

M lik påvirker mangfold og mangfoldsledelse i norske studentorganisasjoner norske og internasjonale studenter utvikling

TEKST:

FOTO:

Sammendrag

Artikkelen belyser forståelser av mangfold og mangfoldsledelse blant studenter i studentorganisasjoner med norske og internasjonale studenter som medlemmer. Kvalitative intervjuer ble brukt for å kaste lys over problemer og utfordringer knyttet til dette fenomenet. Et diskurspsykologisk perspektiv ble brukt i analysen av materialet. Studentene ble rekruttert fra studentorganisasjoner, og fem studenter deltok. Funnene i denne studien viser at inkludering av internasjonale studenter i norske studentorganisasjoner er utfordrende. Både norske og internasjonale studenter tok fram språk som et problemområde. Internasjonale studenter erfarte at språk var en hindring for dem i å delta på lik linje med norske studenter, mens norske studenter opplevde det som en stor utfordring å ha engelsk som arbeidsspråk. Videre viser funnene at studentledere ønsker seg mangfold i sine studentorganisasjoner, på tross av utfordringer. Mangfoldsledelse ble beskrevet som en stor utfordring for studentene som ofte får sitt første møte med lederrollen. Det er derfor viktig å gi studentledere støtte og kompetanse innenfor mangfoldsledelse. Dette vil være med på å utvikle en kompetent og erfaren arbeidsstyrke for framtidens arbeidsliv og lederskap.

Innledning

En studentleder er ofte leder for første gang og vil i noen tilfeller ta på seg lederansvar uten noe tidligere lederbakgrunn. Dagens

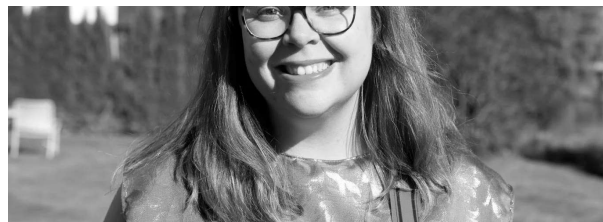


studentorganisasjoner er preget av mangfold. I denne artikkelen belyses forståelser av mangfold og ledelse i studentorganisasjoner preget av mangfold og mangfoldsledelse blant studenter. I denne studien deltar norskspråklige studenter som er oppvokst under norske forhold, og internasjonale studenter som kommer til Norge på et utvekslingsprogram gjennom et norsk universitet. De internasjonale studentene kan være ulike både når det gjelder kultur, etnisitet og språk. Ved universitetet beskrives de tilreisende studentene som internasjonale studenter, og det er et mål å ta imot flere internasjonale studenter (Haugen, 2014).

Studentorganisasjoner er ofte referert til som «den andre utdanningen» i og med at de tilbyr muligheter for studenter til å tilegne seg ferdigheter og få bruke sin kunnskap (Montelongo, 2002). Studentorganisasjoner er et gode for studenter, med tanke på både trivsel og det å tilegne seg kunnskap og ferdigheter (McClintock & Turner, 1962; Montelongo, 2002).

Hvordan kan mangfold forstås

På generelt grunnlag har det vært bred politisk enighet om en inkluderende, likestillings- og velferdsorientert tankegang i norsk politikk (Hagelund, 2002). Kulturelt mangfold er sett på som noe som skal feires, respekteres og settes pris på, og å være positiv til mangfold er å betrakte som en norm (Hagelund, 2002). I stortingsmelding nr. 49 (2003–2004) Mangfold gjennom inkludering og deltakelse beskrives mangfoldet i det norske samfunnet i samtiden, regjeringens stilling til mangfold og hvordan utfordringer i



Thea H. André er ansatt ved NTNU - Norges Teknologiske Naturvitenskapelige universitet innen studieadministrasjon. Hun er utdannet språkviter med bachelorgrad i anvendt språkvitenskap og med mastergrad i tverrfaglige kulturstudier.

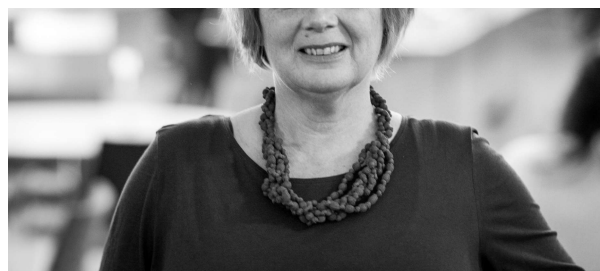


Kari Røykenes arbeider som førsteamanuensis ved VID Vitenskapelig Høgskole, Fakultet for Helsefag, Bergen. Hun er utdannet sykepleier og pedagog. For tiden leder hun flere forsikringsprosjekt, derav et som finansieres av Norges forskningsråd. Hennes forsikringsfelt er primært rettet mot læring og veiledning i høyere utdanning.



forbindelse med mangfold skal møtes (St. meld. nr. 49 (2003–2004)). Mange forhold kan være forskjellige: kjønn, kulturell og geografisk bakgrunn (etnisitet), utdanning, verdier, alder, holdninger etc. (Stene, 2009). Stortingsmeldingen uttrykker at mangfold på alle disse parameterne er positivt, og at alle har rett til å være annerledes, velge levemåte fritt og tenke annerledes enn flertallet (St. meld. nr. 49 (2003–2004)). Begrepet tar utgangspunkt i at noe er forskjellig, men forskjelligheten blir erkjent som positivt (Berg & Håpnes, 2001). Mangfold slik beskrevet viser ikke til at vi enten er like eller forskjellige, men at vi er begge deler på samme tid. I et arbeidslivsperspektiv handler

mangfold ofte om at arbeidslivet skal vise til samme befolkningssammensetning som vi finner ellers i samfunnet, og begrepet blir ofte brukt i tilknytning til etnisitet (Berg & Håpnes, 2001; Wrench, 2008). Innenfor etnisitetsbegrepet spenner mangfold over nasjonalitet, språk, hudfarge og religion (Litvin, 1997; Thiis-Evensen et al., 2009; Wrench, 2008). Ytre kjennetegn som alder, kjønn, hudfarge og juridiske inndelinger som statsborgerskap og fødeland brukes som tegn på mangfold. I internasjonale tekster om mangfold framstilles dette som overflatemangfold. På den andre siden har vi dybdemangfold, som spenner over forskjeller som en ikke kan studeres direkte, slik som endemål, holdninger og verdier, personlighet, kunnskaper og ferdigheter (Bore et al., 2013). Forskjellene mellom overflate- og dybdemangfold viser ofte til forholdet mellom grupperes sammensetning og deres evne til å løse forskjellige oppdrag (Harrison et al., 1998). En annen forskjell er mellom faktisk og opplevd mangfold – det er ikke alltid likhet mellom det faktiske overflate- og dybdemangfoldet og det mangfoldet som erfares av medlemmene i en organisasjon (Bore et al., 2013; Harrison & Klein, 2007). Mangfold på arbeidsplassen kan omhandle kjønn, alder, etnisitet, funksjonshemming eller seksuell orientering (Berg & Håpnes, 2001; Wrench, 2008). Det kan også omfatte utdanning, verdier, interesser, kompetanse, familiestatus og religion. Mangfold beskriver ikke en bestemt forskjell, men menneskelige variasjoner og samfunnets behov for å reflektere denne variasjonen. Selve begrepet mangfold er derfor åpent, og det kan inneholde ymse oppfatninger både av hvem og hva det medfører (Berg et al., 2012). Forskjeller mellom mennesker er kilden til mangfold. Mangfold i arbeidslivet viser til hele gruppa av ulikheter innenfor en sosial enhet, for eksempel en bedrift. Men mangfoldet kan være vanskelig å håndtere for ledelsen og er i så måte en utfordring (Stene, 2009).



Beate André arbeider som professor ved Institutt for samfunnsmedisin og sykepleie (ISM) ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Hun er utdannet sykepleie, spesialsykepleier i psykiatri og har en Phd i klinisk medisin. Hennes forskningsfelt spenner fra implementering av endringer i klinisk praksis innenfor sykepleie til undervisningsforskning rettet mot sykepleierstudenter.

Mangfoldsledelse

Bruken av begrepet mangfoldsledelse er like mangfoldig som begrepet selv (Drange, 2014). I litteraturen har definisjonene variert mellom en individfokusert definisjon, der individet anses for å være unikt med unike behov, til en gruppefokusert definisjon, der tilrettelegging for grupperes behov på arbeidsplassen er i sentrum. I tillegg har definisjonene også variert mellom å gjelde enten observerbare forskjeller, som demografiske forskjeller, eller uobserverbare forskjeller, som forskjeller i identitet og adferd (Drange, 2014).

Det er også interesse i litteraturen for hva det å lede mangfold innebærer. Økonomen Nigel Basset-Jones skriver at å lede ei mangfoldig gruppe innebærer å reflektere over utfordringer ved mangfoldsledelse samt å bygge personlige forhold med hver medarbeider (Basset-Jones, 2005). Ledelse av mangfold innebærer å se at ulike ansatte krever ulikt lederskap, og å legge til rette for en aksept for forskjeller på arbeidsplassen (Drange, 2014). Det å ansette personer som på en eller annen måte representerer et mangfold, blir sett på som et samfunnsansvar (Helmersen & Bjørlykke, 2017). Mangfoldsledelse er knyttet til mange gode intensjoner, men disse kan komme i konflikt med økonomiske hensyn på kort sikt ettersom

mangfoldsledelse også er ressurskrevende. Virksomhetene rapporterte et gap mellom hva de ønsket å oppnå, og hva de faktisk fikk til i praksis (Helmersen & Bjørlykke, 2017). Mangfold kan gi konkurransefortrinn, men det forutsetter at lederen kan lede mangfoldet. Ledelse av mangfold krever ny kunnskap, innsikt og kompetanse (Brenna, 2018). Mangfoldsledelse handler om å lede og arrangere aktiviteter uten en begrenset oppfatning av normal-arbeidstakeren, eller som i denne studien, normal-studenten. Det er også et poeng å ikke bestemme på forhånd hvilke forutsetninger som er aktuelle for en bestemt posisjon (Berg et al., 2012). Det kan også være innbakt i begrepet å danne en ny organisasjonskultur (Berg & Håpnæs, 2001). Begrepet inkludering har tradisjonelt vært ensidig rettet mot å fremme interessene til ekskluderte eller underrepresenterte minoriteter (Berg et al., 2012).

Mangfoldsledelse beskrives som en endring i organisasjonskulturen som også tjener virksomhetene, ved at ulike grupper oppfordres til å bruke og utvikle sitt potensial (Dobbin, 2009). Mangfoldsledelse betyr ikke at en skal «være snill mot noen», men at mangfold skal lønne seg for virksomhetene (Berg et al., 2012).

Språk og mangfold

Hvordan ei gruppe eller en person beskrives språklig, er ikke uvesentlig. Språket har stor betydning for forståelsen av et fenomen og eller en identitet. Hvordan vi møter mennesker og forstår vårt samfunn, påvirkes i stor grad av språk og språkbruk (Hitching et al., 2011; Jørgensen & Phillips, 1999). Med et sosiokulturelt utgangspunkt vektlegges språkets natur som en kilde til kommunikasjon, og muntlige evner betraktes som grunnleggende (Kjelaas et al., 2020; Øzerk, 2019). Språkbeherskelse er koblet til kulturkunnskap og derfor utslagsgivende når det gjelder den sosiale egenskapen ved språk (Csedő, 2008). Kulturell kompetanse påvirkes av språk, og kulturell og språklig kompetanse er påkrevet for å gjøre

egen kompetanse interessant (Fossland & Aure, 2011). Språklige evner, samhandlingsnormer og annen landsspesifikk kunnskap kan samles under begrepet landspesifikk humankapital (Longva & Raaum, 2003). Det vises her til en sammenheng mellom språklig og kulturell kompetanse og at dette kan ha betydning for samhandling. Studenter som kommer til Norge gjennom et internasjonaliseringsprogram, kan ikke forventes å ha skaffet seg den landsspesifikke humankapitalen de har behov for, og må innlemmes i studiesituasjonene og sosiale aktiviteter uten at den er tilstrekkelig utviklet.

Å være student og internasjonal student i Norge

Deltakelse i studentorganisasjoner vil bidra til sosiale, emosjonelle og intellektuelle endringer hos studenter over tid. Det kan også bidra til tilegnelse av kunnskap, kritisk tenkning og evne til å ta beslutninger (Montelongo, 2002). En annen studie tar for seg utvikling av morgendagens ledere og hvordan morgendagens ledere kan utvikles til å håndtere et arbeidsliv i endring (Yeager & Callahan, 2016). Unge ledere ser ofte til andres lederstil for å lære, og derfor kan det være svært effektivt å utvikle unge ledere gjennom mentorordninger og kursing. Unge ledere behøver kompetanse innen organisasjonskultur, delegering, mellommenneskelige egenskaper og mangfoldsledelse (Yeager & Callahan, 2016). Aktive studenter i Trondheims studentorganisasjoner, blant annet studentledere, har utfordringer med sin rolle (Scheiene, 2015). Rolletvetydighet, det å ikke vite hva som er forventet av deg, er én grunn til at studenter og studentledere opplever utbrenthet i studentorganisasjoner. Følgelig har studenter i studentorganisasjoner behov for støtte og rolleavklaring for å kunne fungere godt i sine lederroller (Scheiene, 2015).

I en rapport fra 2016 svarer 33 prosent av de internasjonale studentene i en undersøkelse at de sjeldent eller aldri tilbringer tid med norske studenter på fritiden (Tungesvik, 2016). De internasjonale studentene forteller at separate sosiale arrangementer og språkbarrierer skaper sosiale barrierer mellom internasjonale og norske studenter. Internasjonale studenter opplever at det er en oppfatning blant norske studenter om at norske gjør de internasjonale en tjeneste ved å integrere dem (Tungesvik, 2016). Sosiale relasjoner er uregelmessige og kan derfor ikke tilby de internasjonale studentene nok av den empatien og praktiske støtten de trenger. Likevel mener universitetene at den sosiale støtten de internasjonale studenter trenger, må komme fra sosiale miljøer (Sawir et al., 2008). Universitetene må støtte studentorganisasjoner og ta ansvar for integrering og omsorg for internasjonale studenter (Sawir et al., 2008). I Norge har de internasjonale studentenes situasjon vekket engasjement og medieinteresse. I en artikkel beskrives internasjonale studenter i Trondheim som lite integrert i studentorganisasjoner og det sosiale miljøet blant studentene (Ervik, 2017).

På denne bakgrunn har vi valgt å utforske følgende problemstillinger:

Hvilke forståelser av og erfaringer med mangfold er å finne blant studenter i studentorganisasjoner med norske og internasjonale studenter som medlemmer?

Hvilke forståelser av og erfaringer med mangfoldsledelse er å finne blant studenter som leder studentorganisasjoner med norske og internasjonale studenter som medlemmer?

Metodedel

På grunn av problemstillingens karakter var det naturlig å bruke en kvalitativ tilnærming for å få svar. Kvalitative studier er egnet for å belyse problemer og utfordringer i samfunnet (Thagaard, 2013). Thagaard skriver videre at intervjuer er egnet for å få innsikt i hvordan personer opplever seg selv og sine omgivelser, noe som underbygger valget av intervju som metode. Intervju er en velegnet metode for mangefasetterte og motsetningsfulle fortellinger om erfaringer og opplevelser (Mik-Meyer & Järvinen, 2005).

Informantene

Vi ønsket å intervju både norske og internasjonale studenter for å unngå at enten norske eller internasjonale studenter kun blir omtalt av andre.

Det er også nødvendig å definere hva som er norske studenter og internasjonale studenter, noe verken Norsk studentorganisasjon på sin nettside (Norsk studentorganisasjon, 2019) eller Studentenes helse- og trivselsundersøkelse (Knapstad et al., 2018) har definert. Vi valgte av den grunn å definere en norsk student som en person med norsk statsborgerskap som tar høyere utdanning. At definisjonen norsk kan være problematisk, har vi hatt i bakhodet i det videre arbeidet.

For rekruttering ble ulike studentorganisasjoner i Norge kontaktet. Denne metoden for rekruttering beskriver Thagaard som hensiktsmessig (Thagaard, 2013). Fem studenter som er medlemmer i studentorganisasjoner, deltok i studien. Av disse var tre norske studenter og to internasjonale studenter. De norske studentene hadde lederansvar for grupper med både norske og internasjonale medlemmer. Informantene var i alderen 20–30 år, med to menn og tre kvinner. Intervjuene hadde en varighet på førtifem minutter, de ble tatt opp, og kun intervjuer og informanten var til stede. Alle intervjuene ble foretatt av førsteforfatter, som også transkriberte intervjuene. Det ble først utviklet en intervjuguide på bakgrunn av tidligere forskning og litteratur. Det viste seg imidlertid å være aller mest nyttig å stille spørsmål ut fra hva informantene selv brakte på banen, innenfor tema forskjellighet i organisasjon, framfor å tviholde på egen intervjuguide. Temaer informanten selv brakte på bane uten å bli spurt, og oppfølgingsspørsmål, var det som fikk intervjuet til å flyte (Thagaard, 2013). En fleksibel rekkefølge på spørsmålene er også viktig slik at forskeren kan tilpasse spørsmålene til de erfaringene og standpunktene intervjupersonen gir uttrykk for.

Dette er også viktig for å romme eventuelle emosjonelle reaksjoner hos intervjupersonen. Hvis disse emosjonelle reaksjonene blir for sterke eller forekommer før det er etablert et tillitsforhold mellom intervjuer og intervjupersonen, kan det svekke mulighetene for selvrefleksjon hos intervjupersonene (Thagaard, 2013).

Analyse

Tilnærmingen til diskurs anvendt i denne artikkelen er Nigel Edleys diskurspsykologiske perspektiv (Edley, 2001) og diskursanalyse beskrevet av Thagaard (Thagaard, 2013). Konkrete analysemåter brukes for å besvare problemstillingen, men like viktig er synet på diskurs. Begrepet diskurs viser til at språket er oppdelt i ulike mønstre som karakteriserer våre uttalelser, og disse mønstrene kan vi klarlegge når vi benytter diskursanalyse (Thagaard, 2013). Videre sier Thagaard at vi forstår omverdenen gjennom de kategorier vi gir uttrykk for, og denne forståelsen er preget av vår kultur og samfunnsoppfatning og er igjen utgangspunktet for sosiale handlinger (Thagaard, 2013). Denne forståelsen er spesielt viktig i denne studien, hvor vi intervjuer studenter med ulik bakgrunn når det gjelder både

kultur, etnisitet og språk. Formålet med en diskursanalyse er å studere hvordan individer strategisk anvender gjeldende diskurser for å beskrive seg selv og omgivelsene i samhandling med andre (Thagaard, 2013). Studentene i denne studien ble oppfordret til å snakke om hele situasjonen rundt sine erfaringer i intervjuene, også sine følelser og andre opplevelser knyttet til temaet. Diskursanalysen forholder seg til individenes forståelse av omverdenen, diskursive sammenhenger og krisepunkter som representerer brudd i samtalen (Thagaard, 2013).

Analysen innledes med å høre gjennom opptak fra intervjuene flere ganger og transkribere dem. Etter det gjennomleses materialet flere ganger. Hvert enkelt spørsmål fra intervjueren og hvert enkelt intervju analyseres hver for seg for å forstå intervjupersonens livsverden (Edley, 2001). Spørsmålet fra intervjueren betegnes som innledning, deretter starter analysen av svarene fra intervjupersonene, som inndeles etter orientering (hva er settingen, og så videre), viktige hendelser (hva inntraff, hva erfarte du i settingen, og så videre) og vurdering (selvrefleksjon, hvordan har tidligere hendelser påvirket oppfatningen av denne hendelsen, og så videre) (Thagaard, 2013). Dette ble gjort med alle spørsmålene intervjupersonene fikk i denne studien. Flere diskurser gjorde seg gjeldende i arbeidet med materialet, men i denne artikkelen presenterer vi kun et utvalg av disse. Dette utvalget består av diskursene som svarer på problemstillingene.

Etikk

Alle informantene ble informert om studiens mål og hensikt og at det var frivillig å delta. Personopplysninger ble behandlet konfidensielt, og informantene underskrev på informert samtykke. Dataene ble oppbevart forsvarlig, navneliste ble oppbevart separat fra øvrig data,

og intervjuene ble ikke lagret på enheter som lydopptaker. Det er lagt vekt på at informantene ikke skal kunne bli gjenkjent, og at deres identitet forblir anonym. Etter prosjektslutt ble alle lydopptak, navnelister og notater slettet. Av den grunn er det heller ikke oppgitt hvilken studentorganisasjon de er medlem av. Studien er meldt til personvernombudet for forskning, NSD – Norsk senter for forskningsdata. I denne studien deltok studenter med ulik kulturell, etnisk, sosial og språklig bakgrunn. Tolkningen av materiale var av den grunn utfordrende med tanke på å forstå intervjupersonenes perspektiver og sammenhenger. Det ble av den grunn lagt stor vekt på å diskutere tolkningen av materialet forskerne imellom. Av anonymitetshensyn er studentene i presentasjonen av resultatene gitt fiktive navn.

Resultatdel

I denne delen presenteres resultatene fra intervjuene. Først presenteres to internasjonale studenters erfaringer med mangfold i studentorganisasjoner, og deretter hvordan tre norske studenter erfarte mangfold og mangfoldsledelse i studentorganisasjoner. Både opplevelser og direkte sitater fra intervjuene med studentene blir presentert.

To internasjonale studenters erfaringer

Norsk språk som en selvfølgelighet

Studenten Heidi er en internasjonal student som studerer i Norge. Hun forteller om studentorganisasjonen og hvordan hun opplever det å være internasjonal student i et miljø med overvekt av norske studenter:

Language comes up in socializing. Of course, when there are a lot of Norwegians, everybody speaks Norwegian. So, I'm like «uhm, okay». And then I kind of sit in the corner and wait until someone wants to speak English with me. So that's like sometimes ... but it's motivating to learn more Norwegian. So it's fine. (Heidi)

Det kan virke som at språk og språkbarrierer er noe hun og andre studenter har et passivt forhold til. Når hun bruker uttrykket «kommer opp», uttrykker hun at språkbarrieren dukker opp uten påvirkning fra noen. Verken hun selv, de andre norske studentene eller de andre internasjonale kan påvirke om det blir en språkbarriere mellom dem eller ikke. Den samme passive formen anvendes når hun bruker uttrykket «selvfølgelig» om at norske snakker norsk sammen på sosiale arrangementer framfor å snakke engelsk. Heidi beskriver at hun «sitter i et hjørne og venter på at noen vil snakke engelsk med henne» på fester med norske studenter. Heidi beskriver her en følelse av å være utestengt og isolert. Samtidig uttrykker hun ingen form for krav til de norske studentene om at de bør behandle henne annerledes. Hun sier heller at de norske studentene «selvfølgelig» snakker norsk når det er mange norske på festen. At de snakker norsk seg imellom og lar henne «sitte i et hjørne», er

en selvfølge, og Heidi setter ikke spørsmålstejn ved oppførselen til de norske studentene:

For Norwegians, it's obviously because I am German, they start to speak English, talk about Germany. I feel a lot of them is also very eager to tell me about their country too, which is nice of course. And I am interested in this stuff, so I put myself in this role. I ask questions about this (...) It's not always bad. It's interesting. I learn about Norwegian culture. (Heidi)

Det er tre trekk ved dette utsagnet som stikker seg ut analytisk sett. For det første bruker Heidi ord som «åpenbart» og «selvfølgelig» om at norske studenter snakker om Tyskland og Norge til henne. For det andre understreker Heidi at «det er hyggelig, selvfølgelig» og «interessant» når de norske studentene snakker om Norge, og hun sier også at «det er ikke alltid ille», og at hun lærer om norsk kultur gjennom disse samtalene. For det tredje snakker hun om seg selv som å være i en «rolle». Heidi setter seg selv i denne rollen ved å stille spørsmål om Norge i samtaler med norske studenter:

It's nice that people like my country, that's nice to hear, but at the same time ... I don't feel excluded, but I feel like I am put in this international student role. It's like, we don't have to talk about Germany just because I'm German. (Heidi)

Det å bli satt i «rollen» som internasjonal student, enten av seg selv eller andre, medfører at hun blir snakket til på en annen måte enn andre studenter.

Diskriminering på bakgrunn av språk

Studenten Abdul er en internasjonal student som studerer i Norge. Han er engasjert og ønsker å delta i studentorganisasjonen. Abdul forteller om en situasjon der han søkte en frivillig stilling som både han og flere mente han var kvalifisert for:

Oh man, you can hear from all the volunteer experience I had and living in international communities, (...) and working with international students, I was the perfect person for that position. But I did not get it, because I didn't speak Norwegian fluently. Several people admitted it to me, it's not just an assumption, they admitted to me (...) It's insane. (Abdul)

Han forteller videre at han ikke fikk stillingen fordi han ikke snakker flytende norsk, og på grunn av sin bakgrunn og status som internasjonal student. Han føler seg urettferdig behandlet:

It's kind of like being an African American in the United states. You are an American, let's say, a white American will say «You have all the same rights as a white American, why are

you complaining?». But they don't recognize the systematic racism and discrimination that African Americans face. And the hurdles that presents them and where that places them on the socioeconomic ladder. (Abdul)

Fravær av mangfold

Han sammenligner seg selv og internasjonale studenter med en undertrykt minoritet på linje med afroamerikanere i USA. Han peker videre på følelsen av å ikke bli anerkjent for undertrykkingen som skjer, og beskriver denne undertrykkingen som systematisk og som avgjørende for hvor de ender opp sosioøkonomisk. Fra deltakelse i en norsk studentorganisasjon forteller Abdul om hvordan det formelle språket som brukes, skaper en barriere for ham: «The language there is very technical, so for me to follow that ... But I persist, and I try (...)» Igjen kaster Abdul lys over at bruk av norsk språk er en utfordring i deltakelse i norske studentorganisasjoner. Han forteller at det er vanskelig for ham å følge gangen i det som sies, fordi språket er veldig teknisk eller formelt. Abdul var med i ei undergruppe i en norsk studentorganisasjon. Denne studentorganisasjonen hadde et flertall av norske studenter, men hadde en høy andel internasjonale medlemmer. Også her opplevde han språket som utfordrende:

My team was a bit kind of isolated and excluded because so much of the organisation was done in Norwegian. (...) And we would get emails only in Norwegian, and you know, it just made things much harder. And really made communication harder and get to know the other volunteers harder. (Abdul)

Her setter han et likhetstegn mellom bruk av norsk språk og sosial og profesjonell isolasjon. Når han bruker ordet «fordi», framstilles bruk av norsk som den direkte årsaken til ekskluderingen og isolasjonen. Samtidig ekskluderer han også andre mulige grunner til at internasjonale studenter og norske studenter ikke ble godt kjent og hadde dårlig kommunikasjon. Bruk av engelsk som offisielt språk ser ut til å løse kommunikasjonsproblemene som Abdul opplever.

Tre unge studentlederes erfaringer

Mangfold er ønskelig

Sigrid er en norsk student som er leder for en studentdrevet kantine hvor det jobber både norske og internasjonale studenter. Hun har dette å si om å være leder for denne gruppa:

Det er utrolig greit med tanke på å få forslag til hva som kunne vært gjort bedre. Så er det alltid utrolig mange forskjellige forslag. Det er mange personer du kan spørre om hjelp for

ideer. Så selv om alle sammen jobber litt forskjellig på vakt, kanskje, så går det bra, det med å jobbe sammen. (Sigrid)

Sigrid forstår mangfold som viktig for tilbakemeldingen hun får av de frivillige, og hun antyder at det er mer hjelp, støtte og initiativ fra grupper med mangfold mellom norske og internasjonale studenter. Når Sigrid her forteller om fordelene med internasjonale studenter i organisasjonen, bringer hun frem hvordan ideer og innspill fra internasjonale studenter kan hjelpe henne til å bli en bedre leder. Sigrids utsagn om at hun «alltid får utrolig mange forslag», er et tegn på at gruppa hennes er innovativ, og at det er det mangfoldige ved gruppa som kan takkes for det. Utsagnene om at teamet fungerer godt, er positive om de enkelte frivillige, men også positive om mangfold og grupper med forskjellige frivillige generelt. Sigrid opplever det mye enklere og mer «lov» å trekke fram fordelene med internasjonale studenter enn det motsatte.

Når han ble tatt opp, prøvde vi å ha sånn spansk meny. Og da han kom, sa han at dette er feil, det er ikke sånn spansk mat skal være, det er helt grusomt. Så det var egentlig bra da, han sa vi burde gjøre mer sånn og kjøpe bedre ingredienser. (Sigrid)

Sigrid verdsetter at den internasjonale studenten bidro med kulturspesifikk kunnskap til gruppa. Han kunne bidra helt spesifikt på grunn av sin kulturelle bakgrunn. Ved å ha en internasjonal student i gruppa som forklarte de norske frivillige hvordan de skulle lage maten, fikk de muligheten til å lære om den internasjonale studentens matkultur. Sigrid ser her på mangfold som noe som kan heve nivået på både arbeid og gruppas kunnskapsnivå, og at mangfold fører til at ulike kunnskaper og erfaringer møtes. Hun forteller videre om hvordan også den spanske studenten kan lære av å være med i ei gruppe med mange norske studenter:

Det er utrolig gøy, og alle sier – vi må lære deg norsk, og lære ham hvordan å gjøre alt det her, og tatt ham med å gå på ski og vise ham brunost og alt det der. (Sigrid)

Det er med andre ord en gjensidig læring i gruppa, ifølge Sigrid. Verken hun og de andre norske eller den spanske studenten ender opp med å kun lære eller kun lære bort. Her gagner forskjellene i gruppa alle sammen, på hver sin måte.

Ellen er leder for ei gruppe med både norske og internasjonale medlemmer. Hun sier:

Prøver å få inn mennesker med forskjellig bakgrunn, fordi jeg tror at måten man vokser opp på, og måten en lærer å tenke på, sitter veldig igjen. At en får mer forskjellige tanker med forskjellige folk. Med litt nye måter å tenke på, da. At det er der de internasjonale studentene kommer inn. Fordi, selvfølgelig, de kan være helt lik oss, det er ikke det, men de

kan også kanskje ha en annen måte å tenke på. På et problem som vi ikke har tenkt på før. For meg var det veldig viktig å ha forskjellige typer mennesker. (Ellen)

Å ha ulike tanker er til stor nytte og kan introdusere nye problemstillinger eller temaer i gruppas diskusjon som de ikke hadde tenkt på før. Med andre ord, som at det er en forbindelse for Ellen mellom å ha personer fra forskjellige land og å ha ei gruppe med ulike perspektiv. Det kan også virke som at Ellen ser et likhetstegn mellom ulike tanker og ulik kultur. Når Ellen snakker om internasjonale og norske studenter i si gruppe, bruker hun ordene «vi» og «oss» om norske studenter og «de» om internasjonale studenter. Dette underbygger videre forbindelsen Ellen har laget mellom ulik bakgrunn og ulike tanker. Ellers nyanserer hun utsagnet ytterligere med dette sitatet senere i intervjuet:

Og det høres ut som at de kulturforskjellene er kjempestore, men de er ikke det. De er små bagateller. Men vi er alle, alle har sett de samme YouTube-videoene. Og alle har vi lyst til å jobbe for gruppa. (Ellen)

Her nyanserer Ellen en «oss og dem»-framstilling av internasjonale og norske studenter ved å kommentere at forskjellene som finnes, er små. Hun understreker også likhetene mellom studenter fra ulike land, at de alle har sett de samme videoene på internett. Hun løfter dermed her igjen fram det positive ved å nyansere forskjellene en leder må forholde seg til, fra noe omfattende til bagateller.

Mangfoldsledelse er vanskelig

Magne er en norsk studentleder. Han er leder for en forening med både internasjonale og norske studenter. Her forteller han om hvorfor denne sammensetningen er krevende for ham:

Vi er frivillige sjefer, vi også. Og å oversette alt mulig til engelsk er mye ekstra arbeid, særlig i starten. Så man kjenner man har lyst på flere internasjonale studenter i foreningen, men det er noe med hva vi tåler og, da. (Magne)

Magne sier at studentledere også er frivillige, og han knytter sin kapasitet og hva han tåler, til nettopp sin status som ubetalt, frivillig leder. I stedet for å snakke om seg selv som først og fremst leder snakker han om seg selv som først og fremst frivillig. Dette understreker han med formuleringen «vi også». Det ordvalget tilsier at «vi» er studenter «også» i tillegg til ei annen gruppe, de frivillige i foreningen generelt eller internasjonale frivillige spesielt. I begge tilfeller sidestiller Magne seg med gruppa han opplever ansvar for å rekruttere, lære opp og lede. Ved å si at studentledere også er frivillige, får han sin situasjon og sitt valg om å rekruttere få internasjonale studenter til å dreie seg om noe i en større sammenheng. Han

sier senere i sitatet at han ønsker seg flere internasjonale i gruppa, men at det er noe med hva han tåler. Magne forstår mangfoldsledelse som å sette grenser. Spesielt nevner han å oversette fra norsk til engelsk som et merarbeid. Mangfoldslederen må bygge personlige forhold med alle i gruppa og ha emosjonell intelligens, som i Magnes tilfelle innebærer å etablere bånd, tillit og vennskap på ulike språk. Dette kommer i tillegg til andre lederansvar Magne har. Dette nevner Magne også i et senere sitat omkring temaet leders kapasitet og krevende mangfold:

Vi må legge inn ekstra ressurser, som vi kanskje ikke har den uken, for at de internasjonale skal kose seg mest mulig. Hvis vi hadde tatt opp for mange og da ikke vært helt der vi burde være for de studentene, så blir også det litt feil. Det er lettere å inkludere et par folk i stedet for at det dannes subgrupper. (Magne)

Man kan forstå Magne som at han står i et dobbelt press om å rekruttere så mange internasjonale som mulig kontra at han må være en god leder og være student. Magne står i

en spagat mellom ønsket om å ha flere internasjonale studenter i organisasjonen og samtidig måtte ta høyde for merarbeidet som kreves, og egen kapasitet.

Drøfting

I dette avsnittet drøftes problemstillingene i lys av både funnene i studien og litteraturen presentert i innledningen.

Hvilke forståelser av og erfaringer med mangfoldsledelse er å finne blant studenter som leder studentorganisasjoner med norske og internasjonale studenter som medlemmer?

Denne studien viser at studentledere tenker at mangfoldsledelse innebærer mange utfordringer, men at de på samme tid ønsker seg mangfold i sine foreninger. Det innebærer også en forståelse av studentorganisasjoner i Norge som en arena for å lære om Norge, lære norsk og utveksle erfaringer for internasjonale studenter. Studentorganisasjoner ansees som en arena for inkludering som plikter å inkludere alle studenter, også internasjonale studenter. Videre viser denne studien at studentorganisasjoner ikke alltid vil være et inkluderende sted. Språkkrav, usynliggjøring og lite fleksibilitet til å tilpasse seg internasjonale studenter vil føre til utestenging og diskriminering. Vi har også funnet i denne studien at norske studenter har et dårlig utgangspunkt og i noen tilfeller manglende vilje til å gjøre situasjonen bedre for internasjonale studenter. Samtidig har også funnene vist at studentlederne verdsetter mangfold, og ikke kun føler det som en plikt å inkludere internasjonale studenter. Dette har vist seg å være tilfellet også i norsk arbeidsliv, hvor det opplevdes å være et gap mellom hva virksomhetene ønsker å få til, og hva de faktisk får til i

praksis (Helmersen & Bjørlykke, 2017). At både mangfold og mangfoldsledelse i arbeidslivet kan være utfordrende og vanskelig, er funnet i flere studier (Berg et al., 2012; Stene, 2009). Spørsmålet er hvordan unge ledere i studentorganisasjoner kan bidra til mangfoldsledelse i det norske arbeidslivet. Denne studien viser at internasjonale studenter ønsker å være aktive i studentorganisasjoner, og at de mange steder er ønsket. Flere av informantene beskrev at mangel på ressurser gjorde det vanskelig å inkludere så mange internasjonale som de ønsket. Språk ble også nevnt som en utfordring. Litteraturen viser også at det er en sammenheng mellom språklig og kulturell kompetanse, og at dette kan ha betydning for samhandling (Longva & Raaum, 2003). Internasjonal utveksling av studenter vil kunne ha betydning for i hvor stor grad språk oppleves som en barriere i studentorganisasjoner. Mer bruk av engelsk i undervisning og i studentorganisasjonenes arbeid vil kunne gjøre at det oppleves lettere å kommunisere. Å oppmuntre norske studenter til å delta i internasjonal utveksling selv vil kunne redusere språkbarrieren. Samtidig må vi ikke glemme at engelsk er andrespråket til både norske studenter og et flertall av internasjonale studenter i Norge. Barrierene man opplever ved å kommunisere på sitt andrespråk, må ikke undervurderes, verken i undervisningssammenheng eller i frivillig arbeid.

Hvilke forståelser av og erfaringer med mangfold er å finne blant studenter i studentorganisasjoner med norske og internasjonale studenter som medlemmer?

Språk som problematisk og opplevelsen av ansvar for disse problemene er temaer som var felles for flere av informantene. Når det gjelder betydningen av språk, fant vi i analysen at språk har en posisjon som både problem og løsning. I sammensatte utfordringer ble språk forstått som kilde til problemet og nøkkelen til at problemet kunne løses. Når det gjelder de rådende forståelsene om ansvar for problemet inkludering, fant vi at det er to grupper som regnes for å være ansvarlige: norske studenter og internasjonale studenter. De to informantene som var mest tydelige i sin plassering av ansvar, var begge internasjonale studenter, og de pekte på to ulike grupper som ansvarlige. Den ene informanten mente at internasjonale studenter som ikke er kyndige i norsk, er ansvarlige for manglende interaksjon mellom norske og internasjonale studenter. Den andre informanten mente at norske studentledere er ansvarlige for at internasjonale studenter blir utestengt fra norske studentorganisasjoner, fordi norske studentorganisasjoner har norsk som arbeidsspråk. De to informantene har til felles at de peker på studenter som «de ansvarlige», og at ingen andre aktører nevnes. Hva er så konsekvensene av at studenter pekes ut som «ansvarlige»? I artikkelen «Skal bli Nordens beste studentby – også for internasjonale studenter» uttaler Arild Ohren, leder av Internasjonal seksjon ved NTNU, at Studentersamfundet i Trondheim «kanskje er den aktøren som kunne hatt størst potensial for å bidra med integrering» (Ervik, 2017). Ohren siteres også slik i artikkelen om hva som trengs for å bedre situasjonen: «en helhetlig strategi der flere bidrar» (Ervik, 2017).

Både blant informantene og i offentligheten omtales «norske» og «internasjonale»

studenter som to separate grupper, særlig når det gjelder å tildele ansvar for inkluderingen. I samfunnsvitenskapelig forskning og samfunnsdebatten har temaet internasjonale studenter blitt belyst (Sawir, 2008; Tungesvik, 2016). Dette kan være en grunn til at «internasjonale» omtales separat fra «norske» studenter i offentligheten. Samtidig er det verdifullt å stille spørsmålet om hvordan denne omtalen av «norske» og «internasjonale» studenter henger sammen med oppfatningen av norske studenter som «de ansvarlige».

Når det gjelder både internasjonale og norske studenters velferd og utvikling vil både en mer inkluderende beskrivelse av studentene som en enhet og en bedre integrering bidra til bedre velferd for studentene. Flere har påpekt den positive verdien av mangfold og at internasjonale studenter kan bidra til det (Berg et al., 2012; Hagelund, 2002). Flere av informantene har også beskrevet de positive ringvirkningene av at internasjonale og norske studenter jobber sammen i studentorganisasjoner. Vi har tidligere vist til at studentaktiviteter vil kunne bidra til sosiale, emosjonelle og intellektuelle endringer hos studenter over tid, og dette er viktige faktorer for økt velferd og utvikling for studentene (Montelongo, 2002). Arbeidslivet som studentene skal bidra i etter utdanning, er i stadig endring, og lederskaperfaring fra studietiden kan bli vektlagt (Yeager & Callahan, 2016). Det er derfor viktig at dette utvikles allerede i studietiden, ved å gi studentledere støtte og kompetanse i mangfoldsledelse, som flere av informantene i denne studien har vist at de mangler. Dette vil også være med på å utvikle en kompetent arbeidsstyrke til framtidens arbeidsliv og lederskap.

Konklusjon

Funn i denne studien viser at å lede mangfold er en stor utfordring for studentene i kombinasjon med andre ansvarsområder de også har som ledere, i sitt første møte med lederrollen. Både norske og internasjonale studenter har i denne studien pekt på språkbarrierer som en stor utfordring for inkludering av internasjonale studenter i studentorganisasjoner. Internasjonale studenter opplever at de blir diskriminert på grunn av språk, og norske studentledere opplever at bruk av engelsk som arbeidsspråk går negativt ut over arbeidets effektivitet og muligheten de har for å følge opp de frivillige. Dette er en utfordring som studentorganisasjonene ikke burde stå alene med, men burde få hjelp og støtte til fra universitetene.

Studien finner et skarpt skille mellom «norske» og «internasjonale» studenter i diskusjoner der studentene kunne stått sammen og pekt på strukturene bak problemet. Norske studentorganisasjoner forventes å inkludere internasjonale studenter, uten å se på hva det innebærer, og hva det kan koste organisasjonene. Det er heller ingen diskusjon om hvordan studentorganisasjonene kan støttes i å gjennomføre denne inkluderingen, for eksempel gjennom finansiell støtte, lederkurs eller lignende tiltak. Det ender med at de norske studentene også selv tar på seg skylden for færre internasjonale studenter i sine

studentorganisasjoner. Samlet sett fører dette ikke til en forbedring av internasjonale studenters situasjon i Norge og heller ikke til økt mangfold i studentorganisasjonene, som kunne vært en stor ressurs for organisasjonenes arbeid og de frivillige. Det behøves en endring der diskusjonen om ansvar løftes fra å være en runddans til å belyses i et systemperspektiv. Da kan dagens studenter, både norske og internasjonale, bidra inn i arbeidslivet med nødvendig og ettertraktet mangfoldskompetanse.

Bla deg gjennom hele Magma nr. 4 2021

Referanser

Bassett-Jones, N. (2005). The paradox of diversity management, creativity and innovation. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 169–175.

Berg, B. & Håpnes, T. (2001). Mellom likhet og forskjellighet: Mangfoldsstrategier i arbeidslivet. SINTEF, Teknologiledelse, IFIM.

Berg, B., Thorshaug, K., Garvik, M., Svendsen, S. & Øiaas, S. H. (2012). Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold. NTNU Samfunnsforskning. <https://samforsk.no/SiteAssets/Sider/publikasjoner/Casestudie%20-%20hvorfor%20mangfold%20-%20rapport%2013%20juni%20bb%202806.pdf>

Bore, L., Djuve, A. B. & Tronstad, K. R. (2013). Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus (Fafo-rapport 2013:11). Fafo.

Brenna, L. R. (2018). Mangfold og likestilling som bærekraftig konkurransefortrinn. Cappelen Damm.

Csedó, K. (2008). Negotiating skills in the global city: Hungarian and Romanian professionals and graduates in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(5), 803–823.

Dobbin, F. (2009). *Inventing equal opportunity*. Princeton University Press.

Drange, I. (2014). Mangfoldsledelse. En kunnskapsoversikt (AFI Rapport 2014:3). AFI, Arbeidsforskningsinstituttet ved HiOA.

Edley, N. (2001). Analyzing masculinity: Interpreting repertoires, ideological dilemmas and subject positions. I M., Wetherell, S., Taylor S & S., Yates (Red.). *Discourse as data: A guide for analysis*. (s. 189-228). Sage and the Open University.

Ervik, H. (2017, 10. november). Skal bli Nordens beste studentby – også for internasjonale studenter. Under Dusken. Hentet 05.06.2021 fra <https://underdusken.no/nyhet/skal-bli-nordens-beste-studieby---ogsa-for-internasjonale-studenter/153656>

Fossland, T. & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(02), 131–152.

Hagelund, A. (2002). Problematizing culture: Discourses on integration in Norway. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'integration et de la migration internationale*, 3(3-4), 401–415.

Harrison, D. A. & Klein, K. J. (2007). What's the differen

ce? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1199–1228.

Harrison, D. A., Price, K. H. & Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of Management Journal*, 4

1(1), 96–107.

Haugen, T. (2014). NTNU2060 Visjoner for campusutvikling. NTNU. Hentet 05.06. 2021 fra <https://www.ntnu.no/documents/36266287/38463652/NTNUvisjonsrapport.pdf/4b336a27-6ae7-4b8d-8c7a-3723d8a4216c>

Helmersen, M. & Bjørlykke, A. V. (2017). Mangfoldsledelse – idealer og praksis. Agderforskning & Senter for likestilling. Hentet 05.06.2021 fra https://senterforlikestilling.org/wp-content/uploads/2017/06/20170601-Mangfoldsledelse_-Ferdig-Rapport.pdf

Hitching, T., Nilsen, A., Veum, A. (2011). *Diskursanalyse i praksis, metode og analyse*. Cappelen Damm.

Jørgensen, M. & Phillips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde Universitetsforlag.

Kjelaas, I., Eide, K., Vidarsdottir, A. S. & Hauge, H. A. (2020). Å føle seg angrepet intellektuelt. Språkkartlegging av minoritetsspråklige elever i videregående opplæring. *Acta Didactica Norden*, 14(1), 1–20.

Knapstad, M., Heradstveit, O. & Sivertsen, B. (2018). Studentenes helse- og trivselsundersøkelse 2018 (SHoT). Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus. <https://shotstorage.blob.core.windows.net/shotcontainer/SHO>

T2018.pdf

Litvin, D. R. (1997). The discourse of diversity: From biology to management. *Organization*, 4(2), 187–209.

Longva, P. & Raaum, O. (2003). Earnings assimilation of immigrants in Norway: A reappraisal. *Journal of Population Economics*, 16

(1), 177–193.

McClintock, C. G. & Turner, H. A. (1962). The impact of college upon political knowledge, participation, and values. *Human Relations*, 15(2), 163–176.

Mik-Meyer, N. & Järvinen, M. (2005). Indledning: Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv. I N. Mik-Meyer & M. Järvinen (Red.), *Kvalitative metoder i et interaktionistisk perspektiv* (s. 9–26). Gylden

dal Akademisk.

Montelongo, R. (2002). Student participation in college student organizations: A review of literature. *Journal of the Student Personnel Association at Indiana University*, 50–63.

Norsk studentorganisasjon. (2019). Om NSO.

Sawir, E., Marginson, S., Deumert, A., Nyland, C. & Ramia, G. (2008). Loneliness and international students: An Australian study. Journal of Studies in International Education, 12(2), 148–180.

Scheiene, M. (2015). Utbrenthet og engasjement i frivillig arbeid. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

St. meld. nr. 49 (2003–2004). Mangfold gjennom inkludering og deltagelse. Regionaldepartementet.

Stene, M. (2009). *Mangfold er lønnsomt*. Trøndelag Forskning og Utvikling på forskning.no
<https://forskning.no/arbeid-demografi-ledelse-og-organisasjon/mangfold-er-lonnsomt/894930>

Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode* (4. utg.)
Fagbokforlaget.

Thiis-Evensen, A., Skattum, C. & Sekkesæter, H. (2009). *Mangfold i ledelse*. Asplan Viak.

Tungesvik, R. (2016). *International students in Norway: Perceptions of Norway as a study destination*. Senter for internasjonalisering av utdanning (SIU).

<https://diku.no/en/reports/international-students-in-norway-2016-perceptions-of-norway-as-a-study-destination>

Wrench, J. (2008). *Diversity management and discrimination: Immigrants and ethnic minorities in the EU*. *Human Resource Management International Digest*, 16(4), 2–3.

Yeager, K. L. & Callahan, J. L. (2016). *Learning to lead: Foundations of emerging leader identity development*. *Advances in Developing Human Resources*, 18(3), 286–300.

Øzerk, K. (2019). *Grunnleggende norsk for språklige minoriteter: Sett i lys av fagfornyelsen og konstruktivistisk læringsteori* (s. 279–296). I E. Selj & E. Ryen (Red.), *Med språklige minoriteter i klassen. Språklige og faglige utfordringer*. Cappelen.

Besøk gamle nettsider

Om medlemskap i Econa

Medlemsfordeler

Karriere

Kurs og arrangementer

Student

Medlemsbetingelser

Personvern

Informasjonskapsler

Econa

Rosenkrantz' gate 22

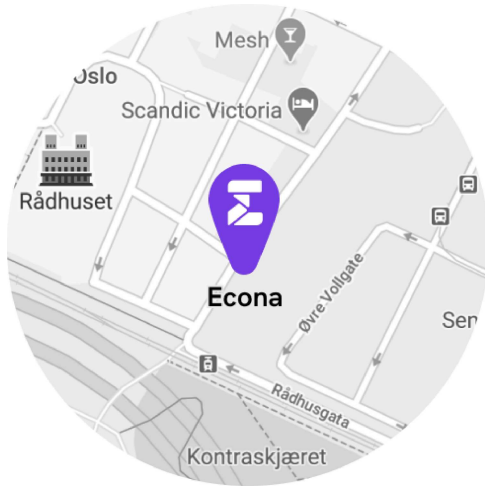
Postboks 1869 Vika

N-0124 Oslo

Tlf. 22 82 80 00

post@econa.no

Org nr. 967 371 696



[Vis stort kart](#)