstakers velvære (Lindstrøm, 1994).

Ifølge Thorsrud og Emery (1979) har arbeidstakere andre behov utover lønn, arbeidstid og sikkerhet mot skader og vilkårlig oppsigelse. Selv om slike ytre belønningsformer er viktige, har arbeidstakeren også noen psykologiske krav knyttet til arbeidets innhold. Disse arbeidskravene innebærer behov for innhold og variasjon i arbeidet, behov for å lære og behov for å treffe beslutninger, samt å se at jobben er forenlig med en ønskverdig fremtid. Videre har arbeidstakeren behov for anseelse, mellommenneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen. Til slutt vil arbeidstakeren også ha behov for å se sammenheng mellom arbeidet og omverdenen, hvilket innebærer at man ser en viss sammenheng mellom utført arbeid og nytteverdi.

En stor del av forskningen på psykososialt arbeidsmiljø har undersøkt hvordan psykososiale faktorer kan påvirke arbeidstakernes fysiske og mentale helse. Det psykososiale perspektivet har lagt vekt på den subjektive opplevelsen og emosjoner som produserer akutt og kronisk stress, som deretter påvirker biologi og dermed kan føre til fysisk og mental sykdom (Marmot et al., 2006). De mest omtalte arbeidsmodellene på dette feltet er Karasek og Theorells krav-kontroll-støtte-modell (1990) og Siegrists innsats-belønning-modell (1996). Felles for disse modellene er fokuset på hvordan arbeidsrelaterte aspekter kan ha positiv eller negativ effekt på arbeidstakernes helse. Modellene har primært fokusert på fysiologiske stressreaksjoner og sammenhengen med svekket helse.

2.3.1.1 Krav-kontroll-modell

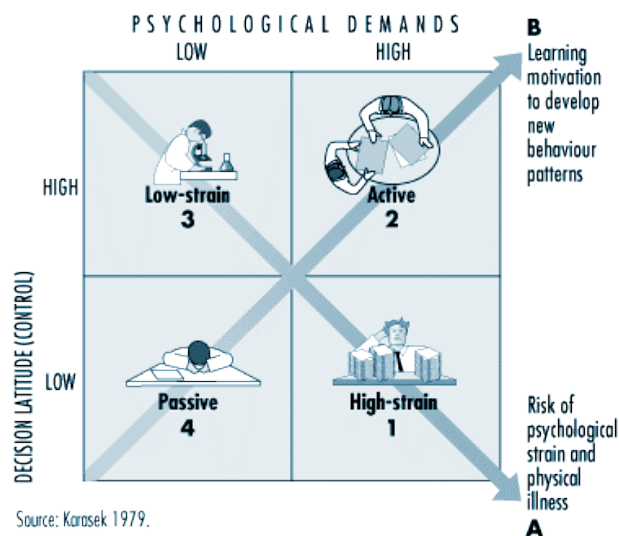
Den modellen for å måle det psykososiale arbeidsmiljøet som kanskje har fått mest

oppmerksomhet, er krav-kontroll-støtte-modellen (KKS-modellen). Modellen ble utviklet av Karasek (1979) og har som hensikt å predikere atferd og helseeffekter ut ifra det psykososiale arbeidsmiljøet. Modellen het opprinnelig krav-kontroll-modellen. Senere inkluderte Karasek og Theorell (1990) sosial støtte som en egen dimensjon i denne modellen, og modellen har derfor nå fått navnet krav-kontroll-støtte-modellen. Sosial støtte omhandler den tilgjengelige hjelpelige sosiale interaksjonen som tilbys av kolleger og overordnede. Sosial støtte ble kategorisert som en positiv faktor på lik linje med kontrolldimensjonen når man skal forklare ansattes atferd og helseeffekter (Eiken & Saksvik, 2006).

Karasek (1979) sin modell tar utgangspunkt i dimensjonene jobbkrav og kontroll, dvs. beslutningsfrihet. Jobbkrav vil si de kravene som stilles til arbeidstakeren i en jobbsituasjon, som arbeidstid, tidsfrister, tempo og arbeidsmengde, samt i hvor stor grad arbeidet er mentalt belastende (Eiken & Saksvik, 2006; Karasek & Theorell, 1990). Eksempelvis kan psykisk spenning i forbindelse med fysiske anstrengelser eller mental aktivering knyttet til oppgaveutføring være en form for jobbkrav. Personlige konflikter forbundet med oppgavepress eller frykt for å miste jobben kan være andre eksempler på jobbkrav (Karasek & Theorell, 1990). Kontroll eller beslutningsfrihet innebærer at arbeidstaker har mulighet til å kontrollere egne arbeidsaktiviteter eller bruk av sine ferdigheter i en arbeidssituasjon. Grad av krav og kontroll legger grunnlaget for handling, samt begrensninger for handling. Psykologisk belastning (strain) vil være et resultat av den samlede effekten arbeidskrav og graden av kontroll arbeidstaker har i forhold til disse kravene (Karasek & Theorell, 1990).

Arbeidsbelastning oppstår i tilfeller med høye jobbkrav og lav kontroll. Belastningen vil videre øke hvis jobbkravene øker. Ifølge modellen vil graden av kontroll regulere utløsning av eller endring fra potensiell energi til handlingsenergi. Hvis arbeidstakeren ikke kan utføre noen handling, eller hun/han må gi slipp på andre behov på grunn av lav kontroll, kan den uforløste energien manifestere seg internt som mental belastning, altså stress (Karasek, 1979).

Interaksjonen mellom psykologiske krav og kontroll vil skape fire forskjellige opplevelser av psykososialt arbeidsmiljø: høyt belastede jobber, aktive jobber, lavt belastede jobber og passive jobber.



hentet fra: http://www.ilo.org/safework_bookshelf/english?content&nd=857170416

I høyt belastede jobber vil jobbkravene være høye, mens graden av kontroll vil være lav. Denne situasjonen vil skape de mest alvorlige reaksjonene på psykologisk belastning, som angst, depresjon, utmattelse og fysisk sykdom. En aktiv jobb derimot vil innebære at det er like stor grad av kontroll som krav, hvilket kan skape læring og vekst som kan bidra til høy produktivitet. (Karasek & Theorell, 1990). Ifølge Karasek (1979) er en arbeidstakers mulighet til å bruke sine ferdigheter og ta beslutninger knyttet til egen arbeidsaktivitet forbundet med reduserte symptomer på samtlige nivå av jobbkrav. De fleste arbeidstakere vil oppfatte kravet om å bruke intellektuelle ferdigheter eller delta i beslutninger som en mulighet til å påvirke avgjørelser og bestemmelser på arbeidsplassen. Denne muligheten fremmer deres opplevelse av medvirkning og evne til å håndtere miljøet fremfor å være en kilde til stress (Karasek, 1979).

Lavt belastede jobber kjennetegnes av situasjoner preget av få eller lave psykologiske krav og høy grad av kontroll. Høy grad av kontroll tillater arbeidstakeren å respondere optimalt på utfordringer ettersom det til å begynne med er relativt få utfordringer (Karasek & Theorell, 1990). En passiv jobb derimot innebærer nedgang i generell aktivitet og en reduksjon i aktivitet knyttet til problemløsning, og kan føre til at man kaster bort lærte ferdigheter og evner (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). En passiv jobbsituasjon er det andre store psykososiale arbeidsproblemet innenfor modellen. Ifølge Karasek og Theorell (1990) kan negativ læring og gradvis tap av tidligere tilegnede ferdigheter føre til lavere grad av fritidsaktiviteter utenfor jobben, og et gjennomsnittlig nivå av psykologisk belastning og risiko for sykdom. Selv om hver eksponering for stressorer vil føre til reell psykologisk belastning, innebærer de lave kravene ved denne arbeidssituasjonen at færre stressorer konfronteres.

Ifølge Karasek og Theorell (1990) er utfordringer eller mental aktivisering på den ene siden

nødvendig for effektiv læring, og på den andre siden et bidrag til psykologisk belastning. Grad av kontroll har en avgjørende og regulerende rolle i forhold til om kravene fra miljøet får positive konsekvenser i form av læring, eller negative konsekvenser i form av belastning. Også nivået av psykologiske krav kan ha en regulerende effekt, i forhold til om det er passiv tilbaketrekking eller psykologisk belastning som blir konsekvensen av lav grad av kontroll.

Arbeidstakerne med lavest nivå av sosial støtte viste seg å ha høyere forekomst av målt arbeidsbelastning. Dermed ble krav-kontroll-modellen utvidet til å inkludere sosial støtte og siden omtalt som krav-kontroll-støtte-modellen (Karasek & Theorell, 1990). Sosial støtte på arbeidsplassen dreier seg om samtlige nivåer av hjelpsom sosial interaksjon som er tilgjengelig på arbeidsplassen, både mellom ledere og kolleger. Ifølge Karasek og Theorell (1990) finnes det ulike måter som sosial støtte kan påvirke helse og arbeidsrelatert trivsel på. For det første kan sosial støtte fungere som en buffer mellom psykologiske stressorer og alvorlige helseutfall. For det andre vil sosial kontakt og sosial struktur påvirke grunnleggende fysiologiske prosesser som har betydning for opprettholdelsen av langvarig helse og tilegnelse av ny kunnskap. Det finnes ulike typer av sosial støtte på arbeidsplassen (Karasek & Theorell, 1990). Sosioemosjonell støtte er støtte som fungerer som en buffer mot psykologisk belastning. Dette kan måles ut i fra grad av sosial og emosjonell integrering og tillit mellom kolleger, ledere og andre på arbeidsplassen. Det kan også måles som total grad av sosial samhörighet og samvirke i arbeidsgruppa. Instrumentell/behjelpelig sosial støtte er en annen form for sosial støtte. Denne formen for sosial støtte innebærer ekstra ressurser eller assistanse til arbeidsoppgaver fra kolleger eller ledere (Karasek & Theorell, 1990).

2.3.1.2 Innsats-belønning-modellen

Siegrists innsats-belønning-modell legger mer vekt på belønning fremfor kontrollaspektet ved arbeid (De Jonge et al., 2000). Arbeid og sysselsetting definerer sentrale sosiale mål og dekker viktige personlige funksjoner, ifølge Siegrist (1998). Arbeidsrollen i det voksne liv definerer en viktig forbindelse mellom selvregulerende funksjoner som selvtillit og mestringstro (self-efficacy) og strukturen av sosiale muligheter. Det er spesielt tilgangen på en yrkesrelatert status som forbindes med nye muligheter til å bidra og prestere, og til å bli belønnet og satt pris på, samt å få tilhørighet til en viktig gruppe (Siegrist, 2002; 2001; 1998). Ifølge modellen er det en klar forbindelse mellom strukturen eller organiseringen på arbeidsplassen og den enkelte arbeidstakers opplevelse av selvtillit (Siegrist & Marmot, 2004).

Innsats-belønning-modellen bygger på begrepet om sosial gjensidighet, et grunnleggende prinsipp om mellommenneskelig atferd og sosialt utbytte. Sosial gjensidighet kjennetegnes av

gjensidige samarbeidsinvesteringer basert på normen om forventet utbytte, hvor innsats antas å jevnes ut med relevant belønning. Mangel på gjensidighet som resultat av brudd på denne normen, vil utløse sterke negative emosjoner og vedvarende stressresponser fordi det bryter med dette grunnleggende prinsippet (Marmot et al., 2006). Eventuelle emosjonelle og motivasjonsmessige effekter knyttet til arbeidsrollen er avhengig av en grunnleggende sosial forutsetning om bytte og gjensidighet. Belønning i en arbeidsrelatert kontekst kan være i form av penger (som for eksempel passende lønn), aktelse (som for eksempel respekt eller støtte) og statuskontroll eller sikkerhet og karrieremuligheter (Marmot et al., 2006; Siegrist, 2002; 1998).

Ifølge innsats-belønning-modellen vil en mangel på gjensidighet mellom innsats og belønning, det vil si en situasjon med høye kostnader og lavt utbytte, skape en tilstand av emosjonelt ubehag med tilbøyelighet til vedvarende autonomisk og nevroendokrin aktivering. Dette kan igjen føre til hjerte- og karsykdommer og andre reaksjoner på belastning, som for eksempel sykefravær og svekket helsetilstand (De Jonge et al., 2000; Marmot et al., 2006; Siegrist, 1998; 1996). En ubalanse mellom høy innsats og lav belønning i en arbeidsrelatert kontekst vil føre til en opplevelse av stress fordi denne ubalansen bryter med den grunnleggende forventningen om gjensidighet og bytte på en av livets viktigste sosiale arenaer (Siegrist, 2002; 1998; 1996). En krevende og samtidig ustabil jobb som krever høyt prestasjonsnivå uten muligheter til forfremmelse, er et eksempel på en stressende ubalanse (De Jonge et al., 2000). Slike tilstander av høy kostnad og lite utbytte har høy sannsynlighet for å utløse følelser av trussel, sinne, depresjon eller demoralisering, som fører til autonomisk aktivering (arousal) (Siegrist, 1996). Høy psykologisk og fysisk innsats med lav belønning kan dermed ha alvorlige følger for arbeidstakers velvære (De Jonge et al., 2000).

Ifølge Siegrist (1996) finnes det to ulike kilder til høy innsats på arbeidsplassen, en ytre og indre. Den ytre kilden tilsvarer arbeidskravene, mens den indre kilden vil si arbeidstakerens motivasjon i en krevende situasjon. Ifølge modellen vil en kombinasjon av begge disse kildene gi en mer nøyaktig vurdering av opplevd stress enn hvis man kun forholdt seg til en av dem. Hvordan man håndterer jobbkrav, varierer på tvers av individer. Begrepet overforpliktelse (over-commitment) innebærer et spesifikt mønster for mestring i møte med jobbkrav og belønning. Overforpliktelse består av et sett av holdninger, atferd og emosjoner som gjenspeiler overdreven strebing kombinert med et sterkt behov for å bli aktet og akseptert (De Jonge et al., 2000; Siegrist, 2001). Overforpliktete arbeidstakere har en tendens til å ha misoppfatninger om krav og egne ressurser til å håndtere disse. Denne misoppfatningen hindrer dem i å gjøre en nøyaktig vurdering av forholdet mellom kostnader og utbytte, og dermed undervurdere krav og overvurdere egne

ressurser. På denne måten kan arbeidstakeren selv bidra til ubalanse mellom innsats og belønning ved at deres innsats blir større enn utbyttet (Marmot et al., 2006; Siegrist, 2001). Forskning utført av De Jonge et al. (2000) viser at overforpliktete arbeidstakere har høyere risiko for svekket velvære på grunn av dette forholdet mellom høy innsats og lav belønning, enn sine kolleger.

Arbeidstakere kan også bidra til ubalanse mellom innsats og belønning gjennom å for eksempel akseptere ujevne arbeidsorganiseringer hvis de for eksempel ønsker å forbedre sjansene sine for karrierehopp eller relaterte belønninger ved en senere anledning. Et slikt mønster er typisk i tidlige stadier av yrkeskarrierer. Mangel på avkastning eller suksess etter langvarig investeringer i denne forbindelse, kan være skadelig for personlig helse, velvære og selvregulering (Marmot et al., 2006; Siegrist, 2002).

2.4 Psykiske problemer

Innenfor rammen av migrasjon og helse, har psykososiale problemer med rette fått stor oppmerksomhet. På mange måter ligger de til grunn for mange andre helsemessige problemer.

Det er ingen tvil om at det stressende livets hendelser kan skape helseproblemer (Stroebe & Stroebe, 2008). Immigranter utgjør en risikogruppe med tanke på å utvikle psykiske forstyrrelser og tilpasningsproblemer, noe som framgår av en rekke studier. Mange flyktninger har høy risiko for psykiske helseproblemer som er direkte resultat av flyktningerfaring (Lie, 2002).

Migranter utsettes for en rekke stressfaktorer før, under og etter flukten (Brunnvatne, 2006). Det er bevist at mål på akkumulert stress, som reflekterer både store og små stressfaktorer, er signifikant relatert til psykiske og fysiske helseproblemer (Stroebe, & Stroebe, 2008). Stressfaktorer spesifikke for innvandrere omfatter følgende: kulturendring, språkendring, familieavbrudd og familierolle (Yeh, 2003). Mange opplever også psykologiske og miljømessige problemer i vertslandet som negativt påvirker mental helse. Selv om innvandrere opplever psykososiale problemer som negativt påvirker mental helse, har de også de samme psykologiske problemer som alle andre innbyggere.

Flyktninger utgjør en risikogruppe med tanke på å utvikle psykiske forstyrrelser og tilpasningsproblemer, noe som framgår av en rekke studier (Eitinger 1959, Hauff & Vaglum 1995, Lavik, 1999). Emosjonelle problemer/vansker er i denne sammenheng en samlebetegnelse på problemer knyttet til angst og depresjon (Oppedal et al., 2005).

Depresjon er den mest utbredte psykologiske lidelsen i verden, og er forventet å fortsette å være en av de mest prevalente helseproblemene (Børve & Dalgard, 2000). Denne genetiske sårbarheten kan under visse miljømessige situasjoner, slik som tap av folk som står en nær og liten

sosial støtte, føre til depresjon. I følge Lewinsohn et al. (1985) oppstår depresjon som følge av et tap, av en straffende hendelse eller av en drastisk reduksjon i mengden positiv forsterkning personen får fra sitt miljø. Når depresjonen begynner å ta tak, slutter man å utføre atferd som tidligere har fungert som positive forsterkere, som for eksempel hobbyer og sosialisering. Longitudinelle studier av blant annet Burton, Stice og Seeley (2004) viser at reduksjon av sosial støtte er en god pekepinn for en etterfølgende depresjon.

Ensomheten rammer alle samfunnslag ved kronisk sykdom og aldring. Ensomhet og helseproblemer ser ut til å ha en sammenheng. Sammen gir disse to mekanismene dårlig helse, ensomhet og isolasjon, fordi ensomhet også er et sosialt fenomen. I følge Brunvatne (2006) kan man også føle ensomhet fordi man ikke har mulighet for å samordne sine sosiale erfaringer i felles forståelse og meningsfylte fellesskap i forhold til sosiale relasjoner man inngår i (Brunvatne, 2006).

Psykisk problemer hos foreldre påvirker barns trivsel og utviklingsmuligheter. Som oftest er de svært ensomme. Disse har stor risiko for å utvikle psykiske problemer. Visse symptomer, som irritabilitet, depressivitet og «følelsemessig distansering», forstyrrer alle familierelasjoner (Perry et al., 1995). Flyktningbarn har på bakgrunn av opplevelser de selv og deres familier har vært igjennom høyere risiko for psykososiale problemer enn andre barn. De kan miste konsentrasjon om skolearbeid, eller de sover dårlig og har mareritt. Slike traumer påvirker hjernens utvikling (Perry et al., 1995).

Kapittel 3

Metode

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for de metodiske valgene som er foretatt, og beskrive prosessen fra datainnsamling til analysering av datamaterialet. Denne oppgaven har som mål å få en forståelse av «migrasjon og psykososial helse». Fortolkende fenomenologisk analyse (IPA) er en kvalitativ metode utviklet av Smith (Smith, 2004,1996; Smith & Osborn 2008) og vil bli brukt til å dekke forskningens mål. Derfor forteller jeg kort om valget av en kvalitativ tilnærming og fortolkende fenomenologisk analyse (IPA), før jeg redegjør for prosessen rundt rekruttering av informanter og datainnsamling, transkripsjon og analysearbeid.

3.1 Valg av metode

En forskningsmetode er et redskap, en framgangsmåte for å løse et problem og komme fram til ny erkjennelse. Valg av forskningsmetode vil således langt på vei være avgjørende for om og i hvilken grad det gjennom undersøkelsen vil framkomme ny kunnskap og en dypere forståelse av det fenomenet som ønskes studert (Kvale, 2007). Den opprinnelige betydningen av ordet «metode» er «veien til målet», sier Kvale (2007). Når man skal finne veien til målet fordrer det at man har foretatt gjennomtenkte valg med hensyn til hvilke metoder man skal bruke i studiens ulike stadier.

Hensikten med kvalitative studier er nettopp å utvikle en bedre forståelse av hvordan det er å oppleve bestemte tilfeller eller situasjoner, og hvordan mennesker håndterer dette. Det er mer fokus på erfaring enn det å finne kausale forhold mellom årsak og effekt (Willig, 2001). Man ønsker å få en helhetlig og fortolkende analyse av et bestemt forskningstema, og legger derfor stor vekt på informantenes perspektiv og egen forståelse av det aktuelle temaet (Svartdal, 2009). De er spesielt egnet til utforskende forskning, derfor passer de til målene om å få en forståelse av innvandreres opplevelser i forhold til migrasjonen.

Når forskningsmetode skal velges må en ta hensyn til undersøkelsens hensikt, formål og problemstilling (Kvale, 2007). Formålet med studien var å undersøke og forstå hvordan migrasjon påvirker psykososial helse hos immigranter. Med en slik tilnærming ønsket jeg å vise innvandreres perspektiv og personlige opplevelser rundt temaet. Det kvalitative forskningsintervju søker å innhente beskrivelser og forstå betydningen av sentrale temaer i informantens livsverden, spesielt knyttet til tolkninger av meningen med de fenomenene som blir beskrevet. Begrepet livsverden kan forstås som verden slik den fremstår, det vil si menneskers subjektive opplevelser av den verden de lever i (Kvale, 1983).

Steinar Kvale hevder at det kvalitative intervju er en samtale mellom intervjuer og informant hvor kunnskap konstrueres gjennom en utveksling av synspunkter (Kvale, 2001). Et forskningsintervju er en form for samtale som er ledet rundt et bestemt tema. Temaet i intervjusamtalen må være av betydning for informantene og passe deres erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2009). I følge Kvale (1997) er styrken ved å benytte intervju som form at en får variasjon i forhold til informantenes oppfatninger av et tema, og på den måten et bilde av en mangfoldig og kontroversiell menneskelig verden.

Sammenlignet med den kvantitative forskningen finnes det færre standardregler, felles prosedyrer eller felles metodologiske konvensjoner i det kvalitative forskningsarbeidet. Kvale kaller den kvalitative intervjuforskning «et håndverk som, hvis det blir riktig utført, kan være en kunstform», og viser til kompleksiteten mellom å manøvrere mellom friheten i å ikke ha standardmetoder og de faste metodene som ligger i kvantitativ forskning. Dette setter høye krav til intervjueren når det gjelder faglig ekspertise, dyktighet i mellommenneskelige relasjoner og håndverksmessige ferdigheter (Kvale, 2001).

Et kvalitativt forskningsintervju er basert på den hverdagslige samtalen. Samtidig er det en faglig samtale der forskeren definerer og kontrollerer situasjonen (Kvale, 2007). Kvale (2007) definerer det semi-strukturerte forskningsintervju som: «Et intervju som har som mål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomenene». Intervju er den tilnærmingen hvor forskeren har minst styring med tankegangen til informantene. Informantene styrer i stor grad selv utviklingen i samtalen. Forskeren har den tematiske rollen (Kvale, 2007). Semi-strukturert intervju er regnet som «eksemplarisk metode» for fortolkende fenomenologisk analyse (IPA), og tilbyr en fokusert, men fleksibel metode for datainnsamling (Smith & Osborn, 2008). I slike intervjuer er det gjerne informanten selv som styrer samtalens retning. Videre vil forskeren ha mulighet til å be om mer utdypning av et tema eller etterspørre flere detaljer (Charmaz, 2006). Etersom mitt utgangspunkt var å få tak i innvandreres opplevelser og perspektiver om migrasjonens mål og hvordan det er å bo i et fremmed land i forhold til arbeidsforhold, sosial kommunikasjon og så videre, var det hensiktsmessig å ha en samtale med dem, og semi-strukturert intervju ble derfor et naturlig valg som grunnlag for innsamling av data.

3.2 Fortolkende fenomenologisk analyse

Fortolkende fenomenologisk analyse (IPA) ble utviklet av Smith et al. (1999). Det er en metode basert på fenomenologiske prinsipper som kjennetegnes av tre egenskaper: det er

idiografisk, induktivt og spørrende (Smith, 2004). IPA innebærer en rekke diskrete trinn eller stadier (Smith et al., 1999). Prosessen begynner med et intervju som er transkribert ordrett: den første fasen i analysen av dataene innebærer identifisering av temaer som anses for å være uttrykk for de viktigste informantserfaringer og bekymringer. Denne prosessen omfatter to trinn: a) Det første trinnet innebærer åpen koding hvor intervjutranskripsjoner leses helhetlig og sentrale problemstillinger nevnt av informantene er notert. b) Det andre trinnet innebærer selektiv koding der viktige setninger, uttalelser og kommentarer er merket og kategorisert i henhold til deres innhold. Den andre fasen innebærer behandling av dataene nomotetisk og å identifisere forbindelser mellom kodene identifisert i den første fasen. Målet med andre fase er å identifisere emergente (eller overordnede) temaer. Emergente temaer er identifisert ved å merke likheter og forskjeller i innholdet av de opplysninger som er kategorisert gjennom kodingsprosessen. Forskeren kan også søke etter mønstre i kodene ved å undersøke frekvensen av koder på tvers av deltakere. Den andre fasen av analysen gir grunnlag for forklaring av dataene, som innebærer å oversette emergente temaer inn i en fortelling med hensyn til deltakernes erfaringer. Strukturen av funnene er deretter bekreftet ved hjelp av re-lesing av de originale fortellingene og ved å endre koder tilsvarende.

IPA-tilnærmingen har som mål å utforske i detalj erfaringer fra hvordan folk lager følelser av sin personlige erfaring og kan dermed ta problemstillinger som søker en forståelse av personlig erfaring, verdier og betydninger og kan utvides fra en idiografisk tilnærming til en nomotetisk tilnærming som fører til muligheten for gruppegeneraliseringer. Tilnærmingen er idiografisk i at den starter med detaljert forklaring av en sak før forklaringen er oppbrukt, og flytter til en ny sak og på denne måten er inkrementell i sin tilnærming. Materialet er senere kombinert, men metodikken opprettholder fokus på små prøver (Smith, 2004). Den induktive natur av tilnærming gjør forskeren ved å utforske spørsmål der svaret ikke er forventet, men snarere framstår i analysen. Denne tilnærmingen gjør at undersøkeren kan stille spørsmål som ikke ville være mulig å bruke ved mer tradisjonelle deduktive tilnærminger til etterforskningen av kompliserte psykososiale fenomener.

Fortolkende fenomenologisk analyse (IPA) ble valgt som metode for analyse for denne oppgaven av flere grunner: 1) IPA var metodikken mest forenlig med forskning som tar sikte på å få en forståelse av opplevelsen av innvandring fra perspektivet av den enkelte. IPAs teoretiske posisjon som en induktiv tilnærming gir en detaljert utforskning av hvordan deltakerne får orden på sin levde erfaring (Smith, 2004). Den underliggende filosofi ved IPA hevder at det ikke er noen objektiv virkelighet å avdekke, i stedet tar den sikte på å fange opplevelsen av individer som de selv har konstruert det, men også erkjenne påvirkning av sosiale konstruksjoner av individuell meningsdannelse. 2) IPA er en idiografisk tilnærming som har som komplementære mål å forstå og

gi stemme til enkeltpersoners opplevelser gjennom en fenomenologisk komponent som nødvendiggjør en grundig analyse av aspekter ved reflektert personlig erfaring (Smith, 2004). 3) Det er en økende mengde IPA-forskning innen helse, klinisk, rådgivning og sosialpsykologi (Brocki & Wearden, 2006; Smith, 2004). Det viser sin verdi i psykologisk forskning, men hittil har det vært veldig få publiserte IPA-studier med innvandrere eller om opplevelsen av innvandring. 4) Det finnes detaljerte retningslinjer for foretak IPA som forenkler bruken for forskere som er nye til denne metodikken (Smith et al., 1999; Smith & Osborn, 2008). 5) Det fortolkende aspektet ved IPA posisjonerer meningsdannelse innenfor en individuell personlig og sosial kontekst og passer derfor innenfor mitt epistemologiske ståsted.

3.3 Planlegging av intervjuene

3.3.1 Godkjenning av prosjektet

For å kunne gå i gang med mine intervjuer stilles det krav om godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) (vedlegg nr.1). Den ble derfor meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) i april 2011. Uken etter meldeskjemaet var sendt inn, mottok jeg en kvittering på at behandlingen i NSD tilfredstilte kravene til personopplysningsloven. Årsaken er at intervjuobjektene skal sikres, ved at mitt prosjekt foregår etter bestemte kriterier for godt forskningsetisk arbeid. I min masteroppgave vil målet være å frembringe opplysninger om innvandreres opplevelser knyttet til migrasjonen og hvordan er å bo i et fremmedland. Dette er et tema som kan by på uforutsette situasjoner, hvor det kan komme frem informasjon som kan være personlig. Dette av hensyn til anonymitet, konfidensialitet og oppbevaring av data fra intervjupersonene mine.

3.3.2 Intervjuguiden

Charmaz (2006) fremhever at spørsmålene i et intervju må være fokusert rundt forskerens tema og relateres til deltakerens erfaringer. Å benytte intervju til innsamling av data utfordrer forskere til å skape en balanse mellom å stille relevante spørsmål og ikke presse informantens responser inn i en kategori (Charmaz, 2006). Charmaz (2006) mener videre at spørsmålene som stilles i et intervju og måten det gjøres på, former kontekst, ramme og innholdet i studien. Derfor må forskeren være konstant refleksiv når det gjelder spørsmålene som stilles og hvorvidt de fungerer for den enkelte forskningsdeltaker. Charmaz (2006) anbefaler å starte med brede og åpne spørsmål til å begynne med, og deretter stille mer fokuserte spørsmål som inviterer til en diskusjon knyttet til forskningstema. I følge Kvale (2007) skal en intervjuguide inneholde de temaene som skal tas opp i intervjuet og temaenes rekkefølge. Intervjuguiden kan anvendes som veiledende huskelapp med klart formulerte spørsmål og oppfølgingsspørsmål. Gjennom å stille

oppfølgingsspørsmål ønsket jeg å få informanten til å reflektere over svarene, eksemplifisere og gå mer i dybden i sine utsagn (Postholm, 2005).

Den overordnede problemstillingen i denne oppgaven la grunnlaget for å utvikle en intervjuguide med definerte temaer og forslag til spørsmål. Den kan karakteriseres som en semi-strukturert guide. Første ledd i utviklingen av intervjuguiden begynte med at jeg utformet en temabasert guide, som jeg delte inn i tre forskjellige faser. Jeg ønsket å få innsikt i hvordan innvandrere opplevde migrasjonen og deres erfaringer i forhold til arbeid og sosial kommunikasjon. Jeg så det da som hensiktsmessig å skille mellom tidsperioder. Den første fasen var knyttet til perioden før innvandrerne dro til vertslandet, deres følelse og deres mål og planer for fremtiden var en viktig del. Den andre fasen omhandlet perioden de var i vertslandet, mens den siste fasen var relatert til tiden etter dvs deres fremtid. Under hver av disse fasene utarbeidet jeg åpne spørsmål som var sentrale i forhold til temaet.

Spørsmålene skal være lett forståelige. Et godt intervju spørsmål skal bidra til å produsere kunnskap, samtidig som det skal skape en god intervjusituasjon (Kvale, 2007). Jeg ønsket å gi spørsmålsformuleringene en muntlig form og håpet å skape en naturlig samtale der informantene var delaktige og utdypende fremfor passive og korte i sine svar. Etter flere revideringer endte jeg opp med nøye gjennomtenkte spørsmål for å belyse de områdene jeg ønsket mer kunnskap om. Den første intervjuguiden (vedlegg nr.3) ble benyttet under pilotintervjuet og ble senere revidert i samarbeid til første intervjurunde (vedlegg nr.4).

3.4 Gjennomføring av intervjuene

3.4.1 Pilotintervju

Kvale (1997) fremhever nytten av å gjennomføre et pilotintervju, for å kunne forberede seg til intervjuet. Et pilotintervju ble gjort for å teste intervju spørsmålene og få tilbakemeldinger fra pilotintervjuet om prosessen med intervju og eventuelle foreslåtte endringer. De eneste endringer som er identifisert etter piloten var behovet for å legge til noen spørsmål i forhold til arbeidsforhold. Denne erfaringen var nyttig. Gjennom pilotintervjuet ble jeg bevisst verdien av å skape en god ramme rundt intervjuene, og jeg ble mer avslappet og fikk nødvendig trening i å tilrettelegge for en god dialog. Pilotintervjuet ble inkludert i hovedstudien.

3.4.2 Informanter og intervjuene

Kvalitative studier baserer seg oftest på strategiske utvalg, det vil si at informantene velges

etter deres egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen (Thagaard, 2003). Det kan være vanskelig å vite hvor mange informanter man trenger og hva som er nødvendig for å få til en valid og seriøs undersøkelse i kvalitativ forskning. Kvale besvarer et slikt spørsmål med å si: «Intervju så mange personer som er nødvendig for å finne ut det du trenger å vite». Han viser til at «hvis målet er å forstå hvordan en bestemt person opplever verden, er det tilstrekkelig med denne ene intervjupersonen» (Kvale, 2001). Den kritikken kvalitative intervjustudier med få personer har møtt, har imidlertid blitt tilbakevist av flere anerkjente forskere som for eksempel Freud og Piaget. Deres studier har vist at viktig kunnskap hentet fra noen få, kan ha gyldighet også for større grupper (Kvale, 2001).

Jeg valgte seks personer å intervju. Utvalget består av fire menn og to kvinner. Den eldste var 58 år og den yngste 37. Botid i Norge varierte fra 8 til 23 år. Alle informantene har selv valgt tid og sted, og intervjuene varte fra 60 til 80 minutter, men gjennomsnittet har vært på 70 minutter på de fleste intervjuer. Denne variasjonen skyldes blant annet forskjeller i hvor utdypende informasjon informanten ga, hvor mye erfaring informanten hadde og forskjeller i behov for å fortelle. Alle informantene var fra et land og hadde samme morsmål.

I kvalitative undersøkelser velges utvalget som oftest ut fra hvilke informanter som kan gi viktig og nyansert informasjon om problemstillingen (Kvale, 2007). Jeg valgte voksne fremfor ungdom primært for å forenkle prosessen med å skaffe gode opplysninger i forhold til temaet og å få informert samtykke. Kriterier for å velge deltakerne til intervju var: a) erfaring med fenomenet som skulle studeres, det vil si at opplevelse av migrasjonen var nødvendig, b) har eller hadde vært i arbeid, c) god evne til å beskrive opplevelsen, og d) vilje til å bli intervjuet.

Jeg kontaktet aktuelle informanter via mobil hvor jeg kort forklarte prosjektets tema, problemstillinger og hensikt, i tillegg til at jeg la ved en mer utfyllende og detaljert prosjektbeskrivelse. Jeg intervjuet individuelt potensielle personer som uttrykte en vilje til å delta. Jeg hadde i utgangspunktet tenkt at informanter jeg intervjuet kunne hjelpe meg med å komme i kontakt med flere personer, som blir kalt snøballmetoden (Thagaard, 2009). Problemet med en slik metode kan være at utvalget vil bestå av personer innenfor samme nettverk. For å forhindre dette kan det i utgangspunktet opprettes kontakt med personer som er tilknyttet ulike nettverk, og så be disse komme med forslag til informanter. Dermed vil utvalget bestå av personer som er knyttet til ulike nettverk. Analogien med en snøball er at utvalget i begynnelsen er lite, men gradvis utvides, som en snøball som vokser ettersom den ruller (Thagaard, 2003). Intervjuene ble utført på et avtalt sted med hver deltaker, vanligvis hjemme hos deltakerne. Meningen var at informantene skulle føle seg trygge i kjente omgivelser under selve intervjuet (Repstad, 2007).

Intervjuguiden min (Vedlegg nr. 4) er en semi-strukturert guide som består av tretten spørsmål som omhandler informantenes bakgrunn og meninger på ulike områder. Spørsmålene er en blanding av «introduksjonsspørsmål, oppfølgingsspørsmål og mer inngående spørsmål» (Kvale, 2001). Intervjuene ble gjennomført i løpet av en og halv måned. Jeg gjennomførte et intervju hver uke slik at jeg fikk tid til refleksjon rundt hvert intervju. Dette var viktig for å få samlet tankene og nullstille meg før neste intervju.

For å kunne skape en god dialog, var jeg opptatt av en myk start på intervjuene. Jeg begynte derfor hvert intervju med å introdusere temaet jeg skulle ha en samtale om, samt gjøre rede for gangen i intervjuet, der jeg fortalte at jeg ville stille spørsmål som gikk på hva de opplevde før, under og etter migrasjonen. Videre fikk informantene utdelt et informert samtykke-skriv, der jeg informerte om og understreket deres frivillige deltakelse i prosjektet. Informantene ble også gjort oppmerksomme på at de når som helst kunne trekke seg fra prosjektet. Jeg forsikret at informantens anonymitet ville bevares både i transkripsjonene og i de ferdigstilte oppgavene. Avslutningsvis spurte jeg alle informantene om det var noe vi ikke hadde spurt om som de ønsket å legge til eller ta opp og hvordan de følte intervjuet gikk.

Etter gjennomføring av intervjuene fikk jeg inntrykk av at informantene følte seg komfortable i intervjusituasjonen, at samtlige svarte fritt på spørsmålene og kom med oppriktige uttalelser. I kvalitativt intervju-metodikken kan det være en fordel at det er et nært forhold mellom forsker og respondent. Med min bakgrunn og same morsmål som informantene, er det fordelaktig at jeg selv gjennomfører intervjuene.

3.5 Datainnsamling

Dataene ble samlet inn ved hjelp av anonymiserte semi-strukturerte person-til-person-intervjuer. Personene som studeres kalles her informanter. Ved å ha fleksible rammer på intervjuene kom det opp ukjente faktorer og synspunkter jeg ikke på forhånd hadde kunnskap om. Jeg omformulerte av og til spørsmålene etter hvordan forståelsen og språket var hos informantene. Jeg valgte forsterkning for å klargjøre eller utdype hva deltakeren allerede hadde nevnt. Disse spørsmålene var generelle forsøk på å lokke fram mer informasjon eller for å følge opp konkrete kommentarer, som «Hva var du mest oppmerksom på?» «Kan du være mer spesifikk?» «Hva var det som for deg?» osv.

Jeg kom med omdirigerende spørsmål og kommentarer for å veilede deltakeren og holde fokus på å beskrive den spesifikke subjektive opplevelsen av de temaene som vi snakket om. Jeg brukte omdirigering hvis motivet begynte å snakke om generelle termer eller hvis deltakeren flyttet fra beskrivende modus til reflekterende eller fortolkende modus, for eksempel «Jeg tror folk bruker

denne måten fordi det hjelper du glemmer dine problemer,» osv. Eksempler på omdirigerende setninger inkluderer: «La oss snakke spesielt om din erfaring» og «Vi trenger ikke å finne det ut la oss holde bare med din beskrivelse av hva det faktisk føles.»

Alle temaene som jeg ønsket informasjon om ble dekket i samtlige intervjuer. Med semi-strukturerte kvalitative dybdeintervjuer føler jeg at jeg fikk god informasjon om informantenes erfaringer og deres opplevelse av migrasjon og arbeidsforhold.

3.5.1 Lydopptak

Med bakgrunn i den massive mengden informasjon som kommer fram under intervjuer er det nødvendig for forskeren å skrive ned eller gjøre opptak av intervjuet for senere analyse (Repstad, 2007). Det blir påpekt av Thagaard (2009) at bruk av båndopptaker er anbefalt når det er mulighet for det. Jeg benyttet en digital lydopptaker under alle intervjuene. Lydopptakeren ble benyttet under samtlige intervjuer med informantenes samtykke. Bruk av lydopptak lettet transkribering og analyseprosessen. Bruk av lydopptak gjorde det lettere å konsentrere seg om det informanten sa, og samtidig prøve å legge merke til ikke-verbal kommunikasjon. Den ikke-verbale kommunikasjonen kan være verdifull i analysen (Repstad, 2007). Jeg informerte også om at båndopptaket av intervjuet ville bli transkribert, men at både opptaket og transkripsjonen ville destrueres etter prosjektets fullføring.

3.6 Transkripsjon av intervjuene

Å transkribere betyr å transformere. Det finnes flere måter å utføre transkripsjon på, men Oliver, Serovich og Mason (2005) foreslår at en kan skille mellom to hovedformer for transkribering, naturalistisk og unaturalistisk. Den naturalistiske formen søker å få så detaljerte beskrivelser som mulig i hvert eneste utsagn som transkriberes og det legges vekt på språk og språkbruk. Særegne elementer i den muntlige talen som for eksempel pauser og ikke-verbal informasjon er viktig i denne tilnærmingen. En unaturalistisk tilnærming til transkripsjon forsøker også å få en ordrett fremstilling av muntlig tale, men har mer fokus på meningsinnholdet i det som blir delt under en samtale. Min transkripsjonsprosess kan betraktes som en unaturalistisk tilnærming, fordi hensikten var å få tak i meningsinnholdet og betydningen av det som ble formidlet under intervjuene.

Jeg utførte transkriberingsarbeidet umiddelbart etter at alle intervjuene var gjennomført. Alle småord som «eh», «ah», «sant» og «ikke sant» ble inkludert i transkripsjonen, og også pauser ble markert med (...) for å gi en størst mulig gjengivelse av samtalen. Både navn på informanter og arbeidsplass ble anonymisert i transkripsjonene.

Transkripsjon av intervjuene kan sees som en tolkningsprosess hvor muntlige uttalelser gjøres om til skriftlig materiale. Ved å strukturere materialet i tekstform er det lettere å få oversikt over datamaterialet (Kvale, 2007). I transkripsjonene har jeg valgt å transkribere ord for ord, med feil, pauser, gjentakelser og det hele, av frykt for å miste noen ord innimellom som kan være viktige i tolkningen (Klein, 1990).

Jeg opplevde transkriberingsprosessen som krevende og at den tok mer tid enn forventet. Selv om prosessen var krevende opplevde jeg at den ga meg verdifull kunnskap. Utfordringen for den som transkriberer er å produsere avskrifter som er nøyaktige og leselige, og samtidig være refleksiv i hvordan den konstruerte natur gjøres klar for leseren. I følge Roberts (1997) er alle transkripsjoner representasjoner, og det finnes ingen naturlig eller objektiv måte å transformere tale til tekst.

3.7 Data-analysering

I min oppgave har innvandreres opplevelse av egen situasjon i forhold til migrasjon og arbeidsforhold og sosial kommunikasjon i et fremmedland vært i fokus, og jeg har jobbet mot en dyptgående forståelse av temaer som har blitt fremhevet ut ifra spørsmålene i intervjuguiden. I følge Kvale (2007) er tolkning og analyse prosesser som pågår fra man begynner med datainnsamlingen til man er ferdig med å analysere og tolke funnene i etterkant av innsamlingen.

Min analyse av beskrivelser, konvensjonelt kalt protokoller i fenomenologisk forskning, har gått i henhold til metoder utviklet av forskere ved Duquesne University i USA (Colaizzi, 1978; Fischer & Wertz, 1979; Giorgi, 1970). Prosedyren som jeg brukte besto spesielt av følgende trinn: 1) Jeg leste hver protokoll for å få en følelse av helheten. 2) Jeg brukte åpen koding for de delene av datamaterialet som skulle analyseres i forhold til hoved- og undertemaer. Åpen koding er første fase i analyseringsprosessen. I denne fasen ønsker man å åpne opp dataen for alt potensiale og alle muligheter som finnes i materialet (Corbin & Strauss, 2008). Koding er prosessen der man definerer hva datamaterialet handler om (Charmaz, 2006). Det er en prosess der man bryter dataen ned til mindre deler, identifiserer koder, hvor disse blir nøye undersøkt og sammenlignet med hensyn til likheter og forskjeller (Corbin & Strauss, 2008). Ved å bryte ned dataene i mindre deler, tar man fra hverandre observasjoner, setninger eller avsnitt i teksten og gir hver enkelt hendelse et navn eller noe det står for i form av en konseptualiserende kode. Det finnes flere ulike framgangsmåter for åpen koding. Man kan starte med å analysere et intervju og gjøre en linje-for-linje-koding, kode setninger eller hele avsnitt (Corbin & Strauss, 1990). I mitt datamateriale har jeg valgt å kode intervjuene med hele setninger eller avsnitt. Et eksempel på flere koder som til å begynne med fikk en overordnet kategori var: *motivasjon og arbeidsinnsats, tilpasning, diskriminering og rettferdighet, tilhørighet*. Disse ble gruppert under kategorien: *migrasjon og arbeid*. Etter

gjennomføringen av den åpne kodingen hadde jeg integrert 40 koder og utviklet følgende 3 hovedkategorier samt 9 underkategorier: A) Migrasjon : *Migrasjonsmål , Framtid*, B) Migrasjon og Arbeid : *Motivasjon og arbeidsinnsats, Tilpasning, Diskriminering og rettferdighet, Tilhørighet*, C) Akkulturasjon og Identitet: *Etnisitet, Stereotypier og fordommer, Kultur*. 3) Jeg slettet uttalelser fra protokollen som var urelatert til den virkelige beskrivelsen av fenomenet. Disse inkluderte reflekterende eller fortolkende uttalelser og generelle beskrivende uttalelser som ikke gjaldt for oppgavens mål. Jeg inkluderte alle signifikante uttalelser, uavhengig av tilsynelatende tvetydige eller motstridende kvaliteter. Jeg hentet bare overflødige uttalelser fra dataene. 4) Jeg laget en individuell case synopsis (Fischer & Wertz, 1979) for hver transkripsjon. Sammendraget inkluderte alle de signifikante uttalelser, skrevet i deltakerens egne ord (eller i nære tilnærminger) for å avdekke essensen av hans eller hennes opplevelse. Jeg har oversatt alle de delene som skulle brukes i analysen. 5) Jeg leste originale protokoller mot den grunnleggende beskrivelsen for å sikre at alle viktige protokollmaterialer var redegjort for, og at ingen av protokollmaterialene motsa essensen av beskrivelsene.

3.8 Verifisering

3.8.1 Reliabilitet og validitet

Reliabilitet knyttes til forskningens pålitelighet og tillit til arbeidet som er utført. Et viktig kriterium for undersøkelsens reliabilitet er resultatenes reproduserbarhet. Dette kan være problematisk i kvalitativ forskning og spesielt ved intervjuundersøkelser (Postholm, 2005). Hvordan den enkelte informant svarer på spørsmålene i intervjuet kan variere fra dag til dag. Denne variasjonen kan blant annet skyldes svingninger i informantens humør og dagsform (Kleven, 2008). De intervjuene jeg gjennomførte og den informasjon jeg trekker ut av intervjuene er knyttet til en bestemt situasjon og et bestemt tidspunkt. I en vurdering av undersøkelsens pålitelighet kan en likevel til en viss grad stille krav til en konsekvent og stabil gjennomføring av undersøkelsen på tvers av forsker og metode (Postholm, 2005).

For å styrke forskningens reliabilitet i kvalitative studier må derfor en redegjørelse for innsamling av data foreligge. Slik kan leseren selv vurdere svake og sterke sider ved datainnsamlingen (Ringdal, 2007). Et tydelig skille mellom hva informanter har sagt og forskers tolkninger av dette er knyttet til reliabilitet eller troverdighet i oppgaven. Dette innebærer relasjoner til informanter og erfaringer i felten som kan ha påvirket dataene og tolkninger av dem. Gjennomsiktighet rundt mitt arbeid og tolkninger i studien er en viktig standard i kvalitativ forskning. Målet med en slik gjennomsiktighet er at forsker og leser blir klar over begrensninger i tolkningene til forskeren, og forhold som kan ha påvirket informantene (George & Bennett, 2005;

Iain, 2005; Thagaard, 2009). Jeg har forsøkt å styrke reliabiliteten ved å gjøre forskningsprosessen så synlig som mulig for leseren. I dette metodekapittelet har jeg redegjort for hvordan datainnsamlingen har foregått. I analysekapittelet vil jeg tydeliggjøre mine egne tolkninger fra informantenes beskrivelser, noe som også kan bidra til å styrke reliabiliteten i oppgaven (Ringdal, 2007; Thagaard, 2009).

I denne oppgaven har jeg valgt å bruke en bred tilnærming til validitet. Det fører til at validitet handler om i hvilken grad metoden undersøker det den er ment å skulle undersøke (Kvale, 2007). Betegnelsen validitet henviser til undersøkelsens gyldighet. Kleven (2008) hevder at data i seg selv ikke kan være gyldige eller ugyldige, men at det er slutningene som trekkes på bakgrunn av dataene som påvirker gyldigheten. En kontroll av slutningens gyldighet innebærer at en sjekker slutningens troverdighet og en vurdering av datamaterialets styrke og tolkningens riktighet (Kleven, 2008).

Forskerrollen er også av betydning for undersøkelsens gyldighet. Dalen (2004) understreker dette. Hun hevder at for å imøtekomme kritikk om subjektive tolkninger av datamaterialet er det viktig at forskeren tydeliggjør en bevissthet rundt egen forskerrolle. Forskerrollens betydning for undersøkelsens validitet trekkes også frem av Kleven. Kleven (2008) understreker at vår for forståelse og teoribakgrunn påvirker vår validering av undersøkelsen, valg av forskningsmetode og resultatene av undersøkelsen. Jeg har forsøkt å ivareta undersøkelsens validitet ved å vurdere og kontrollere mine tolkninger og slutninger.

Postholm (2005) trekker frem informantens troverdighet som sentralt for datamaterialets gyldighet. Informantens utsagn kan være sanne eller falske. En vurdering av informantens uttalelser er viktig for undersøkelsen gyldighet. Dette har jeg forsøkt å ivareta gjennom oppfølgingsspørsmål og gjennom kritisk lesning av det transkriberte datamaterialet.

Metodisk er det kvalitative forskningsintervjuet et semi-strukturert dybdeintervju, hvor en benytter muligheten til å intervju respondentene flere ganger inntil man når et metningspunkt. Hensikten er ikke alltid å generalisere funnene (Kvale, 1997). Kvalitative undersøkelser er ute etter et kategorisk representativt utvalg, og det er derfor nødvendig å prøve å finne ut om undersøkelsesenheterne er representative for kategorien de representerer (Kjetil, 2004).

Det er likevel generert mange statistiske undersøkelser innenfor temaet for oppgaven, og jeg mener at innsikt i en liten del av denne gruppen kan gi økt forståelse for temaet som helhet. Dersom annen forskning støtter funn som kommer frem i studien kan dette også styrke validiteten (Thagaard, 2009). Ved at jeg i diskusjonen kommer frem til funn jeg kan kontrastere eller sammenlikne med allerede eksisterende studier, kan også generaliserbarheten i forskningen økes.

3.9 Etiske overveielser

I kvalitative undersøkelser møtes forsker og informant ansikt til ansikt, og det stiller krav til konfidensialitet. Informanten skal føle seg trygg på at de opplysninger som kommer frem i intervjuet blir behandlet fortrolig og at de senere ikke kan føres tilbake til vedkommende (Dalen, 2004). Jeg informerte informantene om at jeg har taushetsplikt og at informantene vil anonymiseres i oppgaven. I undersøkelsen har jeg indirekte omtalt enkeltpersoner. Disse personene ble omtalt generelt og ingen ble nevnt med navn og/eller andre kjennetegn som kan føre til at de blir gjenkjent.

Denne studien har beskjeftiget seg med relativt sensitive data. Det har derfor vært viktig i hele forskningsforløpet å ivareta de etiske hensyn en slik undersøkelse krever. Disse hensyn kommer inn i blant annet vurderinger knyttet til anonymitet, konfidensialitet, informert samtykke og frivillig deltakelse. Den ble derfor meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) i april 2011. All intervjudata ble anonymisert da de ble renskrevet og jeg har vært påpasselig med å ikke oppbevare personopplysninger sammen med det øvrige datamaterialet.

Krav om informert samtykke og frivillig deltakelse i denne studien har vært spesielt viktig for meg å ivareta. I følge Kvale (1997) skal forskeren gi tilstrekkelig informasjon om prosjektet til forskningsdeltakerne slik at de er i stand til å ta en avgjørelse om hvorvidt de ønsker å delta eller ikke. Alle informantene fikk, i henhold til kravet om informert samtykke, først muntlig informasjon. Det ble gitt informasjon om tema, formålet med studien, hvorfor vi ønsket å gjøre flere intervjuer, samt min roll som forsker. I tillegg til muntlig informasjon om forskningsprosjektet, fikk de informantene som skulle bli intervjuet utdelt et informasjonsskriv i forkant av intervjuene. Dette var et informert samtykke-skriv der informanten ble orientert om det som angikk hans deltakelse i studien (vedlegg nr.2). Det ble videre informert om at alle opplysningene fra intervjuene ville bli behandlet konfidensielt. I tillegg ble informantene orientert om at det ville være muligheter for intern personidentifisering. Jeg gjorde også informantene oppmerksomme på at de kunne trekke seg fra forskningsprosjektet hvis de ønsket det når som helst under forskningsforløpet uten negative konsekvenser for dem, og at de da ville bli fritatt fra å bli en del av vårt datamateriale.

Selv om informantene var klar over at det var en intervjusituasjon, der materialet skulle brukes i forskningssammenheng, kan det likevel være et etisk dilemma å skulle snakke med informanter i en slik kontekst. Dette var imidlertid noe jeg hadde reflektert over i forkant. Som nevnt tidligere var det viktig for meg at informantene fikk god informasjon i forhold til hensikten med forskningsprosjektet, at det dreide seg om frivillig deltakelse, samt at de kunne trekke seg hvis de ønsket det.

Alle dataene ble anonymisert for å sikre konfidensiell behandling. Opptakene oppbevares trygt av intervjuer og vil bli tilintetgjort straks studien er formelt avsluttet. De endelige resultatene vil bli gjort tilgjengelige for informantene ved forespørsel.

Kapittel 4

Analyse

Dette kapittelet presenterer resultatene av en fortolkende fenomenologisk analyse av seks immigranternes opplevelser av immigrasjon, arbeidsforhold og sosial kommunikasjon. Tre sentrale temaer danner grunnlaget for analysen: Migrasjon, Migrasjon og arbeid og Akkulturasjon. Disse tre temaene og subtemaer som bidrar til dem er oppsummert i tabell 1:

Tabell 1: Sentrale og sub temaer for analyse:



4.1 Migrasjon

4.1.1 Migrasjonsmål

I første del av intervjuet ble informantene spurt om deres følelse, deres mål, forventninger og de tankene som de hadde da de skulle migrere og flytte til et annet land. Disse målene og forventningene varierer fra person til person. Noen informanter så på migrasjonen og vertslandet som et mål for å nå muligheter til å skaffe jobb, et bedre liv, utdanning og sosial forfremmelse:

«(A): En av fordelene her er det at du kan begynne på jobb og det er ingen problem at du er ei jente eller på hvert trinn av studien; I alle aldre, kan du gjøre alt og alle kan jobbe og det er ingenting her som er flaut å jobbe med .»

«(B): Jeg har alltid syntes at i denne perioden som jeg er i Europa og i Norge, så ønsket jeg å kunne utvikle meg selv for å tjene mitt land.»

«(D): Da vi skulle komme ut av landet trodde vi at vi skulle bygge et bedre liv og en vellykket fremtid for våre barn. Mine tanker var mye fokusert på denne saken.»

«(F): Vi tenkte at det skal åpnes en dør i himmelen for oss.»

Informantene E og C ville ikke migrere men ble de nødt å forlate hjemlandet. De så på migrasjonen som en livredder:

«(E): Helt ærlig, kom Jeg ikke ut for å komme meg ut av landet, min oppfatning var at det blir en kort tid,...Men det tok lang tid. Etter et og halvt år i nabolandene, nådde vi den konklusjon at vi kan ikke gå tilbake hjem og vi må migrere.»

«(C): Vi hadde en veldig ubehagelig situasjon, derfor skulle vi komme ut av den situasjonen. Derfor valgte vi migrasjonen som en redning løsning.»

4.1.2 Fremtid

Når det gjelder fremtiden kan vi se at alle informantene har ulike bekymringer og frykt for det:

«(B): Det er alltid en bekymring, en som er bekymret for hans fremtiden, bekymring for at du vet ikke hva skal skje i fremtiden. Jeg gikk forbi min alder. For en ung bør fremtiden være noe annet. Men det er ikke lik for meg. Jeg har vært her 22 år og tenker på at hvor lenge skal jeg være her? hvor dør jeg?.»

«(F): Migrasjon kan ikke gi alle de tingene som man tenkte på det, fordi det er alltid en bekymring. En som er bekymret for hans fremtiden.»

Informantene C og F mener at utlendinger er i fare i dette landet og får en vanskelig og ustabil status i fremtiden på grunn av folks sinn og oppførsel mot utlendinger:

«(C): Tegnene viser at vi ikke kan ha en god fremtid. Dersom systemet klarer ikke å kontrollere oppførselen mot-utlendinger, blir situasjonen svært vanskelig, og det fører til en vakkende og ustabil status for utlendinger i fremtiden.»

«(F): Jeg kan se at fremtiden for alle utlendinger er i fare i dette landet, fordi folks sinn blir endret raskt.»

To av informantene ser uklart på fremtiden og er i tvil om de vil nå de målene som de har planlagt. De sier:

«(A): Jeg ser fremtiden uklart og vag egentlig, jeg er ikke sikker på at kan jeg fullføre de programmene som jeg har planlagt eller nei?»

«(F): Jeg kunne ikke rekke til alle målene, så noen ganger sitter jeg og tenker på hva er meningen med livet.»

Informant A påpeker at barnas psykiske helse er i fare på grunn av nåværende familie-økonomiske problemer og tror at de kan påvirke barnas selvtillit i fremtiden:

«(A): Økonomiske problemer har påvirkning på mange saker i våres liv i det siste årene, på våre relasjoner og i de fleste tilfeller.... jeg liker ikke når mitt barn blir stor blir skuffet av oss.»

En av informantene ser optimistisk på fremtiden og mener at utledninger bør vise til de norske at deres eksistens er nyttige for å bli akseptert i dette landet, hun sier:

«(D): Ulike mennesker fra ulike kulturer prøver å komme inn til dette samfunnet, ...de skal vise til de norske at vår eksistens er svært nyttige i dette landet. Dersom føler de at vår eksistens kan være konstruktive og nyttige for dette landet, forandrer dem deres tanke om oss, men dette saken går veldig sakte og tar tid.»

En annen informant ser på dette problemet fra en ulik vinkel og tilnærming, han peker på at de arbeidsstyrkene som importeres fra utlandet kan føre til en svært vanskelig situasjon for de innvandrerne som skal skaffe seg en jobb. Han sier:

«(E): I forhold til det problemet som oppstår i Europa og de arbeidsstyrkene som importeres fra utlandet, det gjør det at å skaffe jobb blir svært vanskelig og konkurransen blir vanskeligere og vanskeligere. Dette problemet gjør at det mulig å finne arbeid for innvandrere, særlig de som kommer her i høyere alder, til å bli vanskeligere og vanskeligere.»

I en del av intervjuet ble informantene spurt om hvis de kunne, uansett migrasjonsårsaker, velger de å immigrere igjen eller velger de immigrasjon som et alternativ for å løse deres problemer? Unntatt en deltaker, svarte alle informantene at de ønsker ikke å

reise tilbake eller immigrere igjen hvis de får mulighet til å gå tilbake i tid . Informant F og A påpeker at de fikk mange problemer i vertslandet og informant A mener at med samme innsats og erfaringer som hun hadde her, kunne hun ha en bedre situasjon i hjemlandet. Derfor velger aldri de å migrere igjen, hvis de kunne gå tilbake i tid:

«(F): Det finnes mange problemer her og jeg kunne bare løse noen av de problemene. Mitt sinn er fylt av problemer. Derfor vil jeg ikke tilbake hit.»

«(A): Hvis jeg kan komme tilbake til den posisjonen som jeg hadde før jeg har kommet hit , kommer jeg ikke tilbake hit, fordi hvis jeg vurderer de problemene som jeg hadde her og de erfaringer og innsats som jeg fikk og gjorde her , hadde jeg en veldig bedre situasjon i mitt land.»

Informant C peker på at etter 23 års botid i dette landet føler han seg som en gjest, ikke som en nordmann, derfor ville han immigrere igjen hvis han kunne gå tilbake i tid, han sier:

«(C): Vi er som gjester her, i mitt eget land har jeg ikke denne følelsen. Etter 23 år som jeg bor her føler jeg meg som en gjest i dette landet. Dersom samfunnet har en normal forhold ville jeg 100 prosent ikke flykte og komme hit.»

Blant informantene finnes noen som har nostalgisk blick på fortidens tilværelse i hjemlandet før flukten, og det kan være en grunn for å ønske tilbake hjem:

«(E): Det finnes alltid ønsker til å dra hjem, byen, gå på tur, osv. og noen ganger er det veldig, veldig sterk ønske. Likevel føler jeg noen ganger at hva kommer over meg?»

«(B): Men jeg tenker på hjemlandet, så tenker jeg at det bør gå jeg tilbake hjem en dag. Se familien, se hjemlandet, går jeg på min egen jord, og snuse luften.»

To av informantene peker på at hvis de hadde ikke de problemene og den dårlige situasjonen som de hadde før flukt, velger de ikke å immigrere igjen:

«(B): Hvis du være i en ukomfortabel situasjon og føler deg i en situasjon der livet er i fare, er du tvunget til å flykte. Men hvis en har trøst og frihet , bør man være gal til å forlate glede og frihet i sitt eget land.»

«(D): Dersom jeg hadde ikke de problemene som jeg har flyktet for på det tidspunktet, ville jeg ikke immigrer og komme hit.»

Blant informantene finnes en som har motsatt sinn og tilnærming om å vende tilbake hjem. Selv om han har et nostalgisk blikk på fortiden ønsker han ikke å vende tilbake, og sier at hvis han kunne komme tilbake til fortiden immigrerer han igjen. Hvorfor det? Han sier:

«(E): Det finnes alltid ønsker til å dra hjem, byen, gå på tur, osv. og noen ganger er det veldig, veldig sterk ønske. Hvis jeg hadde mulighet til å gå tilbake til fortiden, snudde og flyttet jeg igjen hit, fordi jeg liker her. Og jeg tror dette samfunnet er ideelt for sosiale relasjoner og i forhold til sikkerhet, jobb, forretningsmuligheter og livet velferd. Og den viktigste grunnen er at jeg har to døtre og Norge er en av de beste landene i kvinnes rettigheter, velferd og likestilling, jeg liker ikke at mitt barn vokse i mitt land. Hvis jeg går tilbake til fortiden vil jeg gjerne velge denne veien.»

4.2 Migrasjon og arbeid

4.2.1 Motivasjon og arbeidsinnsats

I denne delen av intervjuet ble informantene spurt om hvilke av innvandrere eller etnisk norske som har mer innsats og motivasjon på jobb eller er/var deres arbeidsinnsats annerledes enn dem de jobbet sammen med? Alle informantene gir uttrykk for at de liker å jobbe og noen ganger har de mye mer innsats og motivasjon på jobb enn de etnisk norske. Informant A mener at selv om hun gjør alle de oppgavene som hun får, som alle de kollegaer som hun har på jobb, får likevel hun ikke samme rett og de mulighetene som andre får på jobb, hun sier:

«(A): Når jeg jobber i en barnehage eller en skole, føler jeg at jeg har gjort de samme tingene som andre gjør og ikke ser jeg at de gjør noe som jeg ikke kan gjøre, likevel kan jeg ikke bruke de mulighetene på jobb som de norske.»

Informant C mener at å jobbe så hardt og å bli veldig ivrige på jobb er bare fordi utlendinger er minoritet og skal bevise deres evner for å beholde jobben :

«(C): Jeg føler at utlendinger har mye mer innsats på arbeid . Fordi de skal bevise deres evner. Vi er i et samfunn i en liten antall og som minoritet. For å bli akseptert og beholde jobben bør de vise en bedre og sterkere evne og innsats.»

I tråd med informant C , mener informant D og E at utlendinger har mye motivasjon og interesse enn norske i forhold til jobben og synes at utlendinger skal vise til norske at de er positive og aktive mennesker for å beholde jobben og for å få en bedre situasjon på jobben:

«(D): Arbeidsmotivasjon er mer blant utlendinger enn de norske. Jeg synes at vi er ganske

aktive folk, veldig interessert til å jobbe. Vi ønsker kanskje å gi et positivt sinn om oss til de norske at vi er aktive mennesker, og vi er ivrige etter å jobbe og vi ønsker å gjøre bedre vår situasjon.»

«(E): Jeg tror utlendinger har sterkere motivasjon i jobb her. Fordi de liker og er fornøyde med å ha jobben, og de jobber med mer interesse. For å beholde jobbene sine, tror jeg at de jobber sterkere enn deres norske kollegaer.»

Som de to forrige informantene, mener informant F at utlendinger har mer arbeidsinnsats og er mer effektive i arbeid sammenlignet med etnisk norske:

«(F): slik at vi er nyttige og effektive i arbeid, er de ikke, og ikke presser dem seg selv.»

En av informantene mener at selv om man jobber hardt og har mye motivasjon til å jobbe, får man ikke gode tilbakemeldinger for de verdiene som man har. Dette fører til at man forandrer seg, det vil si mister motivasjonen og tilhørigheten til jobben:

«(C): Når de verdiene som du har verdsetter ikke de i arbeid, eller får du ikke de mulighetene som bør gis, det gjør at du blir trist og prøver å forandre deg, og dette kan føre til at du miste den tilhørigheten som du hadde til arbeid og arbeidsplassen.»

4.2.2 Tilpasning

Her prøvde jeg å finne ut om informantenes evner, ferdigheter og eventuelt deres utdanning er tilpasset til deres arbeid eller ikke. To av informantene som ikke kunne finne arbeid som er tilpasset med deres evner og ferdigheter eller tidligere utdanning sier at:

«(A): Klesbutikk var en av de jobbene som ikke var relevant med min utdannelse, jobb i klesbutikk hadde ingen sammenheng med undervisning, den interessen som jeg hadde alltid med meg fra barndommen.»

«(B): Da jeg kom til Norge, jobbet jeg som tospråklig lærer, etter en stund jobbet jeg i barnehage. Jeg hadde ikke hatt fast arbeid og jeg gjorde de ulike jobbene. I tillegg var jeg opptatt med skriving som er mitt hoved arbeid, nemlig forfatter og journalist.»

De to informantene har utdanning fra hjemlandet som ikke er godkjent her og det kan være hovedgrunnen for at de kunne ikke finne en jobb som er tilpasset deres tidligere utdanning og

ferdigheter. I motsetning til disse to øverste informantene (på toppen) er fire av informantene utdannet her og unntatt en av dem kunne de tre andre finne arbeid som samsvarer med og er tilpasset til deres utdanning og ferdigheter:

«(C): Jeg er utdannet her og min jobb og det arbeidet som jeg gjør er tilpasset med utdanningen min.»

«(D): Denne jobben som jeg driver med nå er relevant med den studie retningen som jeg studerte i Norge.»

«(E): Jeg var veldig heldig at etter at ble jeg ferdig med utdanningen fikk jeg en jobb som jeg elsket denne jobben og var tilpasset med utdanningen min.»

Informant F synes at å finne jobb med relevant utdanning ikke alltid er vellykket. Det finnes mange som hadde høyere utdanning og søkte på jobb i relevante felt, men som ikke kunne få jobben. Han mener at dette kan ha konsekvenser for deres familie og deres sosiale forhold:

«(F): Jeg har høyre utdanning, men kunne jeg ikke finne en jobb som være tilpasset med mine ferdigheter og utdannelse, og jeg måtte være en drosjesjåfør. Dette påvirker også våre familie og sosiale forhold.»

4.2.3 Diskriminering og rettferdighet

En av de tingene som gjør at deltakerne føler seg diskriminert på jobben er at de har ikke like rettigheter som etnisk norske i sysselsetting. Følgende informanter mener at når det finnes en norsk som er arbeidssøker blir han alltid prioritert for sysselsetting selv om de har mindre kompetanse eller erfaring enn innvandrere:

«(A): Jeg jobbet som vikar på en skole, sjefen min sa til meg at hvis jeg trenger noen til å jobbe plukker først jeg deg isteden for å ansette en ny person. Fordi vi kjenner deg .Men da jeg kom tilbake igjen for å jobbe som en vikar, ser jeg nye mennesker som er norske, er det ikke en overbevisende grunn til å si at de ansetter bare norske?»

«(E): Det finnes forskjellen mellom oss og de innfødte på jobb. Dette er et faktum at hvis du er i samme nivå sammenligne med en norsk, til en bestemt oppgave, velger de den norske, ikke du. Hvis de skal velge deg for en jobb da må du ha en bedre verdi og evne i denne jobben for at arbeidsgiveren velge deg.»

«(F): Jeg synes så lenge som det finnes en norsk som arbeidssøker, får jeg ikke jobb som en utlending.»

Noen av informantene mener at de urettferdige handlingene og irrelevante forventninger som arbeidsgivere og arbeidskollegaer har på arbeidsplassen fører til at man føler seg diskriminert.

«(A): Dessverre under friminutter sendte de meg ut mye tidligere, og dette skapte tårer i mitt hjerte, vel, hvis det er kaldt ute, hvorfor kommer de ikke med meg og sender bare meg ut tidligere. Derfor følte jeg at de diskriminerer meg. Det var denne følelsen som jeg hadde.»

«(C): På arbeidsplassen merker du forskjellen veldig tydelig. Den forventingen som har dine kollegaer av deg, har de ikke av hverandre. Fordi du er en utlending har de ekstra forventninger. De ser alltid på deg på en lavere nivå, når du er på jobb forventer dem at du gjøre en oppgave som han kan gjøre det selv, du har ikke den likestillingen.»

«(F): Ledelse og videre fremgang eies av de norske. Det var mange som har kommet på jobb og har jobbet hos oss som praksis men de er vår sjef nå.»

Noen av informantene mener at ulikhet og diskriminering kommer fra de som styrer. De har dannet grupper, og hvis en er ikke forbundet med dem, har en liten sjanse til å få muligheter for avansement på jobben, og vanligvis lar de ikke utlendinger være med i disse gruppene:

«(C): Du bør være en del av en gruppe eller en gjeng på jobb, vi passer ikke disse gruppene, så vi er alltid ute. Hvis du tar en sjanse og kan gå inn i disse gruppene kan du komme opp i en høyere grad. Jeg følte meg ikke velkommen til disse gruppene.»

«(F): De har et forhold med hverandre. Mellom norske kolleger er alltid å prøve gi hverandre innrømmelser. Dette er dessverre ikke rettferdig.»

To av informantene sier at det er vanskelig å bevise diskrimineringen, men i praksis er den helt klar og det er synlig i deres handlinger:

«(F): Jeg kan ikke si at de diskriminerer veldig tydelig. Deres handling og oppførelse mot deg er på en måte at det blir vanskelig å bevise dette, men situasjonen helt klar sier at det er en forskjell mellom deg og dem.»

«(D): vanligvis kan du ikke bevise den, men føler du det på jobb. Du må være årvåken og gjøre en kamp får å få dine rettigheter og dette er ikke behagelig.»

En av informantene sier at et eksempel på diskriminering skjer i kriser og synes at det ikke er bevisst diskriminering, men på grunn av nordmenns oppfatninger av utlendinger skjer dette ubevisst:

«(E): Utlendinger er alltid hovedofrene for krisen sammenlikne med de norske. Hvis denne forskjellen være ikke et bevisst valg, er det et interne ubevisst valg av de som velger.»

4.2.4 Tilhørighet

For å finne ut i hvilken grad informantene har tilhørighet til jobb eller arbeidskollegaer stilte jeg et spørsmål angående om de har venner eller norske venner fra jobben, og om de føler eller har noen tilhørighet til jobben, arbeidsplassen og arbeidskollegaer?

Unntatt en informant, svarte nesten alle informantene at de har ingen eller veldig lite tilhørighet til jobben og arbeidskollegaer. De mener at kommunikasjonen mellom venner og kollegaer og sosial støtte på arbeidsplassen via sjefen eller arbeidskollegaer kan hjelpe til å nå tilhørigheten. De synes at de norske foretrekker å ha kommunikasjon med bare norske, og relasjoner med utlendinger er svært begrenset:

«(D): Jeg har ikke tilhørighet til alle kolleger. De er bare få antall personer som du kan kommunisere med dem. Vi jobber godt sammen i arbeidstimene. Men i pauser og hvile timer, når vi sitter i rommet sammen, snakker de ikke med meg. Men når de sitter sammen begynner de å snakke sammen fra det første øyeblikk.»

«(C): Jeg har ingen tilhørighet til en stor del av mine kollegaer, å ha forhold og kommunikasjon med kollegaer kan påvirke deg, spesielt de som har høyere posisjon enn deg, har det mer effekt.»

«(F): Noen ganger føler jeg at jeg har tilhørighet, men noen ganger ikke. Jeg kan si at jeg ikke har ofte. Det er noen problemer som du opplever på jobben og det er på grunn av denne kulturen og kommunikasjonen som du ikke vokste med den.»

«(A): Jeg har svært lite kommunikasjon med de norske kollegaer. Og det blir veldig vanskelig å ha en forhold i personlige relasjoner. Du finner svært få mennesker som kan ha kontakt med dem, og disse kontaktene er svært begrenset.»

Noen av informantene mener at å ha sosial støtte, å få gode tilbakemeldinger fra sjefen og å elske jobben er de viktigste faktorene som gjorde at man har tilhørighet til jobben:

«(E): Hvis noen gjør noe som er elsket i, tror jeg det kan ha med seg veldig mye gode psykiske helse. Fordi jeg elsker jobben min, når jeg går på jobb, går jeg ikke med en ubehagelig følelse, men jeg går fordi jeg elsker det.»

«(E): Fordi de er fornøyde i jobben min og jeg får gode tilbakemeldinger fra sjefen, har jeg alltid denne følelsen at jeg produserer nok så mye får jeg lønn. De har alltid vært fornøyd av jobben min, og jeg har alltid vært vellykket. Disse årsakene og min posisjonen gir meg en følelse av tilhørighet til arbeidsplassen og arbeidskollegaer og det skaper tilhørigheten i meg.»

«(C): Jeg følte tilhørighet til jobben min før. Men over tid ble det mindre og mindre. Når de verdien som du har verdsetter ikke dem i arbeid, vil du tape den tilhørigheten over tid.»

«(B): På alle steder som jeg har jobbet har hjulpet meg mye; Arbeidskollegaer samarbeidet med meg, og hvis jeg visste ikke om noe, for eksempel, om arbeidsoppgaver, lov... osv. De veilede meg på en riktige måten. Dette gjorde at jeg følte meg som en del av arbeidsplassen min.»

4.3 Akkulturasjon

4.3.1 Etnisitet

For å finne ut mer om innvandreres etnisk identitet-tilhørighet stilte jeg et spørsmål om sosiale relasjoner, sosial tilhørighet og hvorvidt de føler seg som et medlem av det norske samfunnet. Med hensyn til mange innvandrere som har vært her i mange år, på grunn av etnisk identitet og den kulturelle tilhørigheten, er de ikke godt integrert som en del av norske miljøet og dette gjør at de opprettholder sin etniske identitet og føler seg som gjester selv om de er statsborgere av dette landet:

«(B): Det er 22 år som jeg bor her. Vår tredje sønn ble født her, men jeg føler fortsatt meg som en gjest her, jeg har ikke hatt en følelse for bare en dag som burde jeg være her for alltid. Dette landet er ikke mitt land, et land er mitt land der finnes familien min, mitt territorium, mitt språk og alle minnene mine.»

«(F): Jeg har denne følelsen at jeg føler alltid meg som en fremmed, jeg føler meg som en gjest og tenker om å vende tilbake hjem endelig, der ble jeg født i, føler jeg ikke her som hjemlandet mitt.»

Noen av informantene synes de er godt integrert og har tilknytning og tilhørighet til dette landet men sier de at det er samfunnet som ikke aksepterer dem som norske. Disse holdningene via samfunnet og de etnisk norske fører til at innvandrere blir isolert og utelatt fra den nåværende sosiale kommunikasjonen og at de danner egne kollektive grupper med kulturelle og etniske likheter selv om de elsker å være en del av samfunnet:

«(C): Nei, jeg føler ikke meg som norsk. Det føles fordi samfunnet ikke lar meg få denne følelsen. Jeg elsker dette samfunnet, men noen ganger jeg føler at samfunnet sier til meg at du er utenlandsk .»

«(A): Når du er i et samfunn er det veldig vanskelig å føle deg som en ikke akseptert person i samfunnet. Etter en periode kan man være isolerte og bortgjemte; Spesielt de som liker å ha kontakt hos hverandre, og liker å ha kollektive liv. Det er svært vanskelig når kommer du til et land og blir isolert.»

To av informantene mener at å oppføre seg basert på dominere kulturen og god integrering kan være effektivt for å redusere forskjellene mellom kulturene og hjelpe til å skape gode forhold mellom innvandrere, eller de som har innvandrerbakgrunn, og de etnisk norske slik det har skjedd med deres barn:

«(B): Det finnes ingen bekymring om barna. Ditt barn vokser her og fordi han blir vokset her blir kjent med kulturen, og han blir en fremmed for sin egen kultur.»

«(D): Vi ser våre barn at deres språk, uttale, handlinger, oppførsel, humor osv, er som en norske. Alle av disse gjør det at de blir lettere integrert i samfunnet sammenliknet med oss.»

På grunn av felles kultur- og identitetslikheter kan hver av medlemmene i en etnisk gruppe kommunisere med hverandre og danne sin egen form for sosial kommunikasjon uten forkunnskaper om hverandre. Disse kulturforskjellene påvirker deres forhold mot innvandrere både på jobb og i sosiale relasjoner:

«(D): I pauser snakker de om felles ting, og de nyter av å prate sammen, og dette skaper en nær forhold mellom dem. Men vi har ikke det. De har gode forhold i både arbeid og ute av arbeid. De går ut sammen og har en familie tilkobling. Dette er en mangel for oss og kanskje en av grunnene er fordi vi kommer fra et annet land, og fra en annen kultur.»

«(C): De norske er mer interessert til å jobbe sammen, de godtar ikke vår kultur og det er en

kulturell forskjell, og dette skaper en avstand mellom oss.»

«(F): Når vi samles, samler vi basert på vår kultur, Vi spøker, prater om forskjellige ting og nyter dem, det vil si at vi har mange ting som er felles og er fra den kulturen som vi alle har opplevd det. For eksempel, en film, vitser eller uttrykker som vi har. Vi føler og forstår alt . Hvis du sier noe forstår jeg at hva du mener om eller du forstår hva jeg sier, men de sier noen ting som vi ikke følte og vi ikke har. De ler men vi ikke ler, nyter ikke, disse er kulturelle forskjeller, og dette påvirker våresforhold både på arbeid og sosial relasjoner.»

En av informantene peker på at å ha et forhold og en kommunikasjon uten å ha felles kulturelle og etniske likheter vil være falsk og kunstig kommunikasjon, og det ser ikke ut til at dette forholdet da vil være stabilt:

«(D): Det er kunstig forholdet fordi vi begge har ingen ting til felles. Jeg tror at det er på grunn av kulturelle forskjeller. en av grunnen kommer via oss fordi vi kan ikke være fullt norske.»

4.3.2 Stereotypier og fordommer

Fordommer er oppfatninger som ikke bygger på faktakunnskap, men er ubegrunnede generaliseringer. Fordommer som benyttes for å stigmatisere eller undertrykke en gruppe mennesker, sier man er stereotypier. Følgende er noen av informantenes oppfatninger av det som skjedde på arbeid eller i sosiale interaksjoner som handler om stereotypier og fordommer:

«(A): Det var noen mennesker som tenkte du kommer fra et land hvor du vet ikke hva en skje og gaffel er, hvordan du bruker det, og det var ubehagelig.»

«(A): Ansetter kom og så på oss merkelig, og vi opplevde denne smaken flere ganger. Klump i halsen min skulle komme tilbake, jeg likte å fortelle henne at jeg har ikke kommet hit til å stjele noe, så hvorfor ser dere på oss slik?»

«(B): Jeg deler norske på to kategorier. Den første er de som er veldig flotte og ærlige mennesker, og den andre er de som ser ganske annerledes og negative på oss.»

«(C): De er majoriteten og vi er minoriteten . Deres personlige syn på oss er veldig forskjellige.»

«(C): Jeg elsker dette samfunnet, men noen ganger jeg føler at samfunnet sier til meg at du

er utenlandsk.»

«(D): Fordi du vet hva det er og hvem du er, føler du forskjellen mellom deg og en annen.»

«(E): ... og samfunnet minner deg på at din situasjon nivå er noe annet.»

«(F): Du forventer at når går du på butikken behøver ikke selgeren komme og se på deg og tenke at du tar noe. Denne ubehagelige følelsen har kommet til oss mange ganger.»

«(F): I forhold til posisjon følte jeg meg annerledes, jeg har hatt denne følelsen at de ser på meg på skjeve blikk som flyktninger eller ser meg som en utlending.»

4.3.3 Kultur

For å finne ut i hvilken grad tap av kultur og kulturelle forskjeller kan påvirke ens kommunikasjon og relasjoner i forhold til familie-, sosial- og arbeidsforhold, spurte jeg om innvirkning av kulturelle forskjeller i forhold til deres opplevelse i både familie-, sosial- og arbeidsforhold. Alle informantene er enige om at separasjon fra opprinnelige kultur, å bo i et fremmed land, kulturendringer og kulturelle forskjeller har mange konsekvenser som kan påvirke psykososial helse. Her refererer informantene til de kulturelle forskjellene i alle tilfeller som påvirker både sosial- og jobbreasjoner, og mener at det alltid skaper en alvorlig hindring i arbeid og i sosial sammenheng:

«(C): Hvert kultur har en rekke gode og dårlige ting. Dette skiftet kan skape problemer og kan ha innvirkning på folk. Alt avhenger av at hvordan personen løser saken inni seg selv. For noen kan være mye lettere å takle problemene og de får mindre skader, men for de som er følsomme over disse problemene, blir det vanskelig å fordøye disse, får de veldig raskt emosjonell skade.»

«(D): Disse kulturelle forskjellene kan sikkert påvirke mans mentale helse. Du har alltid et hul eller mangel inni deg selv. Som de norske sier, har du alltid en ting i bakhode og inni bevisstløse, og du har alltid denne mangelen med seg selv. Hvordan kan man tåle og takle disse psykiske problemene er avhengig av personligheten og varierer fra en til annen.»

«(D): Her kjer endringen i både psykisk, sosial atferd og sosial tanke. Eksil og familie separasjon og de tingene som man taper har negative innvirkning på psykiske helse.»

«(D): De er bare lite antall personer som du kan kommunisere med dem. Vi jobber godt sammen i arbeidstimene. Men i pauser og hvile timer, når vi sitter i rommet sammen, snakker de ikke med meg. Men når de sitter sammen begynner de å snakke sammen fra det første øyeblikk. De har gode forhold i begge arbeid og ute av arbeid. De går ut sammen og har en familie tilkobling.»

«(A): Jeg kjenner noen som forlatt her på grunn av disse problemene og mangel på kommunikasjon førte dem til å flykte herfra. Mange kunne ikke finne en jobb og hvis de hadde funnet det var de i trøbbel på jobben, jeg har sett mange, mange.»

Et av problemene for innvandrere er tap av den kommunikasjonen som de hadde i landet sitt. For å finne ut hvordan denne følelsen er og hvordan de taklet dette tapet ble det stilt et spørsmål angående tap av venner og slektninger. Informantene refererer til effekten av manglende kommunikasjon med familie og venner. De peker på den harde og ubehagelige effekten av å være borte fra familien og slektninger da de skulle migrere og mener at mangel på kommunikasjon og følelsesmessige bånd, som de har/hadde til sitt eget land, fører til at de blir isolert og alene i dette landet og at dette problemet skaper et psykologisk press for dem:

«(B): Denne hadde veldig ubehagelige effekt på meg. Etter 22 år bør vi fortsatt være i eksil og borte fra familiemedlemmer, og uten tvil dette er ubehagelig.»

«(D): Her kjer endringen i både psykisk, sosial atferd og sosial tanke. Eksil og familie separasjon og de tingene som man taper har negative innvirkning på psykiske helse.»

«(F): Solidaritet, avhengighet av familien, emosjonell kommunikasjon i vårt land har vi ikke funnet her. I det øyeblikket kan du trenge å bli assosiert og å ha kontakt med familien, Men på grunn av avstand og noen tilstander kjer det ikke denne muligheten, og dette gjør 100 % til psykisk belastning.»

«(D): På begynnelsen var atskillelse fra familie litt vanskelig, men ikke så hardt som mange mennesker opplever.»

«(E): Å bryte forbindelse med hjemlandet er en ting som mann ikke kan glemme, jeg har mistet min fortiden og jeg føler at en del av mitt livet er bortkastet nå. Deretter er det familie og nære venner som jeg har mistet. Disse koblingene og relasjoner er veldig sterk og kan påvirke psykiske helse.»

To av informantene mener at separasjon fra opprinnelig kultur og kulturelle forskjeller kan påvirke psykisk helse. For å unngå dette skadelige problemet opprettholder de stadig deres forhold med folk fra landet sitt:

«(D): Jeg har opplevd dette selv, man føler noen ganger depresjon og de følelsesmessige manglene. Men vi prøver å forbedre og behandle disse problemene med å ha kontakt med folk fra hjemlandet.»

«(E): Å være borte fra hjemlandet og sosiale forbindelser har sikkert en innvirkning på folks psykiske helse. Jeg tror at, å ha kontakt med folk fra hjemlandet kan beskytte oss av separasjonens effekter.»

Til tross for kulturelle forskjeller og mange forskjellige problemer som er knyttet til immigrasjon, for eksempel sosial kommunikasjon, økonomisk situasjon og så videre, får mange innvandrere problemer og opplever stor belastning her i forhold til familie og familiestatus, spesielt i forhold til foreldrenes rolle i hjemmet:

«(B): I vårt land er det mann som er ansvar i livet, tjener penger og kvinnen er hjemme. Her er kvinner som menn i forhold til økonomisk og sosial situasjon, begge to har samme økonomisk styrke. Her systemet støtter like både menn og kvinner og alle mennesker. Kvinnen ser og elsker friheten og liker til å forbedre sine levekår og fremme sitt eget situasjon. Disse og andre ting som vil skje skaper problemer som kan påvirke familiens forhold.»

«(E): Det er noen som kunne ikke få jobb for noen grunner selv om de studerte i relevante feltet som de søkte i. Det påvirker også familieforhold og deres forhold, slik at menn og kvinner får problemer og disse problemene påvirker deres barn.»

En av informantene mener at en viktig årsak som kan føre til atferdsendringer og dårlig forhold mellom den enkelte er dårlig tolkning og misforståelse av disse kulturforskjellene, og det er veldig alvorlig i ens kommunikasjon:

«(E): Å bli kjent med kulturen har mye innvirkning på individer og deres arbeid. I begynnelsen tar det litt tid til å merke man til at en atferd er en spøk eller en alvorlig atferd. Disse vil variere i henhold til kultur. det vil si en atferd eller uttrykk kan være en spøk i en kultur men er det ikke en spøk her i kulturen og dersom det ikke passer med denne kulturen tolkes det feil, og dette er årsaken til atferdsendring, og kan det oppstå en kald relasjon i en periode. Dette er veldig, veldig alvorlig og folk bør være forsiktige for å ikke handle i henhold

til hans egen kultur eller en bevegelse som ville være en alvorlig motsigelse her med folks kulturen. Hovedproblemet er den misforståelsen.»

To av informantene mener at for å unngå effekten av disse problemene må alle innvandrere blir kjent med den nye kulturen, akseptere disse kulturelle forskjellene og tilpasse seg nye miljøforhold:

«(B): Det er viktig at foreldre forstår raskt situasjonen og tilpasse seg med den nye kulturen og oppdra sine barn basert på den nye kulturen og også beholde sin egn kultur.»

«(B): Kulturelle forskjeller påvirket ikke forholdet mellom jeg og de norske, fordi det var lett for meg å ta kontakt og prate med dem for å bli kjent med deres kultur og dessuten de med vår kultur.»

«(E): Alle beboere er kjent for å være kaldt her. Basert på dette faktumet føler jeg forholdet mellom jeg og mine kolleger er gode og jeg har nært forhold til dem.»

«(E): Vårt firma er en flere-kulturelt firma, og det kommer folk fra andre land, jeg tror jeg har funnet svært nær venner mellom dem fordi jeg prøvde å bli kjent med deres kultur og respektere det.»

Kapittel 5;

Diskusjon

I dette kapitlet presenteres og drøftes undersøkelsesresultatene mine. Temaene fra intervjuene danner grunnlaget for oppbygging av kapitlet. Det er tatt utgangspunkt i intervjudata om migrasjonsopplevelse, arbeids- og sosialforhold i vertslandet og akkulturasjon. Under hvert av punktene er intervjudataene sett i relasjon til teori og forskninger.

5.1 Migrasjon

5.1.1 Hvorfor migrasjon?

Det kan være ulike grunner til at mennesker velger å migrere. En av grunnene kan være økonomiske årsaker som bedre arbeidsvilkår i vertslandet. Funnene i denne studien peker på at å oppnå muligheter for å skaffe jobb, utdanning og sosial forfremmelse, bedre liv, god sosioøkonomisk situasjon, og å komme ut fra ubehagelige, vanskelige og farlige forhold er blant de viktigste årsakene til at migranter forlater hjemlandet sine. Ifølge disse funnene forlot alle av informantene hjemlandet og kom hit med mange mål og ulike grader av håp, forventninger og muligheter i vertslandet som de søkte mot.

Disse funnene er i tråd med både Ward et al. (2001) som peker på at frihet, håp, identitet og bedring av sosiale betingelser, antageligvis er hovedgrunnene til migrasjon, og Castles & Miller (1993) som peker på at det ikke bare er økonomiske problemer som fører til immigrasjon, men at migrantene oftere er mennesker fra de mellomste sosiale lagene fra områder som går gjennom økonomiske og sosiale forandringer.

5.1.2 Migranternes fremtid

Migranternes fremtid er en av hovedbekymringene som informantene var opptatt av. Disse bekymringene oppstår ut fra de problemene som de har pådratt seg etter migrasjonen. Til tross for vanskeligheter med å se inn i fremtiden og å sette ord på hvordan fremtiden i Norge kan bli, viser funnene at økonomiske og sosiale forhold, følelse av ensomhet, rasistiske tanker og holdninger mot utlendinger, tap av arbeid og svakere økonomi og påvirkning av disse problemene på deres barns psykiske helse er blant de viktige faktorer som informantene bekymrer seg for i forhold til fremtiden.

Dette samsvarer med tidligere forskning som antyder at migranter lever under helt spesielle forhold, og forskjellige levekår medfører store belastninger i forhold til sosioøkonomiske forhold, tap av arbeid og økonomiske problemer (Berry et al., 2006; Hill, 2002; Kirkeberg & Kleven, 2004;

Kwak, 2003; Rognerud et al., 2000, Santrock, 1999; Ward et al., 2001; Wilkinson, 1996), følelse av ensomhet (Brunvatne, 2006) rasistiske tanker og holdninger mot utlendinger (Berry et al., 2006; Phinney, 1990; Østberg, 2003) og påvirkning av disse problemene på deres psykiske helse (Brunvatne, 2006; Perry et al., 1995; Sam & Berry, 1995).

En mulig forklaring på dette kan være at når man flytter til vertslandet har man forventninger til hvordan det nye livet i vertslandet vil bli. Det dreier seg om drømmer og håp, å leve godt sammen med familien sin i trygghet, få bedre økonomi og utdanning. Mange har lengsler til ting som ikke lenger eksisterer (Austveg & Seyd, 2005). Enkelte ting er kanskje blitt annerledes enn forventet og andre prosesser er fortsatt underveis og man vet ikke resultat av dem. Dette fører til et stort tap i alle sosiale, kulturelle og psykososiale statuser, og det er sårbart å føle seg uten status og posisjon. Disse tapene bringer med seg mange problemer i forhold til økonomisk og sosiale forhold. Disse problemene innebærer en rekke skadevirkninger for innvandrere slik at de taper aktelse i egne og i andres øyne. Derfor kan innvandrere i større grad enn etnisk befolkning møte problemer relatert til inkludering og deltakelse i samfunnet. Dette kan føre til ensomhet og sosial isolasjon og kan påvirke deres psykososiale helse og øke risikoen for psykiske lidelser (Brunvatne, 2006).

En uklar og ustabil tilstand i forbindelse med disse problemene gjorde at alle informantene, unntatt en av dem, som har en god og stabil tilstand i sitt arbeid og sin sosioøkonomiske situasjon, sier at hvis de kunne vende tilbake til fortiden ville de aldri immigrere. Det betyr at dette presset er nok til å føle seg trygg i et usikkert land sammenlignet med en følelse av utrygghet i et trygt land.

5.2 Migranternes arbeidsforhold

5.2.1 Motivasjon og arbeidsinnsats

Funnene i denne undersøkelsen peker på at selv om informantene er veldig motiverte i jobben og har mer arbeidsinnsats enn de norske kollegaene sine, får de likevel ikke samme rettigheter eller belønninger på arbeidsplassen, og jobbmulighetene er ikke delt på en rettferdig måte.

Å få belønninger og jobbmuligheter i tråd med arbeidsinnsatsen gir arbeidstakerne en grad av kontroll og jobbtrevsel som kan påvirke dem positivt og hjelpe til å regulere effekten av arbeidsbelastning. Ifølge krav-kontroll-modellen har individ med slike jobber et høyere jobbkrav og lav kontroll. I høyt belastede jobber vil jobbkravene være høye, mens graden av kontroll vil være lav. Denne situasjonen vil skape de mest alvorlige reaksjonene på psykologisk belastning, som angst, depresjon, utmattelse og fysisk sykdom. På denne måten kan arbeidstakeren selv bidra til ubalanse mellom innsats og belønning ved at deres innsats blir større enn utbyttet (Marmot et al.,

2006; Saksvik et al., 2011; Siegrist, 2001).

Et annet viktig aspekt som funnene peker på er at hvis man jobber hardt og har mye motivasjon til å jobbe, men ikke får gode tilbakemeldinger, på grunn av de verdiene som man har, kan dette føre til at man kan miste motivasjonen og tilhørigheten til jobben. Positive tilbakemeldinger fra arbeidsgivere og kollegaer angående om jobben kan være en stor belønning og en grad av kontroll for arbeidstakere angående arbeidsoppgaver kan føre til jobbtilfredshet og tilhørighet til jobben. Mangel på gjensidighet vil utløse sterke negative emosjoner og vedvarende stressresponser (Marmot et al., 2006).

Dette samsvarer med innsats-belønning-modellen (Siegrist, 2002; 2001;1998) som peker på viktigheten av å bli belønnet og satt pris på i en yrkesrelatert status for å føle tilhørighet til en jobb eller en viktig gruppe.

5.2.2 Diskriminering og urettferdighet

Som analysene peker på finnes det mange forhindringer, som irrelevante og ufornuftige forventninger og handlinger det vil si diskrimineringer via arbeidsgivere og arbeidskollegaer, angående arbeidstempo, arbeidstid, arbeidsmuligheter og så videre. Slike diskrimineringer på arbeidsplassen førte arbeidere til å bli mindre og mindre motivert for å arbeide med interesse og førte til å bli en stor hindring for innvandrerarbeidstakers forfremmelse på arbeidsplassen sammenlignet med norske kolleger. En slik krevende og samtidig ustabil jobb som krever høyt prestasjonsnivå uten muligheter til forfremmelse fører til en stressende ubalanse. Dette er i tråd med De Jonge et al. (2000) som tyder på at høy psykologisk og fysisk innsats med lav belønning og uten muligheter for fremgang i jobb kan ha alvorlige følger for arbeidstakers velvære.

Disse nevnte funnene støttes av tidligere forskning av Karasek et al., (1981), Karasek & Theorell (1990), Eiken & Saksvik (2006) som peker på at arbeidsbelastning oppstår i tilfeller med høye jobbkrav og lav kontroll, og Siegrist (2002; 1998; 1996) som peker på at en ubalanse mellom høy innsats og lav belønning i en arbeidsrelatert kontekst vil føre til en opplevelse av stress fordi denne ubalansen bryter med den grunnleggende forventningen om gjensidighet og bytte på en av livets viktigste sosiale arenaer. Forskning utført av Saksvik et al. (2011) og De Jonge et al. (2000) viste at migrantarbeidere oppfattet mer overengasjement og høyere jobbstress enn innfødte arbeidere, og overforpliktete arbeidstakere har høyere risiko for svekket velvære på grunn av dette forholdet mellom høy innsats og lav belønning enn sine kolleger.

Videre tyder funnene på at fordi arbeidstakerne tilhører minoriteter må de jobbe hardere for å

beholde jobben. De mener at de har en usikker posisjon fordi når det er en krise på jobb, for eksempel en finanskrise, er de de første som får sparken fra jobben. Dette kan tolkes som en form for diskriminering basert på arbeidsgiverens og arbeidskollegaers vurdering av andres fordommer. Ulike fordommer kan føre til psykologisk belastning som i forbindelse med fysiske anstrengelser knyttet til oppgaveutføring kan være en form for jobbkrav (Karasek & Theorell, 1990). Å beholde, miste eller bli sparket fra jobben innebærer frustrasjon over å muligens miste verdiene knyttet til økonomiske og sosiale behov, personlig utvikling og tidsstrukturering. Videre kan denne opplevde usikkerheten gi en følelse av at man mister kontroll. Som nevnt kan mangel på kontroll føre til økt stress og belastning når arbeidskravene er høye, ifølge krav-kontroll-modellen (Karasek & Theorell, 1990).

Jobbusikkerhet innebærer en betydelig og ufrivillig endring i den enkelte arbeidstakers oppfatning av arbeidsmiljøet og sin egen posisjon. Arbeidstakerens oppfatning om egen posisjon endrer seg fra å være trygg til utrygg og i tråd med sjansene for å beholde eller miste jobben. Både de arbeidstakerne som mister jobben og de som beholder den vil oppleve denne usikkerheten (Ferrie, 1999). Dette støttes av tidligere forskning som viser at jobbusikkerhet kan ha uheldige konsekvenser for arbeidstakeres holdninger og helse (Sverke et al., 2002), blant annet gjennom å redusere psykologisk velvære og jobbtilfredshet (Ashford et al., 1989; De Witte, 1999; Lim, 1997; Marmot, 1999; Sverke et al., 2002).

Videre peker funnene i denne studien på at diskriminering og urettferdighet i ansettelse og sysselsetting er en av arbeidernes bekymringer som de opplever på arbeidsplassen. Slik diskriminering og urettferdighet i en organisasjon kan være årsaker til mistriivsel, og dette støttes av forskning på at rettferdighet i organisasjonen er en viktig determinant og psykososial prediktor for arbeidstakeres helse (Elovainio et al., 2004). I en studie av Marko Elovainio et al. (2004) kom det fram at det er korrelasjon mellom kontroll i arbeidet, rettferdighet i organisasjonen og helse.

5.2.3 Tilhørighet

Funnene i denne studien peker på at å ha sosial kommunikasjon og interaksjoner med kolleger på arbeidsplassen og å få sosial støtte via arbeidsgiveren og arbeidskollegaer kan bidra til interesse for arbeidet og dette kan føre til jobbtilfredshet og tilhørighet til både arbeidskollegaer og arbeidsplassen. Dette funnet støttes av krav-kontroll-støtte-modellen (Karasek & Theorell, 1990) som peker på at opplevelsen av jobbkrav, jobbkontroll og sosial støtte fra kollegaer og overordnede har innvirkning på menneskers helse og velvære. Johnson og Halls forskning (1988) viser at sosial støtte kan regulere effekten av arbeidsbelastning.

Dette samsvarer også med tidligere forskning som antyder at positive interaksjoner med andre ikke bare er tilfredsstillende, men det er helt essensielt for mental helse (Faragher et al., 2005; House, 1986; Karasek & Theorell, 1990; Noblet, 2003; Sirota et al., 2005).

5.2.4 Tilpasning

Basert på resultatene i analysen har de som kunne ha en tilpasset jobb en større grad av kontroll og muligheter til å ta beslutninger enn de som ikke har en tilpasset jobb. Ifølge Karasek (1979) er en arbeidstakers mulighet til å bruke sine ferdigheter og ta beslutninger knyttet til egen arbeidsaktivitet forbundet med reduserte symptomer på samtlige nivå av jobbkraav. De fleste arbeidstakerne vil oppfatte kravet om å bruke intellektuelle ferdigheter eller delta i beslutninger som en mulighet til å påvirke avgjørelser og bestemmelser på arbeidsplassen. Denne muligheten fremmer deres opplevelse av medvirkning og evne til å håndtere miljøet fremfor at jobben blir en kilde til stress (Karasek, 1979).

Dette funnet samsvarer med mange studier som har vist at lav kontroll og autonomi korrelerer med en opplevelse av høy arbeidsbelastning og lav jobbtfredshet (Elovainio et al., 2000; Karasek, 1979).

5.3 Akkulturasjon

5.3.1 Kulturelle forskjeller

Resultatene i denne studien peker på at kulturelle forskjeller og det å bo i et fremmed land med ulik kultur, i alle tilfeller, påvirker sosiale relasjoner. Dette skaper alltid en alvorlig hindring i sosial sammenheng som kan påvirke psykososial helse. Ward, Bochner & Furnham, (2001) hevder at med større kulturelt gap mellom gruppene forventes det at tilpasningsprosessen blir vanskeligere.

Dette funnet er i samsvar med tidligere forskning som tyder på at jo større den kulturelle avstanden mellom den enkelte innvandrere og vertslandets kultur er, jo større problemer vil den enkelte oppleve i daglig samhandling og ved læring av normene for de nye kulturen (Hannigan, 1990; Masgoret & Ward, 2006; Searle & Ward, 1990).

Masgoret & Ward (2006) hevder at innvandrere kan bli møtt med negative, ekskluderende og rasistiske holdninger og handlinger fra det samfunnet de skal tilpasse seg til. De mener at justering til den nye kulturen i det nye hjemmet er vanskelig for innvandrere og for eldre er det vanskeligere å tilpasse seg til den nye situasjonen (Masgoret & Ward, 2006).

Til tross for kulturelle forskjeller og mange forskjellige problemer som er knyttet til immigrasjon, får mange innvandrere problemer og opplever stor belastning i forhold til sosiale relasjoner, jobb og familie. Mange studier tyder likevel på at kulturforskjeller kan føre til en økt risiko for sosiale og psykiske problemer (Oppedal & Røysamb, 2004; Oppedal et al., 2005), og da spesielt problemer med sosial kommunikasjon med blant annet venner (Oppedal et al., 2005). Et viktig aspekt her kan være at det er kulturelle variasjoner i hvordan migranter opplever et problem, og at de også da har andre mestringsstrategier enn hva som er normen i majoritetskulturen (Olah, 1995). I følge Kulturell læringsteori, må man for å lykkes med å samhandle med andre i et nytt miljø lære seg nye kulturelle ferdigheter. (Kurman & Ronen-Eilon, 2004; Masgoret & Ward, 2006)

5.3.2 Separasjon

Funnene i denne undersøkelsen peker på at separasjon fra opprinnelig kultur, familie, slektninger og nære venner, er blant de risikofaktorene som kan få psykologisk utfall i innvandrerfamilier. Videre tyder funnene på at mangel på kommunikasjon og følelsesmessige bånd fører til at man kan bli isolert og alene i dette landet og dette problemet skaper et psykologisk press på innvandrere?

Tilknytningsteori kan brukes til innvandrers opplevelse av separasjon og tap, spesielt til hvilke måter tilknytningsstiler påvirker innvandrers utvalg av akkulturasjonsstrategier. I følge tilknytningsteorien kan separasjon føre til protest og fortvilelse. Dette er i tråd med Van Ecke (2005) sin studie som peker på at når separasjonen fra et opprinnelsesland er kombinert med følelsen av separasjon opplevd i det nye vertssamfunnet, kan et tilknytningstraume oppstå sammen med sannsynligheten for psykiske lidelser. Van Ecke (2005) bemerker også at innvandrere som opplever år med flere tap og separasjoner er underlagt «tilknytning-relaterte risikofaktorer» som gjenstår til tross for de større muligheter som finnes i det nye landet. I likhet med funnene i denne undersøkelsen tyder Dalgard et al., (2006) sin studie på at ikke-vestlige innvandrere rapporterte høyere skårer på angst og depresjon, på grunn av tap av familie, slektninger og nære venner.

Funnene støttes også av Perry et al. (1995), Berry & Sam (1997), Berry et al. (2002), Hofstra et al. (2005), Kebreab, (2005), Van Oudenhoven (2006), som tyder på at separasjon og tap fører til visse symptomer som irritabilitet, depressivitet og «følelsesmessig distansering», og forventes å påvirke alle familierelasjoner, voksne relasjoner, skoleprestasjoner, og atferd med fremmede.

Forskning viser at svak sosial støtte og et dårlig sosialt nettverk i seg selv kan fungere som stressorer (Searle og Ward, 1990). Derfor er det ikke overraskende at psykososiale lidelser eller symptomer forekommer oftere blant innvandrere enn blant vertslandets befolkning. I tråd med disse

funnene peker Searle og Ward (1990) på at vennskapet med medlemmer av vertslandets kultur ikke bare gir en mulighet til å lære normene for det nye samfunnet, men reduserer de vanskeligheter som nykommerne erfarer gjennom positive møter.

5.3.3 Etnisitet og fordommer

Funnene i denne studien viser at etnisk identitet og fordommer har en unik effekt på relasjon mellom innvandrere og det norske samfunnet. I følge resultatene er fordommer en stor hindring for å etablere et godt og stabilt forhold og kommunikasjon med vertslandsamfunnet, og dette skaper en stor avstand mellom migrantene og mottakerlandets befolkning, og fører til at innvandrere blir isolerte og utelatt fra den nåværende sosiale kommunikasjonen.

Det er en rekke faktorer som kan komme til å påvirke akkulturasjonsprosessen. Etnisitet og fordommer er kanskje de som er mest synlige. Når man kommer i kontakt med mennesker fra forskjellige kulturer oppstår det en refleksjon over egen etnisitet og hva den inneholder (Gardiner & Kosmitzki, 2002). Denne bevisstgjøringen kan føre til forandring av personlige eller sosiale aspekter ved seg selv og sin opprinnelse. Innvandrere og minoriteter opplever ofte fordommer på flere områder. Opplevelsene kan skape problemer, og være med på å forme resten av livet deres. Fordommer oppleves også som den største utfordringen med å være minoritet. Gjennom sosial gjenspeiling ser de refleksjoner av seg selv gjennom andres tilbakemeldinger. Dersom tilbakemeldingene er negative, vil det være vanskelig å utvikle og opprettholde et positivt selververd. Dette kan føre til skader og undertrykking som selvødeleggende atferd, depresjon, sinne eller aggressive tendenser og det øker risiko for psykiske lidelser (Sam & Berry, 1995). Mange minoriteter møter ofte helt forvridde speilbilder av seg selv. Ved negative tilbakemeldinger fra flere arenaer, for eksempel fremmede eller media, kan dette føre til alvorlige psykologiske skader.

Dette er i samsvar med tidligere forskning av (Berry & Sam, 1997; Oppedal et al., 2005; Phinney et al., 2006; Prieur, 2004; Sagatun et al., 2008; Østberg, 2003) som tyder på at etnisitet er en signifikant faktor knyttet til grad av sosiale relasjoner og venneproblemer, risiko for utvikling av emosjonelle vansker (Berry, 2002; Dalgard et al., 2006; Oppedal et al., 2005) og fare for å utvikle en negativ identitet (Erikson, 1968; Tajfel, 1978).

Videre tyder funnene på at etnisk identitet er en akkulturasjonsstrategi som innvandrere velger for å skape færre psykososiale konflikter i sosiale relasjoner.

En viktig del av akkulturasjon er etnisk identitet. På grunn av felles kulturell identitet kan hver av medlemmene i en etnisk gruppe kommunisere med hverandre og danne sin egen form for

sosial kommunikasjon uten forkunnskaper om hverandre. Men dette vil ikke skje med andre kulturer og andre grupper. Individet har et behov for gruppetilhørighet for å oppnå trivsel og dette kan føre til psykisk velvære (Phinney et al., 2001)

Resultatene her kan sies å være i tråd med studier av Booth, Crouter & Landsdale, (1999), Phinney et al. (2001), Ward et al. (2001), Williams (2006), som viser at det er en positiv sammenheng mellom en sikker etnisk identitet og gode familierelasjoner for innvandrere, integreringsprosesser, positiv selvfølelse og følelse av selvbestemmelse.

5.3.4 Språk og kommunikasjonkompetanse

Funnene viser at mangel på språkkunnskaper og kommunikasjonkompetanse, som oppstår med akkulturasjon, gjør at innvandrere kan oppleve å ikke bli akseptert av samfunnet og å bli mindre assimilert eller integrert inn i miljøet.

Det er et krevende arbeid å finne ut hvordan man best kan leve med to kulturer. Det går kanskje an å si at å bli integrert handler om å lære å mestre tilværelsen i begge sfærene. Det er viktig for alle å ha den nødvendige kompetanse til å mestre dagliglivet og å ha et sosialt nettverk som gir en anerkjennelse og trygghet. Det er også slik at integrering er en toveisprosess - ingen kan integreres hvis ikke det nye samfunnet åpner dørene sine. Dette er en utfordring i det norske samfunnet (Brenna, 2004).

I følge Kulturell læringsteori har migranter sosiale kommunikasjonsvansker på grunn av mangel på kunnskap om kommunikasjonsferdigheter basert på vertslandets kultur (Clement, et al., 2001; Masgoret & Ward, 2006; Oppedal et al., 2005), motivasjon til å lære et nytt språk (Clement et al., 2001), og evne til å tilegne seg sosiale ferdigheter (Masgoret & Ward, 2006; Searle & Ward, 1990) for å integrere seg i et nytt miljø.

Dette funnet samsvarer med tidligere studier fra (Clement et al., 2001; Masgoret & Ward, 2006) som tyder på at evnen til å snakke språket i den dominerende kulturen er forbundet med en økning i positiv sosiokulturell justering eller tilpasning til det nye samfunnet.

Kapittel 6;

Konklusjon

Denne studien har vært en utforskende studie av relasjonen mellom migrasjon og psykososialhelse hos innvandrere. Vi kan konkludere at separasjon fra den opprinnelige kultur, familie, slektninger og nære venner, er blant de risikofaktorene i innvandrerfamilier som kan føre til psykologisk utfall. Videre tyder funnene på at mangel på kommunikasjon og følelsesmessige bånd fører til at man kan bli isolert og alene i dette landet. Dette problemet skaper et psykologisk press på migranter og kan påvirke følelsen av tilhørighet og kan antageligvis ha mange negative psykososiale konsekvenser.

Basert på funnene kan vi konkludere at fordommer kan skape problemer, og være med på å forme resten av migranternes liv. Dette kan føre til skader og undertrykking som selvødeleggende atferd, depresjon, sinne eller aggressive tendenser og det øker risiko for psykiske lidelser.

Funnene tyder på at etnisk identitet er en akkulturasjonsstrategi som innvandrere velger for å skape færre psykososiale konflikter i sosiale relasjoner. Vi kan konkludere at individet har et behov for gruppetilhørighet for å oppnå trivsel og dette kan føre til psykiske velvære.

Med tanke på hovedproblemstillingen, «hva er de faktorer som påvirker innvandreres psykososial helse?» med tilhørende underproblemstillinger, kan vi konkludere at migrasjon utfordrer migranter og samfunnet, gir nye muligheter og bidrar til mangfold og endring. Selv om migrasjon bringer med seg, for mange, en positiv utvikling og muligheten til et bedre liv, er prosessen likevel for mange full av stress og negative konsekvenser og bringer meg seg psykososiale lidelser. Basert på funnene er det ingen tvil at migrasjon er en stressende livshendelse og kan skape psykososiale helseproblemer, avhengig av omstendighetene.

Resultatet viser at det eksisterer betydelige forskjeller i nivåer av motivasjon og arbeidsinnsats. Innvandrerarbeidstakere har mer arbeidsinnsats og motivasjon på jobb og får høyere jobbstress og arbeidsbelastning enn innfødte arbeidere.

Funnene viser at jobbusikkerhet finnes i større grad blant innvandrere enn blant innfødte arbeidere og dette kan ha uheldige konsekvenser for innvandreres holdninger og psykososial helse.

Vi kan konkludere at mangel på integrering og sosial kommunikasjon i arbeidsmiljøet fører til at man kan miste tilhørigheten til jobben og arbeidskollegaer og dette kan ha konsekvenser for psykososial helse og yteevne. Funnene viser at språk, sosiale kunnskaper og støtte fra ledelse er

blant de viktigste faktorer for å skape jobbmestring og for å øke innvandreres tilgang til heterogene nettverk. Dette kan føre til en økning i positiv sosiokulturell justering både i det sosiale og i arbeidsmiljøet.

Med tanke på problemstillingen, og tilhørende underproblemstillinger, om «hvilke årsaker som fører til ubalanserte forhold mellom utenlandske arbeidstakere og innfødte på jobb» og «hvordan ubalanserte arbeidsforhold påvirker innvandrerarbeidstakeres psykososiale helse og deres holdninger til seg selv, kolleger og arbeidsplassen» kan vi konkludere at en slik ustabil jobb som krever høyt prestasjonsnivå der jobbkravene er høye, mens graden av kontroll er lav og uten muligheter til å ha en god integrering på jobb og støtte via ledelse, fører til en stressende ubalanse; ubalanse mellom jobbkravene og kontroll, rettferdigheter, jobb innsats, sosiale forhold og så videre. Denne situasjonen fører til at arbeidstakere mister tilhørighet til jobb og arbeidskollegaer og dette vil skape de mest alvorlige reaksjonene på psykologisk belastning og kan ha alvorlige følger for arbeidstakers velvære.

6.1 Implikasjoner

6.1.1 Implikasjoner for videre forskning

Utfordringen ved kvalitativ forskning er at resultatene kan påvirkes av både informantens hukommelse av hva som egentlig skjedde, samt intervjuers forståelse av hva informanten forteller. Førstnevnte problem kan medføre at informanten glemmer å nevne noen aspekter eller overdriver andre. Det andre problemet kan påvirke kvaliteten på funnene dersom intervjuers forståelse ikke samsvarer med informantens.

Jeg opplevde at det var relativt godt samsvar mellom problemstillingene jeg ønsket å besvare og innhold i intervjuene. Dersom jeg skulle foretatt en ny undersøkelse ville jeg hatt færre spørsmål og mer dybdeintervjuer rundt færre emner, med mange informanter fra ulike land. Dette ville antagelig gitt meg flere historier med personlige erfaringer.

Jeg tror jeg greide å få tak i informantenes meninger, og lydopptakene ga meg muligheter til å lytte flere ganger gjennom den informasjon de delte med meg i intervjuene. Lydopptakene ble således et uunnværlig hjelpemiddel.

Jeg har fått belyst problemstillingene og har fått frem ny viten som det er spennende å sammenholde med teori og annen forskning. Denne undersøkelsen kunne fått flere dimensjoner om det parallelt hadde vært gjennomført intervjuer av innvandrere hvor man hadde fått med deres opplevelser, tanker og meninger. Tid og rammer begrenset mulighetene for dette. Jeg foreslår at

fremtidig forskning på dette området vil fokusere på bare ett tema. Og på denne måten kan oppnådde resultater være mye dypere og mer nyttige. Resultatene i denne studien kan gi noen retningslinjer for fremtidig forskning.

Det er mitt håp at denne oppgaven blir en god begynnelse, for meg, i kvalitativ forskningsmetode, særlig i den fortolkende fenomenologiske analyses (IPA) metode, og vil hjelpe studenter til å utvide sin forestilling om kvalitative metoder, til å utvide innholdet på områdene innen migrasjonsforskning, og å forstå mer meningsfullt hva som skjer i migrasjonsprosessen.

6.1.2 Implikasjoner for praksis

Det er viktig at arbeidsgiver og arbeidsorganisasjoner legger til rette for gode fellesskap mellom både innvandrere og de norske arbeidstakere på arbeidsplassen, for at arbeidstakere kan samarbeide best mulig og for at de kan nå de oppsatte mål. Det er også viktig å tilstrebe rettferdighet på arbeidsplassen og hvordan man behandler arbeidstakere for å forebygge psykiske helseproblemer hos dem. Et godt arbeidsmiljø med støtte via ledelse kan være et sted for utvikling og vekst for arbeidstakerne.

Det er ingen tvil om at Norge blir et mer og mer multikulturelt samfunn, noe som byr på både ressurser og utfordringer. Det blir derfor stadig viktigere med forskning som undersøker de utfordringer det å møte en majoritetskultur innebærer. På grunn av de raske og store endringene i innvandrerbefolkningen og i samfunnet for øvrig, bør det gjennomføres forskning på psykososiale problemer knyttet til det sosiale og arbeidsforhold blant migranter.

Dette kan gi informasjon om hvor tiltak kan settes inn. Jeg mener at mine funn i denne studien vil være nødvendig for immigrasjonsmyndighetene å gjøre for å hindre psykiske helseproblemer blant innvandrere i fremtiden, og ved å erkjenne og akseptere migranternes problemer kan man hjelpe dem til å komme i gang med god integrering, basert på samfunnsbaserte rammer, arbeid og sosialt nettverk.

Referanser:

- Ager, A. & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual the work. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166-191
- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association (6th ed.)*. Washington D.C.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes and Consequences of Job Insecurity: A Theorey-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal* , 32, 803-829. doi:10.2307/256569
- Austveg, B. (2005). Kulturforståelse, migrasjonskunnskap og rasismeforståelse. Helsetjeneste for innvandrere 1975-1988. I N. Ahlberg, & A. Aambø, & I. Gihle (red.): *Utfordringer innen helse og omsorg blant minoriteter. Tilbakeblikk og erfaringer*. NAKMIs skriftserie om minoriteter og helse nr. 1/2005.
- Berry, J.W. (1997). Immigration, acculturation and adaption. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5-68.
- Berry, J.W. & Sam, D. (1997). Acculturation and adaption. I J.W. Berry, M.H. Segall & C. Kagitcibasi (Red.), *Handbook of Cross-Cultural Psychology: Social psychology vol. 3*, (pp. 291-326). Boston: Allyn & Bacon.
- Berry, J. W. (1980). Social and cultural change. I: H. C. Triandis, & R. W. Brislin (Red.), *Handbook of cross-cultural psychology: Social psychology vol. 5*, (pp. 211-279). Boston: Allyn and Bacon.
- Berry, J. W. (2001). A psychology of immigration. *Journal of Social Issues*, 57(3), 615-631.
- Berry, J.W., Poortinga, Y.H., Segall. M.H., & Dasen, P.R. (2002). *Cross-cultural psychology*. New York: Cambridge University Press.
- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., & Vedder, P. (2006). Immigrant youth: acculturation, identity, and adaptation. *Applied Psychology: an international review*, 55(3), 303–33.
- Berry, J. W. (2006). Stress perspectives on acculturation. I D. L. Sam, & J. W. Berry (Red.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 43–57). New York: Cambridge University Press.
- Booth, A., Crouter, A., & Landsdale, N. (1999). *Immigration and the family: Research and policy*

on U.S. immigrants. NJ: Erlbaum.

Brenna, R.L. (2004). *Sangaml Integrering og inkludering*. Bergen: Fagbokforlaget.

Brocki, M. J. & Wearden, J. A. (2006). A critical evaluation of the use of interpretative phenomenological analysis (IPA) in health psychology. *Psychology and Health*, 21, 87-108.

Brunvatne, R. (2006). *Flyktninger og asylsøkere i helsetjenesten*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Burton, E., Stice, E., & Seeley, J.R. (2004). A prospective test of the stress-buffering model of depression in adolescent girls. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, 689-697.

Børve, T.A., & Dalgard, O.S. (2000). *Depresjoner Psykisk helse*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Castles, S., & Miller, M. J. (1993). *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. NY: MacMillan Press Ltd.

Chambers, I. (1996). *Migrancy, culture, identity*. London: Routledge.

Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. London: Sage Publications.

Clément, R., Noels, K. A., & Deneault, B. (2001). Interethnic contact, identity, and psychological adjustment: The mediating and moderating roles of communication. *Journal of Social Issues*, 57(3), 559-577.

Colaizzi, P. F. (1978). Psychological research as the phenomenologist views it. In R. S. Valle, & M. King (Red.), *An introduction to existential-phenomenological thoughts in psychology* (pp. 48–71). New York: Oxford University Press.

Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Cullberg, J. (1975). *Mennesker I krise og utvikling. En psykodynamisk og sosial psykiatrisk studie*. Oslo: Aschehoug.

Dalen, M. (2004). *Intervju som forskningsmetode: En kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dalgard, O.S., Thapa, S.B., Hauff, E., McCubbin, M., & Syed, H.R. (2006). Immigration, lack of control and psychological distress: Findings from the Oslo Health Study. *Scandinavian*

Journal of Psychology, 47, 551-558.

- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317-1327. doi:10.1016/S0277-9536(99)00388-3
- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177. doi:10.1080/135943299398302
- Djuve, A. B., & Hagen, K. (1995). *Skaff meg en jobb. Levekår blant flyktninger i Oslo*. Oslo:Fafor-rapport 184.
- Dovidio, J. F., & Esses, V. M. (2001). Immigrants and immigration: Advancing the psychological perspective. *Journal of Social Issues*, 57(3), 378-387.
- Duru, E., & Poyrazli, S. (2007). Personality dimensions, psychosocial-demographic variables, and English language competency in predicting level of acculturative stress among Turkish international students. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 99-110.
- Ebeltoft, A. (1990). *Psykososialt arbeidsmiljø i praksis*. Oslo: TANO.
- Eiken, T., & Saksvik, P. Ø. (2006). Personlighet og yrke. I P. Ø. Saksvik & K. Nytrø (Red.), *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring: Nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske* (2. utgave) (s.159-185). Oslo: Cappelen Forlag.
- Eitinger, L. (1959). The Incidence of Mental Disease among Refugees in Norway. *Journal of Mental Science*, 105, 326-338.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., Steen, N., & Kalliomaki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: A multilevel analysis of job control and personality. *Journal of occupational health psychology*, 5 (2), 269.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., Steen, N., & Vahtera, J. (2004). Job decision latitude, organizational justice and health: multilevel covariance structure analysis. *Social science & medicine*, 58, 1659-1669.
- Engebriqtsen, A., & Fuglerud, Ø. (2007). *Ungdom i flyktningfamilier. Familie og vennskap-trygghet og frihet*. Nova rapport 03/07.
- Erikson, E. H., (1968). *Identity Youth and Crisis*. London: Faber & Faber Limited.

- Eriksen, T.H., & Sørheim, T.A. (1999). *Kulturforskjeller i praksis: Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Faragher, E.B., Cass, M., Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta- analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2),105-112.
- Fauske, H., & Øia, T. (2003). *Oppvekst i Norge*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Ferrie, J. E. (1999). Health consequences of job insecurity. I J. E. Ferrie (Red.), *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion* (pp. 59-99). Hentet fra <http://site.ebrary.com/lib/ntnu/docDetail.action?docID=10040322>
- Fischer, C., & Wertz, F. (1979). Empirical phenomenological analyses of being criminally victimized. *Duquesne studies in phenomenological psychology: Volume III*. Pittsburgh, PA: Duquesne University Press.
- French, S. E., Seidman, E., Allen, L., & Aber, J. L. (2006). The development of ethnic identity during adolescence. *Developmental Psychology*, 42(1), 1-10.
- Gardiner, H.W., & Kosmitzki, C. (2002). *Lives across cultures. Cross-cultural human development*. (2ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- George, A.L. & Bennett, A. (2005). *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*. Cambridge: MIT Press.
- Giorgi, A. (1970). *Psychology as a human science: A phenomenologically based approach*. New York: Harper and Row.
- Gloria, M., & Christian, P. (2012). Definition of Psychosocial Health. Hentet fra: <http://psychosocialhealth.tripod.com/id2.html>
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hannigan, T. P. (1990). Traits, attitudes, and skills that are related to intercultural effectiveness and their implications for cross-cultural training: A review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(1), 89-111.
- Hauff, E., & Vaglum, P. (1995). Organized Violence and the stress of exile. *British Journal of Psychiatry*, 166, 360-367.
- Hill, J. (2002). Biological, psychological and social processes in the conduct disorders. *Journal of*

Child Psychology. 43(1), 133-164.

- Hofstra, J., Van Oudenhoven, J. P., & Buunk, B. P. (2005). Attachment styles and majority members' attitudes towards adaptation strategies of immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(5), 601-619.
- Holcomb-McCoy, C. (2005). Ethnic identity development in early adolescence: Implications and recommendations for middle school counselors. *Professional School Counseling*, 9(2), 120-127.
- House, J. S. (1986). Social support and the Quality and Quantity of Life. I F. F. M. Andrews (Red.), *Research on the quality of life* (pp. 253-269). Michigan: Institute for Social Research, The University of Michigan.
- Hovey, J. D. (2000). Psychosocial predictors of acculturative stress in Mexican immigrants *The Journal of Psychology*. 134(5), 490-502.
- Hovey, J. D., & Magana, C. G. (2002). Psychosocial predictors of anxiety among immigrant Mexican migrant farmworkers: Implications for prevention and treatment. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 8(3), 274-289.
- Hurtado, A., Gurin, P., & Peng, T. (1994). Social identities: A framework for studying the adaptations of immigrants and ethnics: The adaptations of Mexicans in the United States. *Social Problems*, 41(1), 129-151.
- Iain, H. (2005). *Qualitative research methods in human geography*. South Melbourne: Oxford University Press.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease - a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78 (10), 1336-1342.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decicion Latitude, and Mental Health: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quaterly*, 24, 285-308. doi:10.2307/2392498
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demand, and cardiovascular desease: A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71, 694-705.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of*

working life. New York: Basic Books.

Kebreab, A. (2005). *Gruppelederhenet fra Regnbueprosjektet*. Oslo: Barne og likestillings direktoratet.

Kirkeberg, M., & Kleven, L. (2004). *Innvandring og innvandrere*. Oslo: statistisk sentralbyrå.

Kjelstadli, K. (2003). Norsk innvandringshistorie. I Opsahl, & Sogner (Red.). *Norsk innvandringshistorie, I kongens tid (pp.900-1814)*. Oslo: Pax forlag AS.

Kjetil, S. (2004). *Potensielle feilkilder ved kvalitative undersøkelser*. Hentet fra <http://www.kunnskapsenteret.com/articles/2685>.

Klein, B. (1990). *Transkribering är en analytisk akt*. Stockholm: Rig.

Kleven, T. A. (2008): Validity and validation in qualitative and quantitative research. *Nordisk pedagogic*, 28(3), 219-233.

Knudsen, J. C. (1986). *Flyktninger og livsløp. Fra Vietnam via transittleir til Norge*. Oslo: Statens Flyktningsesekretariat.

Kurman, J., & Ronen-Eilon, C. (2004). Lack of knowledge of a culture's social axioms and adaptation difficulties among immigrants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 192-208.

Kvale S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: AD Notam Gyldendal AS.

Kvale, S. (1983). The qualitative research interview. A phenomenological and hermeneutical mode of understanding. *Journal of phenomenological psychology*. 14(2), 171-196.

Kvale, S. (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kvale, S. (2007). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Kwak, K. (2003). Adolescent and their parents: a review of intergenerational family relations for immigrant and non-immigrant families. *Human Development*, 46, 115-136.

Lahti, I., & Liebkind, K. (1999). Exploration of the ethnic identity among Russian-speaking immigrant adolescents in Finland. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 30(4), 527-539.

- Lavik, N.J. (1999). *Flyktingers psykiske helse*. Oslo: Universitet i Oslo.
- Lewinsohn, P.M., Hoberman, H., Teri, L., & Hantzinger, M. (1985). An integrative theory of depression. I S. Reiss & R. Bootzin (Red.), *Theoretical issues in behavior therapy* (pp. 221-245). New York: Academic Press.
- Lie, B. (2002). A 3-year follow-up study of functional functioning and general symptoms in settled refugees. *Acta Psych Scandinavia*, 106(6), 415-425.
- Lie, S. S. (1986). *Mellom to kulturer– Kvinnelige innvandrere i Norge*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Liebkind, K. (2006). *Ethnic identity and acculturation*. NY: Cambridge University Press.
- Lim, V. K. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and it's consequences. *Work & Stress*, 11, 251-266. Hentet fra http://www.sjweh.fi/show_issue.php?issue_id=165
- Lindstrøm, K. (1994). Psychosocial criteria for good work organization. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 20, 123-133. Hentet fra http://www.sjweh.fi/show_issue.php?issue_id=165
- Marmot, M. (1999). Job Insecurity in a broader social and health context. In J. E. Ferrie, *Labour Market Changes and Job Insecurity: A Challenge for Social Welfare and Health Promotion* (pp. 1-9). Hentet fra <http://site.ebrary.com/lib/ntnu/docDetail.action?docID=10040322>
- Marmot, M., Siegrist, J., & Theorell, T. (2006). Health and the psychosocial environment at work. In M. Marmot, & R. G. Wilkinson, *Social Determinants of Health* (pp. 97-130). Oxford, England: Oxford University Press.
- Masgoret, A., & Ward, C. (2006). *Culture learning approach to acculturation*. New York: Cambridge University Press.
- Matsuoka, J.K. (1990). Differential Acculturation among Vietnamese Refugees. *Social Work*. 35(4), 341-345.
- Mead, G. H. (1967). *Mind, Self and Society*. London: The University of Chicago Press.
- Noblet, A. (2003). Identifying the relationship between work characteristics and occupational stress in Australia. *Health promotion international*, 18, 351-359.
- Olah, A. (1995). Coping strategies among adolescents: a cross-cultural study. *Journal of*

Adolescence, 18, 491-512.

- Oliver, D. G., Serovich, J. M., & Mason, T. L. (2005). Constraints and Opportunities with Interview Transcription. *Social forces; a scientific medium of social study and interpretation*, 84, 1273–1289. doi:10.1353/sof.2006.0023
- Oppedal, B., Røysamb, E., & Sam, D.L. (2004). The effect of acculturation and social support on change in mental health among young immigrants. *International Journal of Behavioral Development*. 28(6), 481-484.
- Oppedal, B., Røysamb, E., Heyerdahl, S. (2005). Ethnic group, acculturation, and psychiatric problems in young immigrants. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 46, 646-660.
- Pahl, K., & Way, N. (2006). Longitudinal trajectories of ethnic identity among urban black and Latino adolescents. *Child Development*, 77(5), 1403–1415.
- Perry, B.D., Pollard, R.A., Blakley, T.L., Baker W.L., & Vigilante D.(1995). Childhood trauma, the neurobiology of adaptation, and “use- dependent” development of the brain. *Infant Mental Health Journal*, 16, 271-291.
- Pfeifer, J. H., Rubble, D. N., Bachman, M. A., Alvarez, J. M., Cameron, J. A., & Fuligni, A. J. (2007). Social identities and intergroup bias in immigrant and nonimmigrant children. *Developmental Psychology*, 43(2), 496-507.
- Phinney, J. S. (1990). Ethnic identity in adolescence and adulthood. A review of research. *Psychological Bulletin*, 108(3), 499-514.
- Phinney, J. S. (2003). *Ethnic identity and acculturation*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Phinney, D.L., Sam, & Vedder, P. (2006). *Immigrant Youth in Cultural Transition. Acculturation, Identity, and Adaptation*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Phinney, J., S., Horenczyk, G., Liebkind, K., & Vedder, P. (2001). Ethnic Identity, Immigration and Well-being: An Interactional Perspective. *Journal of Social Issues*. 57(3), 493-510.
- Phinney, J. S., Ong, A. & Madden, T. (2000). Cultural Values and Intergenerational Value Discrepancies in Immigrant and Non-Immigrant Families. *Child Development* 71(2), 528-539.
- Postholm, M. B. (2005): *En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Prieur, A. (2004). *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Oslo: Paxforlag AS.
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ringdal, K. , (2007). *Unit and diversity : Social Science Research and quantitative methodology*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Roberts, C. (1997). The Politics of Transcription. *TESOL Quarterly*, 31, 167-172.
doi:10.2307/3587983
- Rogler, L. H., Cooney, R. S., & Ortiz, V. (1980). Intergenerational Change in Ethnic Identity in the Puerto Rican Family. *International Migration Review*, 14(2), 193-214.
- Rognerud, M., Strand, B.H., & Hesselberg Ø. (2000). *The health of Disadvantaged groups in Norway*. Oslo: Statens institutt for folkehelse.
- Rosenthal, D., Ranieri, N., & Klimidis, S. (1996). Vietnamese Adolescents in Australia: Relationships between Perceptions of Self and Parental Values, Intergenerational Conflict, and Gender Dissatisfaction. *International Journal of Psychology*, 31(2), 81-92.
- Saksvik, P.Ø., Dahl-Jørgensen, C., Eiken, T.E., & Tvedt, S. D. (2010). Identity, Over-commitment, work environment, and health outcomes among immigrant workers. *Journal of Identity and Migration Studies*, 4, 2-23.
- Saksvik, P.Ø, Dahl-Jørgensen, C., & Tvedt, S.D. (2011). The Impact of Migrant Labour in the Workforce. Paper presented at the 8th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organisational Learning, Bangkok 27-28 October.
- Sam, D.L. (1994). Acculturation of Young Immigrants in Norway. *A psychological and socio-cultural adaption*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Sam, D.L. (2000). Psychological adaptation in adolescents with immigrant backgrounds. *Journal of Social Psychology*, 27, 189-210.
- Sam, D.L., & Berry, J.W. (1995). Acculturative stress among young immigrants in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*, 36, 10-24.
- Sand. T. (1997). *Flerkulturell virkelighet i skole og samfunn*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag AS.

- Santrock, J. W. (1999). *Life Span Development*. Boston: McGraw-Hill College.
- Sagatun, Å., Lien, L., Sørgaard, A.J., Bjerness, E., & Heyerdahl, S. (2008). Ethnic Norwegian and ethnic minority adolescents in Oslo, Norway: A longitudinal study comparing changes in mental health. *Social psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *43*, 87-95.
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, *14*(4), 449-464.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 27-37.
- Siegrist, J. (1998). Adverse Health Effects of Effort-Reward Imbalance at Work. I G. L. Cooper (Red.), *Theories of Organizational Stress* (pp.190-204). New York: Oxford University Press.
- Siegrist, J. (2001). A Theory of Occupational Stress. I J. Dunham (Red.), *Stress in the Workplace. Past, Present and Future* (pp.52-66). London, England: Wurr.
- Siegrist, J. (2002). Effort-Reward Imbalance at Work. I P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Red.), *Historical and Current Perspectives on Stress and Health* (pp.261-291). Amsterdam, Nederland: JAI.
- Siegrist, J., & Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment - two scientific challenges. *Social Science & Medicine*, *58*, 1463-1473. doi:10.1016/S0277-9536(03)00349-6
- Sirota, D., Mischkind, L. A., & Meltzer, M. I. (2005). *The enthusiastic employee : how companies profit by giving workers what they want*. New Jersey: Wharton School Publishing.
- Skogstad, A. (2000). Psykososiale faktorer i arbeidet. I S. Einarsen, A. Skogstad, & O. H. Hellestøy (Red.), *Det Gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer: Et festskrift til Odd H. Hellestøy* (pp.15-34). Bergen: Fagbokforlaget.
- Smith, J. A. (1996). Beyond the divide between cognition and discourse: using interpretative phenomenological analysis in health psychology. *Psychology & Health*, *11*, 261-271.
- Smith, J.A. (2004). Reflecting on the development of interpretative phenomenological analysis and its contribution to qualitative research in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *1*, 39-54.

- Smith, J., Jarman, M., & Osborne, M. (1999). Doing interpretative phenomenological analysis. I M. Murray & K. Chamberlain (Red.), *Qualitative Health Psychology*. London: Sage.
- Smith, J.A., & Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis. I J.A. Smith (Red.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Methods*. London: Sage.
- Statistisk sentralbyrå (2012). Hentet fra http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik_lever_vi/art-2004-06-16-01.html
- Stroebe, W. (2008). *Social Psychology and Health*. England: Open University Press.
- Svartdal, F. (2009). *Psykologiens forskningsmetoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264. doi:10.1037//1076-8998.7.3.242
- Söderlindh, E. (1988). *Invandringens psykologi*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Tajfel, H. (1978). *Differences between social groups: Studies in the psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. I W. G. Austin, & S. Worchel (Red.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 23-48). Monterey, CA: Brooks Coole.
- Taylor, A. J., Yazedjian, A., & Bámaca-Gómez, M. (2004). Developing the ethnic identity scale using eriksonian and social identity perspectives. *Identity*, 4(1), 9-38.
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Thagaard, T. (2009). *Systematics and empathy: a introduction in qualitative methodology*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thomas, M., & Choi, J. B. (2006). Acculturative stress and social support among Korean and Indian immigrant adolescents in the United States. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 33(2), 123-143.
- Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1979). *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo: Tanum.
- Torgersen, L. (2005). *Betydningen av innvandrerbakgrunn for psykiske vansker blant ungdom*. (NOVA-rapport 5/05). Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

- Triandis, C., Brislin, R. W. (1984). Cross-cultural psychology. *American Psychologist*, 39 (9), 106-16.
- Valenta, M. (2008). The Workplace as an Arena for Identity Affirmation and Social Integration of Immigrants. *Qualitative Social Research* 9(2), Art.14.
- Van Ecke, Y. (2005). Immigration from an attachment perspective. *Social Behavior and Personality*, 33(5), 467-476.
- Van Oudenhoven, J. P. (2006). *Immigrants*. New York: Cambridge University Press.
- Van Oudenhoven, J. P., & Hofstra, J. (2006). Personal reactions to “strange” situations: Attachment styles and acculturation attitudes of immigrants and majority members. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 783-798.
- Van Oudenhoven, J. P., Ward, C., & Masgoret, A. (2006). Patterns of relations between immigrants and host societies. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 637-651.
- Ward, C., Bochner, S., & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*. Hove: Routledge.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1992). Locus of control, mood disturbance, and social difficulty during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 16(2), 175-194.
- Ward, C., & Kennedy, A. (1993). Where’s the “culture” in cross-cultural transition? Comparative studies of sojourner adjustment. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 24(2), 221-249.
- Wei, M., Heppner, P. P., Mallen, M. J., Ku, T., Liao, K. Y., & Wu, T. (2007). Acculturative stress, perfectionism, years in the United States, and depression among Chinese international students. *Journal of Counseling Psychology*, 54(4), 385-394.
- Westlander, G. (1978). *Vad är psykosociala frågor?* Stockholm, Sverige: Arbetarskyddsfonden.
- WHO. (2003). *International Migration, Health & Human Rights*. Geneva: WHO Press.
- Wilkinson, R. (1996). *Unhealthy Societies. The Afflictions of Inequalities*. London: Routledge.
- Williams, L. (2006). Social networks of refugees in the United Kingdom: Tradition, tactics and new community spaces. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32(5), 865-879.
- Williams, C. L., & Berry, J. W. (1991). Primary prevention of acculturative stress among refugees:

application of psychological theory and practice. *American Psychologist*, 46(6), 632-641.

Willig, C. (2001). *Introducing qualitative research in psychology. Adventures in theory and method*. Buckingham, England: Open University Press.

Yeh, C. J. (2003). Age, acculturation, cultural adjustment, and mental health symptoms of Chinese, Korean, and Japanese immigrant youths. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 9(1), 34-48.

Øia, T. (2003). *Innvandrerungdom- kultur, identitet og marginalisering*. Rapport 20/03. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Østberg, S., (2003). *Muslim I Norge. Religion og hverdagsliv blant unge norsk-pakistanere*. Oslo: universitetsforlaget.

Vedlegg 1: (NSD brev)

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Per Øystein Saksvik
Psykologisk institutt
NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 12.05.2011

Vår ref: 26924 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.04.2011. Meldingen gjelder prosjektet:

26924	<i>Migrasjon og psykososial helse</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Per Øystein Saksvik</i>
<i>Student</i>	<i>Simon Memarzadeh</i>

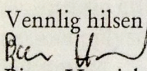
Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

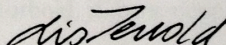
Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.05.2012, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen/

Bjørn Henrichsen


Lis Tenold

Vedlegg 2: (Samtykke)

Samtykke til deltagelse I intervju

Det er frivillig å delta, og informasjon fra intervjuene vil bli behandlet konfidensielt. Intervjuene vil bli tatt opp med lydopptager. Data fra intervjuene vil bli anonymisert I oppgaven. Data vil bli sluttet ved masteroppgavens slutt. Denne oppgaven er meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD).

Jeg som student og veileder(ne) er underlagt taushetsplikt.

Salaheddin Memarzadeh, Masterstudent ,Psykologisk institutt på NTNU,

memar zad@stud.ntnu.no , salah1348@yahoo.com

Mobil: 41-----

Hovedveileder: Professor Per Øystein Saksvik, Psykologisk institutt på NTNU,

per.saksvik@svt.ntnu.no

tlf: 73-----

.....
Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon, og er villig til å delta I denne studien.

Dato..... Underskrift.....

Vedlegg 3: (Intervjuguiden 1)

Fortolkende Fenomenologisk Analyse (IPA) Intervjue

Personlige Opplysninger:

Navn: kjønn: Fødselsdato: Fødeland:
Yrke: Bosatt i Norge fra:

Spørsmål:

(NB. Spørsmålene blir ikke i rekke følge i forhold til fenomenologiske metoden)

- 1) Kan du beskrive hva følte du da du kom hit (som immigrant) ved første gang? f.eks. dine emosjoner, din følelse.
- 2) Kan du si til meg har / hadde immigrasjon noe innvirkning på din og din families liv i forhold til psykososial helse? (Hvis ja, hvilke innvirkninger? Hvis nei, hvorfor nei?)
- 3) Kan du beskriv om dine sosiale kommunikasjoner, i forhold til norske folk, for eksempel: har dere norske venner, besøker dere hverandre eller føler du deg som et medlem av norskesamfunnet?
- 4) Har / hadde kulturelle forskjeller noen innvirkning på dine sosiale, pedagogiske og jobb relasjoner (forhold)? (Hvis ja, hvilke innvirkninger? Hvis nei, hvorfor nei?)
- 5) Har/hadde du jobb?
Hvis Ja: a) Kan du beskrive dine erfaringer i arbeids miljøet i forhold til din forhold og din situasjon? b) Kan du forklare at et/ var denne jobben tilpasser/ tilpasset med dine egenskaper og din utdanning? (Hvis Nei, hvorfor?)
Hvis Nei: a) Hvorfor nei? b) Har/hadde arbeidsledighet noe påvirkning deres liv? (Hvis ja, hvilke innvirkninger? Hvis nei, hvorfor nei?)
- 6) Hvordan ser du i dag, og hvordan ser du fremtiden, i dette landet?
- 7) Med hensyn til disse opplysningene som du har om immigrasjon, hvis vi tenker på at du kunne komme tilbake til fortiden, immigrere du igjen? (Hvis ja, hvorfor ja? Hvis nei, hvorfor nei?)

Vedlegg 4: (Intervjuguiden 2)

Fortolkende Fenomenologisk Analyse (IPA) Intervjue

Personlige Opplysninger:

Navn: kjønn: Fødselsdato: Fødeland:
Yrke: Bosatt i Norge fra:

Spørsmål:

(NB. Spørsmålene blir ikke i rekke følge i forhold til fenomenologiske metoden)

- 1) Kan du beskrive hva følte du da du kom hit (som immigrant) ved første gang? f.eks. dine emosjoner, din følelse.
- 2) Kan du si til meg har / hadde immigrasjon noe innvirkning på din og din families liv i forhold til psykososial helse? (Hvis ja, hvilke innvirkninger? Hvis nei, hvorfor nei?)
- 3) Kan du beskriv om dine sosiale kommunikasjoner, i forhold til norske folk, for eksempel: har dere norske venner, besøker dere hverandre eller føler du deg som et medlem av norskesamfunnet?
- 4) Har / hadde kulturelle forskjeller noen innvirkning på dine sosiale, pedagogiske og jobb relasjoner (forhold)? (Hvis ja, hvilke innvirkninger? Hvis nei, hvorfor nei?)
- 5) Har/hadde du jobb?
Hvis Ja:
 - 5a) Kan du beskrive dine erfaringer i arbeids miljøet i forhold til din forhold og din situasjon?
 - 5b) Kan du forklare at er/ var denne jobben tilpasser/ tilpasset med dine egenskaper og din utdanning? (Hvis Nei, hvorfor?)*Hvis Nei:*
 - 5a) Hvorfor nei?
 - 5b) Har/hadde arbeidsledighet noe påvirkning deres liv? (Hvis ja, hvilke innvirkninger? Hvis nei, hvorfor nei?)
- 6) Er/ var din arbeidsinnsats annerledes enn de du jobbet sammen med?
- 7) Oppfører du seg annerledes i arbeidslivet enn etnisk norske?

- 8) Føler/Følte du tilhørighet til bedriften du jobber/ jobbet i?
- 9) Føler/Følte du tilhørighet til kollegene du jobber/ jobbet sammen med?
- 10) Er/var det klikkdannelser mellom immigranter og norske?
- 11) Opplever du at motivasjonen for å jobbe er annerledes blant immigranter enn blant etnisk norske?
- 12) Hvordan ser du i dag, og hvordan ser du fremtiden, i dette landet?
- 13) Med hensyn til disse opplysningene som du har om immigrasjon, hvis vi tenker på at du kunne komme tilbake til fortiden, immigrere du igjen? (Hvis ja, hvorfor ja? Hvis nei, hvorfor nei?)

Disse spørsmålene kan brukes til å lokke fram mer informasjon eller for å følge opp konkrete kommentarer, som:

- ✓ Kan du fortelle meg litt mer om siste gangen at du opplevde det eller følt det slik?
- ✓ Kan du gi meg et konkret eksempel på det?
- ✓ Hva har du mest oppmerksom på?
- ✓ Kan du være mer spesifikk?
- ✓ Hva var det som for deg?
- ✓ Føler/ følte du personlig slik?
- ✓ Kan du fortelle meg mer?
- ✓ Kan du utvide svaret ditt?
- ✓ Kan du forklare svaret? Osv...

Siste spørsmål for etterbehandling av intervju:

- ✓ Har du noe å legge til? Er det noen ting som jeg burde ha spurt? Hvordan gikk intervjuet følelse for deg?