

Irina B. Mäki-Komsi

## Retten for anerkjennelse

En kvalitativ studie om integreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet for høyt utdannede russiske kvinner, og deres opplevelser av endringer i eget selvforhold

Masteroppgave i Sosialt arbeid

Veileder: Nina Schiøll Skjefstad

Desember 2023



Irina B. Mäki-Komsi

## **Retten for anerkjennelse**

En kvalitativ studie om integreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet for høyt utdannede russiske kvinner, og deres opplevelser av endringer i eget selvforhold

Masteroppgave i Sosialt arbeid  
Veileder: Nina Schiøll Skjefstad  
Desember 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for sosialt arbeid



Kunnskap for en bedre verden



## **Forord**

Denne masteroppgaven er siste del av et heltidsstudium i sosialt arbeid i perioden 2020-2023. Arbeidet med dette prosjektet opplevde jeg som en lang og møysommelig prosess som krevde mye lesing, tekstanalyse, formulering av tanker og idéer skriftlig. Dette har gjort studieløpet til en verdifull og lærerik prosess som styrket meg både faglig og personlig.

Det er flere personer som jeg vil takke for at det ble mulig for meg å fullføre denne oppgaven og studieforløpet.

Først og fremst vil jeg takke mine informanter for deres verdifulle bidrag til datamateriale ved åpenhet, dype og innholdsrike refleksjoner, og at dem har stilt opp ved behov.

Jeg vil takke veilederen min Nina Schiøll Skjefstad for gode råd, nyttig innspill, konstruktive tilbakemeldinger, tilgjengelighet, støtte og tålmodighet. En spesiell takk for å ha introdusert i Honneths teori om anerkjennelse. Din veiledning har vært motiverende, støttende i de mest krevende perioder, noe som gjør det uvurderlig i denne oppgaven.

En spesiell takk til min kjære mann og mine små og søte jenter, mamma og pappa. Dere har hele veien vært støttende, tålmodig og oppmuntrende. Det var takket være dere at denne oppgaven ble fullført og at jeg ikke ga opp i krevende perioder.

Ikke minst en takk til venninnene mine Patrycja og Sissel som har støttet meg helhjertet i denne masteroppgaven.

Lakselv, november 2023

Irina B. Mäki-Komsi

## Sammendrag

Denne oppgaven har forsøkt å belyse hvorvidt den russiske utdannelsen og kompetansen blir ivarettatt i arbeidslivet og hvilke avgjørende faktorer som påvirker velutdannede russiske kvinners arbeidsintegrering innenfor stillinger som er relevante for deres utdanning. I forbindelse med arbeidsintegreringssituasjonen har jeg vært opptatt av å undersøke dens innflytelse på selvforholdet. Det har blitt gjennomført mye forskning på innvandreres arbeidsintegrering, men et teoretisk perspektiv på dens betydning for selvforståelsen er nesten fraværende.

Opgaven har et kvalitativt forskningsdesign. Datamaterialet ble innsamlet inn i ni individuelle semistrukturerte intervjuer av høyt utdannede russiske kvinner. Det primære datamaterialet er analysert og systematisert ved hjelp av en stegvis deduktiv-induktiv metode.

Funnene ble drøftet opp mot Axel Honneths anerkjennelsesteori og tidligere forskning som omhandler arbeidsintegreringstemaet. Honneth (2008, s. 82, 98) fremhever at en vellykket utvikling av en unik personlighet er basert på en økt selvbevissthet, noe som igjen krever en intersubjektiv anerkjennelse av enhvers særegne ferdigheter og prestasjoner.

Min studie indikerer fem faktorer som muliggjør eller begrenser sysselsetting som er i samsvar med utenlandske kvalifikasjoner. Alle faktorene er sammenvevd, og påvirker sjansene å få jobb som samsvarer med den utenlandske kvalifikasjonen som informantene besitter, både hver for seg og i sammenheng. Betydningen av utenlandsk utdanning og kompetanse ble viktigere jo nærmere informantene var knyttet til den yrkesnisjen de kunne bruke kvalifikasjonene sine i. I tilfeller der informantene var ansatte i lavkvalifiserte jobber, mistet utdanning og kompetanse sin betydning som sosial verdi. I motsatt fall økte dens verdi. Imidlertid viser funnene til at formell utenlandsk kompetanse og utdanning som regel har liten praktisk verdi for integrering i arbeidslivet. Dette er noe som avstedkommer negative emosjoner. Slike emosjoner førte i de fleste tilfeller til selvrefleksjon. Dette kan tolkes som en kamp for å få anerkjent et identitetskrav, dessuten for å utvikle en selvbevissthet. Gjennom disse prosesser blir individet mer bevisst om sine handlinger og løsninger for sin yrkesmessige og sosiale posisjon. Dette forklarer informantenes innsats for å skape alternative meningssammenhenger og situasjoner der de kan bruke sin utenlandske kompetanse og erfaring. Det er viktig å understreke at selv om informantene ikke oppnår anerkjennelse, slik Axel Honneth forstår det, er en ønsket sosial posisjon gjennom sine alternative

meningssammenhenger, utelukker dette på ingen måte mulighetene til å oppnå nye former for et positivt selvforhold. Funnene tyder på et mønster med reorienteringsprosesser knyttet til videreutdanning og/eller omskolering. De ovennevnte strategiene tilfredsstillende lengselen etter anerkjennelse, foruten at de skaper forhåpninger om en fremtidshorisont og en akseptabel mobilitet. Funnene viser at gjensidig anerkjennelse er noe ønskelig, men informantene klarer ikke alltid å oppnå den gjennom sine aktiviteter. Det er noe som i enkelte tilfeller fører til krenkelser og en negativ selvopfatning.

Jeg håper at studiens empiriske og teoretiske utgangspunkt vil være nyttig for de profesjonelle som hjelper høyt utdannede innvandrere i Norge.

## Summary

The aim of this thesis is to shed light on whether Russian women's higher education and competence is taken care of in working life and which important factors affect well-educated Russian women's work integration within positions that are relevant to the Russian higher education. In connection with the work integration situation, I have been concerned with investigating the influence on self-relationships. Much research has been done on the work integration of immigrants, but theoretical perspective on its importance on self-understanding is almost absent.

The thesis has a qualitative research design. The data was collected through nine individual semi-structured interviews with highly educated Russian women. The primary data material has been analysed and systematized using a step-by-step deductive-inductive method.

The findings were discussed against Axel Honneth's recognition theory and previous research dealing with work integration. Honneth (2008, pp. 82, 98) emphasizes that the successful development of a unique person is based on an increased self-awareness, which in turn requires intersubjective recognition of our distinctive skills and achievements.

My study indicates five factors that enable or limit employment in accordance with foreign qualifications. All the factors are interwoven, and affect the chances of getting a job that matches the foreign qualification the informants possess both individually and in conjunction. The importance of foreign education and competence became more important the more the informants were linked to the professional niche in which they could use their qualifications. In cases where the informants were employed in low-skilled jobs, education and competence lost their importance as social value. In the opposite case, its value grew. However, the findings show that formal foreign competence and education usually have little practical value for integration into working life. It is something that presupposes negative emotions. Such emotions led to self-reflexivity in most cases. This can be interpreted as a struggle to get identity claims recognized, in addition to developing self-awareness. Through these processes, the individual becomes more aware of her actions and solutions for her professional and social position. This explains the informants' efforts to create alternative meaning contexts and situations where they can use their foreign expertise and experience. It is important to emphasize that even if the informants do not achieve recognition, as Axel Honneth understands it, and a desired social position through their alternative contexts of meaning, this



in no way precludes achieving new forms of positive self-relationship. The findings indicate a pattern of reorientation processes linked to further education and/or retraining. The above-mentioned strategies satisfy the search for recognition, in addition to creating hopes for a satisfactory mobility and future horizon. The findings show that mutual recognition is somewhat desirable, but the informants are not always able to achieve it through their activities. It is something that in some cases led to disrespect and negative self-perception.

I hope that the study's empirical and theoretical starting point will be useful for the professionals who help highly educated immigrants in Norway.

## INNHOOLD

FORORD.....	1
SAMMENDRAG .....	2
SUMMARY .....	4
1. INNLEDNING .....	8
1.1. Bakgrunn for valg av tema .....	10
1.2. Hvorfor mener jeg at er det viktig å studere gruppen av høyt utdannede russiske kvinner.....	12
1.3. Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål .....	13
1.4. Sosialfaglig relevans.....	15
1.5. Oppgavens struktur.....	16
2. TIDLIGERE FORSKNING .....	18
2.1. Arbeidsintegreringsvirksomhet for høyt utdannede innvandrere .....	19
2.1.1. Avkastning av utenlandske utdannelse.....	19
2.1.2. Diskriminering, overkvalifisering, stereotypisering .....	21
2.1.3. Følelsesmessig komponent ved arbeidsintegrering .....	23
2.2. Oppsummering .....	24
3. TEORETISK RAMMEVERK .....	26
3.1. Anerkjennelsesteori som moralsk grammatikk .....	26
3.2. Krenkelser som moralsk sårbarhet .....	27
3.3. Selvforhold, selvbevissthet og identitetsutvikling.....	30
3.4. Anerkjennelse som en forutsetning for den enkeltes oppnåelse av selvtillit, selvaktelse og selvverdsettelse.....	31
3.4.1. Anerkjennelse og krenkelse i den private sfæren. ....	31
3.4.2. Anerkjennelse og krenkelser i den rettslige sfæren. ....	32
3.4.3. Anerkjennelse og krenkelser i den solidariske sfæren.....	34
3.5. Kritik av anerkjennelses teori.....	36
3.6. Oppsummering .....	37
4. METODISK FRAMSTILLING .....	39
4.1. Valg av kvalitativ forskningsdesign .....	39
4.2. Det vitenskapeteoretisk perspektiv.....	41
4.2.1. Det fenomenologisk-hermeneutiske perspektiv .....	42
4.3. Forforståelse .....	44
4.4. Presentasjon av utvalg og rekruttering .....	46
4.5. Gjennomføring av datainnsamlingen .....	48
4.6. Dataanalysemetode.....	51
4.6.1. Transkribering .....	52
4.6.2. Koding .....	53
4.6.3. Kategorisering .....	54
4.6.4. Konseptutvikling .....	55

4.7.	Prosjektet kvalitets evaluering.....	57
4.7.1.	Forsknings rolle.....	58
4.7.2.	Reliabilitet .....	59
4.7.3.	Validitet .....	61
4.7.4.	Generalisering .....	62
4.8.	Etiske betraktninger.....	63
4.9.	Studies styrker og begrensninger.....	65
5.	PRESENTASJON AV DATA .....	66
5.1.	Forventninger og realitetsmuligheter .....	66
5.1.1.	Arbeidsintegreringsmuligheter, forskjellbehandling .....	67
5.1.2.	Forventninger, grad av assimilering, kompetanse .....	70
5.1.3.	Beredskap for jobbsøking.....	72
5.2.	Informasjonsbehov og tilgang til informasjon under arbeidsintegrering .....	73
5.2.1.	Opplevelser av manglende informasjon .....	73
5.2.2.	Begrensende muligheter for utdanning.....	74
5.3.	Innflytelse av arbeidsintegrering, selvforhold og tilhørighet .....	74
5.3.1.	Status .....	75
5.3.2.	Innvirkning på praktiske og sansemessige erfaringer.....	76
5.3.3.	Individuell vurdering .....	78
5.3.4.	Møte med et nytt miljø / kultur.....	80
5.3.5.	Opplevelser av tilhørighet til en annen nasjon .....	81
5.4.	Språkkunnskap .....	81
5.5.	Støtte og mestringsstrategier .....	84
5.5.1.	Individuelle egenskaper, praktisk og emosjonell støtte.....	84
5.5.2.	Strategier for å hindre negative erfaringer med arbeidsmarkedsintegreringen.....	86
6.	DISKUSJON AV FUNN.....	89
6.1.	Mulighetsrom .....	89
6.2.	Emosjonelle praksiser.....	103
6.3.	Selvforhold .....	108
7.	KONKLUSJON.....	117
7.1.	Videre forskning.....	121
	LITTERATURLISTE .....	122
	Vedlegg 1 Godkjenning fra SIKT .....	135
	Vedlegg 2 Samtykke og informasjonsskriv .....	136
	Vedlegg 3 Intervjuguide .....	141
	Vedlegg 4 Tabeller .....	145

## 1. Innledning

Tema for denne masteroppgaven er opplevelser i forbindelse med arbeidsintegreringssituasjonen for høyt utdannede russiske kvinner i Norge, med fokus på mulige endringen i deres selvforhold. Hovedmotivet med en slik kvalitativ studie er å belyse arbeidsintegreringssituasjonen i Norge, som er drevet av prosesser som fører til en vellykket arbeidsintegrering eller en mangel på dette for denne målgruppen. Min nysgjerrighet er styrket av en trang til å se hvordan høyt utdannede russiske kvinner som har fått sin utdanning og arbeidskompetanse i Russland klarte å integreres på det norske arbeidsmarkedet i stillinger som er relevante for deres utdanning og kompetanse, og hvordan det preger deres selvforhold.

Eksisterende forskningslitteratur viser at høyt utdannede innvandrere har større problemer knyttet til integreringssituasjon på det norske arbeidsmarkedet enn majoritetsbefolkningen. Veien til en vellykket arbeidsintegrering er en møysommelig og langvarig prosess som krever tålmodighet, motivasjon og emosjonell stabilitet. Vanskeligheter oppstår med å utnytte deres høye kompetanse, på grunn av at mange ikke får seg jobb eller de er over- eller underkvalifiserte (Bækkelund H., & Åsegård, 2015; Lehtovaara & Jyrkinen, 2021; Orupabo & Drange, 2015; Søholt, Tronstad & Bjørnsen, 2015; Midtbøen & Rogstad, 2012). Utfordringer knyttet til språkferdigheter på et tilstrekkelig nivå spiller også inn (Barstad & Sørlien Molstad, 2020; Korseberg et al., 2022; Lehtovaara & Jyrkinen, 2021; Aure, 2013). Aure (2013, s. 284) skriver om følelser som ledsager sosial og geografisk mobilitet, noe som omfatter tap av arbeid, opplevelse av skam eller stolthet, samt klassetilhørighet. I mange tilfeller fremstår arbeidslivet som en viktig arena for akkulturasjon, integrering av innvandrere i vertslandets samfunn og deres økonomiske selvstendighet (NOU 2022: 18, s.291; Wassermann et al, 2017, s. 78).

Integreringen av migranter i vertslandets samfunn er grunnleggende for innvandringspolitikken. Denne prosessen kan bli effektiv i de landene som har fungerende mekanismer som bidrar til tilpasning av migranter på ulike samfunnsarenaer, sikrer integrering av dem i vertssamfunnet uten å krenke dannelsen av deres identitet. Det bør bemerkes at integreringsprosessen involverer en samhandling mellom minst tre parter: vertssamfunnet, migranten og staten. Strategiene som innvandrere bruker for å etablere relasjoner med den lokale befolkningen er sterkt betinget av ulike aspekter som også innvirker på arbeidstilpassing for innvandrerne. Dermed fremstilles arbeidsintegreringsprosessen som et samspill på mikro, meso- og makronivå.

I de siste årene har arbeidsintegrering av innvandrere fått en stadig stigende interesse for offentlig arenaer. Situasjoner der høyt utdannede innvandrere uttaler seg om at de ikke opplever anerkjennelse fra det norske arbeidsmarkedet i forhold til sitt kompetansenivå og sin utdanning fra hjemlandet er blitt stadig omtalt i media, politiske debatter og forskning. Disse situasjonene handler vanligvis om forvirrede individer med innvandringsbakgrunn som forteller at deres tilgang til arbeidsplasser er nesten utelukkende lokalisert på lave nivåer, der de «tvinges» til å godta jobber hvor de ikke klarer å få ut sitt faglig potensial. Dette kan være belastet med opplevelser av at disse typer jobber kan være nærmest stigmatisert i deres hjemland på grunn av at de er knyttet til mennesker som har ikke utdanning (Dyrlid, 2018, s.138). Statistikk understreker at en signifikant andel av migranter er sysselsatt i yrker som ikke stiller krav til utdanning eller kompetanse (Statistisk sentralbyrå, 2019). I denne konteksten blir høy utdanning og kompetanse mest sannsynlig usynlig og irrelevant. Den sysselsettingen i ufaglært arbeid kan ha en synlig sammenheng med dårlig arbeidstilknytting, økonomisk utrygghet og nedadgående sosial mobilitet. Disse utfordringene forsterkes av at sannsynligheten for at en søker innkalles til intervju reduseres med omtrent 25 prosent hvis han har et utenlandsk klingende navn (Midtbøen & Rogstad, 2012, s.9). Det finnes flere forskningsdokumenter som peker på at høyt utdannede individer med innvandringsbakgrunn opplever hindringer i integreringen i det norske arbeidslivet (Midtbøen & Rogstad, 2012; NOU 2022 :18, s.14; Lehtovaara & Jyrkinen, 2021), og at de ofte er overkvalifiserte Kavli & Nielsen, 2019; Wold & Håland, 2016; Wassermann et al., 2017; Thorshaug & Valenta, 2012). Det er noe som kan peke på at utenlandske kvalifikasjoner og kompetanse anerkjennes i mindre nivå i forhold til norsk kompetanse og kvalifikasjoner på det norske arbeidsmarkedet. Samtidig kan det antas at innvandrere med formell utdanning får større sjanser for arbeidsdeltakelse sammenlignet med individer med innvandringsbakgrunn som ikke har det.

Hovedintensjonen for velferdsstatens arbeidsintegrering er at så mange som mulig av innvandrerne får en stabil og god tilværelse i arbeidslivet og får utnyttet sin arbeidsevne. Noe som i sin tur har samfunnsøkonomisk betydning i finanseringen av den norske velferdsordningen (NOU 2022: 18, s. 81; NOU 2021:2, s. 67). Derfor antas det at arbeidslivet i utgangspunktet blir betraktet som en viktig integreringsarena for innvandrere på like vilkår i det norske samfunnets sektorer. Det handler både om at arbeidslivet bidrar til å stimulere individets tilhørighet i samfunnet og selvstendighet gjennom mestring av hens eget liv.

Velferdsstatens grunnleggende idé om likeverd, trygghet for alle i samfunnets ulike sektorer, inkludert arbeidsmarkedet, møter på hindringer som bremser integreringen i relevante jobber for etniske grupper med utdanning og kompetanse fra hjemlandet. Tvetydigheten i denne situasjonen støttes ved antakelsen av at alle «bør» delta i arbeidslivet, men samtidig vil innvandreres erfaringer av å være «likestilt» på arbeidsmarkedet oppleves redusert i forhold til det øvrige samfunnet. Dette kan fremstilles som en trussel både for mulighetene til å ha anerkjent den kompetansen som høyt utdannede innvandrere besitter som en ressurs og for det moralske aspektet knyttet til krenkelser av individets selvforhold og likeverdforestillinger. Dette kan oppleves av innvandrere som å tilhøre en kategori av såkalt «annenrangs borgere», og som resultat kan forårsake en manglende anerkjennelse i forholdet til minoritetsbefolkningen.

### **1.1. Bakgrunn for valg av tema**

Hvorfor er det viktig å studere opplevelser knyttet til arbeidsintegreringssituasjonen for høyt utdannede russiske kvinner i Norge med fokus på mulig endring av deres selvforhold? Beslutningen om å skrive en masteroppgave om integrering på det norske arbeidsmarkedet ble bestemt av det betydelige sosiale problematiske fenomenet som jevnlig blir løftet frem i politiske debatter og media. Jeg skal rette oppmerksomheten mot det sosiale aspektet ved arbeidsintegrering av høyt utdannede russiske kvinner, deres forventninger og de følelser som ofte oppstår på grunn av de mange barrierene de møter med å finne jobb og integrere seg i arbeidsmarkedet i Norge, et land med en universell velferdsstat.

Mitt valg av arbeidsintegreringsperspektiv baserer seg på forståelsen av at globaliseringen er en objektiv og irreversibel prosess og at den i praksis blant annet fører til at samfunnet blir stadig mer mangfoldig og flerkulturelt. Selve samfunnsutviklingen går i retning av stadig en større spesialisering og kompetanseøkning i arbeidslivet (NOU 2021:2, s. 107, 111). Dette kan oppleves som en krevende situasjon for høyt utdannede innvandrere og tilsynelatende kan skape en voldsom press på individer på sikt av arbeidsintegrering. Dette er en slags ambivalens mellom kravene til utdanning, kompetanse, ferdigheter og den samfunnsøkonomiske bærekraften, som garanterer retten for alle bosatte i Norge, deltakelse i fellesskapet, likebehandling, lojalitet, samhandling og anerkjennelse.

Arbeidsintegreringssituasjonen for innvandrere innvirker på de fleste områder av

menneskelivet, og suksessen for den subjektive integreringen avhenger i stor grad av det enkelte individs selvforhold. Ut ifra dette anser jeg at arbeidsintegrering dreier seg om subjektive opplevelser av anerkjennelse, likeverd, selvrespekt, rettigheter, demokrati og samarbeid. Dette er i tråd med den tyske sosialfilosofen Axel Honneths teori om anerkjennelse. Der anerkjennelse blir sett ut ifra tre verdisynsvinkler: kjærlighet, solidaritet og rettigheter.

De fleste anser arbeid som et gode i seg selv. Dermed kan arbeidsplassen sees på som en av de viktigste integreringsarenaer, hvor deltakelsen bidrar til økonomisk trygghet, samt at innvandrere får mulighet til å oppnå arbeidserfaring, selvrealisering, og å lære seg vertslandets kulturelle koder, adoptere norske levemåter, forbedre språket, og en rekke andre verdier i tillegg til å etablere relevante sosiale nettverk (Djuve et al., 2017, s. 64).

Arbeidslivintegreringen skaper ikke bare muligheter for innvandrere, men også barrierer og utfordringer. Disse barrierene kan føre til marginalisering, ensomhet og tap av deres sosiale status. Disse erfaringene kan igjen påvirke både majoritetsbefolkningens oppfatning av innvandrere og innvandrernes egen selvoppfatning og selvfølelse. Et redusert selvforhold kan føre til negative konsekvenser for individets levekår, dets livskvalitet og helse på lang sikt. Verre enn hos befolkningen forøvrig.

I denne konteksten anser jeg at det å ha en arbeidsplass innebærer et viktig element når det gjelder anerkjennelsen av innvandrere som en likeverdig og aktiv ressurs i arbeidslivet. Dette fremheves i en av de tidligste stortingsmeldingene, Stortingsmelding 39 (1987-1988) *Om innvandringspolitikken*, som fortsatt er grunnleggende for norsk innvandringspolitikk (NOU 1995: 12, s. 20). Der settes det mål for å gjennomføre politiske tiltak som er i samsvar med likestillingsprinsippet mellom innvandrere og nordmenn: «Likestilling mellom innvandrere og nordmenn innebærer at innvandrerne så langt det er mulig skal ha samme muligheter, rettigheter og plikter som resten av befolkningen» (NOU 1995: 12, s. 21). Denne tilnærmingen kan sees som retten til å bli anerkjent som et likeverd ressurs i det lokale arbeidsmarkedet, noe som i sin tur på en eller annen måte kan påvirke opplevelsen av tilhørighet, motivasjon for integreringsprosessen på individnivå.

Jeg har utviklet en interesse for å se hvordan den enkelte velutdannede russiske kvinnes erfaringer uttrykkes når hun integreres i arbeidslivet, og om hennes selvforhold påvirkes eller endres i løpet av denne prosessen.

## **1.2. Hvorfor mener jeg at er det viktig å studere gruppen av høyt utdannede russiske kvinner.**

I denne oppgaven retter jeg søkelyset på gruppen høyt utdannede russiske kvinner bosatt i Norge. Jeg mener at det er viktig å belyse integreringssituasjonen for denne gruppen på grunn av ulike forhold. En av grunnene er at de sammen med kvinner fra Thailand, Filippinene, Brasil, USA og Polen utgjør en av de største gruppene som har etablert familie med norske menn. Dette viser eksisterende statistikker og rapporter (Dzamarija & Sandnes, 2016, s. 26; Søholt et al., 2015, s.94). Samtidig beskrives gruppen som inkluderer høyt kvalifiserte familieinnvandrere i faglitteratur og i forskning som personer med ustabil tilknytning til arbeidsmarkedet (Aure, 2013, s. 288; Korseberg et al., 2022, s.34; Umblijs, 2020, s. 48). Det sosiale problemet som en mangelfull inkludering i arbeidslivet representerer kan føre til at individer i denne gruppen i nærmeste fremtid kan befinne seg i en ufordelaktig posisjon i forhold til arbeidslivet og ikke minst tilhørigheten i samfunnet.

Ifølge forskningen oppfattes høyt utdannede russiske kvinner som «attraktive» på mange arbeidsområder på grunn av deres kompetanse og solide utdanning, men uansett har de en lavere yrkesdeltakelse enn den øvrige befolkningen (Søholt et al., 2015, s.76, 81; Umblijs, 2020, s. 48; Olsen & Askvik, 2021, s. 23). Med unntak av noen få forskningsrapporter faller denne gruppen inn under fellesbegrepet "innvandrere utenfor EU". Til tross for at SSB har gått bort fra begrepet "ikke-vestlige innvandrere" og erstattet det med følgende gruppeinndeling: Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS (Høydahl, 2008). Forfatteren presiserer at i betegnelsen "Europeiske land utenom EU/EØS" inngår: Albania, Bosnia-Hercegovina, Hviterussland, Kosovo, Kroatia, Makedonia, Moldova, Montenegro, Russland, Serbia og Ukraina (Høydahl, 2008). Høydahl (2008) skiller innvandrere fra Russland, Hviterussland, Ukraina, Moldova og det tidligere Jugoslavia som én gruppe fra Østeuropeiske land. Dermed antar jeg at gruppen russiske kvinner nå kategoriseres i rapporter som innvandrere fra Øst-Europa utenfor EU/EØS (Høydahl, 2008). Til tross for landsgrupperinger som fanger opp klarere definerte innvandringsgrupper, havner russiske kvinner uansett i en omfattende felleskategori av innvandrere fra Øst-Europa utenfor EU. En av de største ulempene er at det er vanskelig å få med forskjeller innad i kategorien. Det vil si at den store forskjellen i formelle ordninger for



utdanningssystem, og dermed viskes ulikheter i godkjenningsprosedyrer for vitnemål mellom innvandrere fra østeuropeiske land utenfor EU og høyt utdannede russiske innvandrere bort. I tillegg får vi lite spesifikk informasjon angående arbeidstilknytning som den enkelte russiske innvandrer bosatt i Norge har.

Et annet aspekt som er viktig å nevne, er at norsk integreringspolitikk og forskning i hovedsak fokuserer på flyktninger og asylsøkere, og dermed risikerer en stor gruppe familieinnvandrere med utenlandsk kompetanse og høy utdanning å bli utelatt fra politisk oppmerksomhet og tiltaksutvikling. Dette medfører at de effektive arbeidsintegrasjonstiltakene ikke vil bli tilrettelagt og iverksatt for den gruppen av innvandrere. Det kan igjen føre til problemer med arbeidsintegreringsprosessen, og dermed ha en betydelig innvirkning på denne målgruppens selvforhold.

Observerte kunnskapshull ligger også i at selv om det ble gjennomført et tilstrekkelig antall studier innen arbeidsintegrasjon for innvandrere, finnes det kun få studier av migrasjon knyttet til arbeidsintegreringsvirksomhet som inkluderer et emosjonelt aspekt.

På bakgrunn av oppsummeringen av alle de nevnte aspektene, mener jeg at det er viktig å fokusere på forventninger, erfaringer og deres selvforhold knyttet til integreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet for denne gruppen innvandrere som jeg valgte. Valget av tema er også betinget av min egen interesse for innvandrings- og integrasjonsprosessen i et nytt land, siden jeg selv har innvandrerbakgrunn.

### **1.3. Presentasjon av problemstilling og forskningsspørsmål**

Foreliggende oppgave handler om arbeidsintegrering av høyt utdannede russiske kvinner og deres selvforhold. Oppgaven baserer seg på individuelle kvalitative intervjuer med russiske kvinner bosatt i Norge som har tatt høy utdanning i Russland. Hensikten med studien er å forske på individuelle erfaringer som denne spesifikke gruppen har med arbeidsintegreringssituasjonen i Norge, med fokus på mulig preg på deres selvforhold. Problemstillingen skal drøftes fra ulike synsvinkler, og blant annet arbeidstakers perspektivet vil stå sentralt.

I den sammenhengen retter studien fokus på å undersøke hvorvidt den høye russiske utdannelsen og kompetansen blir ivaretatt i arbeidslivet. Derfor er det nyttig å finne ut av viktige elementer som påvirker velutdannede russiske kvinners vellykkede integrering på det norske arbeidsmarkedet innenfor stillinger som er relevante for deres utdanning. Hvordan opplever de yrkesmessig mobilitet og en eventuelt nedadgående sosial posisjon. Gjennom studien planlegger jeg å få innsikt i individets syn på sin arbeidsintegreringssituasjon og innflytelse på dets selvforhold. Begrepet selvforhold vil jeg knytte opp mot selvtillit, selvkaktelse og selvverdsettelse. Problemstillingen skal drøftes fra ulike perspektiver hvor «arbeidsintegrering» og «anerkjennelse» er sentrale begreper i oppgaven.

Utdanning, arbeidserfaringer og kompetanse blir ofte sett på som verdifulle for både fremtidig samfunnsutvikling og en vellykket integrering i arbeidsliv. Samtidig står det sentralt for opplevelsen av anerkjennelse, personlige valg av mestringsstrategier og identitetsutvikling.

På bakgrunn av det jeg har presentert i denne innledningen, har jeg valgt følgende problemstilling:

*Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner at deres utdanning og kompetanse oppnår anerkjennelse i integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet med tanke på selvforhold?*

For å svare på dette har jeg formulert følgende forskningsspørsmål:

- *Hvilke faktorer fremmer eller motvirker at de høyt utdannede russiske kvinner klarer å benytte sin utenlandske utdanning og kompetanse i stillinger som er relevante for deres utdanning?*
- *Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner yrkesmessig mobilitet, eventuelt overkvalifisering og nedadgående sosial posisjon?*
- *Hvordan virker arbeidsintegreringssituasjonen inn på høyt utdannede russiske kvinners selvforhold?*
- *Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner det «å være russisk» i deres tilpasning til det norske arbeidsmarkedet?*

I min studie gjør jeg et strategisk valg ved å avgrense gruppen til utelukkende å omfatte russiskspråklige kvinner som førstegenerasjonsinnvandrere i alderen 30 - 50 år, som er født i Sovjetunionen / RSFSR (på territoriet til det moderne Russland) og har høy utdanning fra

Russland. Alle informantene har vært bosatt i Norge i minst tre år og de har erfaring med arbeidsintegrering med sin høye utdanning og arbeidskompetanse fra Russland.

Dette valget gjorde jeg på bakgrunn av at det er et omfattende utvalg av kvinner i en arbeidslivsaktiv livsfase, med faglig utvikling og karrierevekst. Dermed antar jeg at informantene som til oppfyller fastsatte kriterier har erfaring med arbeidsintegrering i Norge. Jeg mener at de vil gi verdifull kunnskap og et representativt utvalg av søkeres erfaringer og synspunkter i forhold til deres individuelle erfaringer med arbeidsintegrering på det norske arbeidsmarkedet.

#### **1.4. Sosialfaglig relevans**

Arbeid med, og kunnskap om arbeidsintegrering av svakt stilte grupper blant annet høyt utdannede kvinner med innvandringsbakgrunn er tydelig relevant for sosialt arbeid, da essensen av sosial arbeidspraksis i hovedsak går ut på å hjelpe personer i utsatte situasjoner. Sosialt arbeids yrkesutøvelse baseres på humanistiske og demokratiske verdier, såsom menneskeverd og menneskelighet, anerkjennelse og respekt for den enkeltes integritet, kampen mot ulikhet og diskriminering, for solidaritet, rettferdighet og nestekjærlighet (FO, 2021, s. 3-5). En svak eller manglende tilknytning til arbeidsmarkedet hos høyt utdannede kvinner med innvandringsbakgrunn kan bli sett på som et sosialt problem, da det medfører betydelig økonomiske og sosiale konsekvenser. Mangel på en viktig inntektskilde - lønn, kvalifikasjonstap, opplevelsen av ekskludering fra sosialt felleskap kan føre til tap av selvtillit og selvaktelse. Dette kan igjen føre til at den individuelle fysiske og mentale tilstanden forverres. Individet er et sosialt vesen som inngår i sosiale interaksjoner, deltar i sosial utvikling og tilegner seg sosiale roller. Det vil si at hver enkelt er i en symbiotisk relasjon til andre interaksjonsaktører, og dermed har alle en gjensidig påvirkning på hverandre ut i fra hver enkelt tilstand. Ewijk (2018, s.120) trekker frem et viktig poeng ved at det er avgjørende for sosialt arbeid å fokusere på konteksten av et problemet, i stedet for å « [...] transform social problems into individual ones». Dermed setter sosialarbeidere gjennom sin handling stor pris på relevant kunnskap og faglig kompetanse for å forstå og ivareta enkeltmenneskets behov for hjelp og støtte i et helhetsperspektiv (FO, 2019, s. 10-13). Derfor bør intensjoner om å hjelpe på den ene siden være støttende gjennom å styrke evnen til å stå mot utfordringer og utvikle mestringsstrategier, samt mobilisere den enkeltes egne ressurser for å forbedre

levekårene og mulighetene for å fremme forandringer på ulike områder, på individnivå og ute i samfunnet forøvrig. På den andre siden å støtte en individuell, positiv selvoppfatning, noe som er avgjørende for individets selvutvikling (Høilund & Juul, 2015, s.31). Menneskelig selvutvikling og en positiv selvfølelse hører til grunnlagene for praktisk sosialt arbeid. En mangel på dette medfører en betydelig risiko for at arbeidet mislykkes (Høilund & Juul, 2015, s. 30). Viktigheten av et overblikk over individets livssituasjon og nyttiggjørelsen av allerede innsamlet kunnskap fra ulike områder kan i de aller fleste tilfeller være avgjørende når det gjelder å se på problemet fra ulike perspektiver. Dermed er arbeidsintegrering et av de sentrale mål for sosialt arbeid som et fag- og praksisområde.

Studiens sosialfaglige intensjon er å innhente kunnskap som bidrar til en forståelse av den spenningen som oppstår hos høyt utdannede etniske minoriteter når de møter på barrierer i deres arbeidsintegrering og innvirkningen det har på deres selvbilde, emosjoner, egeninnsats og selvutvikling. Kunnskapen kan bidra til å forbedre effekten av de tiltak som rettes mot denne spesifikke målgruppen, vurdere deres ansettbarhet og eventuelt bidra som rådgivende i bestrebelsene med å løse problemet med arbeidsintegrering for utdannede innvandrere i Norge. Dette kan i sin tur være med på å utvikle de spesifikke mekanismene som kan bidra til å forbedre brukermedvirkningen, og de måter de profesjonelle hjelper høyt utdannede russiske kvinner i deres strev med å integreres i arbeidslivet.

## **1.5. Oppgavens struktur**

### Kapittel 1:

I det første kapittelet presenterer jeg innledningsvis tema for oppgaven, problemstilling og forskningsspørsmålene, sosialfaglig relevans, og hvordan ideen til å studere denne gruppen av innvandrere kommer fra.

### Kapittel 2:

I det andre kapittelet presenterer jeg tidligere forskning som ble gjort på tema av interesse.

### Kapittel 3:

I det tredje kapittelet redegjør jeg for teoretisk rammeverk. Her presenterer jeg Axel Honneth sin teori om anerkjennelse og samfunnsutvikling.

#### Kapittel 4:

Det fjerde kapittelet redegjør jeg for forskningsdesign, vitenskapsperspektiv og begrunner valgene. Jeg beskriver min fremgangsmåte fra utvalg og rekruttering til innsamling og analyse av data. Videre presenterer jeg prosjektets kvalitet evaluering, samt etiske refleksjoner og studiens styrker og begrensninger.

#### Kapittel 5:

Dette kapittelet inneholder presentasjoner av empiriske materiale i forhold til hovedkategoriene som ble utviklet gjennom kategoriseringsprosessen.

#### Kapittel 6:

I det sjette kapittelet drøftes funnene opp mot teoretiske grunnlag, tidligere forskning og problemstilling. Drøftingen foregår på bakgrunn av tre utviklede konsepter.

#### Kapittel 7:

I dette kapittelet oppsummerer jeg studiens funn, problemstilling og holder konklusjon opp mot fire forskningsspørsmål.

## 2. Tidligere forskning

Til tross for mye forskning på temaet rundt individer med innvandrerbakgrunn og deres integrering i arbeidslivet, finnes det bare noen få studier som belyser situasjonen med arbeidsintegrasjon av den gruppen som høyt utdannede russiske kvinner utgjør. En stor andel av eksisterende litteratur omhandler arbeidssituasjon for flyktninger og asylsøkere. Informasjonen om temaet i forhold til innvandrere fra Øst-Europa utenfor EU er mer generell, og det er svært få studier som undersøker det følelsesmessige aspektet.

Dette kapittelet gir en oversikt over forskning, rapporter og publikasjoner som behandler temaet. Studiene som omhandler den norske konteksten i forhold til høyt utdannede innvandreres arbeidsintegreringssituasjon vektlegger ulike aspekter. Noen studier er opptatt av å påvise forskjeller mellom norskfødte og høyt utdannede innvandrere fra Øst-Europa utenfor EU i arbeidsintegreringssammenheng. Andre studier kartlegger de barrierer og muligheter som høyt utdannede innvandrere møter på, eller belyser deres situasjon på arbeidsmarkedet utfra økonomiske og sosiale synsvinkler. Disse studier omfatter arbeidstakernes perspektiv.

I min studie fokuserer jeg på arbeidstakerens opplevelser. Ved støtte fra tidligere forskning og faglitteratur bygger jeg hovedsakelig på faktorer som kan belyse en forståelse hvorvidt utenlandske vitnemål, kvalifikasjoner og kompetanse ivaretas i arbeidslivet. Hensikten er å sette fokuset på eventuelle innvirkninger av arbeidsintegreringssituasjonen på yrkesmessige og sosiale posisjoner av målgruppen og dens innvirkning på selvforhold.

Situasjonen for høyt utdannede russiske kvinner på det norske arbeidsmarkedet ble belyst ved hjelp av tidligere forskning både på nasjonalt og internasjonalt nivå. Forskingen som er presentert omhandler i stort omfang arbeidsintegreringssituasjonen for ulike grupper av innvandrere, og den tar i betraktning det faktum at den tillater generaliseringer når det gjelder spesifikasjoner for den utvalgte gruppen. Grunnen til dette er at det er vanskelig å finne relevante studier av denne spesifikke gruppen.

For å få oversikt over tidligere forskning relatert til arbeidsintegrering av høyt utdannede innvandrere, har jeg hovedsakelig benyttet meg av Google Scholar, NTNUs universitetsbibliotekets søketjeneste, SSB, Kunnskapsdepartementet NOUs dokumentnettside og Nasjonalbiblioteket. Søkeprosessen opplevdes som ganske enkel og presis. Jeg har fått

tilgang til relevante publikasjoner, såsom artikler, rapporter, bøker, tidsskrifter, samt master- og doktorgradsavhandlinger. Flere av de relevante og brede undersøkelsene og publikasjonene som ble funnet er over ti år gamle, men de er fremdeles gjeldende. Tidligere forskningsfunn bekreftes fremdeles gjennom nyere forskning som søkemaskinen henviste til. I denne sammenheng bestemte jeg meg for å referere til både eldre og nyere studier.

## **2.1. Arbeidsintegreringsvirksomhet for høyt utdannede innvandrere**

Forskningsslitteratur, både på nasjonalt og internasjonalt plan, har dokumentert at for innvandrere med utenlandsk høy utdanning er veien til jobb mer utfordrende enn for den øvrige befolkningen. Minoriteter møter barrierer knyttet til å finne jobber som er relevante for den formelle kompetansen de har (Midtbøen & Rogstad, 2012, s.20, 34; Lunde & Rogstad, 2016, s.12; Bore, et al., 2013, 23-30; Edelmann & Villund, 2022; Korseberg et al., 2022, s. 92). De opplever en ustabil tilknytning til arbeidslivet (Orupabo & Drange, 2015, s. 7-8; NOU 2017: 2, s. 203; Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s. 13), dårligere arbeidsvilkår og reduserte karriereavansment (Dyrlid, 2018, s.125, Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s. 14-15; Kavli & Nielsen, 2019, s.161-162; Umblijs, et al., 2022, s.73). De opplever ofte overkvalifisering som gir utfall for deres sosioøkonomiske posisjon (NOU 2017: 2, s. 25, 97; Wold & Håland, 2016, s.11; Thorshaug & Valenta, 2012, s.23-24) og problemer knyttet til diskriminering (Midtbøen & Kitterod, 2019, s. 354, 356; Midtbøen & Rogstad, 2012; Di Stasio & Larsen, 2020, s. 230; Midtbøen, 2021, s.109-110).

Til tross for at arbeidsintegrering er en av de sentrale strategiene for det statlige integreringsarbeidet av innvandrere, er ansettelse av innvandrere i Norge en ganske vanskelig oppgave. Noen av de viktigste utfordringene er knyttet til barrierer som språkferdigheter, devaluering av vitnemål oppnådd utenfor Norge, forsømmelse av eksisterende arbeidserfaring og diskriminering på arbeidsmarkedet.

### **2.1.1. Avkastning av utenlandske utdannelse**

Norge trenger kompetanse for å skape et enda sterkere fagmiljø og for å utvikle økonomien (Umblijs, et al., 2022, s. 14; Andersen, et al., 2021, s. 7; Søholt et al., 2015, s. 80, 81; NOU

2021: 2, s.110). Til tross for mulig forståelse blant arbeidsgivere om at ansettelse av høyt utdannede innvandrere kan være en berikelse både for bedriftens virksomhet og velferdsstaten avdekkes det gjennom ulike studier de risikofaktorer som avgjør situasjonen med arbeidsintegrering for denne gruppen.

Tidligere forskning peker på at arbeidsintegrering for høyt utdannede innvandrere stort sett er konsentrert i yrker som ikke krever spisskompetanse og kvalifikasjoner (Brekke, 2006; Villund, 2008, s.43-54; Bore, et al., 2013, s. 20, 59-60). Fafos rapport om *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet*, gjennomført i 2013 påstår at en ansettelsesprosess i Norge karakteriseres av midlertidighet og lav sikkerhet, erfaringer av ikke-likeverdige uttelling for kvalifikasjoner og utdanning (Bore, et al., 2013, s. 26). Sett i sammenheng med en prosess der anerkjennelse av graden på utenlandsk høyere utdanning er blitt forhindret på grunn av at det ikke finnes spesifikke kunnskapskriterier som gjør det lettere å bevise egne profesjonelle kvaliteter (Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s. 13; Korseberg et al., 2022, s. 92-93; Lunde & Rogstad, 2016, s.13, 20), kan man anta at en mulig forklaring på fenomenet er at norske arbeidsgivere er skeptiske til høy utdanning foretatt i utlandet. Ett resultat er at innvandrere velger til å investere ressurser i mer utdanning i Norge (Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s. 21; Makkey, 2013, s.115). Hypotetisk sett vil denne strategien ha en positiv innvirkning på menneskets selvforhold og kan gi muligheten til å øke konkurransedyktighet på arbeidsmarkedet, noe som fører til bedre innpass i arbeidslivet i Norge.

Dessverre bekreftes tendensen med arbeidsgiveres nedvurdering av utenlandsk utdanning gjennom senere forskning (Umblis, et al., 2022, s. 40-42; Dagsvik, 2019, s.190; Dyrli, 2018, s.139; Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s. 17-18). Tendensen kan forklares med at arbeidsgivers synspunkt ikke bare er økonomiske og profesjonelle. Rogstad og Sterri (2018, s. 45, 62) indikerer at jobbsøkere vurderes opp mot det sosiale miljøet og arbeidskulturen som finnes i en virksomhet, og ikke bare på formell kompetansen og arbeidserfaring. Dermed handler det ikke bare om kravet til effektiv arbeidsutøvelse og lønnsomhet for virksomhet, men også om arbeidsgivers sikkerhet om arbeidssøkeres kapasitet til å passe inn i et gitt arbeidsmiljø, ferdigheter til å utføre jobben, og ikke minst deres arbeidsmotivasjon. Det er derfor høyt utdannede innvandrere kan være dårligere stilt på arbeidsmarkedet enn den øvrige befolkningen.

Ifølge resultatene fra flere både tidligere og nyere studier om arbeidsintegrering, øker sannsynligheten for sysselsetting og økt inntekt for innvandrere betydelig med botid i de



første fem til ti årene (Brekke, 2006, s. 174; Henriksen, 2008; Makkey, 2013, s. 166; NOU 2017: 2, s. 247; Umblijs, et al., 2021, s. 5, 67).

En mulig forklaring av fenomenet kan være at med økt botid vil tilhørigheten til landet og den etnisk dominerende befolkningen stige via kulturell, sosial konformitet og forståelse av arbeidskultur.

### **2.1.2. Diskriminering, overkvalifisering, stereotypisering**

Diskriminering og overkvalifisering på arbeidsmarkedet er et relevant og gjennomgripende problem, noe som et stort antall av forskere stadig løfter frem. Deres studier er i hovedsak avgrenset til individer med minoritetsbakgrunn. I utgangspunktet viser forskning og statistiske datarapporter til at innvandrere rammes negativt av diskriminering, overkvalifisering og stereotypiske holdninger (Villund, 2008, s.43-54; Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 17, 27, 69, 113; Midtbøen, 2015, s. 6; Bjørnset et al., 2021a, s. 229-230; Wold & Håland, 2016, s. 9-11). Data fra SSB avslører at for omtrent 40 % av arbeidstakere i Norge med utenlandske bakgrunn samsvarer ikke deres kvalifikasjoner til ansettelsen, det vil si at de er overkvalifiserte (Edelmann & Villund, 2022). Relevant litteratur viser til at det eksisterer ulike barrierer som hindrer dem fra å oppnå stillinger som er i samsvar med deres kvalifikasjoner. Det kan være språkferdigheter, kulturell kompetanse eller manglende sosiale nettverk (Orupabo & Dange, 2015, s.32; Kavli & Nielsen, 2019, s.161; Kitterød et al., 2021, s.178-179).

Studier som har som mål å belyse arbeidsintegreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet utfra økonomisk perspektiv bemerker at innvandrere med høy utdanning har lavere lønn enn høyt utdannede norskfødte kvinner med lik utdanning (Umblijs et al., 2021, s.66; Edelmann & Villund, 2022; Di Stasio & Larsen, 2020, s. 245; NOU 2017: 2, s.101-102). Men de noterer en positiv tendens til utjevning av forskjeller i lønnsnivå med økt botid. Grunnen til dette er bedre tilpasning til arbeidsmarkedet og tilegnelse av de sosiokulturelle koder (Wiborg, 2006, s.277; NOU 2017: 2, s. 102; Edelmann & Villund, 2022). Det er viktig å legge merke til at selv om høyt utdannede innvandrere forbedrer sin posisjon med økt botid, fortsetter de å ha lavere lønn enn norskfødte kolleger i like stillinger.

Mitt teoretiske fokus baserer seg ikke på den økonomiske situasjonen for den ovennevnte innvandringsgruppe. Jeg mener snarere at det er nødvendig å belyse dette aspektet, da det er med på å danne en generell oppfatning av at velutdannede russiske kvinner stiller seg dårligere på dette området enn den øvrige befolkningen.

Rex (referert i Fuglerud, 2017, s.58) forklarer begrepet som «en statistisk ulikhet i tilgangen til velferdsgoder». Forfatteren mener at diskriminering fremkommer som et resultat når bestemte etniske grupper i samfunnet «oppfatter at det legges begrensninger på deres tilgang til velferdsgoder» (Fuglerud, 2017, s.59). Ifølge Likestillings- og diskrimineringsloven (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017, § 6) forstås dette begrepet som en direkte eller indirekte forskjellbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11. Kitterød et al. (2021, s. 173) definerer diskriminering som direkte eller indirekte forskjellbehandling i forhold til lønn og/eller karrieremuligheter på grunnlag av synlige kjennetegn som er irrelevante for den jobben som skal gjøres. Denne forklaringen er i tråd med et bredt antall undersøkelser som ble gjennomført ved bruk av felteksperiment - en anerkjent fremgangsmåte. Felteksperimentet er et forskningsdesign som måler en relativt utbredt diskriminering i ansettelsesprosessen (Kitterød et al., 2021, s. 175; Midtbøen & Lidén, 2016, s.16; Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 94; Bjørnset et al., 2021a, s. 228). Studier dokumenterer at individer med minoritetsbakgrunn har systematisk lavere sannsynlighet for å bli innkalt til jobbintervju og de assosieres tettere med negative stereotyper (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 19, 79, 106; NOU 2017: 2, s. 133). Stereotypiske forestillinger om kompetanse og kvalifikasjoner, karriereløp og sosial atferd kan i sin tur gi et innrykk av situasjonen for høyt utdannede russiske kvinner på det norske arbeidsmarkedet. Samtidig bør det bemerkes at usaklig forskjellbehandling i rekrutteringsprosessen og mulig diskriminering er veldig vanskelig å bevise. Årsaken kan være at personer som lider under dette ikke alltid er klare over det (Midtbøen & Kitterød, 2019, s. 356; Fosslund, 2013, s. 279-280;), dessuten at fakta om diskriminering i flere tilfeller baseres på subjektive opplevelser, noe som gjør det vanskelig å skille mellom manglende språkkunnskaper, utilstrekkelig nåværende utdanningsnivå, sosiokulturellkompetanse eller andre markører (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 103-104; NOU 2017: 2, s. 132; Midtbøen & Kitterød, 2019, s. 356; Lunde & Rogstad, 2016, s. 37).

I tillegg til de ovennevnte utfordringer, kan høyt utdannede innvandrere havne i en dobbelt problematisk situasjon, knyttet både til en yrkesstilling som er lavere enn deres evner og

ferdigheter tilsier, og i tillegg til et dårligere arbeidsforhold og en usikker arbeidskontrakt (Dyrlid, 2018, s. 127; Risberg & Romani 2022; s. 674; Støren & Wiers-Jenssen, 2010, s. 37-38; Fosslund, 2013, s. 280). Det vil si at høyt utdannede innvandreres arbeidserfaring og faglige kvalifikasjoner ikke vil bli sett på som verdifulle. Dermed blir deres ressurser ikke utnyttet i sin helhet av den norske velferdsstaten. I et langsiktig perspektiv kan det danne emosjonelle utfordringer for den enkelte i form av uoverensstemmelse mellom deres faglige evner og manglende muligheter til å bidra til samfunnet. Noe som igjen vil styrke følelse av at det eksisterende systemet ikke er i stand til å verdsette individet med utenlandske høyere utdanning og kompetanse.

### **2.1.3. Følelsmessig komponent ved arbeidsintegrering**

Til tross for voksende interesse blant forskere på kvalifiserte innvandreres emosjonelle praksiser, løfter de hovedsakelig frem temaet om emosjoner i kontekst med transnasjonal migrasjon. Oppmerksomheten fokuseres i stor grad på hvordan innvandrere opprettholder de sosiale og økonomiske bånd til hjemlandet sitt (Alinejad & Ponzanesi, 2020, s. 633; Barstad & Sørlien Molstad, 2020, s. 15), og forholdet mellom overkvalifikasjon og karriere- og jobbtilfredshet (Wassermann, et al, 2017, s. 78-79), sammenheng mellom migrasjon og emosjoner (Alinejad & Ponzanesi 2020, s.623; Saxena & Sharma, 2022, s. 24). Når det gjelder fokuset på innvandrernes emosjonelle forhold og deres menneskelige integritet i forskningslitteraturen om integreringen i arbeidslivet, har det bare en marginal rolle.

Emosjoner er en komponent av opplevelser knyttet til subjektivitet, referer Marit Aure til Bondi sin påstand (Aure, 2013, s.286). Hun forklarer at individets erfaringer og opplevelser alltid er subjektive, og samtidig tett knyttet til selvbevissthet (Aure, 2013, s.286). Scheer (referert i Alinejad & Ponzanesi (2020, s. 624) forklarer «emosjonelle praksis» som samhandling med «verden», hvor selve praksisen er en konsekvens av både emosjoner og opplevelser. Dette er i tråd med Axel Honneths (2008) anerkjennelsesteori, som handler om at ideen om dannelsen av en komplett identitet er basert på en økt selvbevissthet. Selvbevisstheten er nær knyttet til erfaringer av gjensidig anerkjennelse, hvor en benektelse av den vil føre til opplevelser av skam og krenkelser.

Undersøkelser som omhandler høyt utdannede innvandreres inkludering i arbeidslivet, blant annet utdannede russiske migranter, avslører hvordan følelser integreres i prosesser knyttet til sysselsetting (Aure, 2013, s.286-287, Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s.23). Deltakerne peker på opplevelser som skam, mindreverdighet, tap av selvtillit, frustrasjon, sinne osv. (Aure, 2013, s.288-289). Dette er i tråd med nyere påstander om at langsiktig arbeidssøking fører til en rekke psykososiale konsekvenser. Dette arter seg som en form av intens følelsesmessig stress, som kan innvirke på innvandrers velvære, levekår og selvforhold (Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s.13-19). Et yrke gir mennesket både økonomisk og psykisk trygghet, en sosial posisjon i samfunnet, noe som bedrer levekårene og utvider det sosiale nettverk. Det kan ha en betydning for høyt utdannede innvandreres identitet hvilken type arbeid de er engasjert i. Aure (2013, s. 288) forklarer at informantene identifiserer sine yrker og karriereløp som viktige, og de følelser som de opplever er knyttet til dette aspektet av deres liv. Allans studie over sammenhengen mellom undersysselsetting, meningsfylt arbeid og velvære samsvarer med forskning på at når høyt utdannede innvandrere utfører et lavkvalifisert arbeid hvor de er ikke i stand til å utfolde sitt fulle faglige potensial, kan de oppleve en kognitiv og emosjonell ubalanse i form av stress og depresjon (Allan, et al., 2020, s. 120-121). Når høyt utdannede russiske kvinner derfor støter på uoverensstemmelser mellom deres muligheter på arbeidsmarkedet, profesjonsidentitet som ble dannet gjennom utdanningsløp, individuelle verdier og mål, kan det oppstå negative emosjonelle spenninger.

Sett fra den andre siden er det viktig å understreke at motstander og utfordringer under arbeidsintegreringsprosessen kan fremstilles som et vendepunkt i livet, slik Lehtovaara og Jyrkinen (2021, s. 19) påpeker. På tross av jobbsøkings- og arbeidsintegreringsutfordringer kan personen utvikle nye erfaringer og ferdigheter som igjen vil påvirke totaliteten for individets praktiske og sansemessige erfaringer.

## **2.2. Oppsummering**

Disse studier har løftet frem noen av de aspekter som antyder hvorfor høyt utdannede innvandrere utenfor EU er svakere stilt på arbeidsmarkedet enn den øvrige befolkningen. Selv om den ovennevnte forskningen ikke direkte refererer til høyt utdannede russiske kvinner, avslører den uansett de problemer som oppgavens fokusgruppe erfarer.

Hovedproblemene som innvandrere møter og som hindrer dem fra å integrere seg fullt ut i arbeidsmarkedet i det nye bostedslandet, er etter forskningsfunn dårlige språkkunnskaper, liten sosial og kulturell kompetanse, samt fordommer og diskriminering. Det er rimelig å anta at tilfeller med ustabil ansettelse, ulike arbeidsvilkår enn den øvrig befolkning med lik type utdanning, feilplassering, begrenset tilgang til arbeidsmarkedet vil føre til at høyt utdannede innvandrere kan oppleve en sosial klassereise, en nedgradering og et kompetanse- og kvalifikasjonstap. Det er klart at disse forutsetningene bidrar til reproduksjon av sosial ulikhet, noe som i sin tur kan bli knyttet til negative opplevelser av individuell nedvurdering, skam og verditap.

Forståelsen for de barrierer som kan møte individer med innvandringsbakgrunn gjennom tilpasningsprosesser i det norske arbeidsmarkedet handler ikke bare om utfordringer, men også om de opplevelser som har stor innvirkning på egen identitet, blant annet selvtillit, selvaktelse og selvfølelse.

Det viktig å legge merke til at arbeidsintegreringsprosessen er ikke statisk og at en minoritets situasjon endres over tid og med økende arbeidserfaring.

### 3. Teoretisk rammeverk

#### 3.1. Anerkjennelsesteori som moralsk grammatikk

De universelle menneskerettigheter er definert gjennom internasjonale avtaler, der en sentral plass er viet til likeverdig behandling av alle med lik respekt og verdighet, uavhengig av kjønn, klasse eller etnisitet. Anerkjennelsesparadigmet har vunnet innpass i en stor del av den sosiologiske debatten, og i de siste tiårene blitt stadig mer aktuell også innen sosialt arbeid. Begrepet anerkjennelse fremstår som aktuelle antakelse i forskningsverdenen. Forskere forsøker å belyse begrepet utfra forskjellige perspektiver, og de forsøker å anvende det i flere ulike sammenhenger. Selv om det finnes flere teorier om anerkjennelse, vil jeg fokusere på å presentere Axel Honneths «Kamp om anerkjennelse». Jacobsen (2013, s.1) fremholder at teorien er opptatt av «*anerkjennelseskamp*» og at den ble fremstilt som en «motiverende drivkraft bak både individuelle og sosiale dannelsesprosesser». Honneth poengterer at «the underlying intention was basically to conceptualize the structures of mutual recognition analysed by Hegel not merely as preconditions for self-consciousness but as practical conditions for the development of a positive relation-to-self» (Honneth, 2002, s. 500-501). Axel Honneth analyserer samtidens sosiale fenomener og forklarer dem ved hjelp av sin «kamp om anerkjennelse». Han presenterer en systematisk tilnærming til den konseptuelle forklaringen av anerkjennelse. Stort sett skriver Honneth om personlige erfaringer knyttet til opplevelser av gjensidig anerkjennelse eller mangel på det. Teorien handler om samspillet mellom samfunnets anerkjente normer, som bestemmer sosiale status, individets muligheter for selvrealisering og individets selvforhold, som i sin tur er et resultat av å møte individuelle mulighetsbetingelser og forventninger innenfor rammene av de sosiale normene. Honneth (2008, s. 86-87) forklarer at disse forventningene er preget av normative kriterier, moralske holdninger og verdier, eller kampen mot dem.

Gjennom en forsiktig tolking av Hegels intersubjektivitetsteori presenterer Honneth anerkjennelse som et iboende menneskelig behov som oppnås gjennom en sosial moralsk motivert motstand. Han hevder at: «[...] mennesket er avhengig av å erfare anerkjennelse for å kunne være menneske ...» (Honneth, 2008, s.145). Forfatteren viser til at en kamp for etablering av sosiale relasjoner basert på gjensidig anerkjennelse er en forutsetning for selvrealisering, selvforståelse og identitetsdannelse. Han mener at identitetsdannelsen er

påvirket av muligheten til selvbestemmelse og realisering av individuelle ambisjoner og selvvalgte livsmål som en unik og autonom person (Honneth, 2008, s. 179, 182).

Teorien baseres på antakelsen om at det finnes tre grunnleggende former for gjensidig anerkjennelse: kjærlighet, rettigheter og solidaritet. Disse former er knyttet til private, rettslige og solidariske sfærer som dannelsesformer for selvforhold (Pettersen & Simonsen, 2018, s. 22; Honneth, 2008, s.103). Ifølge Honneth vil disse tre former for gjensidig anerkjennelse være verdifulle for individets selvforhold. Det er noe som er avgjørende for å bygge individets selvaktelse, selvtilit og selvverdsettelse og de er tett knyttet til opplevelser av realisering av livsmål og rettigheter man har for både sin personlige selvrealisering, utvikling av selvforhold og dermed identitetsdannelse (Honneth, 2008, s. 182, 183). De tre formene for anerkjennelse som Honneth snakker om kan oppfattes som forskjellige i forhold til hverandre, men sett i sammenheng supplerer de hverandre og er nødvendige for å lykkes for individets identitetsdannelse. Noe som resulterer i en positiv selvrealisering. Dette er en forutsetning for det «det gode liv», poengterer Honneth (Honneth, 2008, s.180).

Ut fra Honneths perspektiv forstår jeg at begrepet *anerkjennelse* innebærer en erfaring med integrering hos høyt utdannede russiske kvinner i arbeidslivet knyttet til mellommenneskelig arbeidsinteraksjoner i deres fulle kompleksitet, hvor forståelse av individualitet, fremmedhet, nærhet, verdighet, rettferdighet, solidaritet, samt kulturelle verdier og holdninger flettes til den situasjon som målgruppen befinner seg i.

En mer nøyaktig forklaring av anerkjennelsesformer vender jeg tilbake til senere i teksten. Men nå vil jeg redegjøre for det faktum at «anerkjennelsen» aldri er så klar, gjennomsluktig og lett gjennomført som den første innledende beskrivelsen har vist. Deretter vil jeg kort redegjøre for de negative ekvivalenter til anerkjennelsesformene.

### **3.2. Krenkelser som moralsk sårbarhet**

Daglige mellommenneskelige relasjoner er en av de viktige delene av menneskets tilværelse. Erfaringer med sosiale interaksjoner kan utløse både negative og positive følelser. Negative erfaringer fra mellommenneskelig forhold kan knyttes til opplevelser av manglende

anerkjennelse, noe som er klart preger utvikling av individets selvforhold. I den siste tiden har ganske mye forskning blitt fokusert på den negative opplevelsen av manglende anerkjennelse.

Anerkjennelse har et meget nært forhold til «ringeakt» eller «manglende anerkjennelse» (Honneth, 2008, s.140). Disse to begrepene tyder på fraværende anerkjennelse eller miskjennelse. Honneth (2008, s.140) tolker begrepet «ringeakt» som et samlebegrep for «krenkelse», som en negativ antakelse av «[...] atferd som representerer en urett som ikke dreier seg om å innskrenke subjektene handlingsfrihet eller påføre den skade, men som snarere betegner et aspekt ved en skadelig atferd hvor personene krenkes i sin intersubjektivt ervervede positive selvforståelse». Det vil si at forekommende manglende anerkjennelse genererer negative følelser blant interaksjonssubjekter, noe som i sin tur kan skape forutsetninger for krenkelser og konflikter. Siden en persons positive selvforhold er basert på å bli stadig anerkjent av sine medmennesker, kan en opplevelse av manglende anerkjennelse føre til psykiske traumer som krenker den personlige integriteten (Honneth, 2008, s.140). Ringeakt og krenkelser undergraver muligheten for samfunnsmedlemmer til å få bekreftelse på sitt menneskelige likeverd og til å bli ivaretatt med respekt.

Honneth (2008, s.141, 142) skiller mellom tre ulike former av fravær av anerkjennelse: mishandling, ekskludering fra bestemte rettigheter og nedverdiggelse. I det første tilfellet går det over den private sfæren og handler om nektelse av enhver anerkjennelse av en person som en fysisk identitet, noe som går ut over de tilfeller hvor en persons autonom selvbestemmelse ikke er sikret. Denne formen for krenkelse kaller Honneth for vold, overgrep og mishandling (Honneth, 2008, s. 141), noe som forutsetter en grunnleggende endring av psykisk integritet, følelsesliv eller forhold til kropp, og som resultat kompromitterer individets selvtilit og tillit til andre medmennesker.

Den andre formen skjer i den rettslig sfære. Den innebærer en nektelse av bestemte rettigheter som alle samfunnsmedlemmer burde nyte godt av. Denne formen for krenkelse spiller negativt inn på individets selvrespekt og respekten for samfunnsmedlemmer (Honneth, 2008, s.142).

Den tredje formen for manglende anerkjennelse representerer forakt i den sosiale sfære, og den arter seg som nedverdiggelse eller fornektelse av et individs eller en gruppes sosial verdi, der individets/gruppens handlinger, livsformer, livssyn, individuelle egenskaper og ferdigheter nedvurderes (Honneth, 2008, s.143). Denne formen for ringeakt går på



bekostninger av selvverdsetting og verdsetting av andre, siden ulike former for gruppesolidaritet og anerkjennelse nektes (Honneth, 2008, s143).

Dermed er det tydelig at disse tre formene for ringeakt eksisterer på samme måte som de overnevnte tre formene for anerkjennelse og kan motivere for sosiale konflikter.

Honneth henviser til Jonn Deweys begrep om menneskelige følelser, som defineres som former for uttrykk av indre sinnstilstander (Honneth, 2008, s.145). Honneth (2008, s.145) refererer til Dewey sin forklaring at individets følelser ledsages av erfaringer med affektive relasjoner til dets vellykkede eller mislykkede handlingsløp. Dewey skiller mellom to ulike følelser: positive og negative. I ringeaktssammenheng setter jeg lys på de negative følelsene. Våre negative følelser er en konsekvens på uventet motgang og uberettigede forventninger både i form av skyldfølelse eller moralsk indignasjon (Honneth, 2008, s. 146), enkelt sagt: følelse av «frustrasjon». Dermed oppstår frustrasjonsfølelsene når individets handlinger ikke samsvarer med individets forventninger. Enkelt sagt vil individet erfare et brudd med selvforståelsen. Der den individuelle opplevelsen av manglende egenverdi på den ene siden har «brutt med en moralsk norm som utgjorde en vesentlig del av dets egne jeg-idealer» (Honneth, 2008, s.147). På den andre siden har opplevelsen av nedsatt egenverdi sammenheng med at individets «interaksjonspartnere bryter med moralske normer som lot subjektet fremstå som den personen det ønsket på bakgrunn av sine jeg-idealer» (Honneth, 2008, s.147). Dermed blir i begge tilfeller individets verdifølelse og dermed selvforståelse utsatt for et brudd. Honneth (2008, s.147) forklarer at slikt følelsesbrudd i form av ringeakt kan motivere individer til en kamp for anerkjennelse.

Honneth legger til rette for at erfaringen av ringeakt og behovet for anerkjennelse fra medmennesker spiller en sentral rolle for hans teori. Forfatteren poengterer at det i «kampen for anerkjennelse» er en sosial prosess hvor det foregår en utvikling av samfunnet (Honneth, 2008, s.151), noe som i sin tur er tett knyttet til bygging av moralske, sosiale relasjoner. Der de positive sosiale relasjoner er blant de viktigste faktorer som fremmer individuell livsmestring, livskvalitet og selvrealisering.

Deretter vil jeg foreta med et mer fordypende blikk på presentasjonen av tre sfærer som Honneth fremholder i sitt arbeid. Disse tre formene for anerkjennelse danner mulighet for selvrealisering og fremmer veksten av selvbevissthet.

Før jeg avslører mer om de fordypede anerkjennelsessfærer, mener jeg at det er viktig å bringe frem i lyset oppgavens begrep selvforhold.

### **3.3. Selvforhold, selvbevissthet og identitetsutvikling**

Det sentral teoriens sosialfilosofiske utgangspunkt bygger opp gjennom forståelsen av identitetsdanning i samspill med medmennesker, er grunnlaget for selvforhold. Dermed vokser selvforholdet frem av relasjonen som individet har til seg selv, og som formes utfra de tre sfærer for anerkjennelse. Honneth poengterer at selvforhold alltid betyr *selvbevissthet* (Honneth, 2003, s. 87). Begrepet *selvbevissthet* er en viktig forutsetning for identitetsutvikling, forklarer Honneth. Han mener at det gjennom anerkjennelse fra de andre mennesker skapes muligheter til å oppnå en bevissthet på seg selv (Honneth, 2008; Honneth, 2003, s. 92). Altså viser det til prosesser hos et reflekterende menneske over det som skjer i det indre individet. Kort sagt et «selvreflekterte selv» (Schibbye, 2020, s. 42). Dermed vil jeg poengtere at begrepet *selvbevissthet* i oppgavens sammenheng skal forstås som identitet, og ikke utelukkende en oppfatning av å være bevisst om seg selv.

Hegel (referert i Schibbye) bemerker at selvbevisstheten «eksisterer bare som anerkjent av en annen selvbevissthet» (Schibbye, 2020, s. 42), i kraft av opplevelser av hva selvrefleksivitet og selvavgrensing er (Honneth, 2008). Subjektet av relasjoner henvender seg til en annen som likeverdig, gjennom forsoning av motsetningene mellom ulikhet og enhet, mellom avgrensing og tilknytting, mellom selvet og relasjon (Schibbye, 2020, s.49). Honneth påstår rett og slett at en fullstendig selvbevissthet og gjensidig anerkjennelse er mulig å oppnå på et fellesskapsnivå (Honneth, 2008, s. 87). Denne oppfatningen av egen sosial verdi og velferd dannes gjennom de muligheter og rettigheter individet har (Honneth, 2003, s.87). Med andre ord vil det si at selvbevissthet som identitetsutvikling foregår gjennom en samhandlingsprosess, ved ulike positive og negative erfaringer mellom oss selv og andre. Disse erfaringene skaper forutsetninger for en utvikling av selvtillit, selvrespekt, selvverdsettelse, det vil si de ulike formene for selvforhold (Honneth, 2003, s. 15, 16). Selvforholds- og identitetsutvikling foregår gjennom refleksiv bevissthet om seg selv og sine ønsker (Schibbye, 2020, s. 44-54).

Oppsummeringsvis vil jeg fremholde at selvforholds- og identitetsdannelse foregår gjennom ulike, likeverdige prosesser. Det vil si gjennom emosjonelle erfaringer på et intersubjektivt

nivå. Dette skaper forutsetninger for å oppfatte ulike nivåer for selvforhold. Tilstander forårsaket av en begrenset anerkjennelse vil skape reduserte nivåer av selvforhold. For å nå høyere nivåer av selvforhold, bør man oppnå gjensidig anerkjennelse gjennom erfaringer av bekreftelse som en likeverdig partner. Med andre ord betyr det at en avgjørende betingelse for en positiv selvforholdsutvikling er gjensidig anerkjennelse.

### **3.4. Anerkjennelse som en forutsetning for den enkeltes oppnåelse av selvtillit, selvaktelse og selvverdsettelse.**

Honneth skiller mellom tre sfærer av anerkjennelse som tilsvarer tre ulike dimensjoner av selvforhold, der hver av disse er like grunnleggende og komplementære for selvrealiseringen av et fullverdig individ. De private, rettslige og solidariske sfærene står ifølge Honneth i et innbyrdes forhold til hverandre (Honneth, 2008; Honneth, 2003).

#### **3.4.1. Anerkjennelse og krenkelse i den private sfæren.**

Den første sfæren, der gjensidig anerkjennelse realiseres, er knyttet til primære affektive sosiale relasjoner. Disse relasjonene består både av en følelsesmessig deltakelse og en gjensidig bekreftelse av hverandre i «sin konkrete behovs natur» (Honneth, 2008, s.104). Disse relasjoner kaller Honneth «kjærlighetsforhold». Kjærlighetsforhold blir sett på som en verdi i seg selv, og som en av de viktige komponentene i menneskelig essens (Honneth, 2002, s.512). Han poengterer at kjærlighetsrelasjoner «består av sterke følelsesmessige bindinger mellom få personer», som familiære, sentimentale og vennskap (Honneth, 2008, s.104). Selv om Honneth reflekterer over barn-foreldreforhold, vil jeg hevde at han ikke begrenser denne formen for anerkjennelse kun til familieforhold. Dette kan bli sett i lys av at opplevelsen av kjærlighetsanerkjennelse baseres på følelsesmessige bindinger til en annen person som vi elsker eller anser som en venn. Disse forholdene er betydningsfulle i identitetsdanningsprosesser. Således kan jeg forutsette at «kjærlighetsanerkjennelsen» blir tilfredsstilt gjennom kontakter med sosiale nettverk, noe som i utgangspunktet kan være relevant i forbindelse med integreringen i arbeidslivet.

Honneth (2008 s. 105, 114) trekker frem Hegels fremstilling av kjærlighetsbegrepet som det «å være seg selv i en fremmed», og forklarer at det ofte finnes en «sårbar balanse mellom selvstendighet og binding». Jeg forstår det slik at når en person opplever kjærlighet, utvikles hans evne til å elske seg selv og andre. Denne utviklingen kan dannes ved refleksjoner og bevissthet om en selv, ens følelser, tanker, både positive og negative - over livets erfaringer. Gjennom selvbevissthet og selvaksept som et unikt vesen «med sin egen rett», og i kraft av en gjensidig anerkjennelse skaper subjektet muligheten til å utvikle en følelse av selvtilit (Honneth, 2008, s. 109, 113). Selvtilliten, ifølge Honneth (2008, s. 116) er et «uunnværlig grunnlag for autonom deltakelse i det offentlige liv». Dermed er et viktig skritt ved dannelsen av den individuelle identiteten knyttet til anerkjennelse gjennom affektive bindinger som er forent med sympati, tiltrekning, nærhet, og som er knyttet til selvstendighet og selvtilit. Dette i sin tur fører til opplevelsen av å bli godkjent av andre på bakgrunn av fysiske og psykiske egenskaper. Følgen blir at individet har en unik verdi for den andre.

***Krenkelser i den private sfæren:*** Det er viktig å påpeke at kjærlighetsrelasjoner som utgjør et støttepunkt for mulighetene for individets selvrealisering i sin negative manifestasjon, i form av fravær av kjærlighet, vil hindre individets selvstendighet (Honneth, 2008, s. 115). Honneth mener at hvis individets særegne behov og følelser ikke skal bekreftes gjennom forholdet til den andre, vil konsekvensen av dette være en opplevelse av mislykkethet i evnen til å bygge affektive relasjoner med andre personer (Honneth, 2008, s.113). Dette vil hindre individets tillit til seg selv og til andre. Dermed hevder Honneth at selvtilliten er «nødvendig for å delta autonomt i det offentlige liv» (Honneth, 2008, s.116). Honneth understreker at denne formen for ringeakt er tett knyttet til emosjonelle forutsetninger, hvor man opplever en fullstendig underleggelse av et «annet subjekts vilje i den grad at man kan miste den sansemessige virkelighetskontakten» (Honneth, 2008, s.141). Konsekvensene av denne formen for ringeakt påfører betydelige skader for praktisk selvforhold. Noe som Honneth kaller *psykisk død*. Det vil si at individets og omverdenens tap av tillit fører til at personer reagerer med en følelse av sosial skam (Honneth, 2008, s.141, 144; Nørgaard, 2005, s.65).

### **3.4.2. Anerkjennelse og krenkelser i den rettslige sfæren.**

Den andre formen for anerkjennelse avdekkes i den rettslig sfære. I likhet med kjærlighetssfæren, kan den rettslige sfæren forstås som en form for sosialiseringens mønster som

er basert på en gjensidig anerkjennelse (Honneth, 2008, s.117). Denne formen er ikke på samme måte som kjærlighetssfæren knyttet til de intersubjektive relasjoner, men til et sosiale system som muliggjør anerkjennelse av individuelle rettigheter og plikter.

Honneth understreker at denne anerkjennelsessfæren dreier seg om individets mulighet til å forstå seg selv som en sosialt anerkjent rettighetsinnehaver gjennom antakelsen av et perspektiv til den «generaliserte andre» (Honneth, 2008, s.118). Gjennom dette perspektivet, som generaliserte andre, vil individet erverve kunnskap om å anerkjenne andre individer som medlemmer, som allerede har rettigheter og plikter i kraft av sin status som medlem av et bestemt felleskap (Honneth, 2008, s.117). Besittelse av universelle rettigheter forutsetter rasjonalisert syn på oss selv som likeverdige medlemmer av samfunnet med like, grunnleggende muligheter. En legitim deltakelse i et bestemt felleskap betinger både respekten, lik fordeling av rettigheter og plikter som alle andre samfunnsmedlemmer innehar. Dette sikrer at noen av kravene våre oppfylles (Honneth, 2008, s.117; Nørgaard, 2005, s.64; Honneth, 2003, s.16). Disse rettighetene kaller Honneth *sosiale velferdsrettigheter* (Jacobsen, 20013, s. 8). Det er snakk om at en bestemt person eller en gruppe har lik moralsk og/eller juridisk status med øvrigbefolkning for de rettigheter til velferdsgoder. Dette understreker at den rettslige sfæren binder individet og staten sammen innenfor begrensingen av dette området (Pettersen & Simonsen, 2018, s. 26). Anerkjennelse i denne sfæren tilfredsstiller krav til gjensidig respekt mellom interaksjonssubjektene som likeverdige samfunnsmedlemmer med hensyn til ulikhet, noe som igjen minsker diskriminering. Dette samsvarer også med FNs menneskerettighetserklæring og FOs yrkesetiske grunnlagsdokument, som er basert på de samme sentrale prinsipper som bygger på et helhetssyn på menneskene som frie og likeverdige vesener.

Resultatet av denne formen for anerkjennelse gir en elementær følelse av selvrespekt (Honneth, 2008, s. 129). Anderson (i Honneth, 2003, s.16) bemerker at den formen for selvrespekt kun realiseres når individet er anerkjent som et autonomt handlende rettssubjekt. Gjennom å motta respekt fra andre som et handlende rettssubjekt, erverver individet respekt for seg selv. Dette viser at anerkjennelse i denne sfæren forgår både på kollektivt og individuelt nivå.

Gjennom den erfaringen som individet skaffer seg i denne sfæren, blir man bevisst om sine autonome handlinger, noe som blir respektert av alle felleskapets medlemmer. Dette fører til en gjensidig respekt fra samfunnets medlemmer, og at individ blir sett som likeverdig med

andre. Dermed garanterer anerkjennelsen en ivaretagelse av den andres verdighet og hans rett til å bli behandlet med respekt.

***Krenkelser i den rettslige sfæren:*** Samspillet mellom rettslige og personlige aspekter blir spesielt merkbart når individet blir konfrontert med mangel på anerkjennelse. Krenkelser i denne sfæren kan være systematisk avvising av universelle menneskerettigheter eller fratakelse av retten til å være et fullverdig medlem av samfunnet. I denne sammenhengen er det tale om hvorvidt et individ eller gruppe av individer har lik moralsk og/eller juridisk status. «Erfaringen av å nektes rettigheter faller derfor typisk sammen med et tap av selvrespekt», hevder Honneth (Honneth, 2008, s. 142). Med andre ord forutsetter krenkelser i denne sfæren kravene innenfor de grunnleggende menneskelige og lovmessige, inkludert arbeidsmessige rettigheter som blir ikke oppfylt. Erfaringen av å nektes rettigheter kan måles både utfra graden universalisering og utfra det konkrete omfanget av de intersubjektivt garanterte rettighetene (Honneth, 2008, s.143). I lys av overnevnte kan krenkelser innenfor arbeidsintegreringssammenheng danne erfaringer som vil forsterke oppfattelsen av innvandrere som «annenrangs borgere» i jobbsammenheng, noe som kan føre til drastiske konsekvenser.

Oppsummeringsvis er det snakk om at anerkjennelse i rettslige sfæren ikke bare handler om å forholde seg positivt til seg selv, men om den graden av besittelse av de universale rettigheter som alle i et sosialt system har. De erfaringer som individet tilegner seg i denne sfæren vil føre til opplevelsen av respekt fra andre samfunnsmedlemmer og forståelsen av disse handlinger ut fra sin egen autonomi. Verdien som blir ofret for mangelen på denne formen for anerkjennelse er nettopp mangel på intersubjektivt garanterte rettigheter og dermed den enkeltes individuelle autonomi.

### **3.4.3. Anerkjennelse og krenkelser i den solidariske sfæren**

Anerkjennelse i den solidariske sfære omhandler ulike former for den sosiale verdsettelsen gjennom interaksjoner med andre samfunnsmedlemmene. Honneth (2008) mener at «For å oppnå et ubrutt selvforhold trenger subjektene ikke bare å erfare affektiv hengivelse og

rettslig anerkjennelse, men også sosial verdsettning» (Honneth, 2008, s. 130). Den sosiale verdsettelsen bygger på at hvert individ er uerstattelig og særegent gruppe-medlem. Honneth forklarer at subjektens betydning i denne sfæren er avhengig av dets sosiale nytte og positive bidrag til gruppen, felleskapet eller samfunnet som helhet (Honneth, 2003, s. 16). Med andre ord antas det at de individuelle egenskaper, iboende talenter og initiativer som individet tar på seg skal anerkjennes som en gevinst for et felleskap innenfor den solidariske sfæren, noe som vil ha større betydning enn kollektive egenskaper. Honneth (2008, s. 138) vektlegger begrep *solidaritet*, som en betegnelse for den tredje formen for anerkjennelse. Begrepet henviser stort sett til en form for samhandlingsforhold i sin helhet. I dette forholdet får individer mulighet til å realisere sine særegne egenskaper til en sosial verdi som kan gjenkjennes som betydningsfull for felles praksis, noe som Honneth kaller for en «symmetrisk verdsettning» (Honneth, 2008, s. 137). Den symmetriske verdsettningen betyr at subjekter betrakter hverandre gjensidig, og derved gir en «mulighet til å erfare sine egne prestasjoner og ferdigheter som verdifulle for samfunnet» (Honneth, 2008, s. 138). Denne persepsjonen viser til en tilbakevending til det individuelle nivå, hvor individet blir anerkjent i sin særegenhet og for sin innsats. Opplevelsen av å bli anerkjent av felleskapet for ens innsats og ens individualitet utvikler selvverdsettelse – et positivt syn på seg selv, «nemlig verdsettelsen av seg selv som medlem av et solidarisk felleskap» (Honneth, 2003, s. 17).

Honneth understreker «at jo mer gjennom anerkjennelseskamp offentligheten blir oppmerksom på den betydningen av kollektivt representert egenskaper og ferdigheter, desto større muligheter har felleskap til å øke medlemmenes sosiale verdi eller anseelse» (Honneth, 2008, s. 136). Jeg forstår den sosiale konteksten i den solidariske sfæren slik at for å oppnå en fullstendig gjensidig verdsettelse for samfunnsverdifulle prestasjoner og ha et positivt samhold innenfor felleskapsrammene, bør alle medlemmene respektere og dele de sosiale moralske verdiene og reglene i dette sosiale systemet. I tillegg til dette er det avgjørende å respektere og akseptere hverandre, vår individuelle særegenhet og å ha inklusjon på hverandre. Alt dette vil i stor grad innvirke på identiteten vår.

Ved å legge sammen de tidligere nevnte momenter, handler anerkjennelse i denne sfære om selvverd som er knyttet til vellykket realisering av sine særegne evner til verdifull ressurs for et felleskap. Et positivt forhold til seg selv realiseres hvis subjektet blir ansett av sin egen gruppes medlemmer som verdifull gjennom sitt bidrag til felleskapets beste. Dermed vil jeg

anta at anerkjennelse i den solidariske sfære er en slags sosial aksept fra majoriteten som igjen bestemmer det plassen i det sosiale hierarkiet der et subjekt befinner seg i.

***Krenkelser i den solidariske sfæren:*** Hvis solidaritet, som en av anerkjennelsesformene fremmer synliggjøring, respekt og verdsettelse av enhver individs egne evner og egenskaper, står det i stor kontrast til krenkelser og ydmykelser. Krenkelse i den solidariske sfære består av negative opplevelser av nedvurdering av «individuelle og kollektive livsformer», noe som betegner en persons status (Honneth, 2008, s. 143). Hvis visse livsformer eller livssyn karakteriseres som mindreverdige eller utilstrekkelige etter samfunnets verdihierarki, vil det kunne hindre subjektet i å realisere sine egenskaper og ferdigheter som sosialt verdifull. Dette vil kunne føre til at disse subjektene opplever en degradering av sine selvrealiseringsmønstre og følgende sosiale status (Honneth, 2008, s.143). Disse individuelle erfaringene av sosial nedvurdering faller sammen med et tap av selvverdsetting (Honneth, 2008, s.143).

Eksempler på krenkelser kan fremtre i form av diskriminering, fordommer, stigmatisering, neglisjering og sosial eksklusjon. Disse formene som nevnt tidligere, vil i utgangspunktet frata den sosiale formen for selvrealisering. Jeg forstår det slik at solidaritet innenfor gruppen av individer som ikke oppnår ønsket anerkjennelse vil kompensere behovet for anerkjennelse innenfor solidariske sfære i redusert grad. Former for ringeakt, som diskriminering og stigmatisering i forhold til integrering i arbeidslivet, havner innenfor de tidligere nevnte utfordringene som høyt utdannede innvandrere står overfor.

Krenkelser i den solidariske sfæren er knyttet til en nedvurdering av for eksempel livssyn eller yrkesvalg, noe som kan føre til en degradering av individets eller gruppens sosiale status. Dette vil igjen påvirke menneskets psykiske integritet i form av manglende selvverdsettelse.

### **3.5. Kritik av anerkjennelses teori**

Nancy Fraser er en av kritikerne av Axel Honneths teori om anerkjennelse. Hun mener at anerkjennelse og omfordeling utgjør en legitim form for rettferdighet, noe som garanterer muligheter til å delta i det offentlige liv på like vilkår med andre (Fjørtoft, 2016, s.22, 23). I etter tid utfylles hennes rettferdighetsbegrep med et prinsipp om politisk representasjon som sikrer en minimumstandart for likhet i deltakelse gjennom politiske reformer (Fjørtoft, 2016,



s.23). Fraser retter kritikken mot at samtidens anerkjennelsesteorier ikke fanger opp den formen for urettferdighet som på den ene siden bygger på den kulturelle dimensjonen og på den andre siden den økonomiske dimensjonen (Fjørtoft, 2016, s.27). Fjørtoft (2016, s.27) hevder at Fraser med dette prøver å flytte fokus fra den psykologiske tilnærmingen til å se sosiale problemer knyttet til den økonomiske dimensjonen i form av status og klasse. Jeg tolker det slik at Fraser vil vise at ved å aksentuere den individuelle dimensjonen kan man komme til å overse den økonomiske dimensjonen med omfordeling av goder som bestemmer deltakelse i samfunnet på like vilkår.

Til tross for at fordeling av økonomiske goder og statushierarki kan være et vesentlig perspektiv for oppgaven, velger jeg å forholde meg til Honneths teori, siden studien retter fokus på selvforhold i et identitetsdannelseperspektiv.

### **3.6. Oppsummering**

Honneths teori sikter på å belyse den logikken av sosiale konflikter som skapes gjennom sosiale samhandlinger. Begrepet anerkjennelse fremstår ikke bare som «et gjennomgripende behov alle mennesker har» (Pettersen & Simonsen, 2018, s. 20), men også som en forutsetning for identitetsdannelse i kraft av en kompleksitet av sosiale prosesser i samfunnet og selvbevissthet. Honneth formidler tydelig at alle mellommenneskelige samhandlinger i stor grad handler om forpliktelser overfor moralske og rettslige normer, adferdsmønstre, samt sosiale verdier. Disse intersubjektive relasjonene har en betydelig innflytelse på normative samfunnsendringer, noe som igjen utvikler en evne for en kritisk refleksjon over seg selv og omverden. Normative samfunnsendringer innebærer på sin side en søken etter gjensidig anerkjennelse på ulike trinn.

Erfaringer med mellommenneskelige konflikter blir sett på som situasjoner ofte preget av fratakelse av universelle rettighetene, miskjennelse av individuelle levemåter eller overseelse av individet i sin særegenhet. Dette kan knyttes til opplevelser av moralsk urettferdighet og krenkelser som traumatiserer subjektets identitet og skader individets selvforhold.

Honneth deler ideen om at kampen for anerkjennelse fremstår både som en drivkraft for fremgang i samfunnet, en vellykket utvikling av en unik person og en vei til å oppnå det gode liv.

I denne konteksten kan manglende arbeidsintegrering blant høyt utdannede russiske kvinner bli sett som en slags sosial patologi, siden den fratrar individer en betydelig del av anerkjennelse.

Derfor mener jeg at denne teorien er aktuell i diskusjonen om anerkjennelse og ivaretagelse av høyt utdannede russiske kvinner gjennom en tilpasningsprosess i arbeidslivet i Norge.

## **4. Metodisk framstilling**

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for valg av metode og forskningsdesign, begrensinger og beslutninger som ligger til grunn for gjennomføring av dette prosjektet. Jeg går mer detaljert inn på vitenskapeteoretisk perspektiv, valg av datainnsamlings- og dataanalysemetode, samt forskningsdeltakere og bruk av intervjuguiden. Avslutningsvis presenteres noen vurderinger relatert til forskningsetikk, inkludert refleksjoner over kvalitetskriteriene.

### **4.1. Valg av kvalitativ forskningsdesign**

Forskningsdesign eller -opplegg er en slags skisse for en undersøkelse. Valg av forskningsdesign avgjøres av studiens problemstilling og forskningsspørsmål (Silverman, 2017, s. 25). Dette forklarer også hvordan forskningen blir utført Oppgavens problemstilling, dens beskrivelse og relevans samt kriterier for informantrekruttering har jeg tatt for meg under kapittel 1.4.

Oppgaven tar sitt utgangspunkt i opplevelser knyttet til arbeidsintegreringssituasjonen for høyt utdannede russiske kvinner, og den betydningen det har for deres selvforhold. Derfor er jeg særlig interessert i å få frem gruppenes egne refleksive situasjonsoppfatninger, og hvordan de forstår og erfarer sin identitet i den sammenheng. For å innsamle og analysere rådata og følgende besvare oppgavens problemstilling, har jeg valgt å bruke kvalitativ metode. Jeg forventer å frembringe en tilstrekkelig mengde relevant empiri gjennom beskrivelser, refleksjoner, tolkninger av informantenes individuelle opplevelser og deling av erfaringer. Tjora (2018, s. 24) forklarer at den kvalitative metoden betraktes som en subjektiv konstruksjon, der mange fortolkende paradigmer av samme virkelighet er mulige. Sagt med andre ord er kvalitative tilnærminger åpne til temabelysning fra ulike vinkler, de er fleksible, og de egner seg godt når vi ønsker å innhente ny kunnskap og få en dypere forståelse av et fenomen.

Metodologiske opplegg står sentralt i forskningsprosjektet. Med tanke på min forskningsposisjon og min minoritetsbakgrunn mente jeg at det er hensiktsmessig å gjennomføre fokuserte individuelle samtaler med informantene i form av individuelle, semistrukturerte intervju. Tjora (2018, s. 115) viser til at intervjuene ikke bare handler om

informantene. De er også egnet til «å forstå sammenhenger utover informantene som individer». De tar altså for seg «faser i informantens liv, spesielle temaer, spesielle hendelser og argumenter knyttet til situasjoner [...]». Semistrukturerte intervju er en vanlig brukt datainnsamlingsmetode blant forskere, og karakteriseres som en skånsom veiledet samtaler med sikte på å generere kunnskap om et fenomen (Charmaz, 2014, s. 56; Kvale & Brinkmann, 2017, s. 42). Metoden gir forskeren ulike muligheter til å strukturere og veilede intervju, klargjøre informantens meninger og fortolkninger, samt innsamle betydningsfull kunnskap om fenomenet. Fokuset i fokuserte individuelle samtaler skal være utelukkende på en person, noe som er vanskelig i et gruppeintervju. I tilfeller med fokus- og gruppeintervjuer vil det være vanskelig å bruke mye tid til en respondent, siden fokuset blir separat på andre deltakere (Tjora, 2021, s. 134, 137). Dermed er mitt valg betinget av at jeg ønsker å gå i dybden på temaer og få forståelse av et fenomen, selv med et mindre antall informanter. Samtidig tror jeg det er mulig at intervjudeltakere vil dele med meg mer ærlig av sine sensitive opplevelser, følelser, private oppfatninger av begivenheter og situasjoner i individuelle samtaler enn de ville ha gjort i et fokus- og gruppeintervju. Dette kan skyldes av at en gruppeinteraksjon kan bidra til å skape rammer for kommunikasjon utfra «individuelle subjektiviteter og kollektive sosiale og politiske mønstre» (Kvale & Brinkmann, 2017, s.118). Disse rammene kan påvirke intervjupersonens valg av atferd i grupper ettersom de kan være opptatt av å passe på sosiale normer og dermed våke over det de gjør og sier til hverandre og innvirke på hvilket bilde av seg selv de skaper. Således kan det påvirke deltakernes tilstand og vilje å uttrykke sine meninger som er kontroversielle og muligens ikke vil få anerkjennelse i gruppen. Mens deltakere kan oppleve større frihet til å fremme sin egen mening i individuelle samtaler.

I tillegg har jeg og informantene flere fellestrekk, såsom nasjonalitet, morsmål, alder og utdanningsnivå. Noe som i sin helhet innvirket positivt på tilliten under intervjuene. I denne konteksten mener jeg at semistrukturerte dybdeintervju egner seg best til min undersøkelse, siden jeg ønsker å studere subjektive meninger, holdninger, opplevelser og refleksjoner over temaet og få subjektive uavhengige erfaringer fra informantene.

Det er viktig å nevne at siden oppgavens empiriske materiale er fremskaffet gjennom semistrukturerte intervju, vil videre analyser baseres på det primære datamaterialet.

Tolkninger av data er betinget av hvilken problemstilling og vitenskapsperspektiv som ble valgt, og hvilken analytisk metode forskeren anvender. For å systematisere og analysere kvalitativt datamateriale, for å kunne besvare oppgavens problemstilling, anser jeg det som

hensiktsmessig å benytte en stegvis deduktiv-induktiv metode (heretter kalt SDI) (Tjora, 2018). Valget forutsetter at SDI-metoden inneholder både induktiv og deduktiv behandling av kvalitative data, noe som kjennetegnes av samspill mellom genererte empiri og teoretiske rammer (Tjora, 2021, s. 27). Dette innebærer at forskeren jobber stegvis fra rådatamateriale mot en utvikling av koder, kategorier og konsepter, noe som tilsvarer en induktiv framgangsmåte. Mens tilbakekoblingen til deduktiv metode skjer ved at forsker fortolker det empiriske materiale utfra det teoretiske perspektivet (Tjora, 2021, s. 20). Dermed vil den stegvise deduktiv-induktive metode legge vekt på induksjon, mens det samtidig foregår en deduktiv behandling av datamaterialet gjennom hele analyseprosessen. Dette kan betegnes som en abduktiv tilnærming som representerer en bevegelse fra empiri til teori, og fra teori til empiri. I denne prosessen legges det vekt på en grundig og åpen dataanalyse basert på «eksisterende teori gjennom hele forskningsprosessen» (Johannessen, 2022, s. 4). Med andre ord foregår abduktiv analyse med en påfølgende teoriutvikling på premisser til et teoretisk, empirisk og metodisk samspill. Dermed kan metodiske valg posisjoneres som et solid verktøy for å tilegne seg ny kunnskap om et fenomen. Metoden tillater forskeren hele tiden å gå tilbake til tidligere trinn hvis det behøves mer empiri for å fullføre steget (Tjora, 2021, s. 21-23). Dermed er SDI-metoden ikke en fullstendig lineær prosess i sin kunnskapsbevegelse fra empirisk materiale mot en teorigenerering og tilbake. Dette gjør metoden innenfor prosjektenes tidsramme meget godt egnet til oppgaven.

## **4.2. Det vitenskapsteoretisk perspektiv**

Det vitenskapsteoretiske perspektiv belyser forskjellige syn på virkeligheten gjennom systematisk produksjon av ny kunnskap (Ringdal, 2018, s. 37). I utgangspunktet preger det hvilken informasjon som skal samles inn, de måter den blir innhentet på og analysert, og hvilken kunnskap forskeren skal få utfra undersøkelsen.

I prosjektet skal jeg orientere meg utfra et fenomenologisk-hermeneutisk perspektiv. Tilnærmingen er ganske utbredt i kvalitativ forskning og bygger på beskrivelser av subjektive erfaringer, opplevelser og fortolkninger. Jeg finner det aktuelt å presentere dem kort, og å gi min vurdering hvorfor jeg anser dem relevante for min forskning.

### 4.2.1. Det fenomenologisk-hermeneutiske perspektiv

Valget av en vitenskapsteoretisk tilnærming er betinget av de filosofiske forutsetninger for å få kunnskap om et fenomen. Hovedoppgaven til et vitenskapsteoretisk perspektiv er å tolke og forstå menneskelig meningsdannelser gjennom en systematisk studie av fenomenet og refleksjon over praktiske situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2017, s.142; Thomassen, 2016, s.32-39).

De sentrale grenene i vitenskapsfilosofien er ontologi, som studerer fenomenenes natur, altså kunnskapen om hva som eksisterer i samfunnet, og epistemologi, som dreier seg om hvordan kan vi få kunnskap om verden, og om kunnskapens gyldighet (Tjora, 2018, s.257, 263). De epistemologiske konklusjonene som forskere forholder seg til er basert på filosofiske posisjoner som hjelper til å forstå hvordan og hva slags kunnskap som produseres, samt dens kvalitet (Kvale & Brinkmann, 2017, s.93).

Den fenomenologisk-hermeneutiske tilnærmingen i kvalitativ forskning er en kombinasjon av to vitenskapssyn som står i et gjensidig forhold til hverandre.

**Fenomenologi:** Fenomenologi en vei til å forstå sosiale fenomener fra et førstepersonsperspektiv (Kvale& Brinkmann, 2017, s.33, 45). Tilnærmingen vektlegger et erfaringsmessig grunnlag for kunnskap i form av rapporter som hovedkilder til forskningsdata. Jenssen et al., (2020, s. 105) understreker at den enkeltes opplevelse av sin situasjon ikke kan objektiveres, ettersom den avhenger av personens egne fortellinger. Med andre ord finnes det ingen objektiv sannhet der alle sannheter er relative ettersom det er et narrativ. Noen ting kan virke sanne for én, men de er ikke sanne for en annen. Med dette kan det påstås at alle narrativer er likeverdige og at ingen har noen fordel fremfor noen annen. Ved å referere til Jenssen et al., (2020, s106) vises det til at et førstepersonsperspektiv (innenfraperspektiv) er uløselig knyttet til erfaringer som oppleves som sanne. Oppgavens utgangspunkt i et fenomenologisk paradigme løfter frem et opplevelses- og erfaringsnært førstepersonsperspektiv for høyt utdannede russiske kvinner i forhold til deres arbeidssituasjon. I studien frembringer velutdannede kvinner sine meninger om hvilken effekt arbeidsintegrering har hatt for dem. Gjennom refleksive prosesser omkring konkrete erfaringer og opplevelser som avhenger av individuelle historier i hverdagssituasjoner, og ved

bruk av spesifikke konsepter, tanker, ideer og følelser kommer man til en subjektiv forståelse av et fenomen. Det gjør det mulig og vitenskapelig legitimt å bruke en fenomenologisk tilnærming (Jenssen et al., 2020, s.105 - 107). Gjennom studier ønsker forskeren å «gripe inn» og å forstå den meningsbærende essensen av handlinger utfra et førstepersonsperspektiv uten å felle noen dommer utfra sin egen erfaring. Dermed fremgår det at man ikke skal ta utgangspunkt i teorier, men studere det som ble sagt (induktiv tilnærming).

**Hermeneutikk:** Hermeneutikken vektlegger meningsdimensjonen innen vitenskapsteorien. Kort sagt er den opptatt av å fortolke livsfenomener. Forståelsen av et fenomen krever alltid et element av fortolkning (Thomassen, 2016, s. 158). Den hermeneutiske dimensjonen av forståelse og tolkning er bundet til språk, altså skriftlig materiale og språklig formidlet mening (Jenssen et al., 2020, s.118, 164; Kvale & Brinkmann, 2017, s.73). Tilnærmingen gjenspeiler at det ikke foreligger noen erfaring av verden utenom språklig fortolkning (Jenssen et al., 2020, s.120). Den språklige fortolkningen knyttes til *den hermeneutiske sirkel*. Sirkelen representerer en fortolkningsprosess hvor «helhet forstås ut fra delene og delene i lys av helheten» (Jenssen et al., 2020, s.171). Enkelt sagt veksler forskeren mellom forståelser av tekstens deler for å forstå teksten som helhet, slik tolkningen av teksten som helhet vil prege forståelsen av tekstens deler. Den hermeneutiske sirkelen antyder også at det ikke er noen forståelse uten forutgående forforståelse, forestillinger og erfaringer som er overlevert oss fra fortiden (Jenssen et al., 2020, s.169). Gadamer (referert i Jenssen et al., 2020, s.170) omtaler forståelseshendelsen som en aktivitet rettet mot «[...] å gå *utover* de oppfatningene jeg allerede har, å innse noe *annet* enn det vi allerede visste fra før». Fortolkningsprosessen er grunnleggende for å ha en konsistent, gyldig og sammenhengende oppfatning av datamateriale. Derfor er hermeneutisk studie i utgangspunktet forbundet med refleksjoner over betydningen av teksten og tydeliggjøringen vår forståelse (Thomassen, 2016, s.171). Oppgavens hermeneutiske perspektiv er forbundet med analyse prosessen. Det innsamlede intervju materiale fra informantene blir analysert utfra de individuelle svarene i et forsøk på å bygge en helhetsforståelse av forskningsfenomenet. Denne helhetsforståelsen dannes gjennom å gå inn mellom smådeler av teksten, såkalt koder, mot den helhetlig bilde i form av konsepter og omvendt på bakgrunn av analyseprosessen. Denne tilnærmingen er preget av min direkte innflytelse som forsker og fortolker gjennom hele prosessen.

**Forening mellom fenomenologi og hermeneutikk:** Til tross for det tydelig manglende samsvaret mellom tilnæringsmåtene, er det likevel hensiktsmessig å kombinere disse to analysemetodene innenfor rammen av min studie for å finne mening som blir formidlet. Jenssen et al., (2020, s.121) forklarer at den fenomenologiske forutsetningen for hermeneutikken ligger i at språket alltid henviser til førspråklige opplevelser og erfaringer av fenomenet. Og den hermeneutiske forutsetningen for fenomenologien ligger i at all erfaring krever en fortolkning. Det innebærer at en forsker ikke kan få noen individuell erfaring av verden uten å ha en språklig fortolkning (Jenssen et al., 2020, s.120). Dermed ligger kjernen av det fenomenologisk-hermeneutiske perspektiv i beskrivelsen av individuelle, meningsessensielle opplevelser og fortolkningen av disse gjennom en strukturert analyse. I kraft av analyser av funnene, gjennom en veksling mellom del og helhet, kan man utvikle en omfattende og gyldig forståelse av et fenomen. Forståelseshorisonten, refleksjoner og tolkninger av et fenomen er uløselig forbundet med forskerens forforståelse, erfaringsbakgrunn, fagkunnskap og forestillinger om et fenomen. Min forforståelse presenterer jeg i kap. 4.3.

Oppsummerende vil jeg hevde at dette masterprosjektet er bygget på en fortolkningsprosess av intervjudeltakernes utsagn, som er omarbeidet til tekster, hvor jeg forsøkte å forstå hva informantene mener. Gjennom undersøkelsen av opplevelser i forbindelse med arbeidsintegreringssituasjonen for høyt utdannede russiske kvinner i Norge blir subjektive opplevelser satt i sentrum, dvs. erfaringene slik informantene oppfatter det. Deres individuelle meninger om situasjonen blir fortolket i lys av deres handlinger og intensjoner, som er betinget av en kontekst. Det vil si at det ontologiske vil dreie seg om å forstå arbeidsintegreringssituasjonen utfra subjektive oppfatninger og erfaringer, mens den epistemologiske vil ta utgangspunkt i individets fortolkning og forklaring av dets situasjon, dets opplevelser og handlinger.

### **4.3. Forforståelse**

Forskerens forståelse og fortolkninger av undersøkelsestemaet preger forskningens resultat. Derfor mener jeg det er viktig å synliggjøre mitt eget perspektiv.



Jenssen et al., (2020, s. 196) forklarer at det er vår forforståelse som gjør det mulig å gi mening til det vi erfarer. Det vil si at mine tolkninger, mine historisk- og erfaringsbetingede forestillinger og kulturelle forhold følger med meg i undersøkelsen. Mine forestillinger om det undersøkte feltet er ganske ambivalente, og de er bygget på en stor egeninteresse for temaet. Jeg er selv innvandrer, dette gir meg i utgangspunktet en innsikt i minoritetsarbeidsintegreringssituasjonen som baseres på egen erfaring og erfaringer av hva andre innvandrere har formidlet. Jeg trodde at høyt utdannede russiske kvinner ofte ikke får jobb som samsvarer med deres utdanning, kompetanse og arbeidserfaring. Dette kan forklares både med at arbeidsgiveren er skeptisk til utenlandsk utdanning, kompetanse og ferdigheter, på grunn av vanskeligheter knyttet til språkbeherskelse og den likestillingen av nivået på utenlandsk høyere utdanning og den norske. Derfor forventet jeg å treffe flere velutdannede russiske kvinner som er involverte i yrkesfelt lite relevante for deres kompetanse og utdanning fra deres hjemland. Den arbeidsintegreringsprosessen hvor høyt utdannede fra Russland som har liten anledning til å jobbe på det feltet de har studert og jobbet i vil eventuelt innvirke negativt på deres yrkesmessige mobilitet og tap av kompetanse, noe som fører til betydelige følelsesmessige kostnader.

På den andre siden forventet jeg at flere informanter med lengere botid i Norge hadde tatt avgjørelsen om å gå gjennom prosessen med studier eller å ta mastergraden i Norge enten i nødvendige fag for å komme ut i yrker som tilsvarte deres utdanning. Denne prosessen kunne også innvirke på deres sosiale posisjon og styrke innvandrernes opplevelse av selvtilit, selvverd, selvaktelse og mestring av livet. På en måte forventet jeg en bekreftelse på at en vanskelig prosess med arbeidsintegrering ikke utelukker en vellykket karriereutvikling.

Jeg vil derfor understreke at jeg er bevisst om den kunnskapen som jeg opparbeidet meg gjennom forskningslitteratur, min egen erfaring og etniske bakgrunn. Mine forventninger og forestillinger om situasjonen kan lett ha farget både samtaler og analyser av datamaterialet. Noe som kan ha ført til feiltolkninger og/ eller misforståelser. Derfor mener jeg at i tråd med hermeneutikken er bevisstheten og refleksjonen over min forståelse og fortolkning avgjørende gjennom hele forskningsprosessen. Dette overskygger på ingen måte oppgavens fenomenologiske perspektiv, som er knyttet til min åpenhet for de narrativer som informantene formidlet.

Videre i teksten skal jeg kritisk drøfte forskningsprosessen, hvordan min forståelse og erfaring kan ha preget undersøkelsen.

#### 4.4. Presentasjon av utvalg og rekruttering

Utvalget og rekrutteringen er en krevende og viktig prosess. Siden jeg skulle studere erfaringer i forhold til arbeidsintegreringssituasjonen i Norge blant høyt utdannede russiske kvinner, deres mulige endring av individets selvoppfatning, var det naturlig for meg å ta direkte kontakt med damer som tilsvarer mine utvalgsriterier (se kap.1.4 for hovedkriteriene for utvalg). Alle intervjudeltakerne måtte være innvandrere fra Russland i alderen 30-50 år, ha en høyere utdanning og arbeidskompetanse fra Russland. I tillegg måtte alle intervjudeltakere har vært bosatt i minst tre år og inneha erfaring med arbeidsintegrering i Norge. Min antakelse var at den aldersgrensen og botid ville innvirke på resultatet av undersøkelsen, siden informantene har tilstrekkelig erfaring med problemstillingen. Jeg antok også at den utdannelsen og arbeidserfaringen de fikk i Russland ville påvirke deres opplevelse av arbeidssituasjonen i Norge. Noe som i sin tur ville være avgjørende for mulige endringer i deres selvoppfatning.

Jeg valgte å rekruttere intervjudeltakerne via en facebook-side som russiskspråklige i Norge bruker. Etter at jeg skrev et kort informasjonsbrev om prosjektet og hvilke undersøkelseskriterier som ble stilt, publiserte jeg den på Facebook. Jeg hadde ikke forventet at temaet skulle vekke en så stor interesse blant gruppens deltakere. Til alle informantene som var interessert til å delta i undersøkelsen sendte jeg et informasjonsbrev med samtykkeavtale via private e-mail. Jeg ba alle om å lese den nøye og ta avgjørelsen om deltakelsen etter det, og eventuelt signere samtykkeavtalen (vedlegg 2) og sende den til meg. På denne måten fant jeg 11 deltakere. I ettertid har noen av informantene takket nei til undersøkelsen av ulike grunner. Noen nektet for eksempel å underskrive samtykkeavtalen eller de hadde ikke tid. Den såkalte «snøballmetoden» har også vært tatt i bruk i rekrutteringsprosessen. Gjennom denne metoden har to informanter takket ja til å delta i undersøkelsen. I tillegg til de ovennevnte deltakere kom to av informantene fra mitt eget nettverk. Deltakelsen skjedde på helt frivillig basis.

Jeg la vekt på å tilfredsstille kravet om representativitet i utvalget for datamateriale. Derfor prøvde jeg å rekruttere informanter som har forskjellige erfaringer og opplevelser i begge ender av skalaen med arbeidsintegreringsprosess i Norge. Utvalget representerer informanter som besitter relevante egenskaper for problemstillingen og tilsvarer ulike stillinger i skalaen av oppfatninger.

Deltakergruppen består av ni høyt utdannede russiske kvinner bosatte i fire ulike fylker i Norge. Alle informantene kom til Norge gjennom familiegjennforening mellom 2003 og 2019. Flere av dem fulgte sin ektefelle som på grunn av jobb flyttet til Norge. Åtte av ni informanter hadde vært bosatt i Norge i mer enn syv år. Én hadde bodd i landet i fire år. Alle deltakerne var av forskjellige grunner på ulike stadier i arbeidsintegreringsprosessen. Syv av ni informanter hadde en bredere erfaring med jobbsøknings- og arbeidsintegreringsprosessen. Variasjonen i alder på informantene er mellom 34 og 57 år. For å øke utvalgets representativitet, valgte jeg å inkludere en deltaker i undersøkelsen som ikke tilsvarte alderskriteriet, fordi hennes kunnskap og erfaring i forhold til oppgavens problemstilling er verdifull og relevant.

**Tabell 1: Oversikt over informanter**

Navn	Botid	Utdannings- og kompetanse bakgrunn (fra Russland)	Arbeidsstatus	Sektor
• Anja	9 år	Akademisk utdanning, lang erfaring fra bransjen	Søker fortsatt	
• Viktoria	9 år	2 Høyere utdanning, lang erfaring fra bransjen	Tilkallingsvikar,	Barn, skole og undervisning
• Julie	3 år	2 Høyere utdanning, lang erfaring fra bransjen	Fast ansatt	Olje og gass industri
• Emma	16 år	2 Høyere utdanning, lang erfaring fra bransjen	Fast ansatt	Renovasjon og renhold
• Sophia	17,5 år	2 Høyere utdanning, lang erfaring fra ulike bransjer	Fast ansatt	Barn, skole og undervisning
• Olivia	5 år	2 Høyere utdanning, lang erfaring fra bransjen	Fast ansatt	Butikk og varehandel
• Cathrine	10 år	Høyere utdanning, lang erfaring fra bransjen	Vikar	Barn, skole og undervisning
• Nora	16 år	Høyere utdanning, erfaring fra ulike bransjer	Fast ansatt	Renovasjon og renhold
• Karin	19 år	Høyere utdanning, erfaring fra ulike bransjer	Fast ansatt	Økonomi og regnskap

Deltakerne har høyere utdanning fra Russland og minst to års arbeidserfaring. Det vil si at de fleste av informantene er høyt kvalifiserte spesialister med lang arbeidserfaring og god kompetanse fra Russland, som tilsvarer deres utdanning. Informantenes høyere utdanning tilsvarer norske akkrediterte akademiske grader<sup>1</sup>. Flere av informantene hadde mer enn én høyere utdanning fra Russland. For eksempel på tvers av flere disipliner såsom ingeniørfag, geofysikk, pedagogikk, logopedi, fremmedspråk eller sosialt arbeid. En større gruppe, seks av ni personer, har fått utdanning og arbeidserfaring innenfor økonomi og psykologi. Informantenes norskkunnskaper varierer.

Jeg tok kontakt med alle informantene for avtale om samtykkeerklæringen, som ble signert av alle informantene før intervjuet. Noen ga den til meg personlig, men de fleste scannet eller tok bilde av og sendte den til min e-post.

#### **4.5. Gjennomføring av datainnsamlingen**

Metoden som jeg valgte for datainnsamling av empiriske materiale er semistrukturerte intervju, skrev jeg tidligere i oppgaven (se kap. 4.1). Jeg er klar over at undersøkelsen i stor grad er betinget av hvorvidt informantene er ærlige og deler tilstrekkelig informasjon knyttet til deres erfaringer med temaet. Siden jeg har lite erfaring med forskning og intervjuer fra før, var jeg veldig spent på forhånd.

I relevant faglitteratur forklares det at forskningsintervjuer er profesjonelle, strukturerte og frie samtaler mellom forsker (intervjuer) og forskningsobjekt (intervjudeltaker) om temaer som er bestemt på forhånd (Tjora, 2021, s.127; Charmaz, 2014, s. 57; Silverman, 2017, s. 100; Kvale & Brinkmann, 2017, s.22). Til tross for at man selv har en gjensidig forståelse av intervjusamspill, har samtalen et klart asymmetrisk maktforhold (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 51). Dermed var jeg bevisst om min forskerrolle, og tok hensyn til både mine verbale og kroppsspråklige samhandlinger med intervjudeltakerne. Det ble planlagt å gjennomføre intervjuer i digitalt format. Thaggaard (2018, s. 115) hevder at det er grunnleggende at «deltakerne skal være åpne og ha tillit til forskeren ved nettbaserte intervjuer, at man utvikler en trygg intervjusituasjon som ivaretar intervjudeltakerens anonymitet og sikrer kontroll over at

---

<sup>1</sup> Med begrepet akademiske grader forstår jeg universitets- eller høyskoleutdanning med en varighet på fem år eller mer (master- og doktorgrad nivå).

dataene ikke kan benyttes av andre». Det er noe jeg var oppmerksom på under videointervjusede. Jeg har forsøkt å etablere en god kontakt med informantene, noe som bidro til mindre formelle samtaler, slik at det ikke lignet på et avhør. Det var viktig for meg å lytte oppmerksomt og å vise informantene respekt og tillit.

Når det gjelder «The logic of this approach depends on the interviewer asking the same questions in the same way to all research participants» (Charmaz, 2014, s. 57). Derfor brukte jeg mye tid på planlegging og forberedelse av intervjuene på en god måte. Slik at jeg følte meg trygg på at jeg besitter relevant kunnskap om temaet og at jeg klarer å håndtere maktforholdet på en ansvarlig måte. Det var klart at både mine ulike vurderinger, min kommunikasjon og mine handlinger skulle påvirke intervjupersonens beretning så lite som mulig. Samtidig skulle jeg veilede samtalen, slik at deltakeren ble aktiv og holdt seg innenfor temarammen.

Under planleggingsfasen utarbeidet jeg en intervjuguide med 15 åpne spørsmål, slik at deltakerne fikk rom til refleksjon over temaet. Noen spørsmål krevde et mer detaljert svar enn andre. Jeg gjorde det for at intervjuet ikke skulle slite ut deltakeren.

For å utarbeide intervjuguiden, brukte jeg både kunnskap som ble fremskaffet gjennom faglitteratur og mine egne erfaringer relatert til temaet. Intervjuguiden (vedlegg 3) startet med «oppvarmingsspørsmål» om deltakernes alder, botid i Norge, utdanning, kompetanse, arbeidserfaring, beherskelse av norsk og om de søkte godkjenning av vitnemål. Videre forekom refleksjonsspørsmålene som er sentrale i min undersøkelse. De er delt inn i fire avsnitt som tilsvarer oppgavens forskningsspørsmål. Disse avsnittene er knyttet til følgende forskingsområder: opplevelser og forventninger av arbeidsintegreringsprosessen, sosial status og yrkesmessig posisjon, selvoppfatning og autonomi, sosialisering og tilpasning. Avslutningsvis presenteres de avrundende spørsmålene som åpner for å gi rom til informantene om å legge til informasjon som de mener er relevant og hensiktsmessig for undersøkelsen. Flere av informantene mente at noen av aspektene, såsom type av utdanning, tillit til arbeidsgiveren og familiesituasjon er relevante og kunne bli tatt med i undersøkelsen.

Formålet med intervjuguiden er både å strukturere selve innsamlingen av data, noe som vil innvirke både på data kvalitet og hvordan informantene oppfatter intervjuprosessen. For å utarbeide intervjuguiden, holdt jeg meg til retningslinjene fra faglitteraturen og nyttige råd fra min veileder.

Intervjuene foregikk i perioden november – desember 2022. Jeg valgte å være fleksibel med hensyn til intervjuets rammer, og la informantene selv bestemme når og hvordan intervjuene skulle foregå. De fleste intervjuene foregikk i form av en videosamtale. To av informantene møtte jeg personlig opp hos i Troms og Finnmark fylke.

Det var uventet og ekstra utfordrende for meg at det digitale formatet på intervjuene førte til begrensninger. På tross av økonomiske og tidsbesparende fordeler med digitalt intervju, hadde det sine hemninger, for eksempel når det noen ganger oppstod kutt i internettforbindelsen, og jeg bare så halve kroppen til informanten, og ikke alltid kunne vurdere den kroppskommunikasjonen. Bortsett fra disse utfordringene, ble det en overraskende positiv opplevelse av informantenes fortellinger gjennom møtene. Alle de digitale møtene virket veldig naturlige, trygge og preget av en komfortabel stemning. Det var plass for små samtaler og humor. Jeg opplevde at de informantene jeg traff gjennom fysiske møter var mer tilbaketrukket og kortfattet. De formidlet ingen ekstra informasjon, selv om jeg prøvde å skape en behagelig og vennlig situasjon. Jeg stilte de samme oppfølgingsspørsmål og viste dem respekt og interesse. Stort sett opplevde jeg at alle møtene med informantene var preget av fleksibilitet og flyt i samtalen, åpenhet, velvilje og humor.

Intervjuene varte mellom 45 minutter og 1,5 timer. De ble gjort lydopptak som deretter ble transkribert. Informantene fikk selv bestemme på hvilket språk de ønsket å gjennomføre intervjuet. Kun ett intervju foregikk på norsk. De fleste informantene mente at det er mer naturlig og riktig å utrykke seg på sitt morsmål. Jeg visste at oversetting ville skape ekstra arbeid og forlenge tidsbruken, men jeg mente det ville bygge opp tillit, ærlighet og utdype fortellingene. Valget om å registrere lydopptak er betinget av at dette vil hjelpe å fange opp hele informasjonsmengden, viktige poeng, intonasjoner og pauser som igjen vil forenkle videre analyser av datamaterialet.

I begynnelsen av hver samtale redegjorde jeg for prosjektets bakgrunn og formål, hvor lang tid undersøkelse ville ta, og hvordan datamaterialet skulle brukes. Informantene ble også orientert om deres rett til å lese gjennom den oversatte teksten for eventuelle korreksjoner og godkjenning. Jeg forklarte at informantene hadde krav på å avslutte en samtale underveis. De kunne også trekke seg fra undersøkelsen og/eller skru av lydopptaket når som helst. Alle deltakerne ga muntlig samtykke til bruk av lydopptaker.

Under intervjuene var jeg opptatt av at alle temaer skulle bli tilstrekkelig utdypet. Under gjennomføring av det første intervjuet innså jeg at det var hensiktsmessig med tilleggsspørsmål i intervjuguiden. Jeg stilte disse i de situasjoner hvor det var nødvendig for å få utdypende svar.

I løpet av alle forskningssamtalene noterte jeg informantenes kroppsspråk aktivitet, noen memos som ble overført til de transkriberte intervjuer.

#### **4.6. Dataanalysemetode**

Jeg har beskrevet hva en datainnsamlingsmetode innebærer. Nå vil jeg gå over til dataanalysemetoden, som viderefører formålet med å få bedre forståelse av et bestemt sosialt fenomen. Mitt forskningsprosjekt er inspirert av analysearbeidet etter SDI-metoden. For å organisere, strukturere og kode datamaterialet, brukte jeg *Dataverktøyet NVivo*.

Aksel Tjora (2021, s. 21) beskriver SDI-metoden som en induktiv dataanalyseprosess i syv steg:

- generering av rådata
- behandling av data
- koding med empirinære koder
- gruppering av koder
- utvikling av konsepter
- diskusjon av konsepter
- teoriutvikling

Analysen av empirisk materiale starter med koder som har en tredelt hensikt: å trekke ut essensen i det empiriske materialet, å redusere datamaterialets volum og å legge til rette for idégenerering på basis av detaljer i empirien (Tjora, 2021, s.218). Kodingen innledes av det første analyserte intervju, og derfra opprettes nye koder gjennom hele materialet etter behov (Tjora, 2018, s. 219). Alle koder skal være tett forankrede i empirien. Dette er essensielt for SDI-metoden.

Kodegruppering gjøres induktivt, og det består i å utvikle koder. Med andre ord starter den med en induktiv strategi, som tar inn teori fra tidligere forskning og tar sikte på en såkalt abduktiv tilnærming (Tjora, 2021, s. 40). Videre utvikler forskeren konsepter utfra analysen (Tjora, 2021, s. 40).

#### **4.6.1. Transkribering**

Etter at jeg hadde generert rådata, startet jeg med databehandlingen, altså transkriberingen av datamaterialet. Dette er utgangspunktet for alle dataanalyser. Transkriberingen gjorde jeg manuelt.

Jeg forsøkte å transkribere intervjuene kort tid etter at de ble gjennomført. Dessverre ble hele transkriberingsprosessen ikke like effektivt som jeg forventet i starten. Grunnen til dette er at flere intervjuer ble gjennomført med kort tids mellomrom, noe som forhindret muligheten til å transkribere ett råmateriale før jeg begynte på et nytt. I noen tilfeller foretok jeg transkriberingen i tidsrommet mellom intervjuene. Transkriberingsprosessen var langt mer tids- og konsentrasjonskrevende enn jeg hadde forventet. Alle intervjuene, unntatt ett som ble gjennomført på norsk, ble transkribert først til russisk, og deretter oversatt til norsk. Jeg var opptatt av at transkripsjon skulle bli nøyaktig ord for ord, med unntak av lyder og interjeksjoner, såsom «uff», «nu», «mmm» og så videre. Oversettingen av de transkriberte intervjuene til bokmål var ekstra utfordrende, både i forhold til tidsmessige og språklige utfordringer, noe som jeg ikke hadde ant på forhånd. Alle informantene har et bredt og spesifikt ordforråd, noe som i utgangspunktet avslører høyere utdanning. Jeg var klar over at det er best å oversette nærest mulig hovedbetydningen, slik at meningen med det som ble sagt blir riktig og tap av innhold unngås. Dette var svært avgjørende for analysen. Jeg var også opptatt av å redusere de språklige utfordringene gjennom å skape en mest mulig ordrett oversettelse og å få flyt i datamaterialet for ikke å komplisere analyseprosessen.

Videre ble alt datamateriale påført mine notater. Oversettelsen av teksten ble sendt til informantene for eventuell korrigerings og godkjenning.

Lydopptaket hadde stort sett god kvalitet, unntatt i noen tilfeller, der jeg var nødt til å høre på intervjuene gjentatte ganger. Det var en av årsakene til at jeg ville at alle informantene skulle



lese gjennom sine egne transkriberte intervju og gi tilbakemelding. Denne strategien ga sin gevinst i ettertid i analysen av empiri, slik at datamaterialet ble tydeligere og mer helhetlig.

#### **4.6.2. Koding**

Neste steg i analyse prosessen er å generere empirinære koder. Charmaz (2014, s. 113) påpeker at koding er «the pivotal link between collecting data and developing an emergent theory to explain these data». Aksel Tjora (2021, s. 290) kaller koder (i SDI) detaljerte merkelapper som beskriver datamateriale i mindre del. Kodene utvikles fra rådata og ikke fra teorier, hypoteser, forskningsspørsmål eller planlagte temaer. Det er derfor data kan bli koderike (Tjora, 2021, s. 219).

Jeg startet med å lese gjennom alle tekstene for å bli bedre kjent med innholdet og samtidig markerte jeg de mest relevante og interessante sitatene som eventuelt kunne brukes videre i teksten.

Videre startet jeg ved bruk av NVivo 20.7.1 med første analysedatadokument å opprette empirinære koder. Utfra den første intervjutranskripsjonen ble det induktivt generert 57 empirinære koder. Alle de andre intervjutranskripsjonene er behandlet på samme måte; ved å bruke de opprettede kodene først, og med å lage nye koder der det var behov i (jf. Tjora, 2021, s. 219). Utgangspunktet mitt var i å kode «hva sier informanten?», denne strategien har sikret den informasjon som har fremkommet i intervjuene og ikke i en datasortering (Tjora, 2021, s. 224). Jeg opplevde denne prosessen som på en måte essenssystematiserende av det informantene formidler. Alle tekstene ble bearbeidet og utviklet i koder som dekket de delene av tekstene som åpenbart ikke virket relevante for oppgaven. Jeg kom frem til en mer redusert og oversiktlig empirisk tekst i form av 305 koder. Sett i lys av et innholdsmessig perspektiv, ble det lagt merke at noen av kodene overlapper hverandre. Kodeoverlappingen ble vurdert som en bekreftelse på en utvikling av ganske detaljerte koder. Detaljerte koder er et sentralt utgangspunkt for utvikling av temaer i en undersøkelse ved bruk av SDI metoden (Tjora, 2021, s. 219 - 220).

### 4.6.3. Kategorisering

Neste trinn var kodegruppering som innebærer induktiv sortering etter en innbyrdes tematisk sammenheng (Tjora, 2021, s. 229). Målet er å porasjonere intervjuinformasjonen til temaer, slik at «hver kodegruppe har en indre konsistens» som skiller seg tematisk fra de andre gruppene (Tjora, 2021, s. 232). I første omgang opprettet jeg tolv kategorier. Siden det var et stort antall kodegrupper, ble det tillagt et mer generelt nivå av kategorier. På bakgrunn av dette utviklet jeg fem hovedtemaer i empirien. De fem gruppene fikk navnene: «forventninger og realitetsmuligheter», «informasjonsbehov og tilgang til informasjon under arbeidsintegrering», «innflytelse av arbeidsintegrering, selvforhold og tilhørighet», «språkkunnskap», «støtte og mestringsstrategier». Alle fem kategoriene er tett forbundet med arbeidsintegreringssituasjon i Norge for velutdannede russiske kvinner, og de danner utgangspunkt for temaer som blir utviklet i den videre analysen. Noen av kategorier er bredere og mer konsistent enn andre. De kodene som ble ansett som irrelevante, ble sortert i en restgruppe (jf. Tjora, 2021, s. 230).

Gjennom kategoriseringsprosessen ble hele materialet mer systematisert og det fremhevet temaer som viste seg som sentrale i empirien. På den ene siden fikk jeg mulighet til å vurdere hvilke opplevelser og erfaringer som var sammenfallende blant informanter og hva som var ulikt. Sett fra den andre siden fikk alle kategorier sine underkategorier. For eksempel har kategori «støtte og mestringsstrategier» mer spesifikke underkategori, såsom «individuelle egenskaper, praktisk og emosjonell støtte», «strategier for å hindre negative erfaringer med arbeidsmarkedsintegreringen. (vedlegg 4, inneholder tabeller 3, 4, 5, 6, 7)

**Tabell 2: Oversikt over hovedkategorier og tilhørende underkategorier**

Hoved-kategori	Forventninger og realitetsmuligheter	Informasjonsbehov og tilgang til informasjon under arbeidsintegrering	Innflytelse av arbeidsintegrering, selvforhold og tilhørighet	Språk-kunnskap	Støtte og mestringsstrategier
<b>Under-kategori</b>	Arbeidsintegrerings muligheter, forskjellbehandling	Opplevelser av manglende informasjon	Status		Individuelle egenskaper, praktisk og emosjonell støtte
	Forventninger, grad av assimilering, kompetanse	Begrensende muligheter for utdanning	Innvirkning på praktiske og sansemessige erfaringer		Strategier for å hindre negative erfaringer med arbeidsmarkeds-integreringen
	Beredskap for jobbsøking		Individuell vurdering		
			Møte med et nytt miljø / kultur		
		Opplevelser av tilhørighet til en annen nasjon			

Tilretteleggingen av underkategorier forenklet og presiserte en videre beskrivelse av kategoriene i analysedelen.

Videre gikk jeg gjennom alle kategoriene med en kritisk vurdering av den tematiske tilpasningen av kodene til valgte temaer og undertemaer. I noen tilfeller var det behov for å lese gjennom store deler av intervjuene for å nøye vurdere tilpasningen av innholdet til temaet. På bakgrunn av dette kritiske blikk, ble noen av kodene flyttet til mer relevante kategorier enn det som opprinnelig var valgt.

#### **4.6.4. Konseptutvikling**

Neste steg i den deduktiv-induktive analysen utgjør konseptutviklingen. For at konseptene skal få statusen teori, må de testes i videre studier (Tjora, 2021, s. 234, 249). Jeg setter ikke som mål å teste teoriene i denne oppgaven. Prosessen med utvikling av en ny forståelse på et teoretisk nivå har høyere krav enn hva som forventes av en masterstudent (Tjora, 2018, s.

226). Dermed vil syvende steg i den stegvise deduktiv-induktive metode som handler om teoriutvikling falle bort i denne oppgaven.

I konseptutviklingsfasen blir empirien vurdert i forhold til en eksisterende relevant teori for å skaffe en bredere forståelse av studiefenomenet (Tjora, 2018, s. 211). På bakgrunn av en abduktiv tilnærming til SDI-metoden oppstår det en systematisk fortolkningsprosess av empiriske data i en mer teoretisk forstand, noe som forklares som en bevegelse bort fra «forutinntatte meninger mot søknaden etter ny innsikt» i det man studerer (Tjora, 2021, s. 247). Dermed ligger essensen i utviklingen av nye ideer og forståelser om studerte fenomener i et visst forhold til den teoretiske oppfatning. Derfor ble kategoriinnhold diskutert om hva hovedtemaene egentlig handler om, og om det kan inngå i et mer utbredt og relevant teoretisk rammeverk (Tjora, 2021, s. 234). Disse diskusjonene knyttet til en såkalt konsepttest, som gir en vurdering om konseptene er «abstrakte i relasjon til tider, steder, og mennesker» og om de skal ha relevans over tid (Tjora, 2021, s. 246).

I lys av det overnevnte vendte jeg tilbake til teorikapitlet, og leste igjen om oppgavens teoretiske perspektiv, samt om tidligere relevant forskning på temaet. Målet er å få bedre oversikt over det teoretiske bidrag som kan være en nyttig hjelp for å komme frem til konsepter og muligens utvikle nye. I løpet av analyseprosessen ble det utviklet konsepter som er relatert til hovedtemaene: «mulighetsrom», «emosjonell praksis» og «selvforhold». Oppgavens konsepter er begrepsstyrte, og de ble utviklet med utgangspunkt i relevant teoretisk forankring i forhold til arbeidsintegreringssituasjonen for høyt utdannede migranter i Norge.

Hovedtemaene mine presenteres videre i form av denne tabellen:

**Tabell 8: Hovedtema**

<b>Konsepter</b>	<b>Konseptbetydning</b>
Mulighetsrom	Formell kompetanse, språk og sosiokulturell kompetanse, tilgang til arbeidsrelevante kontakter, tilgjengeligheten av informasjon og arbeidsrettede tiltak som tilbys av velferdsstaten, bosted som markør for arbeidsintegrering.
Emosjonelle praksiser	Samhandling med sosial omgang, emosjoner og opplevelser i forhold til sosiale og kulturelle faktorer, verdsettelse i form av sosial og yrkesmessig status.
Selvforhold	Deltakernes egen selvtillit, selvrespekt og selvverdsettelse utfra Axel Honneths teoretiske tilnærming.

Hovedtemaene for prosjektet skal diskuteres i lys av den teoretiske referanserammen i drøftingen av oppgaven.

#### **4.7. Prosjektet kvalitets evaluering**

Kvalitet i kvantitative studier ble tidligere beskrevet ved hjelp av tre begreper som validitet, reliabilitet og generaliserbarhet. Kristen Ringdal (2018, s. 247) forklarer at på grunn av et nært bånd til kvantitativ måling er relevansen av disse begrepene for kvalitative studier omdiskutert, og favorisert fremfor troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet. Forfatteren forklarer også at «en undersøkelse er troverdig hvis den er utført på en tillitsvekkende måte. Bekreftbarhet knyttes til kvaliteten i de tolkninger som gjøres, og om den innsikt prosjekt gir støttes av andre undersøkelser. Resultatene [...] er overførbare hvis de gjelder i andre situasjoner eller andre steder» (Ringdal, 2018, s. 247). Likevel anses begrepene validitet og reliabilitet som nyttige, og de blir derfor brukt i den videre fremstilling med hensyn til deres betydning i kvalitativ forskning.

### 4.7.1. Forsknings rolle

Innen den kvalitative forskningen spiller posisjonen og den moralske integriteten forskeren har en stor rolle siden «forskeren har alltid ett eller annet engasjement i temaet det forskes på» (Tjora, 2018, s. 235). Dermed kan forskerens engasjement, fagkunnskap, tanker, erfaringer som anvendes i undersøkelsen påvirke datainnsamlingen, analysen, drøftingen og resultatene. Det er noe som på den ene side kan redusere forskerens nøytralitet. Men på den annen side kan man se at de mest nøyaktige og relevante intervju spørsmålene stilles dersom intervjueren har en omfattende kunnskap om emnet. (Brinkmann & Tanggaard, 2019, s. 27; Tjora, 2018, s. 237). Derfor kan forforståelsen på samme tid betraktes både som en ressurs og en utfordring for prosjektet, hvor forskernes såkalte refleksjon over sin rolle er avgjørende for studiens kvalitet (Tjora, 2018, s. 235-236).

Det primære premisset for kvaliteten på forskningen som gjennomføres, er innhenting av rådata (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 108). I møtene med hver av mine informanter ga jeg en del informasjon om meg selv, slik at den åpenheten skulle skape et inntrykk av at jeg ikke fremstilte meg som utenfor den konteksten mine informanter befinner seg i. I denne sammenhengen hadde jeg rollen som «en av dere», altså en insider-rolle. Jeg var bevisst på at denne posisjonen kan føre til både fordeler og utfordringer. På den ene siden bidro denne posisjonen som insider til å skape en gjensidig tillit, trygghet og åpenhet under intervjuene, noe som styrker forskningskvaliteten (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 110). Men på samme tid var jeg bevisst på å holde en profesjonell avstand, ettersom fraværet av det kan skape skjevheter i informasjonsinnhentingen. Denne skjevheten kan forklares som at forskeren gjennom en personlig nærhet og likhet i konteksten kan gå glipp av informasjon som antas underforstått (jf. Kvale & Brinkmann, 2017, s. 108). I dette tilfellet var jeg ganske forsiktig med å ikke la mine vurderinger lede fortellingene, men snarere oppfordre informantene til å spesifisere meningen.

Kvale & Brinkmann (2017, s. 108) snakker om eventuell dannelsen av spenning mellom personlig nærhet og profesjonell distanse, noe som jeg har merket under noen av intervjuene. Gjennom samtaler var jeg bevisst på det, og jeg forsøkte stadig å reflektere over min balansegang mellom avstand og nærhet både til mine informanter og til det jeg forsket på. Under samtalene oppstod det situasjoner der jeg bestemte meg for å sette min rolle som «en av dere» til side til fordel for en profesjonell avstand for å få frem uavhengig informasjon om

temaet, og ikke havne i et terapeutisk intervju (jf. Kvale & Brinkmann, 2017, s. 58-60). I et annet tilfelle var det etisk riktigere å opptre medmenneskelig og empatisk i forhold til informanten enn å holde profesjonell avstand.

Utfra den fenomenologisk-hermeneutiske dimensjonen som preger oppgaven ville jeg stille meg åpen for den informasjonen som deltakerne formidler. Jeg forsøkte å være nysgjerrig og ikke styrt av min egen forforståelse, erfaringer, fagkunnskap, siden det kan utgjøre en fare for å gå utover informantenes egenforståelse og tolkning. Samtidig har jeg hatt spesiell oppmerksomhet på at min forforståelse ikke skulle komme frem under intervjuene, noe som kunne påvirke informantenes refleksjon over deres individuelle opplevelser og erfaringer knyttet til temaet. Det ville også kunne innvirke på min videre tolkning og analyse av empirien.

#### **4.7.2. Reliabilitet**

Begrepene reliabilitet og validitet er sentrale forskningskriterier som ofte knyttes til forskningens troverdighet og bekreftbarhet. Dette omfavner hele studien.

Reliabilitet viser til om forskningen ble utført på grunnlag av nøyaktighet i behandlingen av empiriske data, og om den er troverdig (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 276).

Reliabilitetskriteriet behandles i sammenheng med en forsikring om at omtrent det samme resultat oppnås i en vitenskapelig studie med forskjellige forskere ved bruk av den samme metoden på andre tidspunkt (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 276; Tjora, 2018, s. 238). Kvale og Brinkmann (2017, s. 211) viser til transkripsjonens intersubjektive reliabilitet i form av en fortolkningsprosess som vil påvirke reliabiliteten. Refleksjoner rundt forskningsposisjon og forforståelse, samt hvilken betydning det har for videre datautvikling (Tjora, 2018, s. 235) er også en av de viktige kriteriene for reliabilitet. Det vil si at en kritisk vurdering av ens eget arbeid vil styrke validiteten og reliabiliteten.

Kriteriet for reproduksjon av omtrent like resultater skal være oppfylt i forhold til den aktuelle oppgaven. Til tross for at studiens fenomen er kontekstualisert med hensyn til den sosiohistoriske omstendigheten studiedeltakere befinner seg i, og dens dannelse av mulige endringer over tid i form av en annen betraktningssmåte og mening over situasjonen. Jeg

mener at ved et nytt utvalg på et annet tidspunkt vil ikke dataene ha et signifikant avvik fra de oppnådde resultatene i denne studien. Undersøkelsens resultatoppnåelse vil være omtrent den samme hvis studien skal gjøres på nytt med de samme premisser i utvalgsrepresentativitet og bruk av den samme metoden og språket for datainnhenting som tilfredsstillende kravet til datafyldighet. Denne hypotesen kan bekreftes utfra et teoretisk perspektiv, siden kunnskapen som er produsert i denne studien adskiller seg ubetydelig fra teoretisk kunnskap innenfor det aktuelle forskningsfeltet.

Under planleggingsfasen av intervjuguiden og videre under intervjuene var jeg bevisst på å formulere spørsmålene slik at de skulle være åpne og dermed skulle forutsette informantens refleksjoner fri fra forskernes forforståelser eller synspunkter (jf. Tjora, 2018, s. 114). Oppfølgingsspørsmålene hjalp meg til å få mer detaljert informasjon og å unngå feiltolkning av informantens synspunkter (jf. Kvale & Brinkmann, 2017, s. 166). Dette kan anses som en positiv innvirkning på oppgavens reliabilitet i den videre transkriberingsprosessen.

Under datainnsamlingen brukte jeg lydbånd og notatbok. Videre transkriberte jeg intervjuene kort tid etter det for å hindre mulige avvik fra resultater som kan forekomme med tiden. Etter transkriberingsprosessen viste det seg at et ekstra arbeid med notater er nyttig og reliabilitetssikrende. Til tross for tiltakene som ble anvendt for å sikre en tillitsvekkende datainnsamling, antas det at oppgavens troverdighet potensielt kan svekkes i oversettelsesprosessen av intervju tekstene. Siden møtte jeg på vanskeligheter i oversettelsen av ord, uttrykk og ordtak. Jeg prøvde å sikre oppgavens troverdighet ved at alle informantene ble tilbudt å lese gjennom de oversatte dokumentene for videre tilbakemelding. Jeg har beskrevet dette i kapittel 4.6.1. Etter diskusjon med min veileder, fikk jeg en bekreftelse på at det var hensiktsmessig gjort for å styrke kvaliteten på undersøkelsen.

I teksten vektlegges et kritisk blikk på forskningsrollen og en detaljert presentasjon av undersøkelsesfunnene. Det har blitt brukt direkte sitater for å gjøre informantens utsagn synlig. Valg av den empiri som ble fremstilt i oppgaven er betinget av min egen vurdering utfra relevansen for å besvare problemstillingen. Alle disse trinn i forskningen gjøres bevisst for at leseren skal kunne få innblikk i de empiriske data, og spore de valg som ble foretatt i analyseprosedyren og studiens fremgangsmåte. Dette ble gjort for å ta stilling til forskningens kvalitet (Tjora, 2021, s. 264).



En annen mulig svakhet ved reliabiliteten kunne fremstå i forbindelse med det faktum at jeg mangler erfaring med intervju og forskning. Siden var jeg bevisst om dette, forsøkte jeg å støtte meg til faglitteratur og følge anbefalinger fra veilederen nøye.

### 4.7.3. Validitet

Ifølge faglitteraturen dreier validitet seg om samsvar mellom undersøkelsesintensjon, prosjektets utforming og funn (Tjora, 2021, s. 259 - 260; Kvale & Brinkmann, 2017, s. 281). Derfor forstås validitet som studiens gyldighet og relevans. Kriteriet validitet (gyldighet) dreier seg om gjennomsiktighet i datainnsamlings- og analyseprosessen (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 276 -277). Det er på en måte en kontinuerlig prosessvalidering (Kvale & Brinkmann, 2017, s. 277). Studiens validitet styrkes ved at «forskningen pågår innenfor rammene av faglighet, forankret i annen relevant forskning» (Tjora, 2021, s. 263). Oppgavens analyse bygges på tidligere forskning på arbeidsintegreringssituasjon hos innvandrere og Axel Honneths aktuelle teori. Derfor kan det tenkes at validitetskravet sikres gjennom tolkning og drøfting av undersøkelsesresultatene i forhold til tidligere forskning og ovennevnte teori.

I metodekapitlet forsøkte jeg å fremstille eksplisitt hvordan forskningen er realisert og hva jeg var oppmerksom på i løpet av de ulike fasene i studien. Metodevalg og beslutninger som ble tatt underveis ble klarlagt (i kap. 4.1.). I metodekapitlet belyste jeg prosessen med utvikling av koder og kategorier ved bruk av NVivo som hjelpemiddel. Dernest forklarte jeg hvilke steg som ble valgt i analyse av empiriske data som er basert på en systematisk tilnærming (kap. 4.6.2.) (jf. Tjora, 2021, s. 264). Dette er gjort med hensyn til kravet om gjennomsiktighet i datainnsamlings- og analyseprosessen (Tjora, 2021, s. 264 - 265; Kvale & Brinkmann, 2017, s. 276 - 277).

Målet for denne studien er å undersøke opplevelsene knyttet til erfaringer som høyt utdannede russiske kvinner har gjort i forhold til deres arbeidsintegrering i Norge og deres selvforhold. Vurderingen av relevans i utvalgets representativitet og rekruttering står fundamentalt (Tjora, 2021, s. 145). Denne studien er preget av en ganske bred og representativ deltakelse, noe som er nærmere beskrevet i kapittel 4.4. Informantene har ulik utdannings, fag- og yrkeskompetanse, ulike erfaringer og meninger om arbeidsintegrering og ulik tilhørighet til yrkesfelt, botid og beredskap til å søke jobb. Alt dette utvider spekteret av informasjon som

samles inn. Poenget er at alle de ni informantene skulle kunne uttale seg erfaringsbasert i forhold til temaet i større eller mindre grad. Dette styrker oppgavens gyldighet. Noe som også bekreftes gjennom jevnt over sammenfallende beskrivelser i empiriske data fra alle deltakere.

På bakgrunn av at forskerens forståelse, som utgjør en del av studien og kan påvirke resultatene og dermed validitetskriteriet, forsøkte jeg å opptre mest mulig objektivt og kritisk. Dessuten ville jeg formidle gjennomsiktighet i de valgene som ble tatt gjennom hele studien (jf. Tjora, 2021, s. 263 - 265). I kapittel 4.7.1 har jeg beskrevet mine synspunkter og valg. Men utfra de tiltak som ble anvendt for å sikre validiteten, må det tas i betraktning at det er vanskelig å vurdere i hvilken grad mitt datamateriale ble påvirket av den valgte datainnsamlingsmetoden og i hvilken grad min forskningsrolle spilte inn. Dette fordi jeg ikke kan vite om endringene som kunne oppstå ved å bruke en annen metode og opptre meg annerledes.

#### **4.7.4. Generalisering**

Noen fagforfattere ser nytten av å snakke om overførbarhet innen kvalitativ forskning fremfor generalisering som kvalitetsindikator for forskning (Tjora, 2021, s. 269; Kvale & Brinkmann, 2017, s. 238). Det dreier seg om «forskernes relevans utover de enheter som faktisk er undersøkt» (Tjora, 2021, s. 260). Med andre ord hvordan resultatene som forskeren oppnår i sin undersøkelse kan være relevante i andre utvalg av informantene og sammenhenger. Med SDI-metoden er forskeren ute etter å fremstille forskningsresultater i form av konsepter, modeller som ikke direkte er knyttet til en konkret empiri som ble studert, men kan bli overført til andre sammenhenger og fellesskap (Tjora, 2018, s. 246). I så fall vil det handle om forskernes relevans. Poenget med SDI-metoden ligger i sikring av *konseptuell generalisering*, som ikke vises ut fra det empiriske materialet, men utfra systematisk koding og kodegruppering (Tjora, 2021, s. 268). Hovedtanken er at forskernes «premature konklusjoner» utfordres samtidig som man sikrer studiens reliabilitet og validitet (Tjora, 2021, s. 217).

Steinar Kvale og Svend Brinkmann (2017, s. 291) lanserer begrepet *analytisk generalisering*, noe som innebærer «en begrunnet vurdering av i hvilken grad funnene fra en studie kan brukes som en rettlegging for hva som kommer til å skje i en annen situasjon». Det er basert

på en analyse av likheter og forskjeller i to forskjellige situasjoner. I denne sammenhengen kan studiens resultat oppfattes som generaliserbar på grunn av at de oppnådde resultatene kan være gjeldende for andre utvalg. Ettersom beskrivelsene som er fremkommet i studien representerer individuelle meninger og opplevelser, kan det skape usikkerhet om hvorvidt intervjuobjektens svar blir gyldig for andre utvalg. Samtidig er det sannsynlig at et annet utvalg vil vektlegge helt andre perspektiver i sine svar, og følgelig påvirke mine tolkninger og forståelser, noe som ville føre til et annet undersøkelsesresultat.

Undersøkelses mål blir igjen å frembringe kunnskap som kan brukes i andre sammenhenger. Derfor må det understrekes at undersøkelsesresultatene viser en ganske bred tilknytning og sammenfaller på flere områder med tidligere forskning på temaet, og derfor kan brukes utfra konseptuell generalisering med andre grupper.

#### **4.8. Ethiske betraktninger**

Datainnsamlingen ble gjennomført i samsvar med Norsk kunnskapssektorens tjenesteleverandør SIKT (tidligere NSD) (vedlegg 1) og de sentrale forskningsetiske prinsipper gitt av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH). Et fritt og informert samtykke, konfidensialitet, taushet og anonymitet, håndtering av forskningsdata, respekt for personlig integritet og kravet om at intervjuobjekt ikke skal komme til skade under undersøkelsen (NESH, 2021, s. 18-27) er grunnleggende forskningsetiske normer som jeg forsøkte å oppfylle gjennom hele forskningsprosessen.

Når det gjelder forskerens ansvar for personene som deltok i studien, sørget jeg for at alle informantene som ønsker å delta i studien ble utdelt et informasjonsskriv og en samtykkeerklæring. Alle deltakerne fikk en fullstendig beskrivelse av studiens formål, hva deres deltakelse innebar og hvordan informasjonen som deltakerne deler om seg selv skal behandles.

Samtykkeerklæringen ble signert frivillig noen dager før jeg startet med datainnsamlingen. Unntakene er tre informanter som signerte samtykkeerklæringen like før selve intervjuet. Alle erklæringene ble sendt via e-post eller gitt fysisk til meg.

For å sikre en felles forståelse av hva et informasjonsskriv og en samtykkeerklæring innebærer, var jeg nøye med å forklare det på nytt til hver av informantene før selve intervjuet. Det ble påminnet om at datamaterialet ville bli brukt under fullstendig anonymitet og taushetsplikt. Videre at informantene var frie til å avslutte samtalen og trekke seg fra undersøkelsen når som helst uten noen negative konsekvenser. For å sikre vedkommendes privatliv og for å vise respekt og tillit, minnet jeg om at de hadde mulighet til å la være å svare på enkelte spørsmål og be om å skru av lydopptaket. Jeg mottok ingen beskjeder om at noen ville trekke seg under undersøkelsen. Ingen ville heller skru av lydopptaket under intervjuene.

Beskyttelsen av forskningsdeltakernes identitet ble avtalt på forhånd, derfor ble alle informantene anonymisert og all data behandlet konfidensielt (NESH, 2021, s. 22-24). Under transkriberingen, videre i analyseprosessen og presentasjon av empiriske data ble informantene pseudonymiserte (jf. Tjora, 2021, s. 266). Det ble også tilrettelagt for at alle opplysningene skulle makuleres etter at prosjektet var avsluttet.

Risikoen for skade knyttet til deltakernes integritet og menneskerettigheter ble tatt hensyn til (NESH, 2021, s. 27). Under planleggingsfasen og intervjuene var jeg klar over at noen områder kunne trekke frem urimelige psykiske belastninger. For å minske belastningen, reflekterte jeg over på hvilken måte det blir etisk riktig å stille spørsmålene som omhandler mulige følelsesmessig vanskelige temaer. For å motvirke eventuelle negative konsekvenser for informantene, bestemte jeg meg for å stille relativt åpne spørsmål uten å oppfordre deltakere til å fortelle om traumatiske opplevelser. Samtidig var jeg åpen og positiv når informantene var villige til å dele med meg deres sensitive opplevelser. I slike situasjoner opplevde jeg at det var moralsk riktig å handle rolig, medmenneskelig og empatisk. Dette opplevdes som en form for naturlig måte å uttrykke vanskelige tanker og følelser. I tillegg har jeg sørget for at ingen av informantene på noen måte blir stilt i et dårlig lys som følge av studien (Tjora, s. 2021, s. 192).

Brinkmann & Tanggaard (2019, s. 22) innrømmer at formen av relasjoner mellom intervjupersonen og intervjuer er avgjørende for den kunnskap som oppnås. Den forskningsetiske komité omhandler i punkt 19 (NESH, 2021, s. 22) normer for klarhet med hensyn til roller og ansvar. Forholdet mellom intervjueren og deltakerne har ikke vært tett, den er begrenset til en svak kjennskap innenfor den sosiale konteksten. Dermed kan det ikke påvirke oppgavens reliabilitet, validitet og uavhengighet.

#### 4.9. Studies styrker og begrensninger

Den sterke siden av studien er selve det empiriske materiale som ble samlet ved hjelp av den kvalitative metoden. Ved bruk av semistrukturerte individuelle intervjuer undersøktes opplevelser som er knyttet til arbeidsintegreringssituasjonen for høyt utdannede russiske kvinner med søkelys på det emosjonelle aspekt. Alle deltakerne kunne snakke om ting de har erfaring med, og som de syntes det var viktig å fremføre. De hadde selv kontroll over hvor mye informasjon som skulle gis i samtalene. Dette bidro til en innsamling av ganske fyldig empiri. Men sett utfra et annet perspektiv, kunne dette føre til en skjevhet i empirien. Denne skjevheten, som kunne prege den innsamlede empirien, kan problematiseres i form av informantenes selvrepresentasjon og dermed den informasjon de selv ville formidle.

En annen skjevhet i empirien kan oppstå i forhold til forskerens posisjon. Jeg har vanskelig for å oppdage hvorvidt min relativt nære posisjonering til temaet kunne nyansere innsamlingen av empiri og den videre analysen, samtidig som jeg er klar over at «en fullstendig nøytralitet ikke kan eksistere» i kvalitativ forskning (Tjora, 2018, s. 235). Refleksjoner rundt forskerens rolle ble presentert i metodekapittelet 4.7.1.

Den andre skjevheten i studien er knyttet til begrensninger, både i utvalgsstørrelse, noe som alle kvalitative metoder er preget av og tilfeldighet i utvalget av informanter. Jeg antar at det metodiske valget for rekruttering av intervjuobjekter kunne medføre en mulig skjevhet i utvalget. På den ene siden representerer utvalget en tilfeldig populasjon, siden informantene uttrykte sin positive stilling til undersøkelsen. På samme tid hadde personene som takket ja til undersøkelsen sine grunner til å delta. Begge disse utgangspunktene kunne skape en skjevhet i utvalget.

Studiens resultater, analysen og drøftingen bygger på det empiriske materialet som er samlet inn ved hjelp av semistrukturerte individuelle intervjuer. Det vil si at hvis jeg hypotetisk hadde brukt en annen datainnsamlingsmetode, for eksempel fokusgrupper, ville jeg mest sannsynlig fått et mindre fyldig datamateriale. Dette kan skyldes mindre åpenhet hos informantene eller andre konstruksjoner knyttet til informantenes selvrepresentasjon. Derfor anses den valgte datainnsamlingsmetoden som en styrke ved dette prosjektet.

## 5. Presentasjon av data

Dette kapitlet presenterer empiriske funn med fokus på kategoriene som er utviklet på basis av innsamlet datamateriale fra ni intervjuer. Hele datamaterialet var kodet og inndelt i fem kategorier: «forventninger og realitetsmuligheter»; «informasjonsbehov og tilgang til informasjon under arbeidsintegrering»; «innflytelse av arbeidsintegrering, selvforhold og tilhørighet»; «språkkunnskap»; «støtte og mestringsstrategier» (beskrevet i kap. 4.6.3.; Tabell 2). Det empiriske materialet blir presentert ved hjelp av sitater og sammenfallende erfaringer og opplevelser av hendelser fra informantenes narrativer om temaer som ble tematisert i løpet av intervjuene. Dette har jeg gjort bevisst for å skape både en nærhet for leseren til empiriske data og for å vise hvordan datamaterialet brukes (Tjora, 2021, s. 265).

Å fremlegge materialet etter kategorier vil etter min mening bidra til å danne en klarere oversikt over de spesifikke temaene som manifesteres gjennom informantenes narrativer. Samtidig vil dette bidra til å skape en plattform for videre diskusjon av resultatene i neste kapitel.

### 5.1. Forventninger og realitetsmuligheter

Informantenes forventninger gjør seg gjeldende utfra forestillingslikheter gjort gjennom erfaringer og opplevelser de har skaffet seg fra før, det vil si i løpet av arbeidsintegreringsprosessen.

I forhold til informantens stilling kan realitetsmuligheter betegnes som graden av etterlevelsforventninger før migrasjon til de reelle muligheter i forhold til arbeidsintegrering i Norge.

Denne hovedkategorien består av underkategoriene, som tilsammen representerer utsagn som informantene bruker for å forklare sin situasjon, både i arbeidsintegreringsprosessen og faktorer som påvirker deres muligheter til å bruke sin utenlandske utdanning og kompetanse i stillinger som interesserer dem og som er relevante for deres utdanning (Vedlegg 4, tabell 3).

### 5.1.1. Arbeidsintegreringsmuligheter, forskjellbehandling

Informantene i undersøkelsen bemerker at de ikke hadde forhåndsbestemte eller urealistiske forventninger om å finne en jobb som ville tilfredsstill dem. De hadde tro på sine ferdigheter til å finne jobber som var relevante for deres utdanning og som de kunne bli fornøyd med. Likevel beskriver de fleste deltakerne sine opplevelser med arbeidsintegreringsprosessen som lang og ganske utfordrende. «*Det er vanskelig, veldig lang prosess*» (Anja).

Informantene stolte på sin kapasitet, men gapet mellom deres forventninger, ambisjoner og muligheter som fantes, var åpenbar.

*«Jeg hadde ikke forventet at ting skulle bli slik... Jeg har nok erfaring med å jobbe med Skandinavia.. Jeg trodde at alt ville bli mye lettere» (Olivia).*

Emma har beskrevet sine opplevelser på følgende måte: «*Jeg trodde selvfølgelig at jeg ville finne en jobb... Jeg trodde at jeg skulle lære språket og finne en jobb ... Jeg lettet etter en jobb veldig lenge*» (Emma).

Flere av informantene opplyser at deres jobbsøknader fant lav respons hos arbeidsgiverne. De blir ofte ubesvart eller ikke tatt med i den videre vurderingen.

En av informantene snakker om at hun ble invitert til nesten alle jobbintervjuene, men besto ikke før i andre runde på grunn av at hun ikke passet til stillingen eller arbeidsmiljøet. Stort sett antok jeg det at fokuset i forklaringene var rettet mot individuelle kvalifikasjoner og egenskaper.

Det virket som en utfordring for flere informantene å få mulighet til å gjøre sin fagkompetanse og arbeidserfaring synlig.

*«Jeg har sendt flere søknader angående min kvalifikasjon til ulike organisasjoner, men ikke en eneste gang har jeg blitt invitert til intervju» (Cathrine).*

Informantene peker på ulike årsaker som påvirket manglende innkalling til jobbintervju. Noen av informantene ser årsaken til dette i at arbeidsgiveren kan anse at kvalifikasjoner går tapt på grunn av langtidsledighet. Også mulige fordommer knyttet til navn som signaliserer

minoritetsbakgrunn ble problematisert. En informant mener at innbyggerne på den lille plassen hun bor på er spesielt oppmerksomme på dette.

Videre mener to informantene at forskjeller i muligheter og innbydelse til jobbintervju også kan ha regionale årsaker. Viktoria og Sophia vektlegger betydningen av bosted. Damene mener at geografien påvirker mulighetene på arbeidsmarkedet. Informantene vektlegger at jo mindre steder man er bosatt på, desto mindre sannsynlig behovet for deres kompetanse og arbeidskraft. «*Det var et veldig begrenset utvalg av yrker*» (Sophia). Det fremheves at yrkes- og kompetansebehovet for arbeidssøkerne på arbeidsmarkedet blir synlig påvirket av det stedet man bor på. Det kan forstås slik at betydningen av region og stedet man bor på muliggjør eller begrenser høyt utdannede russiske kvinners tilgang til yrker som er relevante for deres utdanning og kompetanse.

Når det gjelder den individuelle opplevelsen av arbeidsintegreringsprosessen, var det i noen grad polarisert. De fleste opplevde arbeidsintegreringen som en tungt og langvarig prosess, mens andre opplevde integreringen innenfor relevante stillinger som rimelig enkelt. De peker på at de fikk ansettelsen på grunn av arbeidserfaringen og/eller utdannelsen sin. «*Min situasjon er ikke vanlig, fordi jeg flyttet innenfor selskapet der jeg allerede jobbet.... Det er nødvendig å ta hensyn til hva slags utdanning ingeniører har, for eksempel*» (Julie).

«*Siden jeg hadde erfaring med administrativt arbeid, tilbød de meg jobben når de trengte det, med lavere status*» (Sophia).

Av den grunnen kan tilgangen til lønnet arbeid som er relevant for utdannelsen sees på som varierende innenfor ulike yrkesfelt og kontekster.

De fleste informantene forteller om at det er en stor mulighet for å finne lavkvalifiserte jobber selv, noe som bekreftes av at de i stor grad er ansatt i sektorer som ikke tilsvarer deres kompetanse og utdanning fra Russland.

Felles for denne gruppen av informanter var at deres arbeidsforhold kjennetegnes av ustabilitet og manglende muligheter til karrierevekst. I kjølvannet av dette følger gjentatte midlertidige arbeidskontrakter, noe som er tett knyttet til manglende langvarig jobbsikkerhet og dårligere lønnsforhold enn det deres norske kollegaer.



«Det tok cirka fem år før jeg fikk ansettelsen som fast vikar... I begynnelsen var det til og med et slikt sinnelag at hvordan kunne det være, jeg er en så dyktig arbeider og alt er bra med hodet mitt også. Jeg hadde tanker om diskriminering» (Cathrine).

«Jeg begynte i sommer 2014, i løpet av mange år kontrakten min var forlenget og først i juni 2022 fikk jeg fast ansettelse. [...] Helt i starten hadde jeg mye lavere lønn enn andre norske kollegaer. Jeg jobbet like mye og utførte de samme oppgaver som mine kollegaer, men hadde lavere lønn uansett. [...] Nå har jeg lik time lønn som mine norske kollegaer. Situasjonen endret seg etter at jeg fikk fast kontrakt» (Nora).

Mange opplevde situasjoner med forlengede midlertidige kontrakter og dårligere lønnsforhold som frustrerende, siden deltakerne ønsket seg en fast ansettelse med høyere prosentstilling, noe de ikke fikk før etter flere år. Det samme var ikke tilfelle med norske arbeidstakere som søkte jobb en stund etter noen av intervjudeltakerne. På samme tid kartlegger empiri en tvetydig holdning til slike situasjoner blant noen av deltakerne. Noen informanter uttrykker forståelse for at arbeidsgivere valgte bort undersøkelsesdeltakeren til fordel for en nordmann. «Etterhvert forstår du landet, at deres prioritet er å ansette sine egne først, og etterpå ... Jeg fikk fastvikarkontrakt et og et halvt år etter jeg begynte å studere» (Cathrine).

Én deltaker påpekte at arbeidsgiveren har en skeptisk holdning til utenlandske vitnemål og krever mer av utlendinger, ut fra et faglig perspektiv, enn av den øvrige befolkningen.

Gjennomgående virket det som at disse informantene ikke har opplevd noen forskjellbehandling på arbeidsplassen. Tvert imot forsøker de å forklare sine ubehagelige opplevelser med utilstrekkelig egeninnsats i arbeidssøkingprosessen og manglende arbeidsrelevante kontakter. De tillegger gode språkkunnskaper stor betydning, og uttrykker ønske om å forstå arbeidsmiljøet og landets kulturelle koder bedre.

Tre av ni informanter indikerer de er ansatte i stillinger som i noen grad samsvarer med deres utdanning. «Denne bygges jo videre på tidligere arbeidserfaring i Norge, som igjen kommer ut ifra min utdanning» (Karin).

«I hvert fall en del av utdannelsen min er til nytte. Etter hvert klarte jeg å bruke en del av utdannelsen min» (Sophia).

To av disse tre informantene anser at de jobber innenfor sitt spesialfelt. Fire av informantene uttalte seg relativt fornøyde med den stillingen de har. Dermed kan det antas at informantene på undersøkelsestidspunktet i gjennomsnitt er nokså tilfredse med sine jobber, selv om de i flere tilfeller er ikke relevante i forhold til deres utdanning og kompetanse. «*Jeg er fornøyd. Jeg gjør noe som jeg kan og jeg mestrer det*» (Sophia).

«*[...] jeg er fornøyd med den jobben jeg har. Denne jobben er fast og i denne etappen av mitt liv mener jeg at det er den beste løsning i forhold til min situasjon*» (Nora).

Informantene bemerket at deres utenlandske bakgrunn ikke har påvirket arbeidsintegreringen på det personlige nivå, men at de snarere har færre muligheter til å jobbe i stillinger der de er utdannede og kompetente. Tilfellene av svakere eller ikke-relevant yrkesdeltakelse skyldes andre grunner enn etnisitet. Blant disse grunner kan nevnes svake språkkunnskaper, manglende arbeidsrelevante kontakter eller typen av utdanning og arbeidserfaring som søkeren har. Dette er noe som skal presenteres senere i teksten.

### **5.1.2. Forventninger, grad av assimilering, kompetanse**

De fleste deltakerne hadde valgt å søke offentlig godkjenning av sin russiske utdanning. Kun én person har ikke gjort det, siden hun ikke så nødvendigheten av det. «*Hvis det er spørsmål om en ingeniørutdanning, er en bekreftelse praktisk talt ikke nødvendig. Det vil si at du kan bare si hva slags utdanning du har, og om du har erfaring fra et internasjonalt selskap, trenger du ingen godkjenning*» (Julie).

De fleste informantene som søkte godkjenning av sin høyere utdanning tatt i Russland gjennom Nokut<sup>2</sup> har fått den godkjent som likestilt med en akkreditert norsk bachelorgrad og ikke fullført mastergrad på 60 studiepoeng<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> NOKUT er et nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen. Fra 1. januar 2023 ble alle NOKUTs godkjenningstjenester innenfor utenlandsk utdanning overført til Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir, 2023).

<sup>3</sup> Dette skuldes at grunnskoleutdannelsen i Russland anses som kortere enn i Norge. I tillegg gir forhåndsgodkjent utdanning fra NOKUT i yrker som er lovregulerte for å kunne jobbe i Norge ikke automatisk rett til å utføre denne jobben. I sitt omfang informantene kan bruke dokumentet om generell godkjenning i forbindelse med: opptak til videre studier, lønns plassering, som hjelpemiddel når man skal etablere seg på det norske arbeidsmarkedet (NOKUT, 2023, pp. 8-10).

Informantene ble spurt om de opplevde noen verdsettelse av sin utdanning og kompetanse på det norske arbeidsmarkedet. De fleste forklarte at deres utdanningsbakgrunn ble godkjent, men de har ikke opplevd at den ble ivaretatt. To av informantene snakket om at de synes at timelønnen burde være annerledes i forbindelse med generell godkjenning. Funnene indikerer at felles for de fleste informantene var utfordringer knyttet til lite tilpasset hjelp fra offentlig sektor til høyt kvalifiserte migranter i forbindelse med arbeidsintegrering i yrker som var relevante for deres kvalifikasjoner. Ansettelsen i jobber som ikke er relevante for utdanning og kompetanse forårsaket en følelse av underkjennelse av tidligere utdanning og kvalifikasjoner.

På det samme tid har majoriteten av deltakerne poengtert at de aldri har opplevd noe skepsis i forhold til deres landsspesifikke utdanning eller kompetanse. Tvert imot, arbeidsgiverne var positivt innstilt til dem *«Jeg hørte i alle fall at de som ble kjent med CV-en min, snakket positivt siden jeg har studerte lenge og har arbeidserfaring» (Sophia).*

*«Jeg har aldri opplevd noen skepsis i forhold til min utdanning» (Karin).*

Olivia poengterte at: *«Jeg kom over en interessant stereotyp om at russiske og russisktalende kvinner er veldig hardtarbeidende, og at de elsker å studere. Altså det er en stereotyp blant arbeidsgivere om at en russisk kvinne på jobb er et godt «kjøp».*

Men det er viktig å bemerke at en av deltakerne har snakket at det finnes fordommer i Norge mot utenlandske spesialister, og hun forklarte at det er den alminnelige oppfatningen om at de norske spesialistene er de beste. Dette er en kilde til frustrasjon og fortvilelse over relevansen av hennes kompetanse, noe som i flere tilfeller har påvirket hennes selvforhold og handlingsmønster. Dette er i tråd med Anjas fortelling: *«Men da de begynte å snakke om lønn, og hun satte meg på den laveste lønnskalaen og sa at jeg ikke har noen lokal utdanning. Akkurat dette... Jeg var klar til å gå på jobb som sykepleier for disse 160 kronene, men den formuleringen om at «du har ingen utdanning» såret meg».*

Totalt sett hadde ikke deltakerne urealistiske forventninger til sin arbeidsintegreringssituasjon. *«Jeg kan virkelig lure på hvem som skal ansette meg når jeg har en pedagogisk utdanning, men ingen språkkunnskaper» (Sophia).*

De er klare over at de må starte et nytt liv fra bunnen av og at det kreves en iherdig innsats. *«Og nå er det en følelse av at jeg må jobbe hardt» (Olivia).*

En annen deltaker forklarer det slik: *«Det finnes alltid pluss og... Det er den nye erfaringen jeg får. Så jeg føler meg takknemlig» (Viktoria).*

Flere av deltakere fremhever at de er innstilt på å stå p for å etablere seg i Norge både sosialt og sett utfra et økonomisk perspektiv.

### **5.1.3. Beredskap for jobbsøking**

En vellykket arbeidsintegrering krever et høyt nivå på migrantens innsats for at de skal lykkes i vertslandet. De fleste deltakerne så imidlertid ut til å være kritiske til sin egen flid i jobbsøkingen og bebreidet ofte seg selv for ikke å ha gjort nok. *«Hvis jeg hadde vært mer bestemt, hvis jeg hadde lett etter en bedre jobb, ville jeg kanskje ha funnet det» (Emma).*

*«Hvis du anstrenger deg mer, hvis du er mer utholdende og istedenfor å send en CVer går du og snakker med arbeidsgiver, kunne det fungere» (Cathrine).*

Den vanskelige konkurransesituasjonen for Norges befolkning på arbeidsmarkedet er et kjent faktum. Karin forklarer at hun har sendt omtrent femti søknader der tre av dem ble besvart. *«En av dem var, på en måte mitt første tilbud om en fast jobb» (Karin).* Jeg anså det slik at vedkommende oppfattet det som ganske naturlig å sende mange søknader for å få invitasjon til et jobbintervju.

Data viser at alle informantene var på utkikk etter en jobb. Deltakerne forklarer at de sendte søknader på utlyste stillingsannonser til ulike organisasjoner, både for dem som var relevante og irrelevante for deres utdanning. De fleste av informantene gikk og snakket direkte med arbeidsgiverne og leverte sine Cver, registrerte seg i arbeidssøknadsportaler og søkte hjelp fra arbeids- og velferdsforvaltningen. Dette bekrefter min antakelse om at deltakerne anså jobben som et viktig mål for å oppnå. Derfor intensiteten på jobbsøkingen blant informantene etter min oppfatning tilstrekkelig høy.

## 5.2. Informasjonsbehov og tilgang til informasjon under arbeidsintegring

Den overordnede kategorien inkluderer to underkategorier, der hver av dem representerer faktorer som ser ut til å bli oversett i relaterte studier og forutsetninger for deltakelse i stillinger som er relevante for utdannelsen.

Informasjonstilgang under arbeidsintegreringsprosessen er en viktig del av konkret kunnskap som har relevans for inntreden i arbeidslivet for innvandrere. Informasjonsbehov gjør seg gjeldende gjennom å skape ekstra utfordringer for arbeidssøkere med utenlandske bakgrunn (Vedlegg 4, Tabell 4).

### 5.2.1. Opplevelser av manglende informasjon

Resultater fra undersøkelsen har vist at det fins lite god og konkret informasjon om muligheter for inkludering i arbeidslivet med hensyn til landsspesifikk utdanning, arbeidserfaring og kompetanse. De fleste av informantene oppgav at de slet med å finne den informasjon de trengte, såsom prosedyrer for jobbsøkerprosesser, hvilke rettigheter for hjelp de har i forbindelse med arbeidsintegring, om relevansen av ulike utdanninger på arbeidsmarkedet og mulige kurs de kunne fullføre, noe som førte til uklart formulerte yrkesmål og at deltakerne følte seg utenforstående. Det er noe som har en nær sammenheng med motivasjon, mestring og selvforhold. Emma utdyper at *«[...] jeg var på NAV for å finne ut hva kan jeg kan gjøre og hvor jeg kan gå for å studere eller finne jobb. Da sa de ikke engang at det finnes en mulighet for å finne jobb som praksisplass»*.

Noen av informantene forklarer at da de kom, hadde de ikke kunnskap om norske lover og regler, og dermed var det vanskelig å forestille seg at man har rett til forskjellige typer hjelp. Derfor gjorde de ikke noe direkte forsøk på å finne ut av det. I etter tid har det blitt det mer hjelp å få fra facebookgrupper, og i noen tilfeller hadde de venner som man kan henvende seg til for å be om råd og få hjelp.

Flere deltakere uttrykte ønske om tilleggsopplæring eller til og med omskolering, men flere ble holdt igjen av usikkerheten omkring manglende informasjon om studievalg eller deres begrensede muligheter til utdanning. *«Jeg ville gjerne ta et kurs, men jeg vet ikke hvem som er etterspurt nå i arbeidslivet. Men å studere og ikke vite om jeg finne jobb etterpå [...]»*

(Emma).

Datamaterialet tyder på at tilgangen til nødvendig informasjon i stor grad er avgjørende for at innvandrere skal klare å gripe sjansene som byr seg i løpet av arbeidsintegreringsprosessen.

### **5.2.2. Begrensede muligheter for utdanning**

Jeg referere til forrige underkategori, hvor det ble opplyst om begrensede muligheter til utdanning. Manglende muligheter er betinget ikke bare av rikelig tilgang til informasjon omkring kompetansebehovet på arbeidsmarkedet og usikkerhet ved studievalg. Noen av informantene vektlegger betydning av geografisk plassering. Mulighetene til å gjennomføre studier kommer an på hvor i landet man er bosatt. Det er utfordrende for en mor å forlate familie til fordel for utdannelsen. *«Hvis jeg hadde bodd i en stor by, ville jeg kanskje tatt helsefag på deltid og studert der, og kombinert det med jobb. Men utdanning i [...] foregår bare på heltid, det er ingen deltid. Dermed hadde jeg måttet forlate barnet mitt, familien [...]» (Viktoria).*

Individuelle begrensninger innen norsk utdanning kan hindre muligheten til å få fotfeste på arbeidsmarkedet i Norge.

### **5.3. Innflytelse av arbeidsintegrering, selvforhold og tilhørighet**

Innflytelse av arbeidsintegrering på informantene fremhevet en emosjonell innvirkning som blir ansett for å ha konsekvenser for deltakernes livskvalitet.

Selvforhold betinges av en grunnleggende form for identitetsdannelse utfra deltakernes subjektive oppfatninger og vurderinger av seg selv, sin posisjon i samfunnet, samt gjennom erfaringer fra samspill med sine nærmeste.

Følelser av tilhørighet til en annen nasjon er betinget av individuelle sosiale identifikasjoner, kjennskap til landets verdier og normer, ens egen situasjonsoppfatning og dens tilknytting i en gitt kontekst.

Analysen viser til ulike temaer som danner et bilde av intersubjektive opplevelser av arbeidsintegreringsprosessen (Vedlegg 4, Tabell 5).

### 5.3.1. Status

Dataene viser at de fleste informantene opplevde endringer i deres sosiale og yrkesmessige posisjon i forhold til den de innehadde i Russland. Hovedsakelig hadde deltakerne erfart en nedgående yrkesmessig mobilitet. Grunnen til dette forklares i stor grad med at de er opptatt i yrkesnisjer og stillinger som tydelig ikke tilsvarer deres yrkesmessige kompetanse. Cathrine forklarer at: *«Min sosiale status har endret seg. I Russland var jeg på toppen, kan man si [...] Jeg oppnådde alt som var mulig. [...] Jeg erstattet sjefen for [...], og jeg så karriereveksten videre».*

*«I Russland hadde jeg en ganske høy status. Jeg var forsker og deretter regnskapssjef. Jeg følte meg som en smart, selvstendig og uavhengig kvinne» (Emma).*

Endringene ved den yrkesmessige statusen førte til at også den sosiale statusen sank. Dette opplevdes som spesielt traumatisk i de tilfeller der forventningene som informantene stilte til sin fremtid i et nytt land, hadde blitt sveket. Noen opplevde ikke bare et tap av intern status, men også eksternt. Opplevelser av eksternt tap av status stilles opp mot både det ytre bildet deltakere har om seg selv, og hvordan interaksjonspartnerne oppfatter av hvem de er. Dette ble sett i lys av de sosiale kodene i bruken av klær som understreker personens sosialøkonomiske status. *«Tapet av status er ikke bare internt, men også eksternt. Dette fikk meg til å tenke. Hvor du kan vise vesken din, og hvor det er bedre å ikke vise den. Det ser ut til å være en ytre faktor, men det viser også til hvem jeg er» (Olivia).*

I denne konteksten er det mulig å snakke om dannelsen av en vesentlig faktor som påvirker identiteten og selvforholdet.

Følelsesmessige subjektive opplevelser av nedgående endringer i yrkesmessige og sosiale posisjon knyttet informantene til ubehag, forvirring, ustabilitet og indre ubalanse, noe som opplevdes spesielt tungt, var vanlig i den første tiden etter ankomst. Etter hvert opplevde noen av informantene at ubehagelige følelser ble bearbeidet etter det, og opplevelsene av prosessen med inngangen på arbeidsmarkedet ble lettere. Det vil si at prosessen ikke oppleves like

alvorlig og destruktiv som før. Jeg oppfattet det slik at de informantene som hadde muligheter til ikke å oppholde seg varig på en arbeidsplass, utviklet forventninger om mulige positive endringer i sin stilling og yrkesfelt, noe som i etterkant lindret de negative opplevelsene av prosessen.

Dessverre ser det snarere ut til å være et unntak fra den generelle regelen i informantenes fortellinger om fraværet av negativ dynamikk i deres profesjonelle og sosiale posisjon i samfunnet. Det var bare to deltakere som fant seg en jobb innen det yrkesfelt de hadde utdannelse i, og de opplevde en betydelig økning i sin yrkesmessige og sosiale posisjon i samfunnet i forhold til hvordan det var i Russland. *«[...] det har økt mye. Min mening om mitt forhold til min karriere har endret seg mye. Den ble endret også i forhold til betydningen av den høyere utdanningen som jeg tok i Russland. Den gir meg en posisjon i samfunnet, en viss omgangskrets, halvparten av mitt liv» (Julie).*

Imidlertid er det naturlig å anta at en yrkesmessig posisjon korresponderer med sosial status og den derav følgende selvoppfatning.

Data viser at endringer i sosial og yrkesmessig status er en av faktorene som konstitueres med selvforhold, noe som i sin tur medføre økende eller minkende tiltro til ens egne individuelle og yrkesrelaterte evner, ressurser og valg av mestringsstrategier.

### **5.3.2. Innvirkning på praktiske og sansemessige erfaringer**

Informantene i min studie fortalte om varierende innvirkning av arbeidsintegreringsprosessen.

Deltakerne som opplever sin inntreden på arbeidsmarkedet som relevant for utdannelsen, forklarer at de blir mer motivert for karrieren sin. Det ble også tilrettelagt for ikke bare en karrieremessig, men også en personlig utvikling: *«[...] dette er en slags overvinnelse av meg selv og konstruktivt arbeid med meg selv. I alle fall skal det komme noe nyttig ut av dette for meg» (Julie).*

Den gruppen som er ansatt i et yrke som ikke er relevant for deres utdannelse eller i et yrke som har dårlige arbeidsvilkår, knytter opplevelser fra arbeidsintegreringsprosess til det de selv oppfatter som manglende selvrealisering. Noen lever med usikkerhet om fremtiden, noen



sitter igjen med en følelse av motivasjonstap og fullstendig avhengighet av partneren. Disse forestillingene ble av meg oppfattet som en pågående, frustrerende undertone av en uforutsigbarhet i en usikker fremtid. Denne gruppen av informanter har vesentlige utfordringer i forhold til å få innpass i arbeidslivet. Behovet for informasjon om fremgangsmåter for inntreden i arbeidslivet ble vektlagt, og informasjon om de høye kravene til formell kompetanse, blant annet språkferdigheter. Det er noe som i langsiktigperspektiv har hindret noen informanters motivasjon til å mestre utfordringer på vei til en realisering av deres drømmer.

Dataene viser også at høyt utdannede russiske kvinner ofte har lav terskel til å ta på seg en hvilken som helst type arbeid for å tjene til livets opphold, og for å bytte karrierevei: *«Jeg vet at mange som kommer til Norge endrer yrke og jobber fysisk. Jeg vet ikke hva det kommer av. Kanskje manglende språkferdigheter, men det avhenger også av motivasjon. Det avhenger nok av hva du er fornøyd med» (Sophia).*

Til tross for at flere informanter som av ulike grunner takket ja til jobber som ikke er populære i Russland og som de var overkvalifisert for, så noen informanter på sin situasjon som en ny erfaring og en forutsetning for å se etter nye muligheter. *«Dette er en komplisert prosess. Men samtidig ble planene mine konkretisert. Fra dette ukjente, fra kaos dannes det et mer eller mindre forståelig bilde» (Olivia).* Dette kan bli sett på som en forutsetning for å forbedre situasjonen i fremtiden.

Dataene viser at de fleste informantene hovedsakelig vektlegger andre prioriteringer som er viktigere ut fra deres synspunkter til fordel å jobbe innenfor stillinger relatert til deres utdanning. For eksempel: *«Jeg angret ikke på at jeg byttet jobb fra universitet i Russland til en ikke kvalifisert jobb i Norge. Jeg føler meg ikke så ensom og forlatt her. Norge er hjemmet mitt» (Nora).*

*«På den ene siden føler jeg meg mer komfortabel her. For det første liker jeg at alle yrker er på samme nivå i Norge. Renhold er et yrke. Du må kunne mye, jobbe med ulike maskiner, forstå deg på ulike mopper osv. Og her er det respektert. [...] det er færre merkelapper her enn i Russland» (Viktoria).*

*«[...] da kan jeg tenke på selvstendighet og nettverk. For familien min kan det bety at jeg blir mer uavhengig av min manns hjelp og støtte. (Olivia)*

Informantenes uttalelser virker som et forsøk på å finne et grunnlag for å akseptere en

arbeidssituasjon som er irrelevant i forhold til deres kvalifikasjoner ved å finne positive sider ved den. De fleste ligger til grunn for ulike meningsfulle faktorer som er vesentligere i de forskjellige livsfasene som informantene befinner seg i.

På samme tid informantene bevisst på at deres fagkunnskap og kompetanse i stor grad kunne bidra til vertsamfunnet, siden det er et stort behov på spesialister med spiss kompetanse. Flere av informantene peker på sitt ønske om og behov for en meningsfull jobb som skal gi stimuli, profesjonell utvikling og daglige arbeidsoppgaver som krever intellektuell problemløsning basert på fagkunnskaper og ferdigheter. Dette gir grunnlag for å tenke at selv om informantene har en relativt god sysselsettingserfaring, opplever de et tap av kvalifikasjoner og sterke følelsesmessige utfall. Samtidig leter de etter muligheter til å etablere seg sterkere på arbeidsmarkedet. Dette blir behandlet senere i teksten under kategorien «støtte og mestringsstrategier».

### **5.3.3. Individuell vurdering**

Opplevelsen av arbeidsintegreringsprosessen, slik den viser seg i empirisk data, bygger på at alle informantene faktisk har lagt merke til endringer i sin selvoppfatning. Resultatene viser at informantenes selvfølelse henger sammen med at fokuset som ble flyttet over til dem selv, noe som kan ha sammenheng med at deltakerne har blitt mer selvreflekterende.

Flere informanter erkjenner endringer og at de blitt mer modne. *«Jeg ble bedre kjent med meg selv som en person som strever etter noe, som vil studere videre. En person som ble moden» (Cathrine).*

Andre deltakerne legger merke til endringer i temperament: *«Jeg merket at jeg ble annerledes enn jeg var i Russland, jeg ble tøffere» (Sophia).*

*«Jeg har blitt mer innadvendt enn utadvendt» (Viktoria).*

Til tross for positive opplevelser hos flere informanter, viste dataene at flere respondenter hadde erfaring med selvmotstridende følelser. *«Det påvirker meg veldig mye. For jeg har på en eller annen måte angst, til tross for at jeg har blitt vant til usikkerhet og har en slik lett holdning» (Anja).*

Dataene gir inntrykk av at noen har en dissonerende selvoppfatning. På den ene siden vektlegges de sine opplevelser i forhold til en nedadgående posisjon i sin yrkesnisje, på den andre siden balanseres det med de mestringsstrategier som de valgte. *«I utgangspunktet er ikke dette den rette jobben, den reduserer følelsene mine ... får meg til å bli skuffet over meg selv. På den annen side vet jeg at jeg takler det, jeg vet at jeg gjør noe, og jeg har kolleger ... altså skjer det noe.. språket blir bedre.. Studiene [...] forstår jeg at det er studiene mine som mest sannsynlig gir meg muligheten til å håpe på en gjenopprettelse av min status» (Olivia).*

En av deltakerne har vektlagt opplevelser med hennes kapasitet å kommunisere og uttrykke seg selv. Hun forklarte at andre er raske med å påpeke hennes uttale og språknivå. Slike bemerkninger opplevde hun som kritiserende, noe som i noen grad hadde et både personlig og emosjonelt preg.

Noen av informantene har lagt merke til at de ikke er like «produktive» som de var i Russland. *«Men jeg har innsett at jeg bor her og at jeg ikke er så «produktiv» som jeg var i Russland» (Viktoria).*

Noen av informantene forklarer at en langvarig jobbsøkningsprosess og ustabile arbeidskontrakter skapte en usikkerhet for fremtiden gjennom en følelse av tvil, tap og annerledeshet, som noen av informantene uttrykte i form av endringer i deres interne sinnstilstand og måten de opptrer seg på i sitt hverdagsliv.

Empiri viser også til erfaringer med negativ innvirkning på selvforhold. Opplevelser av nedsatt selvforhold er knyttet til gapet mellom forestillinger man har om seg selv og måten man faktisk opptrer på. Den interne konfrontasjonen fungerer som selvpisking hos enkelte, og fører til konsekvenser i form av lav selvtillit, manglende tro på egne evner, angst, depresjon og tilbaketrekking.

Det er viktig å bemerke at seks av de ni informantene kom til Norge sammen med sin mann, og det ble uttalt av flere at det var et vanskelig valg til å forlate jobben, familie og landet sitt. I disse tilfeller kan det være mulig at endringer i informantenes selvoppfatninger bli ekstra synlige og sårbare.

### 5.3.4. Møte med et nytt miljø / kultur

Møte med en ny kultur/miljø ble vurdert utfra oppfatningen av egne kulturelle koder.

Deltakerne forklarte at de i en viss grad legger merke til forskjell i kultur og mentalitet, noe som fremheves både på arbeids- og hverdagsnivå. Disse forskjellene oppfattes i større eller mindre grad, noe som varierer fra person til person utfra deres subjektive forestillinger om fenomenet. Noen av informantene vektlegger opplevelser av likestilthet i interaksjoner mellom ledelse og kollegaer, et nytt tankesett. *«Alltid kunne jeg si hva jeg mener og står for. Så jeg følte meg på samme nivå» (Karin).*

Noen informanter beskriver opplevelser av møtet med et nytt miljø som et kultursjokk<sup>4</sup> (heretter i teksten kalt akkulturasjonsprosess), andre snakker om usikkerheten som er direkte relatert til samhandlings- og kommunikasjonsprosesser både på arbeids- og husholdningsbasis. *«Alt ser ut til å være rolig og fredelig, men du vet aldri når tordenen bryter løs. Etersom jeg har en annen kultur, jeg vet ikke hvordan jeg skal si eller gjøre ting riktig» (Julie).*

*«Jeg tilskriver mange av prosessene som foregår forskjellen i kulturelle koder, og jeg forstår at kollegene mine og jeg tenker forskjellig. Mine kolleger forstår hverandre lettere. Fordi noen ting er sånn allerede ... De bare vet det, men jeg vet ikke» (Olivia).*

Stort sett handler akkulturasjonsprosessen for informantenes del om evner til å tolke kulturelle koder i et annet kulturmiljø, akseptere og tilpasse seg til vertsamfunnets kulturelle særegenheter. Flere ga uttrykk for at de opplevde prosessen med å knekke de kulturelle kodene som utfordrende. Deltakerne mente at det er en kontinuerlig og komplisert prosess. *«Man trenger å lære kontinuerlig. På jobben tenker man hele tiden på hva som er rett å gjøre, er det tillatt eller ikke tillatt. Jeg fant ut av mange ting selv, jeg var oppmerksom. I denne forbindelsen er det komplisert» (Sophia).*

---

<sup>4</sup> Begrepet kultursjokk i «Det Norske akademis ordbok» beskrives som forvirring med møte i en fremmed kultur (NAOB, 2023). Videre i teksten jeg skal bruke begrepet **akkulturasjonsprosess** som beskriver mer presis den prosessen informanten snakker om. Akkulturasjon handler om «kulturelle endringer som skjer i møtet mellom to kulturer som tidligere var separate og selvstendige» (Tjora, 2023)

Til tross for en langvarig og vanskelig prosess på veien til å føle tilhørighet til felleskapet, fikk Olivia gevinst i form av en vekst i selvfølelsen: «[...] så øker selvfølelsen min nok på grunn av at jeg kan samhandle med kollegene mine».

Flere informanter forklarer at det i et internasjonalt arbeidsmiljø er lettere å jobbe sammen. «Når du jobber i et team hvor det er mange utlendinger, føler du deg for det første ikke helt fremmed, du integrerer deg raskere» (Cathrine).

### **5.3.5. Opplevelser av tilhørighet til en annen nasjon**

Erfaringer med identitetsfølelse for en annen nasjon dukker opp hos flere av deltakere. Noen informanter beskriver at de noen ganger la merke til at de ble sett ned på av folk på grunn av deres minoritetsbakgrunn, noe som forsterket opplevelsen av annerledeshet i forhold til majoriteten. De fleste deltakerne knytter sine opplevelser til mentalitetsforskjeller og språklig kompetanse.

Tilhørigheten til en annen nasjon ble synliggjort hos flere av deltakerne gjennom interaksjonssituasjoner i løpet av arbeidsinnsatsen. Samtidig viser empirisk materiale til at det ikke nødvendigvis alltid må være en ulempe, tvert imot så noen deltakere på det som en styrke.

## **5.4. Språkkunnskap**

Dataene viser til at språket oppfattes som en relevant faktor som har en betydelig innvirkning på arbeidsintegreringen (Vedlegg 4, Tabell 6).

Alle informantene er enig om at varierende ferdigheter i norsk kan både gi og frata muligheter til aktiv arbeidsdeltakelse.

De fleste av deltakerne pekte på at den første prioriteten de hadde etter at de hadde flyttet, var å lære seg norsk. Det var det første og viktigste håndgripelige skritt for deres inntreden på arbeidsmarkedet.

«[...] da jeg fikk den første jobben, snakket jeg ganske flytende norsk. Det er min erfaring.»  
(Karin).

Åtte av ni deltakerne har forklart at deres norskkunnskaper ble vurdert ved hjelp av norskprøver<sup>5</sup>. Fem av ni informanter behersket et «selvstendig språkbruker nivå»<sup>6</sup> i norskkunnskaper på alle fire delferdighetene. To av deltakerne har bestått prøver A2 og B1. Gjennom samtalene kom det frem at de fleste av informantene også kan engelsk.

Informantene har deltatt i norskopplæring ved ulike språkopplæringsinstitusjoner, såsom voksenopplæring, videregående skole og høyskole. Noen av deltakerne kom fra voksenopplæringen<sup>7</sup>, og de forklarte at språktilbudet var lite tilpasset deres individuelle behov. De av informantene som ikke deltok i voksenopplæring har forklart at de var ikke kvalifisert for tilbudet og/eller at de ikke hadde behov for det.<sup>8</sup>

De fleste av informantene peker på at språkferdigheter er en av de viktigste faktorer som fremmer inntreden på arbeidsmarkedet. Cathrine presiserte at norsk språkbeherskelse er særlig høyt prioritert blant norske virksomheter: «Jeg har snakket med representanter for ulike selskaper og de sa at ... etter at de hørte meg, og vurderte norsken min i de første årene, sa de at «du har praktisk talt ingen sjanse». Det hadde mye å gjøre med språket, [...]».

Dette kan forstås på den måten at uansett hvor høy utdanning man har og i hvilken grad den er godkjent, er sjansene å få jobb i yrket liten hvis språkferdighetene er utilstrekkelige for

---

<sup>5</sup> Begrep norskprøver fremstår som en måte å standardisere språk som en målbar kompetanse (Bjørnset et al., 2021, s.18)

<sup>6</sup> «Selvstendig språkbruker» tilsvarende B2 nivå i norskspråk (europeiske rammeverk for språk), noe som setter krav til forståelse av hovedinnholdet i komplekse tekster, faglige drøftinger, deltakelse i samtaler med et relativt spontant og flytende språk.

**B1** – personen kan forstå hovedpunktene i klar tekst og tale om kjente emner. Du kan klare deg i de fleste situasjoner som kan oppstå, kan skrive enkle tekster om kjente emner.

**A2** – personen kan delta i enkle samtaler om vanlige og praktiske aktiviteter, kan lese og forstå korte, enkle tekster, kan skrive korte, enkle beskjeder med enkle fraser og setninger. (HK-dir, 2023, pkt. hva betyr nivåene?)

<sup>7</sup> Under begrep voksenopplæring forstås de integreringspolitiske tiltak ved opplæring i norsk og samfunnsfag for innvandrere etter lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (loven er opphevet den 22.12.2021). Til dagsdato kom flere endringer i integreringsloven, med formål for tidlig integrering i det norske samfunnet. Endringer gjelder introduksjonsordning for opplærings av språk og samfunnsfag etter individuelle behov, samt karriereveiledning. (IMDi, 2021).

<sup>8</sup> Jeg har ikke akseptert fokus på voksenopplæring siden ikke alle informantene deltok i dette tilbudet. Flere av informantene var mer engasjert i opplæring på videregående skole som tilbyr høyere nivå i norsk- og engelskfag, noe som i tillegg oppfyller kravene til generell studiekompetanse. Derfor mener jeg at fokus på integreringsordningen for dette utvalget er i mindre grad relevant.

stillingens krav. Samtidig er flere av informantene klare på at det i stor grad er avhengig av type stilling og hvordan man kommuniserer og forstår.

I likhet med Cathrine fremhever Anja viktigheten av språkferdigheter for arbeidslivet.

*«NOKUT godkjente min bachelorgrad og ett års mastergrad, jeg fikk tittelen [...], men hvor skal jeg begynne hvis jeg ikke kan dokumentere ferdigheter i norsk på et høyere nivå?».*

Blant flere respondenter opplevdes det som ganske krevende å lære seg norsk, både på grunn av personlige vanskeligheter med språklæring, tidsbruk, økonomiske årsaker, manglende språktrening, betydningen av bostedet for muligheten til å lære språket på et høyere nivå.

Dataene fremhever at en begrenset evne til å uttrykke ens mening fritt etter eget ønske og evnen til å forstå andre i stor grad påvirker arbeidsintegreringsmulighetene man har. Det er interessant at en av informantene reflekterer over det faktum at mange som kommer til Norge bytter yrke og jobber fysisk. Hun vektlegger som en av grunnene manglende språkferdigheter. Informantene beskriver at aktiv bruk av språket øker sjansene til en tilfredsstillende språkbeherskelse, og omvendt vil manglende språkaktivitet både på jobb eller i det sosiale liv forverre språkevnene.

Gjennomgående virker det som at språkbeherskelse spiller en viktig rolle for hvordan andre oppfatter en person og hvordan dette samtidig vil påvirke personens egen selvfølelse.

Cathrine relaterer selvfølelse til prosessen med å utvikle hennes evne til å uttrykke seg på norsk, noe som hun sammenligner med erfaringer fra en tidligere arbeidsplass fra tiden før hun begynte å studere i Norge.

*«Vi hadde lederdager på universitet, og jeg kom til [...] hvor jeg jobbet tidligere. Der så mine ekskollegaer på meg som om jeg ikke engang kunne snakke. Da jeg kom, var de nødt å være i underordnede stillinger i forhold til meg i flere dager. Det var nok ikke akseptert av dem, men på den annen side tror jeg at det til og med førte til en viss beundring» (Cathrine).*

Det kan se ut til at informantene knytter sine opplevelser av språkbeherskelse til selvoppfatning. Informantene som erfarer manglende mestring, uttrykker i noen grad usikkerhet over seg selv, sine ferdigheter og lave selvfølelse. Noe som i sin tur påvirker deres individuelle motivasjon og handlingsmønstre. Det motsatte viser seg hos de deltakerne som opplever at de mestrer språket.

De fleste deltakerne strever mye og prøver å nå sine mål om en lettere inntreden på arbeidsmarkedet.

Felles for informantene er at språket fremstår som en ressurs, ikke bare for arbeidsinkludering, men også for en aktiv deltakelse i lokalsamfunnet og som et middel til å bygge varige vennskap og heve selvfølelsen.

## **5.5. Støtte og mestringsstrategier**

Denne hovedkategorien består av underkategorier som inneholder utsagn informantene bruker for å beskrive typen av støtte de mottar, samt hvilke strategier de har utformet og valgt, både bevisst og ubevisst, for å oppnå sine mål (Vedlegg 4, Tabell 7).

### **5.5.1. Individuelle egenskaper, praktisk og emosjonell støtte**

Tilpasningen til arbeidslivet kan oppleves veldig krevende både fysisk og psykisk for innvandrere. Dataene viser at konkrete kilder til støtte og ens egne individuelle evner kan påvirke hvordan man lykkes i arbeidslivet.

Flere av informantene trekker frem viktigheten av familiemedlemmer, arbeidsrelaterte bekjente og venner som kan sikre det tryggheten i ansettelsesforholdet. *«Alle de russisktalende jenter som jeg kjenner, som har fått jobb, har fått hjelp av ektemennene sine [...] de som fikk jobb på laboratorier eller kontorer, er alle blitt ansatt med hjelp fra ektemenn og slektninger» (Emma).*

Ikke i noen av informantenes fortellinger har det kommet frem at noen av dem har fått jobb ved hjelp av informasjon fra relevante nettverk eller familiemedlemmer. Tvert imot fortalte flere at de ikke har fått noen praktiske støtte. *«Jeg kjenner ingen, og ingen kan hjelpe meg med å finne en jobb. Så jeg begynte på nytt» (Cathrine).*

Fire respondenter fremhevet at de har kjennskap til russisktalende kvinner som fikk utdannelsesrelaterte jobber ved hjelp av familiemedlemmer og/eller relevante bekjente.



Felles for informantene er en kritisk holdning til NAV og deres manglende praktiske hjelp i forhold til jobbsøkingprosessen. Flere informanter peker på et behov for hjelp til veiledning og informasjon, noe som de ikke har fått fra NAV-ansatte. «[...] du ble ikke invitert hit, du kom hit selv. Mannen din er ansvarlig for deg, ikke vi. Du er ikke funksjonshemmet, du er ikke ung, du passer ikke inn i mer enn én kategori. Se etter jobb selv» (Cathrine).

Tidligere, i underkapittel 5.2.1 «opplevelser av manglende informasjon» var jeg inne på denne problematikken.

Emmas uttalelse tyder på et lavt engasjement og liten innsats overfor informantene som brukere av tjenesten. «Jeg prøvde å finne ut om det er noen mulighet hvis jeg selv betaler for kurs som ikke varer mer enn to år. Jeg spurte om hva som er etterspurt i arbeidslivet, hvilken utdanning eller fagbrev. De svarte heller ikke på dette spørsmålet, men ga meg jobbsøkingnettsteder og sa at jeg bør lese og finne ut der».

Fraværende praktisk støtte fra de offentlige opplevdes som en negativ og fornærmende erfaring for noen av informantene og deres ektefeller. De gjorde seg tanker om at ektefellen betaler høy skatt, men til tross for dette får ikke hans utenlandske kona noe hjelp med arbeidsintegreringssituasjonen.

To informanter forklarte at de får økonomisk støtte fra familiemedlemmer og ektefeller, noe som er verdifullt og gir mulighet til ulike studier, blant annet språkopplæring.

Praktiske og emosjonell støtte fremstår som et sentralt begrep i undersøkelsen. Begrepene beskriver hvorvidt informantene har opplevd sin tilhørighet og verdsettelse, både i arbeidssammenheng og sosialt.

Informantene understreket den emosjonelle støtten rolle. Støtten fra familiemedlemmer og andre nærstående mennesker er ifølge dataene ganske bred og effektiv. De fremlagte dataene indikerer at den viktigste kilden til emosjonell støtte i stressende situasjoner i forbindelse med arbeidsintegrering er ektefeller, barn og venner. Fire av informantene fremhevet lederes og kollegers støtte. Flere respondenter opplevde at deres arbeidsrelasjoner med norske kollegaer utviklet seg til vennskap, noe som også påvirket arbeidsrutinene positivt. «Vi har et ganske sammensveiset team. Hvis det er noe jeg ikke vet, kan jeg henvende meg til min leder og be om veiledning. Med min kollega har vi en slags «tvilling», vi kan gjøre hverandres arbeid, vi kan bytte oppgaver med hverandre» (Sophia).

Selv om noen informanter understreket at det tok ganske lang tid å tilpasse seg arbeidslaget, ble det forklart med at kollegene etter hvert også ble en kilde til støtte.

Tre av informantene peker på sin russisktalende omgangskrets, som i stor grad er deres moralske støtte. De bemerker at deres relasjoner til nordmenn begrenses til hyggelige samtaler, og det er ikke vennskap. Dette tyder på utfordringer som informantene står overfor i forbindelse med å knytte vennskapsbånd med den norske befolkningen.

Dataene viser også at to av informantene opplever manglende emosjonell støtte fra sin ektefelle, og de uttrykker et ønske å motta mer. En av informantene tilføyer at det er noe som skaper en enda mer følelsesmessig krevende situasjon for henne. Informanten understreker sin opplevelse av ensomhet, usikkerhet og nedvurdering.

Noen av deltakerne fremhever betydningen av individuelle egenskaper, såsom nysgjerrighet, lysten til å lære nye ting og ta imot utfordringer, et konstruktivt tenkesett som faktorer som positivt påvirker inntreden på arbeidsmarkedet.

### **5.5.2. Strategier for å hindre negative erfaringer med arbeidsmarkedsintegreringen**

Analysen viser at informantene velger ulike strategier som leder til ulike nivåer av suksess i å mestre prøvelser ved arbeidsintegreringen. Informantene snakker om individuelle taktikker som de valgte seg utfra de konkrete situasjonene som informantene befant seg i.

Fem deltakerne klarte ifølge opplysningene å bevare sin faglige aktivitet i større eller mindre grad. Dette gjelder både de informantene som jobber i stillinger som i noen grad er relevante for den utdannelsen som ble fullført i Russland og deltakerne som har funnet måter å opprettholde sine profesjonelle aktiviteter på. «[...] hvis du er en god spesialist, kan du alltid komme tilbake til profesjonen. Hvis du vil eller må. Jeg mister ikke kvalifikasjonen [...] Jeg utfører fremdeles Skype-konsultasjoner [...]» (Viktoria).

En annen strategi som noen av informantene utviklet, er hele tiden å holde seg interessert i

noe, så som ulike aktiviteter, inkludert vitenskapelig og frivillig arbeid<sup>9</sup> som bidrar til å lindre det følelsesmessige ubehaget, det vil si engasjere seg i noe meningsfull, lære nye nytt og utvide sitt nettverk.

Dataene viser at en av strategiene for å forklare sin nåværende situasjon som etter noen respondenters mening bør forbedres, er å overføre fokuset på seg selv. Det er noe som i sin tur fungerer som en katalysator for flere deltakere som en begynnelse på enhver endring i livet. «*Det er ingenting å klage på, jeg flyttet selv, jeg burde forberede meg*» (Sophia).

Ifølge dataene skaper det en trigger som gir dem forståelsen av at hvis de vil etablere seg på arbeidsmarkedet må de klare seg selv. «*[...] Jeg bestemte meg for å bare gjøre noe, prøve å oppnå noe. Hva det vil føre meg til... det bør føre til noe. Til noe mer enn nå*» (Cathrine).

En av de overordnede velfungerende strategiene identifisert utfra dataene, er videreutdanning, som ble sett veldig positivt på av alle informantene. Dataene viser til at informantene gjorde ytterligere innsats og gjennomførte videre studier ved høyskole. Noen av dem ble omskolert.

Tre av informantene holder på med eller har tatt videreutdanning i Russland og to personer - i Norge. En av informantene forklarte at hun fikk fast vikarkontrakt etter at hun påbegynte studier i Norge. Tre av informantene uttrykte ønske om å gjennomføre høyere studier i Norge i fremtiden.

Flere av informantene uttrykte en bekymring for den investeringen de foretar; om det vil betale seg til slutt. Det har også kommet frem at omskolering ikke alltid gir fullstendig tilfredshet for informanten av forskjellige grunner, blant annet lengselen etter arbeid på et yrkesfelt som man har kompetanse i.

Til tross for usikkerhet uttrykker informantene viktigheten av studier både som en strategi for å øke sin sosiale og yrkesmessig status, og som et verktøy som organiserer og fremmer konstruktivt arbeid med seg selv. Cathrine beskriver sitt studieløp slik: «*Det holder meg i god form og organiserer meg. Det er ikke tid til depresjon og avslapning. Du har et konstant behov for å skrive noe, lese, gå på biblioteket. En slik livsrytme er riktigere enn å sitte og lide fordi ingen har behov i meg her [...]* Det gir følelsen av at jeg utvikler meg, at jeg går

---

<sup>9</sup> Frivillig arbeid i følge en av informantene er rettet mot støtte av andre kvinnelige migranter i Norge som er på vei til den norske tilværelsen.

*fremover».*

Det vil si at deltakere bruker ulike initiativer og strategier for å etablere de viktige komponentene for å oppnå en sosial og yrkesmessig mobilitet, samt å styrke sin mestringsorientering og sitt selvforhold for å kunne møte utfordringer som er relatert til arbeidsintegrasjonen.

## 6. Diskusjon av funn

I dette kapitlet stilles undersøkelsesresultatene opp mot aktuell relevant forskning på arbeidsintegrering av høyt utdannede innvandrere og Axel Honneths teori om anerkjennelse.

For å få en bedre innsikt i analysen, vil jeg operere på bakgrunn av konseptene som er forankret i et undersøkelsesrelevant teoretisk rammeverk. Det er nettopp disse deduktive tilbakekoblingene som er relevante for den valgte forskningsmetoden. Analysen behandler følgende temaer: mulighetsrom, emosjonell praksis og selvforhold. Undersøkelsesanalysen og diskusjon viste at ulike elementer fra konseptene, *mulighetsrom* og *emosjonelle praksiser* innlemmes i hverandre, men de har ulikt fokus på deltakernes selvforhold. Jeg oppfattet disse elementer som gjensidig samvirkende på de samfunnsfenomenene som jeg studerer.

De tre utviklede hovedtemaene skal stilles opp mot forskningsspørsmål og drøftes opp mot den arbeidsintegreringssituasjonen som høyt utdannende russiske kvinner i Norge erfarer.

### 6.1. Mulighetsrom

Mulighetsrom for høyt kvalifiserte innvandrere betinges av muligheter for og utfordringer med likeverdig deltakelse i arbeidslivet. Det er klart at arbeidsdeltakelse fremstår som inngangen både for selvforsørgelse og autonomi (NOU 2021: 2, s.41). Basert på empirisk materiale og Axel Honneths anerkjennelsesteori fremstilles arbeidsplassen som en sosial arena hvor hvert individ streber etter å bli anerkjent av alle interaksjonsdeltakere. Det er noe som igjen ikke bare innebærer utvikling av selvforhold, men gir grunnlag for språklige, sosiale og kulturelle ferdigheter.

Det sentrale funnet i studien var at til tross for at undersøkelsesgruppen har ofte har den utdanningen som er etterspurt i Norge, kompetanse, ferdigheter, engasjement og dynamikk som potensielt vil styrke økonomien og velferden, lyktes de ikke så godt i arbeidslivet som de skulle ønske.

Resultater fra undersøkelsen viser at formell kompetanse, språklig og sosiokulturell kompetanse, tilgang til relevant nettverk, tilgjengeligheten til informasjon og arbeidsrettede tiltak samt bosted gjerne vektlegges som betydelig for informantenes muligheter på

arbeidsmarkedet. Til tross for ulike studier (NOU 2017: 2, s. 88-89; Rogstad, 2006, s. 25-26; Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s. 22) som viser til at botid kan være en viktig bidragsyter for innvandrere til å lykkes i arbeidslivet. Min studie bekrefter ikke dette, tvert imot viser den seg som en mindre viktig innflytelsesfaktor for arbeidsintegrering som matcher informantenes kompetanse og kvalifikasjoner.

**Formell kompetanse:** Alle informantene har et tilstrekkelig nivå av formell anerkjennelse av den russiske kompetansen ved Statens autoritet for godkjenning av utenlandske utdannelser. Formell anerkjennelse av vitnemål ble satt som en forutsetning for bedre muligheter på arbeidsmarkedet hos informantene. Men studien viser at godkjenningsvedtaket hadde liten innflytelse på arbeidsgivernes beslutninger og informantenes muligheter i arbeidsintegreringsprosessen. Statistisk Sentralbyrået fastslår at 37 prosent av informantene mener at godkjenningsvedtaket hadde fått liten uttelling i møte med arbeidsgiveren (Korseberg et al., 2022, s. 43). Informantene uttrykker usikkerhet omkring relevansen av deres utenlandske utdanning og arbeidserfaring, noe som vil avgjøre deres oppfatning av mulighetene på arbeidsmarkedet. Dette bevises av informantenes fremstilling om at teknologier, måter å utføre arbeidsoppgaver og lovreguleringer er forskjellig i ulike land og at de endrer seg over tid.

Et interessant funn i studien er at opplevelser knyttet til inntreden på arbeidsmarkedet polariseres i forhold til den yrkesbransje man er utdannet i og har utarbeidet seg arbeidserfaring i fra utlandet. Ofte har det sammenheng med at ikke alle standardene for den russiske utdannelsen godtas i Norge. En utdanning innenfor noen yrkesbransje krever mer formalisering enn andre. Korseberg et al. (2022, s. 47, 88) forklarer at ikke alle utenlandske utdanninger er like overførbare til et annet land. Dette kan skape usikkerhet for arbeidsgiveren om hva slags utdanning søkeren har og hvilken faglig kompetanse vedkommende potensielt besitter. Stort sett gjelder det offentlig sektor (Korseberg et al., 2022, s. 44) og dermed lovregulerte yrker som krever utdanningsautorisasjon. Med utgangspunkt i min undersøkelse fremgår det at ikke alle deltakere ble likt vurdert utfra deres godkjenning av deres utenlandske utdanning, men de ble for det meste bedømt etter faktorer basert på faktisk yrkeskompetanse, språkferdigheter og sosiokulturell kompetanse. I så henseende kan en generell godkjenning vise seg å være et viktig verktøy for noen på veien mot en formell inntreden på arbeidsmarkedet, mens andre ikke hadde noen fordeler som kunne øke mulighetene deres.

Dette kan i noen tilfeller føre til et misforhold mellom det universalistiske rettslige prinsippet om likeverd og individets anerkjennelse i forhold til sosial definerte verdi (Honneth, 2008, s.131). I dette forstår jeg at utdanning og kompetanse anses som en sosial definert verdi, i form av evner, ferdigheter, individuelle ressurser som samfunn kan ha nytte av (Honneth, 2008, s.138). I denne forbindelse vil sosial anerkjennelse avhenge av betydningen av deltakerens sosiale bidrag. En mulig forklaring kan være at formalisering av utenlandsk utdanning vil skape enten mulighet eller mangel på mulighet til å bidra til samfunnet ved bruk av sine særegne ressurser. Dette kan igjen bety at personen enten vil oppnå anerkjennelse og oppfatte seg selv som sosial verdifull eller ikke. En annen mulig forklaring kan ligge i erfaring, der utdanning og kompetanse oppnådd i Russland vil oppfattes som verdifull og uerstattelig i arbeidsmarkedet, eller omvendt devaluert.

I Julies tilfelle blir utdannelsen fra Russland utgangspunkt for karrierevekst i Norge. For Karin fungerte den formelle anerkjennelsen som et fotfeste for karriereutvikling og videre studier i Norge innenfor hennes fagfelt. For Cathrine var det som et premiss for omskolering, men for flere andre ga den russiske utdanningen ikke noe utbytte. Dermed fører manglende anerkjenning av utenlandsk utdanning og kompetanse ofte til en utrygg sysselsetting. Noe som medfører at de blir tvungne til å motta formell utdanning i Norge for å sikre sine muligheter til å fremstå som mer konkurransedyktig, i tillegg til at de oppfattes som like produktive på arbeidsmarkedet som den øvrige befolkningen i forhold til deres formelle kompetanse (Elgvin & Svalund, 2020, s. 38; Rogstad & Sterri, 2018, s. 47; Bjørnset et al., 2021, s. 49; Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s. 21). Det gir grunnlag for å anta at den formelle norske utdanningen har større betydning for å øke sysselsettingen innenfor stillinger som er relevante for yrkeskompetanse enn en formell godkjenning fra en statlig autoritet.

Derfor kan det tenkes at en generell godkjenning kun medfører liten nytte for noen av deltakerne. Det var tilfelle for en informant som ikke fikk innpass på arbeidsmarkedet innenfor en stilling relevant for hennes kompetanse grunnet manglende anvendbarhet for utdannelsen i Norge. Informanten følte seg tvunget til å ta en jobb som ikke samsvarer med hennes yrkeskompetanse, altså en ikke kvalifisert jobb, noe som i ettertid førte til tap av kompetanse og en opplevelse av frustrasjon. En slik situasjon kan virke krenkende, ifølge Honneth, siden muligheter til å erfare sine prestasjoner som verdifulle for samfunnet er hindret (Honneth, 2008, s. 138). Dermed vil overkvalifisering og tap av kompetanse mest

sannsynligvis være en kilde for nedgradering av sosial verdsettelse. Dette vil igjen påvirke ens egen selvverdsettelse negativt.

Derfor kan en formell godkjenning i en viss grad vurderes som en mulighet på arbeidsmarkedet for enkelte høyt utdannede innvandrere, men på ingen måte som et nødvendig krav til en inntreden i arbeidslivet.

***Språk og sosiokulturell kompetanse:*** Felles for informantene var oppfatningen av språkkompetanse som en hovedfaktor til å forbedre sannsynligheten for både å få og beholde en jobb, samt et opptakskrav til høyere utdanning i Norge. Undersøkelsen viser at informantene benyttet seg av ulike språktilbud.

De synes som om at det å lære norsk er en møysommelig prosess som krever en betydelig innsats utover omfanget av det som ble tilbudt. Derfor studerte noen språket selv, andre gikk på videregående skole som tilbød et høyere nivå i norskspråkopplæringen. Alle informantene fikk dokumentert sine formelle norskerferdigheter gjennom språkprøver på forskjellige nivåer. Forskning på arbeidsintegrering for innvandrere peker på at innvandrere som «deltar i norskopplæringen ikke oppnår nødvendige norskerferdigheter» som kreves av arbeidsgivere (NOU 2021: 2, s. 123). Selv om vedkommende har kompetanse som er ettersøkt på arbeidsmarkedet, kreves det «ofte supplerende utdanning og høyt språknivå for å bli vurdert som aktuell for en ledig stilling» (NOU 2021: 2, s. 123). Dette perspektivet støttes i en av statlige rapporter (NOU 2022: 18 s. 188) som hevder at arbeidsgiveren med begrepet «språk» mener en bredere forståelse enn grammatikk og et godt ordforråd. Dette handler både om sosiokulturell kompetanse<sup>10</sup> og subjektive språkkrav (Lunde & Lysen, 2022, s. 60; NOU 2022: 18, s. 188, Bjørnset et al., 2021, s. 65). På linje med Honneth innebærer sosiokulturell kompetanse gjensidig anerkjennelse for hverandres særegenhet, dannelse av felles verdier og mål (Honneth, 2008, s. 99, 100). Dette perspektivet vektlegger en flytende språkbruk ved interaksjoner med den øvrige befolkningen, en forståelse av kommunikasjons- og arbeidskulturen, konteksten som kommunikasjonen foregår i og uttrykkelse av ulike synspunkter. Styrt innenfor denne logikken vektlegges antakelsen om at besittelse av sosiokulturell kompetanse og språkevner vil antas som verdifull og sosialt akseptert. Dermed

---

<sup>10</sup> Begrep sosiokulturell kompetanse forstås som en evne til å tilpasse seg og mestre samhandling i ulike situasjoner med representanter av ulike kulturbakgrunn, alder, kjønn. (Haugan, 2022)



får individet anerkjennelse av det dominerende samfunnet som styrker opplevelsen av likeverdighet og verdsettelse (Honneth, 2008, s.138). Bjørnset et al. (2021, s. 21) argumenterer for at mye skyldes arbeidsgiverens ønske om å redusere risikoen for feilansettelse, grunnet usikkerhet omkring evnen til å passe inn, både faglig og sosialt. Dermed kan man fremheve at språkkunnskaper er tett sammenvevd med kulturelle koder, tillæring av sosiale normer, verdier, holdninger, arbeidskultur, tillit og tilhørighet. Derfor får utviklingen av språkevnen gjennom interkulturell kommunikasjon større betydning i denne konteksten. Noen av informantene avklarte at de i noen grad har utfordringer med å knekke uformelle arbeidskoder, arbeidskultur, og språkforståelse på grunn av en variasjon i dialekter, noe som kan påvirke sikkerheten ved en fullstendig utføring av arbeidsoppgaver. I lys av det overnevnte betraktes språkfaktorer som betydningsfulle for arbeidsintegrasjonen. Dette bør vurderes i sammenheng med sosial og kulturell kompetanse og individuelle egenskaper.

Flere av deltakere har understreket at individuelle egenskaper henger sammen med selvpresentasjon, og arbeidsgivere legger vekt på det gjennom jobbsøknings- og ansettelsesprosessen. De individuelle egenskapene dannes under påvirkning av ulike erfaringer gjennom interaksjoner med samfunnet som helhet, samt gjennom kontakt med arbeidslivet, kulturlivet og sosiale sammenhenger. I min undersøkelse er individuelle egenskaper definert som en uformell kompetanse, en faktor som fremstår som en mulighet eller en barriere på arbeidsmarkedet. Dette har antageligvis sammenheng med om hvorvidt arbeidssøkeren klarer å skille seg ut fra andre kandidater, slik at arbeidsgiveren vurderer individuell og faglig bakgrunn som en ressurs (Fosslund & Aure, 2011, s. 34; Bjørnset et al., 2021, s. 6). Det kan tenkes at formell kompetanse betyr lite hvis individet mangler evnen til å synliggjøre sine fagkvalifikasjoner på en måte som får dem til å fremstå som troverdige og aktuelle for stillingen.

Sett ut fra et annet perspektiv kan det oppfattes som om egenskaper gjør seg synlige ved samhandling med andre medmennesker. I interaksjoner er det viktig å ta hensyn til de mest typiske trekkene ved interaksjonspartnerens oppførsel og moralske egenskaper. Gjennom forståelse for, og anvendelse av de koder, praksiser og ferdigheter som kreves og verdsettes innenfor gitte sosiale systemer som danner forutsetningene for å være et moralsk ansvarlig medlem av samfunnet (Honneth, 2008, s.126). Dette danner visse forventninger og rammer som individet må tilpasse seg. Det forklarer delvis arbeidsgiverens usikkerhet om hvorvidt innvandrere vil passe inn i arbeidsmiljø, forstå normene og ha evne til å samarbeide. Dermed

vil både individuelle egenskaper, formelle kvalifikasjoner og språkbeherskelse fungere som indikatorer på produktivitet.

I utgangspunktet kan det forklare arbeidsgiverens tendens til å stille høye språkkrav for høykvalifiserte jobber. Studienes deltakere gir uttrykk for enighet anerkjennelse av relevansen av strengere språkkrav på arbeidsmarkedet for kvalifiserte jobber. Noe som er mindre aktuelt for ufaglærte yrker. Informantenes felles forståelse er at for å lykkes på arbeidsmarkedet, må de «jobbe hardt» og tilegne seg en god språkbeherskelse.

Det er lett å forestille seg at språkkravene er nødvendige for at arbeidstakeren skal klare å utføre jobben som forventet. Dataene viser tydelig at informantene som er ansatte i stillinger relaterte til deres utdanning, vektlegger høye språkkvalifikasjoner for å rasjonalisere sin yrkesposisjon. Ødegård og Andersen (2020, s. 46) understreker viktigheten av språkkrav for stillinger for kommunikasjon på grunn av konsekvensene som kan følge av dårlig norskkompetanse. I utgangspunktet forklarer det arbeidsgiveres usikkerhet med å ansette personer med utenlandsk bakgrunn, arbeidserfaring og utdanning. Bjørnset, et al. (2021, s. 19) hevder at arbeidsgiveren ser hypotetisk risikoen ved at innvandrere «ikke passer inn» både når det gjelder forventet produktivitet og i forhold til det etablerte fellesskapet. Dette er noe som fra arbeidsgiverens synspunkt kan medføre en viss risiko for virksomheten. Dermed kan det rasjonalisere arbeidsgiverens bestrebelser for å hindre feilansettelse. Språkkvalifikasjoner vil således ikke bare innebære kommunikasjon, men også forståelse av kultur, arbeidsproduktivitet og viktigheten av å tilpasse seg arbeidsmiljøet.

En annen mulig forklaring kan være at det er en del kritikk mot at arbeidsgiveren ikke forholder seg til standardiserte rammeskalaer for språkvurdering, og at vekten overføres til subjektive kriterier. Ifølge Honneth (2008, s. 117, 118) kan det sees på enten som en trussel mot gitte like rettigheter som alle andre samfunnsborgere har, eller at individet ikke er fullt ut anerkjent som et likeverdig subjekt av samfunnsfellesskapet. I praksis kan det bety at arbeidsgivere hindrer opplevelsen av likeverd ved ubevist å stille strengere språkkrav til innvandrere og ved å ha urealistiske subjektive forventninger og vurderinger styrt av «magefølelsen» (Lehtovaara & Jyrkinen, 2021, s.18; NOU 2017:2, s. 206; Rogstad & Sterri, 2018, s. 41). Utfra dette perspektivet kan det ansees som en urimelig hindring av tilgjengeligheten for en søker som ikke oppfyller sine egne, subjektive krav til språkferdigheter. Dette samsvarer med undersøkelsesfunn i forhold til de informantene som besitter middels eller grunnleggende ferdigheter i norsk. Studiens deltakere mener at

språkbarrierer er en årsak til manglende sysselsetting i stillinger som er relevante for deres kvalifikasjoner til deres ustabile ansettelsesforhold. Det er rimelig å hevde at til tross for at en har den etterspurte kompetansen og en lang arbeidserfaring opparbeidet i ens hjemland, fremstår den formelle anerkjennelsen svakere etter arbeidsgiverens synspunkt enn språkkunnskap og sosiokulturell kompetanse. Det står i tråd med Korsebergs et al., (2022, s. 53) rapport om at formell anerkjennelse av utenlandsk kompetanse ble sterkt svekket av manglende språkbeherskelse i søknadsprosesser.

De sosiale indikatorene som er presentert i denne undersøkelsen, det vil si arbeidsdeltakelse/arbeidsledighet, språkbeherskelse og sosialt liv påvirker hverandre gjensidig. Deltakelsen i arbeidsliv og det sosiale liv som en uformell læringsarena, hvor samhandling med den øvrige befolkningen muliggjøres, stimulerer utviklingen av språkferdigheter og sosiokulturell kompetanse. Dette vil også virke i motsatt retning i yrker med lite menneskelig kontakt. Et internasjonalt miljø eller arbeidsledighet vil fremme språkstagnasjon sterkt. Dette er noe som bekreftes både gjennom denne undersøkelsen og annen forskning på området (NOU 2017: 2, s. 20; Ødegård & Andersen, 2020, s. 24).

Min studie viser at opplevelsen av å beherskelse norsk for noen vil fremstå som en kilde til selvstendighet, resurssterkhet, og som et arbeidsredskap, mens det for andre utgjør en utfordring. Dette ikke bare ved inntreden i arbeidsmarkedet innenfor stillinger som krever fagkunnskap, men også for som en forutsetning for å styrke båndene til vertslandet og dets befolkning.

***Tilgang til arbeidsrelevante kontakter:*** Ulik forskning viser til at en betydelig andel av stillinger ikke lyses ut offentlig, men at rekruttering foregår igjennom virksomhets eget nettverk (NOU 2021: 2, s. 130; Søholt et al., 2015a, s. 12; Elgvin & Svalund, 2020, s. 17). Dette har betydning for personer med innvandringsbakgrunn, som står svakere enn majoritetsbefolkningen når det gjelder arbeidsrelevante nettverk, språk, kulturelle koder og tilhørighet (NOU 2022: 18, s. 264). Funn fra min studie tyder på at det ifølge informantene er mer krevende å oppnå visse arbeidsintegreringsmål uten bekjentskap, noe som kan bidra vesentlig til å øke sjansene for å lykkes med å komme inn på arbeidsmarkedet i stillinger som tilsvarer deres kompetanse og som innebærer karriereavansement. Med utgangspunkt i undersøkelsessvarene kan det hevdes at de fleste deltakerne ikke hadde sterke nok sosiale

bånd til majoritetsbefolkningen, noe som tyder på et svakt arbeidsrelevant nettverk, og muligens også en utilstrekkelig inntreden i den dominerende kulturen. Informantenes sosiale omgangskrets består som regel av landsmenn; russisktalende venner og bekjente eller andre individer med innvandringsbakgrunn. I faglitteraturen knyttes interpersonlig samspill til sosial nettverksteori og Mark Granovetters ideer om sterke og svake bånd. Sterke bånd kjennetegnes av venners og familiemedlemmers følelsesmessige nærhet, lange og stabile interaksjoner. Mens hyppige og mindre dype kontakter med mennesker med mennesker med annen sosial bakgrunn forklares som «svake bånd» (Fosslund og Aure, 2011, s.143-144).

Min studie fastslår at betydningen av «sterke bånd» er større for praktisk informasjonsinnhenting og emosjonell sammenheng for deltakerne enn arbeidsrelaterte forhold. Derfor er det rimelig å betrakte slike interpersonlig samspill som kjennetegnes av begrenset tilgang til ressurser som tilfredsstillende for informantenes arbeidsrelaterte behov. De fleste informantene har gjennom selvstendig jobbsøking og/eller «sterke bånd» likeledes klart å få tilgang til stillinger som ikke krever noe fagkompetanse, og som stort sett preges av midlertidige arbeidsforhold. Dette er i tråd med tidligere funn som går ut på at dårlig kjennskap til majoritetssamfunnet kan bety færre muligheter til å finne en jobb innenfor stillinger som besettes gjennom uformelle kanaler og større mulighet til å bli «værende lenger i de fysisk krevende jobbene» (Elgvin & Svalund, 2020, s. 17) eller de oppfattes som en «reservestyrke» med svak karrierevekst (Dyrlid & Sætermo, 2023, s. 177).

I praksis finnes det en tendens til at flere informanter i studien sliter med å danne nære relasjoner med representanter som tilhører det større arbeidsrelevante nettverket. Noen peker på at det tar lang tid, de andre mener at deres vennskap begrenses til «hyggelige samtaler». Tross for vanskelighetene som informantene har med å knytte sterke vennskapsbånd med majoritetsbefolkningen, gir dette ikke grunnlag for å tolke det som avvisning, ekskludering eller diskriminering. Snarere viser resultatene av denne undersøkelsen fra et overordnet perspektiv at personer vil distansere fra den gruppen som de har ustabile tilhørighetsforhold til og danne en form for sosial deltakelse som overveiende består av representantene fra deres egen etniske gruppe. Slike sosiale arenaer bruker de for sine egne formål, blant annet søken etter emosjonell belønning og anerkjennelse (Honneth, 2008, s. 87, 88). I et langvarige perspektiv kan det forsterke opplevelsen av marginalisering og distansering fra lokalsamfunnet. Dette kan føre til at det blir vanskelig å bekrefte sin status som en fullverdig og moralsk likestilt interaksjonspartner (Honneth, 2008, s.142)

En mulig forklaring kan være at informantene foretrekker samkvem med mennesker som de opplever at de kan få lettere kontakt med. Noe som i hovedsak kan relateres til manglende språkkunnskaper og sosial tilknytning til gruppen som personen identifiserer seg med (Barstad & Sørlien Molstad, 2020, s. 79). Som en konsekvens kan det trolig føre til en fastlåsing i et nettverk med ens «egne», med lav uttelling når det gjelder tilgang til arbeid. Dette vil igjen fremme en utvikling med sosial og kulturell segregering. Mine funn samsvarer med tidligere studier om at jobbsøking gjennom etnisk nettverk kan medføre ansettelse i stillinger uten kompetansekrav, noe som innebærer fysisk arbeid, lavere lønn og få muligheter til karriereutvikling (Orupabo & Nadim, 2020, s. 358; Sætermo et al., 2022, s. 8; NOU 2022: 18, s. 147).

En annen mulig forklaring kan være den dimensjonen som har med kulturell og etnisk selvidentifikasjon å gjøre. Intersubjektive konstruksjoner dannes gjennom mellommenneskelige interaksjoner (Honneth, 2008). Studien viser at noen kulturelle koder i vertssamfunnet kan oppfattes som anstøtelige av informantene, og omvendt. Derfor gir dette grunnlag for tolkninger, ettersom interaksjoner skjer på bakgrunn av forskjellig tolkning av kulturelle koder. Det kan oppstå situasjoner med misforståelse av hverandres intensjoner. De fleste av informantene uttrykte usikkerhet omkring riktig forståelse av atferdens betydning i enkelte interaksjonssituasjoner. Det har skapt usikkerhet for den adferdsmodellen deltakeren har, og en følelse av å ikke «passe inn». Derfor kreves det en beherskelse av kulturelle koder, samfunnsmessige væremåter og normer for å kunne danne nære relasjoner med majoritetssamfunnet. Dette er noe som forutsetter en viss grad av assimilering. Assimilasjonen forbindes med anerkjennelse for at man skal bli en legitim deltaker i samfunnet (NOU 2017: 2, s. 169).

Funn fra studien indikerer at informantene innser at tilgangen til arbeidsrelevante nettverk fremstår som mer effektiv i jobbsøkningsprosessen enn formell anerkjent utdanning og kompetanse. Tidligere forskning viser til at nettverk oppfattes utfra et flersidighetsperspektiv. De bidrar til arbeidsintegreringsprosessen som en informasjonskanal for stillinger som ikke lyses ut, som en kanal for å synliggjøre deltakernes fagkompetanse og kvalifikasjoner gjennom jobbsøkningsprosessen (Kobberstad, 2020, s. 95). De vil kunne redusere skepsis i rekrutteringsprosessen (Fosslund & Aure, 2011, s. 134), siden kvaliteten på nettverket har sammenheng med arbeidsgiverens tillit (Søholt et al., 2015a, s. 119). Derfor kan «svake

bånd» bidra til å gjøre veien til arbeidslivet lettere gjennom å skape muligheter for å synliggjøre informanter som en ressurs for det allmenne arbeidsliv.

Min studie hadde ikke som mål for å gi noe konkret svar på hvilke årsaker informantene ser for seg ved å vurdere sin sosiale kontakt med majoritetsbefolkningen. Men det merkes en tydelig sammenheng med at sosiale bånd er uunngåelig knyttet til en forståelse av og tilpassing til kulturen og levemåten, noe som stort sett henger sammen med språkbeherskelse og «knekkning» av kulturelle koder.

Dette kan til en viss grad forklare hvorfor informantenes jobbsøknader finner lav respons hos arbeidsgivere, og dermed medfører stor usikkerhet hvorvidt utenlandske jobbsøkere passer inn i et gitt arbeidsmiljø.

**Geografisk beliggenhet:** Den geografiske faktoren viste seg som et interessant funn i studien min som en markør for inntreden i arbeidsmarkedet. Studien fokuserte ikke på regionale forskjeller for høyt utdannede russiske kvinners arbeidsintegrasjon, men den er basert på informantenes egne meninger om deres muligheter for arbeidsintegrering påvirkes av bosted. Litteratur som omhandler den urban-landlige vektor for utenlandske kvinners jobbmuligheter dokumenterer polariserte geografiske ulikheter i arbeidsintegreringen (Søholt et al., 2015a; Tønnessen & Andersen, 2019; Hernes et al., 2019). Studiene gir ikke noe klart svar på spørsmålet om samsvar mellom geografiske områder og sysselsetting av migranter i forhold til deres utenlandske kompetanse, men de viste en innvirkning på regional arbeidskrafttterspørsel og den kompetansen og ambisjoner arbeidssøker har.

Hernes et al (2019, s. 100) antyder at kvinner som bosetter seg i distriktskommuner har lavere sannsynlighet for å bli sysselsatt enn kvinner bosatt i sentrale områder. Tønnessen & Andersen (2019, s. 57) funn motsetter Hernes' studie og indikerer at det å bo både i en sentralisert eller folkerik kommune er forbundet med lavere sannsynlighet for å være i jobb og større fare for å stå utenfor arbeidsmarkedet. Mitt datamateriale støtter disse funn i noen grad. Til tross for at flere informanter vektlegger geografisk beliggenhet som påvirker jobb- og studiemuligheter og karrierevekst, kan det fremheves at de fleste deltakerne som bor både i distriktsområdene og sentraliserte kommuner er sysselsatte i varierende grad. Mitt funn viser at to informanter som er bosatt i sentralisert område er sysselsatte i stillinger som samsvarer

med deres yrkeskompetanse og utdanning, mens to av deltakere fra urbane områder sliter med arbeidsintegring innenfor yrker som er relevante og hvor de har opparbeidet yrkeskompetanse. Det er rimelig å anta at det i urbane områder ofte er større mulighet til flere jobber og opplæring for å påbygge ens kompetanse. Jobbvariasjonen kan forklares med en konsentrasjon av ulike virksomheter, industriområder, infrastrukturer, noe som karakteriserer en økende kunnskapsintensiv økonomi. Sett fra en annen synsvinkel vil dette også bety høyere konkurranse på arbeidsmarkedet.

Samtidig viser min studie at informanter som er bosatt i distriktsområder kjennetegnes av vanskeligheter med å finne en jobb som tilsvarer opparbeidet yrkeskompetanse, på grunn av lite behov for kompetanse innenfor deres yrkesfelt. Det bekrefter i stor grad relevante studier som antyder at innvandrere i distriktskommuner har større sannsynlighet for å være i jobber med lave kvalifikasjonskrav (NOU 2022: 18, s.152; Søholt et al., 2015a, s. 8, 69). Følgelig vektlegger undersøkelsesdeltakerne som er bosatt på mindre steder den sterke betydningen av sosiale relasjoner for sin sysselsetting i yrkesfeltene de søker jobb i. Dermed kan det tenkes at bosetting i avsidesliggende områder vil være preget av mindre variasjon i jobbtildbudene, noe som avgjøres av det lokale næringslivets behov for kompetanse. Dette kan medføre en høyere overkvalifisering for høyt utdannede innvandrere. Ifølge ulike studier av innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS land, får de lav uttelling av sin opparbeidede yrkeskompetanse, og de står ofte overfor problemet med overkvalifisering (Søholt et al., 2015a, s. 69; Korseberg et al., 2022, s.14; Edelmann & Villund, 2022). Overkvalifisering er i min studie mer et dilemma som deltakerne står overfor, snarere enn et frivillig valg. Det vil si om de vil være overkvalifisert, uten jobb og/eller studere. Dessuten viser dataene at for flere av informantene vil geografisk beliggenhet være til hinder for å begynne å studere på norsk høyskole for omskolering eller for å komplementere tidligere utdanning. Noen informanter mener at barnesituasjon og familieforhold i større grad bestemmer deres geografiske mobilitet. Dermed kan geografisk mobilitet også sees på som en faktor som påvirker deres selvforhold knyttet til yrkesdeltakelse.

I følge Stambøl (referert i Hernes et al, 2019, s. 108) har innvandrere som flytter mellom arbeidsmarkedsregioner en noe større tilbøyelighet til å jobbe eller studere enn innvandrere som ikke gjør det. Blant innvandrere finnes det en tendens til å flytte til større kommuner og mer urbane områder, men hvis vedkommende allerede har jobb, blir individet mindre tilbøyelig til å flytte (Hernes et al, 2019, s. 35). Mitt datamateriale viser til at de fleste

informantene har ulike viktige faktorer som hindrer deres geografiske mobilitet. Dette kan muligens føre til dårlige muligheter på arbeidsmarkedet og stor sannsynlighet for fastlåsing i stilling med relativ liten mulighet for avansement og som de er overkvalifisert for.

Derfor mener jeg at geografisk beliggenhet til en viss grad påvirker høyt utdannede russiske kvinners arbeidsdeltakelse innenfor stillinger som er relevante for deres utdanning og kompetanse, men dette er ikke avgjørende for sysselsetting. Geografisk plassering kan altså ikke sees på som en isolert faktor når det gjelder muligheten for sysselsetting. Men det må sees i sammenheng med etterspørselen etter arbeidskraft, arbeidssøkernes formelle og uformelle kompetanse og sosiale nettverk.

***Tilgjengeligheten til informasjon og arbeidsrettede tiltak:*** De fleste informantene uttrykker ønske om tilrettelegging i form av informasjon om arbeidsmarkedets behov for å klargjøre yrkesmessig målsetting, jobbsøking og karriereveiledning. Deltakere som kontaktet arbeidsformidlingen i forbindelse med å søke informasjon, karriereveiledning og/eller hjelp i arbeidsrelaterte spørsmål, har en kritisk holdning til tjenesten. Det er tydelig at tilrettelegging av den typen tjeneste krever en utvidet spisskompetanse hos de ansatte, som er kjent med arbeidsmarkedet og spesifikke trekk ved arbeidsmarkedets nisjer som er rettet mot høyt utdannede innvandrere (Fossland & Aure, 2011, s. 150), og den livssituasjon brukeren har (Ewijk, 2018, s.105).

Informantenes fortellinger har så langt påvist opplevelse av frustrasjon på grunn av fraværende informasjon og veiledning tross for en rekke tiltak og virkemidler som er tilrettelagt for innvandrere i regi av NAV-kontor i hver kommune. Deltakerne forklarte at saksbehandlere så ut til å være lite engasjerte i situasjonen og ikke motiverte til å hjelpe dem. De var ikke kvalifisert til de ulike arbeidsrettede tiltak i regi av NAV, siden de ifølge NAV-ansatte havner i gruppen som ikke prioriteres. Det er noe som driver dem inn i «gråsonen» når det gjelder arbeidsrettede tiltak.

Sett utfra et organisasjonsperspektiv vil handlingsrom for NAV-ansatte begrenses av standardisering og press i økonomien, noe alle byråkratiske strukturer har. Noe som på den ene siden påvirker tidsbruk og ressurser tilgjengelige for yrkesutøveren (Friberg, Elgvin & Djuve, 2013, s. 50). Slik sett kan vel det skjønnspregede handlingsrommet formes utfra uklare



retningslinjer for tildeling av arbeidsmarkedstiltak og andre tilbud (Friberg, Elgvin & Djuve, 2013, s. 13; NOU 2022: 18, s. 172), noe som gjør at fokus i hovedsak rettes mot brukere langt fra arbeidslivet (NOU 2022: 18, s. 300; NOU 2021: 2, s.7). Skjønnsutøvelsen kan også prege handlingsrommet for ubevisste stereotypiske fordommer, noe som kan skape en diskriminerende praksis og påvirke tilgangen og kvaliteten på ytelse (Volckmar-Eeg & Vassenden, 2022, s. 263, 265; Fossland & Aure, 2011, s.141). Derfor kan den menneskelige faktoren avgjøre hvordan subjektive tolkninger av krav og ansvarsområde, skjønnsutøvelse, initiativ og fagkunnskap motiverer ansatte til å utvide handlingsrommet og å gjøre mer for brukeren. Det vil si noe som overskrider retningslinjene.

Informantenes tilbakemeldinger viser ikke til et direkte fravær av likebehandlingsprinsippet, men den måten noen av NAV-ansatte har tilrettelagt informasjonen for informantene ble oppfattet som ganske frustrerende og forsømmende. Disse følelsesreaksjonene beskriver Honneth som en videreføring av sosial ringeakt, som kan følge av oppfatningen om at subjektet urettmessig har blitt nektet sosial anerkjennelse (Honneth, 2008, s.145).

Selv om flertallet av informantene understreket at de ikke hadde blitt utsatt for noen type av diskriminering eller forskjellbehandling, er de likevel bevisst om at det er ganske kjent og omdiskutert fenomen som er til stede i livets ulike kontekster, blant annet i arbeidslivet og ansettelsesprosesser.

Tidligere forskning viser at diskriminerende praksis i arbeidslivet og ansettelsesprosesser eksisterer, men prosessene er svært tvetydige og vanskelig å måle vitenskapelig (Quillian & Midtbøen, 2021, s. 407; Wollscheid et al., 2022, s. 52, 61; NOU 2022: 18, s. 228). Derfor er det vanskelig å bevise og konkretisere årsaker som innvirker på arbeidsintegreringen innen stillingsrelevant yrkeskompetanse. Uttalelser knyttet til mangel på intervjuinnkallinger bar for flere informantere preg av tvil omkring deres egne evner og hvordan de opptrer i søknadsprosessen. Dette ser jeg ikke som uttrykk for noen opplevelser av diskriminering, men snarere som en selvrefleksjon over at de burde være staere og mer selvsikre i sin oppførsel og ha mere energi i jobbsøkningsprosessen. Min oppfatning er at informantene tok det for gitt at en potensiell arbeidsgiver snarere favoriserer en kandidat som de oppfatter lik dem selv når det gjelder intervjuinnkalling og fast ansettelse. I følge Quillian og Midtbøen (2021, s. 394) kan antakelsen fremstå som logisk, at en diskriminering kan forekomme i ansettelsesprosessen med å velge den antatt beste medarbeideren hvis det oppstår usikkerhet omkring kandidatens fremtidige produktivitet.

Et godt eksempel på produktivitetssikkerhet fra arbeidsgiverens side i forhold til en utenlandsk arbeidstaker fremgår av informantens opplevelser av at feil som blir gjort av utenlandske arbeidstakere er mer synlig enn når det gjelder norske kolleger. Noe som skaper en opplevelse av et slags uformelt krav om å prestere bedre enn norske kolleger. Et slikt sammenlignende subjektivt perspektiv kan hindre en likeverdig opplevelse for arbeidstakeren og forsterke følelsen av «annerledeshet». I følge Honneth (2008, s. 144, 145) kan slike situasjoner oppleves som moralsk sårbare og kan skade den psykiske integriteten. Dermed kan det føre til at mennesker ikke bare opplever miskjennelse og urettferdighet, men det kan også traumatisere deres identitet.

Det er et tydelig eksempel på at en tvetydig forståelse oppstår. Det kan ikke nødvendigvis forklares med opplevelsen av fraværende tilhørighet til den dominante gruppen, noe som kan anses som forskjellbehandling og kategorisering. Men det kan skyldes tilpasningsprosesser som fører til opplevelser av å være et fullverdig medlem på arbeidsplassen. Det handler både om å passe inn i arbeidsmiljøet, organisasjonens mål og verdier ut fra både et formelt og uformelt perspektiv. Fosslund og Aure (2011, s. 146) gir tydelige eksempler på utfordringer knyttet til integrasjon på arbeidsplassen. Det utelukker nødvendigvis ikke at diskrimineringsprosesser kan forekomme i form av arbeidsutføringsprosesser og strengere krav til høyere utdanning utlandet. Men i hovedsak kan det også forklares med usikkerhet omkring arbeidstakerens produktivitetsskapasitet. Dette gjelder både innvandrere og nordmenn som har tatt sin utdanning i utlandet (Korseberg et al., 2022, s. 86).

Wollscheid et al. (2022, s. 8, 63) konstaterer at i høystatusyrker som krever autorisering er det et fravær av diskriminering, noe som ikke er tilfelle i yrker med lavere fagkrav. Forskere tolker det slik at sjansene for å bli ansatt i relevante stillinger øker hvis utdanningen er tatt ved en høyskole i Norge. Mitt datamateriale finner lite empirisk støtte for påstanden, siden kun to av informantene på undersøkelsestidspunktet har påbegynt eller fullført utdanning ved et norsk universitet.

Det overnevnte gir grunnlag for å tolke det slik at diskriminering faktisk kan finne sted i noen sammenhenger, men det er langt fra entydig og består ikke av en enkeltstående faktor. Det må snarere forklares med at det bunner i noe annet.

**Oppsummering:** Min studie har indikert at språkbeherskelse, sosiokulturell kunnskap, bosted, tilgang til arbeidsrelevante kontakter, formell kompetanse, tilgjengelighet til informasjon og arbeidsrettede tiltak synes å være de vitenskapelig målbare og viktigste kildene som avgjør høyt utdannede russiske kvinners muligheter på arbeidsmarkedet. Alle faktorene er veivd inn i hverandre, og de påvirker informantenes arbeidssituasjon, enkeltvis og i sammenheng. Funnene viser også at språkbeherskelse fremstilles som en universell og grunnleggende bestanddel som i stor grad avgjør undersøkelsesgruppens muligheter på arbeidsmarkedet.

## **6.2. Emosjonelle praksiser**

I den forrige delen har jeg sett på faktorene som har innflytelse på høyt utdannede russiske kvinners integrering i arbeidslivssammenheng. Jeg går nå fra de ytre aspektene til individets indre nivå, og ser på de emosjonelle aspektene ved arbeidsintegreringsprosessen, samt tilhørigheten til arbeidsmiljøet.

Funnene tyder på at emosjonelle reaksjoner er veivd inn i arbeidsintegrasjonsprosessen. Emosjonelle praksiser oppstår i uoverensstemmelsen mellom forventninger, realiteter og de muligheter man finner for å ta en avgjørelse når det gjelder jobb- og karrieretilfredshet, i form av sosial og yrkesmessig status, forholdet til sosiokulturelle verdier og samhandling med sosial omgang og ens posisjon i den. Det har en betydelig innvirkning på identitetsdannelse og selvforhold.

Basert på tidligere forskning og Honneths teori analyserer jeg hvordan informantenes emosjonelle erfaringer påvirkes av deres arbeidsintegreringssituasjon i sammenheng med deres identitetsdannelse.

Innflytelsen av arbeidsintegreringen varierer hos informantene. De deltakerne som føler seg integrert i arbeidet og som har relevant kvalifikasjon og utdanning rapporterer om økt personlig utvikling og motivasjon for karrieren. Allan et al. (2020, s. 113) opererer med paraplybegrepet «meningsfull jobb», som baseres på et samspill mellom personlig velvære og jobbrelaterte inntrykk. Begrepet referer til jobber som forutsetter personlig vekst, arbeids- og trivselskonstruksjoner, indre motivasjon for jobbbyttelse og produktivitet. Uttalelsene ga inntrykk av at denne gruppen informanter var motivert for produktivitet og villige til å utføre

de oppgavene de ble tildelt. Funnene tyder på at arbeidsoppgaver som korresponderer med utdanningen, kompetanse og arbeidserfaring førte både til jobbmestringsfølelse, gode levekår, sosial og yrkesmessig status i samfunnet. Alt dette innvirket positivt på selvfølelsen. Men denne gruppen er dessverre snarere et unntak fra den «generelle regelen».

Den andre enden av skalaen består av de informantene som ikke klarte å få en jobb i Norge som helt eller delvis samsvarer med den russiske utdanningen og kompetansen de har. Informantene rapporterte at de var nødt å ta den beste løsningen i forhold til jobb med vektlegging av ulike faktorer som står i forhold til de ulike livsfasene informantene befinner seg i. Som undersøkelsen viser, blir disse deltakerne dermed på en måte tvunget til å akseptere en nedadgående yrkesmessig mobilitet, hvor de ikke bruker sin utdanning, faglige ferdigheter og arbeidserfaring. I den vitenskapelige litteraturen er denne konseptualiseringen operasjonalisert med begrepet «overkvalifisering». Relevant forskning bekrefter at utbredelsen av overkvalifisering er større blant innvandrere enn hos lokalbefolkningen (Allan, et al., 2020; Lehtovaara & Jyrkinen, 2021; Edelman & Villund, 2022; Aure, 2013; Frank & Hou, 2018). Frank og Hou (2018, s. 887) hevder at overkvalifisering samtidig påvirker menneskers velvære og fremmer tap av sosial status. Det samsvarer med mine funn når deltakerne rapporterer om opplevelser av usikkerhet og manglende selvrealisering og tro på fremtiden, tap av motivasjon, avhengighet av sin partner og sosial nedgradering. Aure (2013, s. 288) forklarer at disse opplevelsene kan dannes/ ledes på bakgrunn av inkongruens mellom sosial status i tidligere og nåværende bostedsland. Frank og Hou (2018, s. 888) konkretiserer dette standpunktet og hevder at negative opplevelser også kan knyttes til sammenligninger med ens tidligere arbeidssituasjon eller med andre innvandrergupper som strukturerer det sosiale miljøet. Parallellene med disse påstandene bekreftes gjennom informantens narrativer. De fleste deltakerne hadde oppnådd en høy karriereutvikling, sosial status og verdsettelse på bakgrunn av deres kompetanse, faglige kunnskap og ferdigheter i Russland. De beretter om en følelse av tilfredshet med sitt arbeid. Dermed oppstår det en inkongruens mellom den yrkesmessige og derfor også sosiale status fra før og i destinasjonslandet, noe som forsterket følelsen av mindreverdighet. Med utgangspunkt i svarene kan det fremheves at informantene hadde realistiske forventninger om å møte utfordringer på arbeidsmarkedet i destinasjonslandet, og forståelse for at deres tidligere yrkesmessige posisjon og fremgang ikke ville oppnås umiddelbart. Men til tross for det har informantene i denne gruppen opplevd ubehag, ustabilitet og en indre ubalanse på grunn av dårlige muligheter for å finne sin plass i systemet for å bli realisert og verdsatt i de yrkesnisjene hvor de vet at de kan yte et sort

bidrag. Ovenstående belyser derfor de hierarkiske konstruksjoner for kompetanse og formelle fagkvalifikasjoner, hvor utdanningstittelen ansees som en kilde for en høyere sosial posisjon. Det vil si at den sosiale posisjonen i form av yrkesstatus, lønn og sosiale betydning er noe høyt utdannede russiske kvinner oppnår i mindre grad, enn de ville ha gjort. Den blir også lavere enn for den øvrige befolkningen. Det kan utgjøre et brudd på individets rettigheter, og konsekvensene kan føre til følelsesmessige nød og krenkelser. Ut fra Honneths teori forstås det slik at man uten rettigheter mister sin egen og andres respekt (Honneth, 2008, s. 145-147, 182). Det samsvarer med undersøkelsesfunn hvor noen informanter forteller om endringer i sinnstilstanden og forestillingen om dem selv, noe som leder til negative innvirkninger på individets selvforhold. Opplevelsen av å ikke få anerkjennelse for kompetanse, faglig kapasitet og individuelle egenskaper fremstår som et skjæringspunkt mellom yrkesmessig status og muligheter til selvrealisering sett fra et yrkesmessig perspektiv.

Situasjonen kan også sees fra handlingsperspektiv. Alle emosjoner kan sees som en forutsetning for handlinger som tar sikte på å endre en situasjon. Et interessant funn å merke seg, er at negative emosjoner ikke bare har en ufruktbar effekt på informantene, men de styrer også deres indre kapasitet til å handle. Formene for selvforhold oppfattes av Honneth i ulike grader (Honneth, 2003, s. 86-88), og de er avhengige av hva slags anerkjennelse man mottar. Hvordan kan følgende situasjoner innvirke på individets selvforhold? Dataene viser at informantene forsøker å finne grunner til å flytte fokus til mer meningsfulle og vesentlige av livets områder for å redusere arbeidsintegreringsopplevelsens negative effekt på dem. Dette er i tråd med påstanden til Frank og Hou (2018, s. 889). Honneth (2008, s. 153, 155) ser det som en slags sosial konflikt som er tilstrekkelig til å tolkes som et brudd på moralske krav, hvor undertrykte individer er presset til å kjempe for «å skape muligheter for fullstendig anerkjennelse». Informantene forsøker å være optimistiske og finne stimuli på ulike områder, blant annet vitenskap, vennskap, familie og studier, samt å finne konstruktive tankesett i forhold til arbeidssituasjonen. Dette funnet viser at informantene forblir reflekterte over seg selv og sin situasjon, noe som fører til en utvikling av selvbevisstheten (Schibbye, 2020, s. 44). Dermed blir informantene mer bevisst om redskapene, handlinger og løsninger for sin egen posisjon og de ser etter gode muligheter for avansement, både karrieremessig og på det sosiale og personlige plan. Dette er noe funnene gjenspeiler når de fleste informantene avslører sine planer om tilleggstudier og/eller omskolering.

En av de synlige faktorene som skaper emosjonelle reaksjoner og som er tett knyttet til samhandlingsevne, er språkbeherskelse. Med utgangspunkt i informantenes narrativer antar jeg at språkbeherskelse er sammenbundet med kommunikasjonsdimensjonen, som alltid inkluderer gjensidighet og intersubjektivitet. Altså evne til å uttrykke seg fritt og forstå andre. Den henger tett sammen med identitetsprosesser i form av tro på ens egne ferdigheter og kapasitet for vellykket kommunikasjon, blant annet utfra deres faglige kvalifikasjoner og kompetanse. Aure (2013, s.290) og Kobberstad (2020, s.95) peker nettopp på kommunikasjonen og dens viktighet, både i arbeidsintegrerings- og personlighetsutviklingsprosessen. God språkbeherskelse skaper en god sirkel for individet. Denne sirkelen kjennetegnes av en trygg arbeidsinntreden, bygging av faglig kompetanse og mestringsfølelse. Samtidig vil det bidra til en opprettholdelse av arbeidsrelasjoner med kolleger, noe som er avgjørende for nettverksbyggingen. Det kan være avgjørende for karrierevekst og opplevelsen av tilhørighet. På samme måte vil svake språkferdigheter utvikle en ond sirkel med stagnasjon i språket og kultur- og samfunnsforståelsen. Det vil gi færre muligheter på arbeidsmarkedet og medføre usikkerhet, fremmedgjøring og isolering. Ifølge Honneth (2008, s.146) vil opplevelser av motgang i handlingslivet forringe subjektets egenverdi, noe som fører til en traumatisering for individets identitet. Funnene samsvarer med påstanden og viser at traumatisering i tillegg til ulike faktorer kan skape emosjonell disbalanse i form av stress og utrygghet for fremtiden. Språkferdigheter kan også ha sterk innvirkning på det sosiale livet, både på og utenfor arbeidsplassen. Derfor er det rimelig å argumentere for at språkbeherskelse og selvforhold står i et komplekst samspill, og at de influerer hverandre gjensidig gjennom intersubjektive samhandlinger.

Sosiokulturelle faktorer er et aspekt som skaper emosjonelle praksiser. Gjennom å tilegne seg og assimilere generelle kulturelle verdier og levemåter dannes grunnlaget for individuelle oppfatninger av det omkringliggende sosiale miljøet og individets plass i det. Flere informanter rapporterer om kultur- og mentalitetsforskjeller, noe som fremhever usikkerheten ved interpretasjon av samhandlings- og kommunikasjonssituasjoner i arbeidsprosesser som berører hierarkiske relasjoner, språkkoder og uskrevne regler. Deltakerne bemerker at de har vært oppmerksomme i sin oppførsel og har lært av situasjonene som har oppstått. Det kan forklares med at deltakere er motiverte og aktive ved å tilegne seg kulturell kompetanse for å opprettholde et trygt sosialt samspill med etnisk norske kolleger. Wassermann et al., (2017, s.79) kaller det for affektiv akkulturasjon hos vertsamfunnet, noe som bidrar til selvkategoriseringen og tilhørighet som medlem av et felleskap. Ifølge Honneth (2008, s. 87)

blir egenverd, yrkesrolle og anerkjennelse av subjektets rettigheter dannet gjennom overtakelsen av sosiale normer og moralske verdier som fullverdig medlem i et felleskap. For at individet skal oppleve seg som et likeverdig medlem i en gitt sosial kontekst, må behov for støtte, omsorg, vennskap, medfølelse, rettigheter, plikter og selvstendighet dekkes (Honneth, 2008, s. 87-89, 98-100). En manglende gjensidighet i anerkjennelsen kan skape ulike grader av psykiske traumer (Honneth, 2008, s. 140). Informantene som klarte å tilpasse seg til verdsamfunnets forventninger og samarbeidskrav følte seg til rette opplevde trygghet og en økning av selvfølelsen. Det tyder på at informantene opplevde seg verdsatt som likeverdige kolleger. Annerledes var det for gruppen som hadde lagt merke til at de ikke helt oppfylte verdsamfunnets forventninger. Det viste seg ikke som en regelrett konfrontasjon, men snarere som en uoverensstemmelse mellom verdsamfunnets eksisterende normer og gruppemedlemmenes egne idealer og livsverdier. Honneth (2008, s. 141, 145) fremholder ideen om erfaringer av ringeakt og negative følelsesreaksjoner. Erfaringer med tilbakeholdt anerkjennelse opptrer i informantenes erfaringer når emosjonell nærhet og tilhørighet til arbeidskollektivet blir forhindret, og de får en utenforstående rolle. Dette viste seg å være traumatiserende for identiteten, noe som skapte følelser av frustrasjon, utrygghet, usikkerhet og misnøye med arbeidssituasjonen, på den ene siden. På den andre siden ble det notert en viss grad av motivasjonstap, sosial distansering fra lokalsamfunnet og en forsterket selvkategorisering i form av etnisk tilhørighet til dem som ligner dem mest. Tendensen til å søke sosial nærhet til landsmenn kan fungere som emosjonell belønning og anerkjennelse, men i et langsiktig perspektiv vil det hindre en aktiv deltakelse i samfunnsmessige prosesser og synliggjøre dikotomiske konstruksjoner om «meg selv» og «dem» som majoritetssamfunn. Min studie viser at opplevelser av strengere vilkår for arbeidsintegreringsprosessen skaper konsekvenser som leder til dypere emosjonelle opplevelser av egen identifiseringsposisjon i det lokale sosiale miljø for noen av informantene.

Dette er noe som skaper emosjonelle praksiser som har sammenheng både med fullstendig integrering, etablering av individet i et gitt sosialt miljø og dets tilpasningsprosesser.

### 6.3. Selvforhold

Dette underkapittelet handler om selvforhold som høyt utdannede russiske kvinner som har oppnådd gjennom arbeidsintegreringsprosessen og i samspill med andre. Denne delen vil utgjøre en slags bru mellom individ- og gruppenivå, og jeg vil drøfte det med utgangspunkt i Honneths teori om anerkjennelse. Teorien hviler på tre former for anerkjennelse: kjærlighet, rettighet, solidaritet. Formene er gjensidige og nødvendige for at ens selvrealisering skal bli vellykket.

Honneth (2003, s. 47-49) poengterer at individets identitetsdannelse er avhengig av felleskapet og gjensidige anerkjennelse fra begge hold. Det vil si at alle forestillinger om ens selv er basert på muligheter, rettigheter, verdier og kultur, som man som individ mottar fra det sosiale miljøet. Det er viktig å forstå at et hvilket som helst samfunn er en helhet som består av mennesker med bestemte rettigheter og normer som igjen kan forstås som et system av restriksjoner. Når det skjer et «brudd» med felles bestående normer, blir individet «erklært» som en utenforstående i forhold til de ulike samfunnssammenhenger. Dette danner negative ekvivalenter til anerkjennelsesformene. Det vil si at for å få en plass i et samfunn som et anerkjent og likeverdig medlem, er individet nødt til å tilpasse seg. Det forutsetter en viss grad av evne til å innordne seg de normer som gjelder i felleskapet. Gjennom tilpasningsprosesser og ulike erfaringer med «tilslutning eller avvisning fra andre» konstrueres den sosiale identitet med bestemte egenskaper og ferdigheter (Honneth, 2008, s.181).

***Kjærlighetssfæren:*** Gjensidig anerkjennelse innenfor kjærlighetssfæren påvises i arbeidsintegreringsprosesser som en basis for støtte, omsorg, ros, omtanke, nærhet og vennskap. Alt dette er forankret i emosjonelle bånd til representantene for sosiale nettverk, inkludert familie og venner (Honneth, 2008, s.104). Funn i min studie bekrefter dette. For eksempel forklarte informantene at emosjonell anerkjennelse fra nære personer som ektefelle, vennekrets og i noen tilfeller barn er en viktig kilde til økende selvoppfatning. De av Informantene som har en fast eller relativt fast ansettelse legger vekt på leder- og medarbeiderstøtte, noe som ga meg inntrykk av at dette var en mer meningsfylt anerkjennelse for dem. Ifølge informantene som klarte å utvikle vennskap til sine norske kolleger gjennom arbeidsrelasjoner, ble ikke bare arbeidsrutinene påvirket positivt, men også i stor grad deres



økende selvfølelse. Dette kan forklares med at en slik anerkjennelse ikke bare skaper en følelse av tilhørighet og felleskap, men at den også er betydningsfull for forestillinger man har om seg selv som kompetent yrkesutøver og likeverdig kollega. Det gir en atmosfære av trygghet og emosjonell tilknytting. Ifølge Honneth (2008, s.116) er evnen til å utvide antallet interaksjonspartnere «i det offentlige liv» betinget av forståelse for andre personer, og det er essensielt for individets positive selvtillit. Dette bekreftes i min studie av Olivias uttalelse (se underkapittel 5.3.3). Opplevelsene av sympati, støtte og omsorg fra medmennesker kan bety veldig mye på et relasjonsnivå. Det gir en følelse av trygghet og tillit til at man er elsket, anerkjent og akseptert. Dermed vil dette danne en opplevelse av at man er verdi til kjærlighet. Altså et forhold hvor begge partnere har iboende verdi, helt uavhengig av hva de gjør eller representerer.

Tomkins (referert i Anne-Lise Schibbye) mener at emosjoner «utgjør en grunnleggende motivasjonskraft» både for individets selvoppfattelse og kognitive prosesser som kan påvirke enkeltindividets adferd (Schibbye, 2020, s.69).

Funn fra min studie viser at motivasjonskraft vil være avgjørende i sysselsettingsprosesser som består av både mellommenneskelige relasjoner og mestring av store utfordringer. Det er viktig både for arbeidssøking, valg av framgangsmåter for inkludering i arbeidslivet og når det gjelder yrkesmessig målsetting.

Funnene viser også at enkelte deltakere har erfaringer med manglende interpersonlig samspill og emosjonell forståelse, noe som påvirket det individuelle selvforholdet negativt. Honneth (2008, s. 141) kaller det for aktelse i den private sfære, noe som kjennetegnes ved at sosiale forhold forstyrrer etableringen av vellykkede nære relasjoner. Det ble i enkelte tilfeller tilrettelagt for følelsesreaksjoner i form av å være ensom, avvist i sine essensielle behov, innelukket i seg selv og det dannet hindringer for selvstendigheten og selvtilliten, noe som Petersen og Simonsen (2018, s. 21-30) også påpeker. I analysen av dataene viser det seg at for å få anerkjent identitetskravet, gjennomføres det en anerkjennelseskamp for å skape muligheter gjennom relasjonsbygging med russisktalende venner. Det ble sett som et moralsk redskap for å oppnå ubetinget anerkjennelse og i ett enkelt tilfelle tro på seg selv og andre. Slike intersubjektive felleskap bygge på affektive relasjoner som delvis baseres på personer med lignende kultur og språk. Disse relasjoner tilfredsstiller behovet for gjensidig anerkjennelse, støtte, oppmuntring og likeverd. Empiriske data viser at disse relasjonene har stor betydning for informantene, spesielt for å motstå den skadelige effekten av miskjennelse.

Således antar jeg at for å tilfredsstillere kravet om anerkjennelse i høyt utdannede russiske kvinnenes private sfære, vil tilknytningen til sosiale nettverk og kolleger spille en sentral rolle gjennom deres evne å opptre støttende og vise affektive, emosjonelle forhold til hverandre. Gjennom å sikre grunnleggende gjensidig anerkjennelse på ulike måter og bekreftelse fra de signifikante andre, kan informantene få anerkjent sine identitetskrav.

***Den rettslige sfære:*** Den rettslige sfære karakteriseres ved at det legges vekt på anerkjennelsen av andres rettigheter i form av en erkjennelse av moralske og normative forpliktelser som individer har overfor andre (Honneth, 2008, s.117). Dette understreker at opplevelser av anerkjennelse i den rettslige sfære bygger på prinsippet om menneskets likeverd, som danner et fundament for likebehandling og motvirker diskriminering. Vekten legges på å behandle hver enkelt person med likeverd, verdighet og respekt.

Dette er i tråd med den norske integreringspolitikken, som handler om likebehandling av innvandrere på samme nivå som norske borgere. Det vil si å ha de samme rettigheter og plikter på sentrale samfunnsarenaer. Er det slik i praksis? Funnene viser at sysselsettingssituasjon for informantene er polarisert. Noen informanter melder om en vellykket integrering i arbeidsmarkedet innenfor stillinger som er relevante for deres utdanning og kompetanse. Min analyse viser at denne gruppen ved å ha en jobb som er meningsfull for dem, og som gir dem en bestemt status innenfor samfunnet, oppfatter seg som selvstendige og fullverdige medlemmer av det sosiale systemet. «Å ha rettigheter gjør oss i stand til å «stå fram», å se andre i øyene og føle oss som grunnleggende lik alle andre», forklarer Honneth (2008, s. 129). I denne sammenhengen kan det tolkes slik at informantene som tilhører denne gruppen opplever anerkjennelse i den rettslige sfære, noe som ikke utelukker en pågående «kamp om anerkjennelse».

Den andre gruppen, som er større, pekte på at det er vanskelig å styre sin arbeidssituasjon etter deres egne ønsker på grunn av en begrenset individuell frihet til å velge yrke ut fra personlige preferanser.

Informantene forteller at individuelle språklige ferdigheter, undersysselsetting grunnet manglende uttelling for utenlandsk utdanning/kompetanse, delvis avhengighet av partneren

har begrenset deres frie valg av yrke. Verken overkvalifisering eller arbeidsløshet kan sees som et frivillig valg i den behovssituasjonen informantene var i på undersøkelsestidspunktet.

Felles for denne gruppen er at de opplever en manglende yrkesmessig tilfredshet i forhold til sin faglige kapasitet. Dette er noe som hindrer individets mål om produktiv selvrealisering. Det er en form for underkjennelse som Honneth kaller «fremmedgjort arbeid» (Honneth, 2008, s. 156). I denne sammenhengen kan spørsmålet om begrenset yrkesvalg på en måte sees på som en form for ringeakt, med opplevelser av innskrenking av personlig autonomi og sosial status (Honneth, 2008, s. 142, 156). Jeg finner også at informantene primært etterlyser informasjon- og veiledningshjelp fra sosialtjenesten. Noen hadde kommet til velferdstjenesten av håpløshet, andre følte at de som samfunnsmedlemmer hadde rett til samme spekter av sosiale velferdsgoder. Utfra Honneths perspektiv vil tilgang til like muligheter for velferdsgoder som individuelle rettigheter skape forutsetninger for selvoppfatningen av en selv som et likeverdig samfunnsmedlem og derigjennom utvikle selvrespekten (Honneth, 2008, s. 129).

Møter med arbeidsformidlingstjenesten der informantene følte at deres informasjonsbehov ikke ble ivaretatt ledet til en negativ brukererfaring. Forskjellig forskning viser til at underkjennelse av individuelle rettigheter i et statlig system ikke er et nytt fenomen (Skjefstad, 2012; Friberg & Elgvin, 2016; Volckmar-Eeg & Vassenden, 2022). Honneth (2008, s.143) forklarer at rettsforholdet utvikler og forandrer seg gjennom anerkjennelseskamp som utvider omfanget av intersubjektive garanterte rettighetene. Dermed kan det forstås som at enhver begrensning av menneskelig frihet er krenkende, og det skaper et ønske om å endre denne situasjonen.

På bakgrunn av datamaterialet tolker jeg det slik at et brudd på moralske krav og aktiv indre motstand danner en selvrefleksjon over ikke oppfylte ønsker. Det skaper en katalysator for endringer som informantene er klare til å gjennomføre ut fra deres eget perspektiv og deres egen kapasitet. Det mønstret beskrives i posisjonene av maktubalansen som danner forutsetninger for å oppnå en minimalt gjensidig anerkjennelse i den rettslige sfære (Schibbye, 2020, s. 44-45). Den overordnede strategi for å etterleve samfunnets vedtatte normer og regler i forhold til norske yrkestitler og utdanninger som stilles til yrkesutøvelse som standard, er videreutdanning og omskolering i Norge. En mer pragmatisk forklaring ligger i rammene for profesjonell yrkesutøvelse. Godkjenningsvedtaket for utenlandske utdannelser er i de fleste tilfeller ikke nok i møte med arbeidsgiveren, og det danner en viss

grad av ubalanse. Dermed står betydningen av arbeidsgiverens anerkjennelse av vedtaket sterkt ved statens autoritet i arbeidsintegreringsprosessen. Der den norske tittelen kan hypotetisk redusere ubalanse mellom makt og anerkjennelse. Det essensielle er at utdanningsløpet på høyskolen modererer forholdet mellom nåværende arbeidsintegrering og sosioøkonomisk status, noe som gir en følelse av selvrespekt, aktiv livsrytme, utvikling og en viss disiplin. Samtidig finnes det en tendens blant informantene at til tross for usikkerhet omkring mulighetshorizontene på arbeidsmarkedet, oppfattes høyere utdanning på universitet som en forutsetning for å finne en trygg plass i yrkeslivet. Samtidig er dette også et ønske om å gjøre noe konstruktivt med selvforholdet og ens egen tilværelse. Det tyder på at informantene vil skape en formell autonomi og benytte mulighetene og rettighetene som velferdsstaten tilrettelegger for alle samfunnsmedlemmer.

Fokus mot seg selv som et selvreflekterende individ danner initiativer til å jobbe innenfor et russisktalende nettverk og ens eget utdanningsfelt. Det kan bli sett som en anerkjennelsesstrategi på den ene siden. På den andre siden vil det hjelpe til med å beholde og utvikle kvalifikasjoner innenfor fagfeltet. I alle fall danner disse strategier utveier for å komme videre til en mer tilfredsstillende tilnærming til yrkeslivet.

Funn viser at dersom individet ikke oppnår tilfredsstillende anerkjennelse i den rettslig sfære, vil det føre til opplevelser med depresjon, motivasjonstap, ensomhet og nedsatt selvforhold, noe som bekreftes av Honneths teori (Honneth, 2008, s. 144).

**Solidariske sfære:** Honneths teoretiske konsept kan forbindes med arbeidsintegreringsprosessen innenfor rammen av den tredje formen for anerkjennelse (Honneth, 2003, s. 43-46; Honneth, 2008, s. 136-137). På bakgrunn i mitt materiale kan det tenkes at den solidariske sfæren realiseres gjennom en oppnådd grad av sosiokulturell kompetanse og gruppetilhørighet på den ene siden, og den ervervede yrkesstatusen og sosiale posisjonen på den andre. Disse elementene kan virke separate, men de ser ut til å være tett sammenvevd, noe som gjør dem gjensidig nødvendig og utfyllende.

Honneth (2008, s. 143) mener at for å etablere en selvverdsettelse, er det nødvendig å erfare en verdsettelse av ens bidrag i et solidarisk samhandlingsforhold på grunnlag av individuelle egenskaper og ferdigheter. Det er avgjørende med tanke på at individ anerkjennes, ikke bare

som en ressurs for et gitt felleskap, men også utfra de karakteristikkene og evner som gjør individet unik. I denne sammenhengen blir den sosiokulturelle kompetansen og gruppetilhørigheten avgjørende for at anerkjennelse i den solidariske sfære skal oppnås. Som antydnet i underkapittel 6.2, er det å ha individuelle ferdigheter for å innfri de sosiokulturelle forventninger og finne sin plass i et gitt samfunn viktig for sosialiseringssprosessen og opplevelsen av tilhørighet. Samtidig som manglende integrasjon i felleskapet danner ustabile gruppetilhørighetsrelasjoner. Med dette forstår jeg det slik at den sosiale verdien konstrueres gjennom definerte sosiale rammer og forventninger innenfor ethvert sosialt system samt nivået av aksept oppnådd av vedkommende individer. Disse sosiale rammene er implementert for noen, og de utgjør en barriere for at andre skal oppfatte en selv som en likeverdig deltaker i et felleskap. Informantenes erfaring av tilhørighet skapes gjennom sosialiseringssprosessen og deres måter å samhandle på, noe som gir dem en forståelse av sin rolle i felleskapet. Dermed gir det grunnlag for å hevde at det gjennom interaksjoner, både på arbeids- og husholdningsnivå dannes en forståelse av individualitet, verdighet eller også utenforskap og indre ubalanse. Spørsmålet om hvordan mennesker oppfatter sin subjektive verden i den sosiale virkeligheten de befinner seg i, vil være essensielt. Noen av informantene vektlegger en negativ opplevelse av disharmoni i sine forestillinger og oppfatninger av seg selv, og de normative atferdsforventninger i et gitt sosialt system. Opplevelsene dannes på grunnlag av tilpasningsprosesser til en sosial virkelighet ved nedkjemping av forestillinger om seg selv for å strebe for å etterleve sosialt definerte verdier. Det skaper et fravær i anerkjennelsesrelasjoner, noe som innvirker negativt på selvforholdet. Med utgangspunkt i materialet gir informantene uttrykk for at de i noen tilfeller opplever følelsen av redusert sosial verdi, angst og tilbaketrekning, siden personen kan ikke fremstå slik hun er. Det har sammenheng med Deweys teoretiske forståelse av affektive erfaringer, som Honneth forklarer som en form for ringakt (Honneth, 2008, s.146, 147). Noe som i sin tur skaper spenninger som bare kan få utløp gjennom aktiv handling (Honneth, 2008, s. 147). Dette bekreftes i studie og blir diskutert videre i teksten.

I den andre enden av skalaen deler informantene sine positive følelser av selvverdsettelse som innlemmes i erfaringer med å bli sett og anerkjent som en likeverdig og kompetent kollega. Informantene uttrykker en positiv holdning til yrket sitt og motivasjon for videre fagutvikling, selvsikkerhet i sine yrkesrelaterte evner, personlig status og identitetsutvikling. Allan et al. (2020, s. 113) forklarer at en meningsfull jobb frembringer mange fordeler. Dette har en stor betydning for hvordan informantene ser seg selv, blant annet i et faglig perspektiv.

Noen av informantene vektlegger erfaringer med å være en del av et team og å være en kompetent yrkesutøver som bidrar til fellesskapet med sine ferdigheter og erfaringer. Dette bekrefter Honneths påstand om at man trenger andre for å erfare en følelse av egen verdi og for å forstå seg selv (Honneth, 2008, s. 154, 155). Honneth betoner begrepet «erfaringer», siden man kan oppfatte seg selv som en kompetent spesialist, men hvis man ikke opplever bekreftelse fra andre kompetente, vil den opplevelsen utebli (Honneth, 2008, s.154). Denne sammenhengen støttes gjennom funn som avslører utviklingstrekkene innenfor den gruppen hvor informantene er sysselsatt i stillinger som ikke er relevante i forhold til kompetansen som de ervervet i Russland. Dette skaper en konfrontasjon både internt og eksternt. Konfrontasjonen betinges av informantens selvforståelse som et faglig og profesjonelt utviklet individ og den yrkesrolle vedkommende har. Denne situasjonen frembringer et påtrengende spørsmål som noen av informantene sitter med: Hvem er jeg? Med dette forstår jeg at informantene på et vis relaterer sine indre forestillinger om seg selv som fagprofesjonelle til de yrkesnisjer de er opptatt i og det sosiale verdihierarki de er etablert i. Informantene formidler uttrykket av å være opptatt i yrkesnisjer som ikke medfører opplevelsen av å ha en meningsfull jobb og/eller dårlige arbeidsforhold gir erfaringer av ustabilitet med liten produktivitet og manglende engasjement. I noen tilfeller også en følelse av mindreverdighet i profesjonell sammenheng.

De fleste informantene mener at de innenfor sitt kompetansefelt kunne ha bidratt mye mer enn i stillinger som har lite med utdanningen å gjøre. Ifølge Honneth (2003, s. 46) kan det på den ene siden forklares med relevansen av etiske normer i form av selvrealisering innenfor det samfunnsmessige verdihierarkiet. På den andre siden, utfra et psykologisk synspunkt, vil nivået av den sosiale verdsettingen utgjøre forutsetningen for en positiv selvforståelse.

Det er ikke noe nytt at den sosiale verden etablerer et yrkeshierarki for kvalifiseringer i forhold til utdanning og kompetanse. Det kan derfor antas at noen yrker med lave kompetansekrav vil falle langt ned på listen i samfunnsmessige verdi. Dermed er det godt mulig at høyt utdannede russiske kvinner i yrker som ikke krever faglig kompetanse vil bli fratatt muligheten til å bidra med sine ressurser og kvalifikasjoner. Dette kan skape et fravær av sosial bekreftelse av deres forestillinger om seg selv som fagprofesjonelle. Bruddet med deres tidligere selvforhold og uinnfridde forventninger om at det sosiale systemet anerkjenner deres ressurser som betydningsfulle fører til en nedgang i deres yrkesmessig og sosiale status. I denne konteksten kan det handle om frustrasjon og brudd på egne «jag-idealer» (Honneth,

2008, s.146, 147). De negative følelser som kommer som en følge av frustrasjon, motiverer de fleste til en kamp for anerkjennelse (Honneth, 2008, s. 147).

Gjennom utvikling av forskjellige strategier i sin søken etter anerkjennelse klarer informantene å skape ulike investeringsrammer som danner forventninger til fremtidige endringer i deres karriereløp. Disse selvrealiserende prosjektene finner ulike utveier, blant annet til videre utdanning og omskolering. Utdanningsløpet anses fra ulike perspektiver som en substansiell investering for flere informanternes vedkommende. På den ene siden sees utdanningen som en vesentlig ressurs som danner forventninger til en trygg arbeidsintegreringsgevinst. På den andre siden skapes et utgangspunkt for å gjennomføre konstruktive endringer i sitt liv og sin yrkesmessige og sosiale mobilitet.

Med dette forstår jeg at informantene forventer at deres høyere utdanning skal tilfredsstillende lengselen etter gjensidig anerkjennelse, siden utdanning er noe som verdsettes av informantene. De forventer også å bli verdsatt av samfunnet. Til tross for usikkerhet om hvorvidt disse investeringene vil bli anerkjent som verdifulle av samfunnet og gi dem tilgang til den sosiale arenaen som planlagt, oppfattes utdanningen uansett som en meningsfull og identitetsskapende prosess. Det gir en erkjennelse av å oppleve seg selv som verdifull.

Den søken etter anerkjennelse består i å vektlegge mer meningsfulle faktorer ut fra egne synspunkter, for å skape ulike former for verdsettelse og erkjennelse av seg selv som en legitim deltaker i det sosiale systemet som helhet. For eksempel vil en fast ansettelse i et ufaglært yrke oppfattes som høyverdig, siden det gir en mulighet til å inkorporeres i det solidariske fellesskapet, på den ene siden. På den andre siden, kan mangelen på meningsperspektiv i en jobb være akseptabelt hvis man er godt betalt og får stabilitet og autonomi. Dermed vil aksepten av å være overkvalifisert ikke nødvendigvis føre til en opplevelse av å være verdifull, men den kan balansere betingelsene for å erfare seg selv som autonom og legitim deltaker i samfunnet. Med dette antar jeg at individ ikke nødvendigvis vil erfare en anerkjennelse slik Honneth forstår det, men en slik strategi kan være en redning for ens egen identitet.

Andre deltakere investerer i sosiale interaksjoner og orienterer seg mot landsmenn og russisktalende personer, altså språkstrukturerte fellesskap. Det er noe som etter en mer pragmatisk forklaring vil skape hindringer for gjensidig anerkjennelse i forhold til det øvrige samfunnet. De informantene som begrenser sine ytelser innenfor det russiske språket klarer å

oppnå en lokal anerkjennelse og verdsetting, men deres bidrag blir ikke synlig for de andre medlemmene av fellesskapet og på det norske arbeidsmarkedet. Dette utelukker på ingen måte at det kan skapes et vesentlig grunnlag for at det i lys av den lokale verdioppfatningen utvikles en viss grad av selvverdsettelse og identitetsutvikling. Selv om betydningen av deres spesielle bidrag til samfunnet vil være begrenset.

**Oppsummering:** Intervjusamtalene indikerer at ulike sosiale prosesser innlemmes i hverandre og innvirker på den graden av anerkjennelse som et individ klarer å oppnå gjennom samhandlingsprosesser og fordelinger av rettigheter. Det preger handlingsmulighetene for hvert enkelt interaksjonssubjekt og utgjør informantenes rolle i det sosiale systemet, samtidig som det danner oppfatninger om deres ambisjoner og muligheter på arbeidsmarkedet. Balansen mellom bekreftelse og fornektelse av individuell anerkjennelse i de ulike sfærene avslører en konflikt, både som et etisk aspekt og som et moralsk verktøy til utviklingen av selvforholdet. Dermed spiller sammenhengen mellom anerkjennelse og ikke-ankjennelse en viktig rolle. Negative erfaringer i form av krenkelser eller undertrykkelser som medfører en kamp om emosjonelle, rettslige og verdighetsankjennelser kan føre til at en person kommer sterkere ut av vanskelige situasjoner. Dette er noe som skaper intersubjektive konstruksjoner, som dannes gjennom ens evne til å kunne erkjenne seg selv og sine handlinger som verdifulle og meningsfulle. Dermed henger opplevelsen av selvforhold i hovedsak sammen med gjensidig tillit og respekt for andre og deres status.



## 7. Konklusjon

Dette kapittelet tar sikte på å kort oppsummere de fire forskningsspørsmålene, som belyser hovedfunnet ved problemstillingen.

*Problemstilling: Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner at deres utdanning og kompetanse oppnår anerkjennelse i integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet med tanke på selvforhold?*

Forskningsspørsmål 1: *Hvilke faktorer fremmer eller motvirker at de høyt utdannede russiske kvinner klarer å benytte sin utenlandske utdanning og kompetanse i stillinger som er relevante for deres utdanning?*

Et sentralt funn i studien min var at et begrenset antall deltakere klarte å få en jobb som tilsvarer deres utdanning og kompetanse. Informantenes arbeidssituasjon i forhold til deres kvalifikasjoner er varierende. De fleste velger faktisk den beste jobbløsningen for seg selv gjennom en vektlegging av ulike faktorer som er i henhold til de ulike livsfasene informantene befinner seg i. For de fleste deltakerne vedkommende oppfattes det som en mellomfase i arbeidsintegreringsprosessen.

Det empiriske datamaterialet belyser faktorer som kan fremme eller begrense at informantenes kompetanse kommer til nytte på arbeidsmarkedet:

- språk og sosiokulturell kompetanse
- formell kompetanse
- tilgang til relevant nettverk
- tilgjengeligheten til informasjon og arbeidsrettede tiltak
- bosted

Disse faktorene er sammenvevd med hverandre, men de påvirker sysselsettingsmulighetene som tilsvarer informantenes kompetanse, både hver for seg og i sammenheng. Min studie viser at et formelt godkjenningsvedtak fra NOKUT ikke har større innflytelse på en arbeidsgivers beslutninger enn språkevner og sosiokulturell kompetanse. Tvert imot påviser undersøkelsesfunn at språkkunnskaper og sosiokulturell kompetanse åpenbart er viktigere enn offisielt bekreftede kvalifikasjoner som er opparbeidet i utlandet. Blant annet viser funnene at språkkunnskaper og sosiokulturell kompetanse innflettes i ulike viktige livsområder.

Videre indikerer min studie behovet for praktisk informasjon om muligheter, lover og regler relatert til arbeidslivet. Ifølge informantene kan det skape et vendepunkt for en trygg inntreden på arbeidsmarkedet og tilrettelegge for en oppnåelse av yrkesmessig målsetting. De fleste informantene uttrykker viktigheten av å se etter gode muligheter til avansement, både karriere- og personmessig. Dataene viser til at den norske utdanningen delvis bestemmer arbeidsintegreringsmulighetene. Informantenes planer om tilleggsutdanning og/eller omskolering kommer til uttrykk både gjennom mulige arbeidsrelaterte gevinster og status økning. Men å komme seg inn på høyere norske læresteder viste seg å være en vanskelig oppgave for de fleste. En av de andre vesentlige hindringer er geografiske beliggenhet.

Geografisk kontekst ble vektlagt som en viktig faktor både for jobb-, karriere- og utdanningsmulighetene. Men studie viser at den ikke kan sees som en isolert faktor, siden den er sammensveiset med andre overnevnte komponenter, blant annet sosiale nettverk. Informantenes relasjonsorientering rettes hovedsakelig mot russisktalende venner og landsmenn, siden de er lettere tilgjengelig og samsvarer med forestillinger om medbrakte verdier, normer og holdninger. Dette er noe som igjen begrenser tilpassingen til vertlandskulturen og dens levemåter. Dette er spesielt viktig i spørsmålet om å få innpass i yrkeslivet.

Forskningsspørsmål 2: *Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner yrkesmessig mobilitet, eventuelt overkvalifisering og nedadgående sosial posisjon?*

Studien min viser at mulighetene for informantenes yrkesmessige mobilitet er varierende. Noen fremhever de positive erfaringene med å forbedre sin sosiale og profesjonelle status i forhold til den de innehadde i Russland. Andre opplever midlertid sin virkelighet sett utfra en sosial og yrkesmessig posisjon som kompleks. Min analyse av det empiriske materialet viser at de fleste deltakerne befinner seg i jobber som begrenser nyttegjøringen av deres kvalifikasjoner og som hindrer deres muligheter for mobilitet oppover i sine yrker. Videre viser funn at misforholdet mellom kvalifikasjoner og yrkesroller fører til en viss nedgang i deres sosiale posisjon. Dette vil igjen påvirke individets velvære og levekår negativt. Likevel viser studien at de fleste har lært seg å akseptere situasjonen, og prøve å finne stimuli på andre av livets vesentlige områder. Dette perspektivet gir seg uttrykk i form av selvrefleksjon og selvbevissthetsutvikling, der informantene viser tendensen til å reflektere over sine

livsprioriteringer. Dette forårsaker igjen en avklaring av handlingsmønstrene og redskapene som kan tas i bruk. Noe som i sin tur skaper forventninger om mulige endringer i positiv retning. Det vil si at informantene skaper mestringsstrategier innenfor en meningsfull og verdifull kontekst. Dette kan danne forventninger om oppadgående yrkesmessig og sosial status.

Forskningsspørsmål 3: *Hvordan virker arbeidsintegreringssituasjonen inn på høyt utdannede russiske kvinners selvforhold?*

Selvforholdutvikling omfatter både et subjektivt og et sosialt perspektiv basert på gjensidig anerkjennelse. I denne sammenhengen vil individets erfaringer fremstå som en nøkkel til oppfatningen av sosiale livssammenhenger og til tolkningen av samfunnsutviklingsprosesser. Slik dannes en konstruksjon av intersubjektiv sosial virkelighet med forestillinger om hva som er akseptert og ansett som verdifull.

Min studie fremhever erfaringer med både anerkjennelse og ikke-ankjennelse som oppnås intersubjektivt, og som har stor betydning for informantenes selvforhold og deres tilhørighet til et arbeidsrelatert sosialt fellesskap. En følelse av tilhørighet vil innebære en tilpasning til et gitt sosialt system så lenge individet streber etter å innrette seg etter definerte sosiale verdier. Min undersøkelse viser at samfunnets anerkjente verdier, holdninger og forventninger ikke alltid blir realisert for alle, men i noen tilfeller representerer de barrierer for informantenes ønske om å bli sett på av det dominerende fellesskapet som likeverdige medlemmer i en arbeidssammenheng. Ønsket om å tilhøre fellesskapet bestemmes av kravet om visse garantier for sosial stabilitet og anerkjennelse, som igjen henger sammen med logikken for selvrealisering. Utfra denne tilnærmingen vil utfordringene forbundet med en omforming av sosiokulturell kompetanse til en ressurs kunne føre til synkende tilhørighet med nedsatt sosial aktelse og selvverdsettelse.

Funnene viser at erfaringene med selvverdsettelse knyttet til yrkesmessig og sosial mobilitet henger sammen med hvordan en person blir anerkjent i jobbsammenheng for sine bidrag i forhold til kvalifikasjoner og evner. Et eksempel på dette er en meningsfull jobb som krever intellektuell problemløsning basert på kvalifikasjoner som gir stimuli, fagutvikling og karriereavansment. I praksis danner en meningsfull jobb grunnlaget for en persons

anerkjennelse av seg selv i profesjonell sammenheng. Dog viser undersøkelsen at det er fraværende hos flertallet av informantene.

Opplevelsen av en begrenset tilgang til stillinger som samsvarer med det kvalifikasjonsnivået som informantene besitter, vil kunne gi opplevelser av utilfredsstillende grunnleggende identitetskrav. Det vil kunne danne premisser for å verdsette andre synspunkter, reorientere seg og endre sin situasjon. Dette vil kunne resultere i at informantene blir mer selvreflekterende og griper mulighetene som byr seg. Funnene viser til at informantene finner ulike kilder for å stige inn i et legitimt selvrealiserende prosjekt. Et felles trekk for informantene er ønsket om videreutdanning og/eller omskolering. Jeg finner at slike strategier virker som et verktøy både for å tilfredsstillende trangen etter anerkjennelse gjennom utdanning og for å skape forhåpninger om fremtidige endringer i den yrkesmessige og sosiale posisjonen. For noen vil reorienteringsprosessen virke som en opprettholdelse av deres profesjonelle aktiviteter gjennom deres russisktalende sosiale nettverk. Det ser snarere ut som et forsøk på å oppnå et positivt selvforhold og på å tilfredsstillende praktiske behov for anerkjennelse i alle tre sfærer. Noe som kan resultere i en selvrealisering og som en forutsetning for «det gode liv» ifølge Honneth (2008, s.180).

Forskningsspørsmål 4: *Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner det «å være russisk» i deres tilpasning til det norske arbeidsmarkedet?*

Min studie viser at informantenes opplevelser og følelser av sin etniske identitet aktualiseres kun i ulike sosiale interaksjoner med det dominante samfunnet, blant annet i jobbintervju og på arbeidsplassen. Imidlertid bemerker informantene at den etniske identiteten ikke har større innflytelse på arbeidsintegreringssituasjon enn sosiokulturelle kompetanse, formell norsk utdanning og språkbeherskelse. Videre indikerer studien at disse faktorene ikke bare betinger en lik vurdering av jobbsøkere, men også opplevelsen av å «passe inn» og tilhørigheten til et arbeidsmiljø. For alle informantene var sosiokulturelle aspekter og språkbeherskelse hovedkildene til tilhørighetsopplevelse og selvidentifisering. Det vil si om de var del av det norske samfunnet eller spilte en utenforstående rolle. Et fåtall av informantene opplevde sin etniske identitet som en kilde til annerledeshet. Det viser seg dog at deres bakgrunn og flerkulturelle kompetanse i flere tilfeller ble sett som en ressurs, noe å være stolt av.

## **7.1. Videre forskning**

Ut fra undersøkelsesresultater ble det avdekket et utgangspunkt for mer utdypet kvalitative studier av arbeidsintegreringsproblematikken på individ nivå. Det ble sett et behov for å skape mer kunnskap om sosiokulturell dimensjon innenfor samfunns- og arbeidsintegreringsperspektiv av høyt utdannede innvandrere. Denne dimensjonen kan ha større potensiale i forskningssamarbeid innen ulike fagfelt som sosialt arbeid, psykologi og sosialantropologi. Problemområdene kunne rette fokus for eksempel mot undersøkelse av paradigmer for utvikling av kulturell identitet til høyt utdannede innvandrere i prosessen med arbeidsintegrering, samt de faktorene som påvirker denne utviklingen. Dette kan gi et solid grunnlag for å vurdere hva som kan gjøres for å forbedre det sosiokulturelle nivået til høyt utdannede innvandrere for å hindre at minoriteter blir fanget i skjæringspunktet mellom to sosiokulturelle realiteter, blant annet innenfor arbeidsintegreringsperspektiv.

## Litteraturliste

- Allan, B. A., Rolniak, J. R., & Bouchard, L. (2020). Underemployment and well-being: Exploring the dark side of meaningful work. *Journal of Career Development, 47*(1), 111-125.
- Alinejad, D., & Ponzanesi, S. (2020). Migrancy and digital mediations of emotion. *International Journal of Cultural Studies, 23*(5), 621-638.  
<https://doi.org/10.1177/1367877920933649>
- Andersen, R. K., Bråten, M., & Bøckmann, E. (2021). *Godkjenningensordningen for utenlandske fag- og svennebrev. Virkninger på arbeidsvilkår* (Fafo rapport, 2021:12). Godkjenningensordningen for utenlandske fag- og svennebrev.  
<https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/godkjenningensordningen-for-utenlandske-fag-og-svennebrev>
- Aure, M. (2013). The emotional costs of employment-related mobility. *Norsk Geografisk Tidsskrift-Norwegian Journal of Geography, 67*(5), 284-294.  
<http://dx.doi.org/10.1080/00291951.2013.847855>
- Barstad, A., & Sørlien Molstad, C. (2020). *Integrering av innvandrere i Norge. Begreper, indikatorer og variasjoner mellom grupper* (Rapporter 2020/44). Statistisk sentralbyrå. [https://ssb.brage.unit.no/ssb-xmlui/bitstream/handle/11250/2721574/RAPP2020-44\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ssb.brage.unit.no/ssb-xmlui/bitstream/handle/11250/2721574/RAPP2020-44_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bjørnset, M., Kindt, M. T., & Rogstad, J. (2021). *Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk. Om forståelse av språkkrav og språkprøver* (Fafo-rapport 2021:03). Forskningsstiftelsen Fafo. <https://fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/hva-arbeidsgivere-snakker-om-nar-de-snakker-om-sprak>
- Bjørnset, M., Sterri, E. B., & Rogstad, J. (2021a). Gjennom nåløyene: Forskjellsbehandling i rekrutteringsprosesser i offentlige virksomheter. *Søkelys på arbeidslivet, 38*(3-4), 226-241. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-05>

- Bore, L., Djuve, A. B., & Tronstad, K. R. (2013). *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet. En kunnskapsstatus*. (Fafo-rapport 2013:11). Forskningsstiftelsen Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/etnisk-mangfold-og-likestilling-i-arbeidslivet>
- Brekke, I. (2006). Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2, 173-180. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/15195/sokelys.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.). (2019). *Kvalitative metoder. Empiri og teoriutvikling* (1. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Bækkelund H., C. & Åsegård, M. (2015, 16 november). Høyt utdannede innvandrere får ikke jobb. NRK. <https://www.nrk.no/osloogviken/hoyt-utdannede-innvandrere-far-ikke-jobb-1.12655219>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing Grounded Theory*. (2. ed.). SAGE Publications Ltd.
- Dagsvik, J. K., Kornstad, T., & Skjerpen, T. (2019). Motløshet og barrierer mot sysselsetting blant gifte kvinner som er innvandrere og gifte kvinner født i Norge. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(3), 177-193. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-03-05>
- Dalgard, O. S. (2006). *Sosiale risikofaktorer, psykisk helse og forebyggende arbeid* (Rapport 2006: 2). Nasjonalt folkehelseinstitutt. <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2009-og-eldre/rapport-20062--pdf-fil.pdf>
- Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir). (2023, 26 september) *Norskprøve*. Kompetanse Norge. <https://www.kompetansenorge.no/prover/norskprøve/om-proven/#ob=24913>
- Di Stasio, V., & Larsen, E. N. (2020). The racialized and gendered workplace: applying an intersectional lens to a field experiment on hiring discrimination in five European labor markets. *Social Psychology Quarterly*, 83(3), 229-250. <https://doi.org/10.1177/0190272520902994>

- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B., & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker - for dem?* (Fafo-rapport 2017:31). Forskningsstiftelsen Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2017/20639.pdf>
- Dyrlid, L. M. (2018). «Polakken kan». Narrativer om polske migranternes arbeid og tilhørighet i Norge. *Norsk antropologisk tidsskrift*, 29(3-4), 124-145. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2898-2018-03-04-03>
- Dyrlid, L. & Sætermo, T. (2023). Kategorienes konsekvenser: Flyktnings og arbeidsinnvandreres erfaringer med integreringspolitikk i Norge. I M. Villa, E. T. Valestrand & J. F. Rye (Red.), *Migrasjon og mobilitet – handlinger, mønstre og forståelser i norsk sammenheng* (Kap. 8, s. 171–196). Cappelen Damm Akademisk.
- Dzamarija, M. T., & Sandnes, T. (2016). *Familieinnvandring og ekteskapsmønstre 1990–2015* (Rapporter 2016/39). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/288305>
- Edelmann, F. S. & Villund, O. (2022, 23. juni). *Hvor mange innvandrere er overkvalifisert?* Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/hvor-mange-innvandrere-er-overkvalifisert>
- Elgvin, O., & Svalund, J. (2020). *Kunnskapsoppsummering om tiltak for varig sysselsetting* (Fafo-notat 2020: 06). Forskningsstiftelsen Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/kunnskapsoppsummering-om-tiltak-for-varig-sysselsetting>
- Ewijk, H.V. (2018). *Complexity and social work*. Routledge.
- FO (Fellesorganisasjonen). (2019). *FO, yrkesetiske grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere*. Hentet fra FO: Yrkesetisk grunnlagsdokument 2019-2023. <https://www.fo.no/yrkesetisk-grunnlagsdokument/category3644.html>
- Fjørtoft, K. (2016). Rettferdighet som deltakelse på like vilkår. *Agora*, 33(2-3), 22-39. URL: <https://doi.org/10.18261/ISSN1500-1571-2015-02-03-03>



- FN-sambandet (2023). *FNs verdenserklæring om menneskerettigheter*. FN-sambandet.  
<https://www.fn.no/om-fn/avtaler/menneskerettigheter/fns-verdenserklæring-om-menneskerettigheter>
- Fossland, T., & Aure, M. (2011). Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet. *Sosiologisk tidsskrift*, 19(02), 131-152.  
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2011-02-02>
- Fossland, T. (2013). Crossing borders—getting work: Skilled migrants' gendered labour market participation in Norway. *Norsk Geografisk Tidsskrift-Norwegian Journal of Geography*, 67(5), 276-283. <https://doi.org/10.1080/00291951.2013.847854>
- Frank, K., & Hou, F. (2018). Over-education and well-being: how does education-occupation mismatch affect the life satisfaction of university-educated immigrant and non-immigrant workers? *Ethnicity & health*, 23(8), 884–901.  
<https://doi.org/10.1080/13557858.2017.1316832>
- Friberg, J. H., Elgvin, O., & Djuve, A. B. (2013). *Innvanderne som skulle klare seg selv. Når EØS-avtalens frie flyt av arbeidskraft møter velferdsstatens bakkebyråkrati* (Fafo-rapport 2013:31). Forskningsstiftelsen Fafo.
- Friberg, J. H., & Elgvin, O. (2016). Når velferdsstaten bryter tilliten ned: Somaliske innvandrere i møte med NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 57(3), 257-284.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-03-02>
- Fuglerud, Ø. (2017) *Migrasjonsforståelse. Flytteprosesser, rasisme og globalisering* (2. utg) Universitetsforlaget.
- Haugan, V. (2022, 15. august). Utvikling av sosial og kulturell kompetanse. I *Nasjonal digital læringsarena* (NDLA). Hentet 27.06.2023: <https://ndla.no/article/6389>
- Henriksen, K. (2007). *Fakta om 18 innvandergrupper i Norge* (Rapport 2007/29). Statistisk sentralbyrå. [http://www.ssb.no/emner/02/rapp\\_200729/](http://www.ssb.no/emner/02/rapp_200729/)

- Henriksen, K. (2008, 16. juni). *Leger på lager*. Samfunnsspeilet 2008/3. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/leger-paa-lager>
- Hernes, V., Arendt, J. N., Joonas, P. A., & Tronstad, K. R. (2019). *Nordic integration and settlement policies for refugees. A comparative analysis of labour market integration outcomes* (TemaNord 2019: 529). The Nordic Council of Ministers
- HK-dir (Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse). (2023, 21. juni.). *Utdanning fra utlandet*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet>
- Honneth, A. (2002). Grounding Recognition: A Rejoinder to Critical Questions. *Inquiry: An Interdisciplinary Journal of Philosophy*, 45(4), 499-519. <https://doi.org/10.1080/002017402320947577>
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse: en tekstsamling*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Honneth, A. (2008). *Kamp om anerkjennelse. Om de sosiale konfliktenes moralske grammatikk*. Pax Forlag.
- Høilund, P., & Juul, S. (2015). *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde* (2. utg.). København: Hans Reitzels Forlag.
- Høydahl, E. (2008, 8 oktober). *Vestlig og ikke-vestlig – ord som ble for store og gikk ut på dato*. Innvandrerbegreper i statistikken. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/vestlig-og-ikke-vestlig-ord-som-ble-for-store-og-gikk-ut-paa-dato>
- IMDi. (2021). *Ny lov om integrering*. Integrering- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). <https://www.imdi.no/kvalifisering/regelverk/ny-integreringslov>
- Jacobsen, J. (2013). *Axel Honneth: Anerkjennelse, danning og utdanning*. Academia. [https://www.academia.edu/8391446/Axel\\_Honneth\\_Danning\\_utdanning\\_og\\_anerkjennelse](https://www.academia.edu/8391446/Axel_Honneth_Danning_utdanning_og_anerkjennelse)

- Jenssen, D., Kjørstad, M., Seim, S., & Tuft, P. (2020). *Vitenskapsteori for sosial- og helsefag* (1. utg.). Gyldendal.
- Johannessen, L. E. (2022). Utenfor akademia: mot en utvidet forståelse av «abduktiv analyse» og teoriutvikling. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 6(2), 1-16.  
<https://doi.org/10.18261/nost.6.2.4>
- Kavli, H. C., & Nielsen, R. (2019). Stepping in, stepping out or staying put? Part-time work and immigrant integration in Norway. H. Nicolaisen, H. C. Kavli & R. Steen Jensen *Dualisation of Part-Time Work. The Development of Labour Market Insiders and Outsiders* (s. 159-186). Policy Press.  
<https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/48765/9781447364221.pdf?sequence=1#page=176>
- Kitterød, R. H., Røed, M., & Ugreninov, E. (2021). Søkelys på diskriminering i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), 173-181. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-01>
- Kobberstad, J. H. (2020). Høyt utdanna flyktningers tilnærminger til kvalifisering og arbeid. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(1-2), 92-108. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2020-01-02-06>
- Korseberg, L., Wiers-Jenssen, J., Eide, T., Østby, M. N., & Holtermann, H. (2022). *Godkjenning til gagn? Undersøkelse av NOKUTs generelle godkjenningsordning for utenlandsk høyere utdanning* (Rapport 2022:9). NIFU.  
<https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2992579/NIFUrapport2022-9.pdf?sequence=6>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Lehtovaara, H. & Jyrkinen, M. (2021). Skilled Migrant Women's Experiences of the Job Search Process. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(S7).  
<https://doi.org/10.18291/njwls.128588>

- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Lunde, H., & Rogstad, J. (2016). *Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet* (Fafo-notat, 2016:05). Integreringsavdelingen i Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.faf.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/kunnskapsstatus-om-godkjenning-av-utenlandsk-kompetanse-og-kunnskapsstatus-om-diskriminering-i-arbeidslivet>
- Lunde, H., & Lysen, J. (2022). *Norskprøveresultater og arbeidsmarkedsstatus. Tidligere deltakere i introduksjonsprogrammet* (Rapporter 2022/7). Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/en/utdanning/voksenopplaering/artikler/test-resultats-and-labour-market-status-former-participants-in-the-introduction-programme/\\_/attachment/inline/8c8af47e-9ac7-4c85-a4fb-918ff5eb652f:f3257a899bfc7de0836f81887bb9907d0f2e737f/RAPP2022-07.pdf](https://www.ssb.no/en/utdanning/voksenopplaering/artikler/test-resultats-and-labour-market-status-former-participants-in-the-introduction-programme/_/attachment/inline/8c8af47e-9ac7-4c85-a4fb-918ff5eb652f:f3257a899bfc7de0836f81887bb9907d0f2e737f/RAPP2022-07.pdf)
- Makkey, L. (2013). *Integrering av russiske kvinner i det norske arbeidsmarkedet: Innvirkning av ulike kapitaltyper på kvinnes integrering* (Masteroppgave, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet). <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/handle/11250/267940>
- Meld. St. 32 (2020–2021). *Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-32-20202021/id2856870/?ch=2>
- Midtbøen, A.H. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringsomfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (Rapport 2012:1). Institutt for samfunnsforskning. <https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringsomfang-og-arsaker>
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 56(1), 4-30. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2015-01-01>

- Midtbøen, A. H., & Lidén, H. (2016). Kumulativ diskriminering. *Sosiologisk tidsskrift*, 24(1), 3-26. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-2928-2016-01-01>
- Midtbøen, A. H., & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353-371. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Midtbøen, A. H. (2021). Strukturell rasisme i en strukturelt inkluderende velferdsstat? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 106-115. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-09>
- NAOB (Det Norske Akademis ordbok). (2023, 30. juni). *Kultursjokk*. Det Norske akademis ordbok. <https://naob.no/ordbok/kultursjokk>
- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora* (5. utg.). De nasjonale forskningsetiske komiteene.
- NOKUT (2023, 21. juni). *Informasjon om NOKUTs vedtak*. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen. [https://www.nokut.no/globalassets/nokut/artikkelbibliotek/utenlandsk\\_ utdanning/godkjenningsmanualen/infobrev\\_til- soker\\_bm.pdf](https://www.nokut.no/globalassets/nokut/artikkelbibliotek/utenlandsk_ utdanning/godkjenningsmanualen/infobrev_til- soker_bm.pdf)
- NOU 1995:12. (1995). *Opplæring i et flerkulturelt Norge*. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-1995-12/id140252/?ch=4>
- NOU 2017: 2. (2017). *Integrasjon og tillit - Langsiktige konsekvenser av høy innvandring*. Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/no/pdfs/nou201720170002000dddpdfs.pdf>
- NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/2943e48dbf4544b8b5f456c850dcccbe/no/pdfs/nou202120210002000dddpdfs.pdf>

- NOU 2022: 18. (2022). *Mellom mobilitet og migrasjon. Arbeidsinnvandreres integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2022-18/id2950726/?ch=1>
- Nørgaard, B. (2005). Axel Honneth og en teori om anerkendelse. *Tidsskrift for socialpædagogik*, 16, 63-70.  
[https://socialpaedagogik.dk/udvalgte\\_artikler/britta\\_noergaard\\_axel\\_honneth\\_og\\_en\\_teor\\_i\\_om\\_anerkendelse.pdf](https://socialpaedagogik.dk/udvalgte_artikler/britta_noergaard_axel_honneth_og_en_teor_i_om_anerkendelse.pdf)
- Olsen, B. & Askvik, T. (2021). *Flyktninger i og utenfor arbeidsmarkedet 2019* (Rapporter 2021/5). Statistisk sentralbyrå. [https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/\\_attachment/444135?\\_ts=17738ef5528](https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/_attachment/444135?_ts=17738ef5528)
- Orupabo, J. & Drange, I. (2015). *Kvinner med innvandringsbakgrunn i arbeidsmarkedet. Effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknnytning*. (VAM-notat). Norges forskningsråd. <https://www.forskningsradet.no/om-forskningsradet/publikasjoner/2015/kvinner-med-innvandringsbakgrunn-i-arbeidsmarkedet/>
- Orupabo, J., & Nadim, M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 347-361. <https://doi.org/10.1111/gwao.12378>
- Pettersen, K & Simonsen, E. (2018). *Anerkjennelse og profesjon*. Cappelen akademisk.
- Quillian, L., & Midtbøen, A. H. (2021). Comparative perspectives on racial discrimination in hiring: The rise of field experiments. *Annual Review of Sociology*, 47, 391-415.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-035144>
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Risberg, A., & Romani, L. (2022). Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate 'normality'. *Human Relations*, 75(4), 655-680. <https://doi.org/10.1177/0018726721992854>

- Rogstad, J. (2006). *Usaklige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge* (Rapport 2006:10). Institutt for samfunnsforskning.  
[https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177475/R\\_2006\\_10.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/177475/R_2006_10.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Rogstad, J., & Sterri, E. B. (2018). Passe inn og passe til: Arbeidsgiveres vurderinger av jobbsøkere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(1), 41-65.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-01-03>
- Saxena, S., & Sharma, D. (2022). Identity, affect, and cultural citizenship in diasporic context. *Trames: A Journal of the Humanities & Social Sciences*, 26(1).
- Schibbye, A. L. Løvlie (2020). *Relasjoner. Et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Silverman, D. (2017). *Doing Qualitative Research*. (5. ed.). SAGE Publications Ltd.
- Skjefstad, N. (2012). Brukermedvirkning sett i et anerkjennelsesteoretisk perspektiv I: A. G. Jenssen, og I. M. Tronvoll, (red.). *Brukermedvirkning – Likeverd og anerkjennelse*. Universitetsforlaget.
- Statistisk Sentralbyrå (2019, 5 mars). *Fortsatt vekst i sysselsettingen blant innvandrere*.  
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/fortsatt-vekst-i-sysselsettingen-blant-innvandrere>
- Støren, L. A., & Wiers-Jenssen, J. (2010). Foreign diploma versus immigrant background: determinants of labour market success or failure? *Journal of Studies in International Education*, 14(1), 29-49. <https://doi.org/10.1177/1028315308327951>
- Sætermo, T., Øverland, M. B., Svendsen, S., Hauge, E. S., Grønås-Werring, M., & Hjelmeland, S. (2022). *Følgeevaluering av tiltak for økt etnisk mangfold i arbeidslivet* (Delrapport 1). NTNU Samfunnsforskning.  
<https://www.imdi.no/globalassets/illustrasjoner/folgeevalueringen-delrapport-1---nov-22-2.pdf>
- Søholt, S., Tronstad, K., & Bjørnsen, H. M. (2015). *Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv. En kunnskapsoppsummering* (NIBR-rapport 2014:25). Norsk

institutt for by- og regionforskning. <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2015/04/Kunnskapsoppsummering-endelig.pdf>

Søholt, S., Tronstad, K. & Vestby, G. M. (2015a). *Sysselsetting av innvandrere – regionale muligheter og barrierer for inkludering* (NIBR-rapport 2015:20). Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) og Distriktssenteret. <https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2015/12/Sysselsetting-av-innvandrere-NIBR-rapport-2015-20.pdf>

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5.utg). Fagbokforlaget.

Thomassen, M. (2016). *Vitenskap, kunnskap og praksis* (1. utg). Gyldendal Akademisk.

Thorshaug, K., & Valenta, M. (2012). *Et arbeidsmarked for alle? Innvandreres innpass og stilling på det norske arbeidsmarkedet*. NTNU Samfunnsforskning AS. <https://samforsk.brage.unit.no/samforsk-xmlui/handle/11250/2372300?locale-attribute=en>

Tjora, A. (2018). *Kvalitative forsknings-metoder i praksis*. (3. utg.). Gyldendal Akademisk.

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forsknings-metoder i praksis*. (4. utg.). Gyldendal Akademisk.

Tjora, A. (2023, 11. januar). Akkulturasjon. I *Store norske leksikon*. Hentet 15.06.2023 fra <http://snl.no/akkulturasjon>

Tønnessen, M., & Andersen, S. N. (2019). *Bosettingskommune og integrering blant voksne flyktninger. Hvem bosettes hvor, og hva er sammenhengen mellom bosettingskommunens egenskaper og videre integreringsutfall?* (Rapporter 2019/13). Statistisk sentralbyrå.

Umblijs, J. (2020). *Kunnskapsoppsummering om deltakelse i arbeidslivet for kvinner med innvandrerbakgrunn* (Rapport 2020:2). Institutt for samfunnsforskning. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2641207/Kunnskapsoppsummering%2bom%2bdeltakelse%2bi%2barbeidslivet%2bfor%2bkvinner%2bmed%2binnvandrerbakgrunn.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Umblis, J., Østbakken, K. M., & Røed, M. (2021). *Lønns-og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2004–2019* (Rapport: 2021:5). Institutt for samfunnsforskning. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2771058>
- Umblis, J., Orupabo, J., & Drange, I. (2022). *Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter* (Rapport 2022:3) Institutt for samfunnsforskning. <https://hdl.handle.net/11250/2988146>
- Villund, O. (2008). *Riktig yrke etter utdanning. En registerbasert undersøkelse om kompetanse og arbeidsoppgaver hos ansatte med innvandrerbakgrunn* (Rapporter 2008/37) Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/riktig-yrke-etter-utdanning>
- Volckmar-Eeg, G. M., & Vassenden, A. (2022). Et flipperspill i velferdsstaten: Innlåsing av innvandrere med «språkutfordringer» i NAV. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 63(4), 260-277. <https://doi.org/10.18261/tfs.63.4.2>
- Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77-87. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk tidsskrift*, 14(3), 276-297. <https://www.duo.uio.no/handle/10852/12905>
- Wold, M. G., & Håland, I. (2016, 15. juni). *Arbeidskraftundersøkelsen–tilleggsundersøkelse om innvandrere. Hver fjerde innvandrer overkvalifisert i jobben*. Samfunnsspeilet 2/2016. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hver-fjerde-innvandrer-overkvalifisert-i-jobben>
- Wollscheid, S., Alne, R., Bergene, A. C., Karlstrøm, H., & Fossum, L. W. (2022). *Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet: En kunnskapsoversikt*

(Rapport 2022:20). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/3026126>

Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet - 2. utgave* (Fafo-rapport 2020:27). Forskningsstiftelsen Fafo. <https://www.fafo.no/images/pub/2020/20762.pdf>

# Godkjenning fra SIKT



[Meldeskjema](#) / [Retten for anerkjennelse - En kvalitativ studie om integreringssituasjo...](#) / Vurdering

## Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**

541693

**Vurderingstype**

Standard

**Dato**

16.10.2023

**Tittel**

Retten for anerkjennelse - En kvalitativ studie om integreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet for høyt utdannede russiske kvinner, og deres opplevelse av endringer i eget selvforhold

**Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosialt arbeid

**Prosjektansvarlig**

Nina Schjøll Skjefstad

**Student**

Irina Bureeva

**Prosjektperiode**

01.10.2021 - 01.12.2023

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

Særlige

**Lovlig grunnlag**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.12.2023.

[Meldeskjema](#)

**Kommentar**

Personverntjenester har vurdert endringen registrert 11.10.2022.

Vi har nå registrert 01.12.2023 som ny sluttdato for behandling av personopplysninger.

Vi vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

## Vedlegg 2

### SAMTYKKE OG INFORMASJONSSKRIV

Vil du delta i masterprosjektet?

«Retten til annerkjennelse - En kvalitativ studie om integreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet for høyt utdannede russiske kvinner, og deres opplevelse av endringer i eget selvforhold»

Dette er en forespørsel til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få en dypere forståelse av hvordan høyt utdannede russiske kvinnelige migranter erfarer arbeidsintegreringssituasjon i Norge med fokus på endring av deres selvoppfatning. Videre finner du informasjon om formål for prosjektet og hva deltakelse vil medbringe for deg.

#### **Bakgrunn og formål**

Jeg er masterstudent ved Institutt for sosialt arbeid, fakultet for Samfunns- og Utdanningsvitenskap, Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet (NTNU). Dette er Masteroppgaven på 45 studiepoeng som planlegges å være avsluttet og presentert i juni - august 2023 ved NTNU.

I forbindelse med min masteroppgaveskriving vil jeg gjennomføre en studie som retter fokus på undersøkelse hvordan den høye russiske utdannelsen og kompetansen blir anerkjent og ivaretatt i arbeidslivet og hvilken innflytelse har det på individets moralske forventninger i form av selvtillit, selvaktelse og selvverdsettelse.

Dette er et kvalitativt forskningsprosjekt hvor jeg vil gjennomføre individuelle semistrukturerte intervjuer av høyt utdannede russiske kvinner. For å avgrense informantenes utvalg planlegger jeg å snakke med 8-10 russiskspråklige kvinner som er førstegenerasjonsinnvandrere i alderen 30 - 50 år som har høy utdanning fra Russland og som er bosatt i Norge. Jeg håper du vil være med på undersøkelsen!

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Jeg spør deg om å være med på undersøkelsen, fordi du er en høyt utdannet russiskspråklig kvinne som er førstegenerasjonsinnvandrere. Du er bosatt i Norge og har erfaringen som er knyttet til arbeidsintegreringssituasjon i Norge.

Hvis du har lyst til å delta i forskningsprosjektet, så bør du signere samtykkeerklæring som finnes på det siste arket under beskrivelser, og ta direkte kontakt med meg via e-post eller telefon.

### **Hva innebærer det for deg å delta i studiet?**

Å delta i studiet innebærer at det vil bli gjennomført 8 -10 individuelle intervjuer som vil ta ca. 1 - 1,5 timer hver. Intervju er en samtale mellom deltaker og masterstudent. Intervju skal ta utgangspunkt i følgende temaer: utdanningsbakgrunn, språk- og arbeidskompetanse, arbeidsintegreringssituasjon og innvirkning på informantens selvforhold. Utskrift av transkribert materiale vil bli sendt til deg for eventuelt korrigerings og godkjenning. Tidspunkt og sted hvor samtalen avholdes vil bli nærmere avtalt med deg. Dersom det ikke er mulig å møtes fysisk, så kan intervjuet foregå digitalt.

Under intervju ønsker jeg å ta lydopptak. Dette kan hjelpe meg å få med alt formidlet informasjon på forskningstemaet. Hvis noen sier nei til lydopptak så kan jeg isteden ta notater. Lydopptak og notater vil være sikkert lagret og tilgjengelig kun til masterstudent og veileder. Etter intervjuetranskribering, altså transformasjon fra tale til tekst, lydfiler blir slettet og notater makulert. Alle informantene vil bli anonymisert.

### **Det er frivillig å delta.**

Det er frivillig å delta i studien og informanten kan avslutte intervjuet når som helst, og at hun kan be om å slå av opptaket eller ikke bruke det, eller trekke seg fra å delta i prosjektet. Det skal ikke bli noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere trekker deg fra undersøkelsen, eller hvis du vil la være å svare på enkelte spørsmål.

Gitt at du samtykker å delta i undersøkelsen, ber jeg deg å underskrive samtykkeerklæringen nedenfor og sende det til meg på epost: [irinabu@stud.ntnu.no](mailto:irinabu@stud.ntnu.no)

## **Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Dine personopplysninger vil kun bli brukt til formålet som er beskrevet i dette dokumentet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personregelverk, altså etter de forskningsetiske retningslinjene til Nasjonale Forskningsetiske Komiteene (NESH).

- Deltakere skal ha fullstendig anonymitet og blir ikke gjenkjent i publikasjoner.
- Data blir behandlet konfidensielt.

Det er kun jeg, Irina Bureeva og min veileder, Nina Schiøll Skjefstad som vil få tilgang til opplysningene under arbeidsprosessen.

Lyddopptak og personlig informasjon vil lagres forsvarlig, og skal slettes etter transkribering.

## **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Masteroppgaven leveres skriftlig 30 august 2023. Etter at jeg har forsvart oppgaven muntlig og den blir publisert så vil notater og transkribering av intervju slettet.

## **Dine rettigheter**

Så lenge dine personopplysninger kommer fram så har du rett til:

- å vite hvilke personopplysninger som er registrert om deg
- å få utlevert kopi av personopplysningene
- å rette dine personopplysninger
- å slette personopplysningene
- å sende klage til Datatilsynet dersom du synes at vi har behandlet opplysningene om deg på en uforsiktig måte eller på en måte som ikke er riktig.

## **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Behandling av personopplysningene dine vil bli basert på ditt samtykke. Dersom du trekker tilbake ditt samtykke, vil behandlingen avsluttes og dine personopplysninger vil bli slettet.

## Hvor kan du finne ut mer?

Hvis du har spørsmål om studien, kan du ta kontakt med:

- Masterstudent Irina Bureeva, på epost [irinabu@stud.ntnu.no](mailto:irinabu@stud.ntnu.no), eller telefon: 48 45 00 27
- Veileder Førsteamanuensis Nina Schiøll Skjefstad, på epost [nina.skjefstad@ntnu.no](mailto:nina.skjefstad@ntnu.no), eller telefon: 73 41 26 01
- Personvernombud ved NTNU Thomas Helgesen, på epost [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no), eller telefon: 93 07 90 38
- Norsk senter for forskningsdata (NSD) har sagt at det er greit at vi gjør dette forskningsprosjektet. Hvis du lurer på hvorfor NSD har bestemt dette, kan du ta kontakt med: NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med beste hilsen

*Prosjektansvarlig*

Førsteamanuensis Veileder Nina Schiøll Skjefstad

*Student*

Irina Bureeva

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om masterprosjektet:

«Retten til anerkjennelse - En kvalitativ studie om integreringssituasjonen på det norske arbeidsmarkedet for høyt utdannede russiske kvinner, og dere opplevelse av endringer i eget selvforhold», og jeg gir mitt samtykke til: å delta som informant gjennom individuelle samtaler, samt at det benyttes lydopptak under intervjuet. Jeg er informert om at jeg når som helst kan trekke meg tilbake fra undersøkelsen. Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet avsluttes 30.08.2023

---

Signert av prosjektdeltaker (navn, dato)

(blokkbokstaver)

Samtykkeskjemaet returneres til

Irina Bureeva

Postboks 10, 9711 Lakselv

Skjemaet kan også scannes og sendes til: [irinabu@stud.ntnu.no](mailto:irinabu@stud.ntnu.no)



## Vedlegg 3

### Intervjuguide

**Problemstilling:** *Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner at deres utdanning og kompetanse oppnår anerkjennelse i integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet med tanke på selvforhold?*

- *Hvilke faktorer fremmer eller motvirker at de høyt utdannede russiske kvinner klarer å benytte sin utenlandske utdanning og kompetanse i stillinger som er relevante for deres utdanning?*
- *Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner yrkesmessig mobilitet, eventuelt overkvalifisering og nedadgående sosial posisjon?*
- *Hvordan virker arbeidsintegreringssituasjonen inn på høyt utdannede russiske kvinners selvforhold?*
- *Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner det «å være russisk» i deres tilpasning til det norske arbeidsmarkedet?*

Presentasjon av meg selv, prosjekt og intervju.

- tema/problemstilling
- bakgrunn og formål
- fortelle hvordan datamaterialet skal brukes (anonymitet, taushetsplikt, direkte sitater og mulighet å lese gjennom teksten for eventuelt korrigering og godkjenning)
- informantens eventuelle spørsmål og avklaring
- muntlig samtykke til lydopptak

1. Kan du fortelle litt om deg selv?

- Hvor lang utdanning har du fra Russland?
- Har du søkt godkjenning av utdannelsen din i Norge?
- Hvilken grad er utdannelsen din kategorisert i Norge?
- Har du arbeidserfaring fra Russland? / Hvor mange år?
- Hvilken stilling har du erfaring med fra Russland?
- Er din arbeidserfaring fra Russland relevant i forhold til din utdanning?

*Hvilke faktorer fremmer eller motvirker at de høyt utdannede russiske kvinner klarer å benytte sin utenlandske utdanning og kompetanse i stillinger som er relevante for deres utdanning?*

2. Kan du fortelle om opplevelser av integreringsprosessen på det norske arbeidsmarkedet?
  - Hvordan var jobbsøkningsprosessen din?
  - Hvilke var dine opplevelser / forventninger i forhold til arbeidsintervju?
  - Hvor fort har du fått jobb etter første jobbintervju?
  - Hvilken betydning har din utdanning, erfaring, kompetanse i ansettelsesprosessen?
  
3. Hva synes du kan hindre/ bidra for vellykket arbeidsintegrering?
  - Hvilke faktorer førte til negativ/positiv svar på søknaden?
  - Hvilke individuelle egenskaper, ferdigheter, kompetanse anser du kan ha betydning på arbeidsmarkedet?
  
4. Hvordan anser du om nåværende arbeidssituasjon har påvirket selvfølelsen din på noen måte?
  - Har du opplevd noen konsekvenser på denne prosessen?

*Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner yrkesmessig mobilitet, eventuelt overkvalifisering og nedadgående sosial posisjon?*

5. Hvordan opplever du din nåværende arbeidssituasjon?
  - Hvordan anser du at denne aktuelle jobben, arbeidsoppgavene og stiling er relevante i forhold til din russiske utdanning og kompetanse?
  - Hva synes du om arbeidsoppgavene du får?
  
6. Hva mener du om din yrkesmessige og sosiale status?
  - Hvilke følelser medfører dette?

- Har du en karrierevekst?
7. Hvordan anser du at din russiske utdanning og kompetansenivå er ivaretatt i Norge?
- Hvordan ser du arbeidsgiveren forholder seg til din russiske kompetanse, utdanning?
  - Hvilken betydning har din oppnådde høyere utdanning og kompetanse for deg?
8. Kan du fortelle litt om du har funnet støtte?
- Hvilken støtte? Hvem? Hvordan oppsøkte du den?
  - Hvordan mestrer du situasjonen? Hvilke forhåpninger og handlingsmuligheter ser du for deg?

*Hvordan virker arbeidsintegreringssituasjonen inn på høyt utdannede russiske kvinners selyforhold?*

9. Hvordan ser du deg selv ved søkelys på nåværende arbeidssituasjon siden du flyttet fra Russland?
- Hvordan anser du om arbeidsintegreringsprosessen på noen måte har påvirket dine forventninger til deg selv eller omverden?
  - Har det på noen måte påvirket ditt selvrealiseringsmønstre?
10. Kan du fortelle om opplevelsen hvordan innvirket din arbeidsintegreringsprosess på dine nærmeste, din familie.
- Hvordan innvirket det på deg?

*Hvordan opplever høyt utdannede russiske kvinner det «å være russisk» i deres tilpasning til det norske arbeidsmarkedet?*

11. Hvordan anser du hvorvidt din nasjonalitet påvirker arbeidsintegreringsprosessen i Norge innenfor stillinger som er relevante for din russiske utdannelse?
12. Har du noen gang opplevd situasjoner med illegitim forskjellbehandling på din aktuelle eller tidligere arbeidsplass på grunn av utenlandsk bakgrunn?

13. Kan du uttrykke i stikkord opplevelser av arbeidsintegreringsprosessen i Norge?
14. Etter din mening hvilke kvaliteter bør en migrant som er på jakt etter jobb inneha for å ha en vellykket integrering i arbeidsmarkedet i Norge? (kan i stikke ord)
15. Er det noe du har tenkt på under intervjuet som viktig, som du nå ønsker å legge til?

Takke informanten for deltakelse i intervju og spørre om opplevelser av selve intervjuet.

## Vedlegg 4

### Tabeller

Tabell 3: Forventninger og realitetsmuligheter

Hovedkategorier	Forventninger og realitetsmuligheter	
Underkategorier	Arbeidsintegreringsmuligheter, forskjellbehandling	Jeg måtte takke ja til jobben fordi jeg var uten økonomisk støtte [...] og jeg måtte finne jobb så raskt som mulig (Olivia) Nasjonaliteten påvirket ikke arbeidsintegrering (Nora)
	Forventninger, grad assimilering, kompetanse	Jeg hadde ikke høye ambisjoner ved flytting og noe ønske om at jeg skulle komme og finne en jobb innen min spesialitet. Nei. Jeg var klar over til å jobbe hva som helst, men jeg står overfor (Anja) Jeg sendte dokumenter til Nokut, begge utdanningene ble godkjent som to ikke fullførte mastergrader (Olivia) I den graden den ble godkjent så var det helt greit (Karin) Altså i forhold til arbeidsgiver. Jeg har aldri hørt at noen snakker stygt om russiske spesialister (Sophia)
	Beredskap for jobbsøking	Hvis du anstrenger deg mer, hvis du er mer utholdende og istedenfor å send en CVer går du og snakker med arbeidsgiver, kunne det fungere (Cathrine) Men dette språkproblemet og... på den annen side, kanskje jeg ikke var aktiv nok i jobbsøkingen min (Anja) Den første gangen har jeg sendt 50 søknader.. 50....3 av de ble besvart. En av dem var, på en måte, første tilbud til en fast jobb (Karin)

Tabell 4: Informasjonsbehov og tilgang til informasjon under arbeidsintegrering

Hovedkategorier	Informasjonsbehov og tilgang til informasjon under arbeidsintegrering	
Underkategorier	Opplevelser av manglende informasjon	«Med utdannelsen min kunne jeg kanskje fullført noen fagkurs, få fagbrev og funnet en jobb. Jeg ville gjerne ta et kurs, men jeg vet ikke hvem som er etterspurt nå i arbeidslivet» (Emma) «Jeg hadde ingen steder å orientere meg, og i veldig lang tid følte jeg meg utenfor livet» (Olivia) «Nå hjelper det nok mye Facebook gruppene, hvor du kan spørre om råd. Da jeg flyttet hit var det ikke noe lignende» (Sophia)
	Begrensede muligheter for utdanning	«Hvis jeg hadde bodd i en stor by, ville jeg kanskje tatt helsefag på deltid og studert der, og kombinert det med jobb. Men utdanning i [...] foregår bare på heltid, det er ingen deltid. Dermed hadde jeg måttet forlate barnet mitt, familien [...]» (Viktoria). «Jeg søkte flere ganger på studieplass på universitet, men på grunn av private årsaker måtte jeg takke nei til det» (Nora)

Tabell 5: Innflytelse av arbeidsintegrering, selvforhold og tilhørighet

Hovedkategorier	Innflytelse av arbeidsintegrering, selvforhold og tilhørighet	
Underkategorier	Status	«[...] Det vil si at jeg hadde status i Russland, men her falt statusen min» (Olivia).  «[...] det har økt mye. Min mening om mitt forhold til min karriere har endret seg mye» (Julie)
	Innvirkning på praktiske og sansemessige erfaringer	«Det gir meg en forståelse av virkeligheten. Hva kan jeg håpe på og hva kan forvente. Dette er en komplisert prosess. Men samtidig ble planene mine konkretisert. Fra dette ukjente, fra kaos dannes det et mer eller mindre forståelig bilde» (Olivia).  «Det er kanskje en følelse av ... tvil, og ikke tillit til fremtiden» (Cathrine)
	Individuell vurdering	«[...] begynte å se mer filosofisk på livet» (Viktoria)  «[...] jeg ble eldre, jeg kan mer. Hvis først jeg følte meg som nyutdannet, usikker i den første jobben, så nå føler jeg litt mer moden... jeg vet mer. Jeg vet hva jeg koster, jeg vet hva jeg kan tilby, jeg vet hvorfor du "kjøper" meg» (Karin)
	Møte med et nytt miljø / kultur	«Jeg ble sjokkert over hvor forskjellig folk samhandler. Her er folk veldig forsiktige og reserverte. Det er veldig overraskende. [...] Jeg tilskriver mange av prosessene som foregår forskjellen i kulturelle koder, og jeg forstår at kollegene mine og jeg tenker annerledes. Mine kolleger forstår hverandre lettere. Fordi noen ting er sånn allerede ... De bare vet det, men jeg vet ikke .. Dette er sannsynligvis skjebnen til en utlending» (Olivia)  «Om hvis jeg tenker på den første og nåværende jobb, jeg har aldri, på en måte fikk lov til å utfordre meg på denne måten, jeg ønsker å utfordre. Alltid kunne sagt hva jeg mener og står for. Så jeg følte meg på samme nivå. Det er veldig stor kulturforskjell. I Russland skal du være litt forsiktig, hvis du prøver å si noe til din leder på en måte som dere er likeverdige blir feil» (Karin)
	Opplevelser av tilhørighet til en annen nasjon	«Jeg er stolt av min nasjonalitet, Jeg er stolt av at jeg er født i Russland, oppvokst i Russland og jeg har familie der. Alltid, når jeg snakker om det, så det er bare en stolthet, ikke noe annet» (Karin)  «Jeg har ikke møtt noen aggresjon eller diskriminering» (Sophia)

Tabell 6: Språkkunnskap

Hovedkategorier	Språkkunnskap
Underkategorier	«Sånn var det, da jeg fikk den første jobben, snakket jeg ganske flytende norsk. Det er min erfaring.» (Karin).  «Jeg hadde heller ikke tid til å lære språk, siden jeg måtte jobbe for å leve» (Emma)  «Så gikk jeg på kompetanseskole. Jeg opplevde at det ikke var nok for meg» (Viktoria)  «Jeg besto B2-nivå i norsk på videregående og engelsk» (Cathrine)

Tabell 7: Støtte og mestringsstrategier

Hovedkategorier	Støtte og mestringsstrategier	
Underkategorier	Individuelle egenskaper, praktisk og emosjonell støtte	<p>«Min eneste støtte er mannen min, som vedlikeholder og lukker det økonomiske sjikt, som gir meg mulighet til å studere. Og det er alt» (Anja)</p> <p>«Det er viktig hvilket inntrykk du gjør, og siden jeg bor i en liten by hvor alle kjenner hverandre, påvirker det hvor mye du er kjent der» (Sophia)</p> <p>«Jeg har støtte fra kollegaene mine, der jobber jeg nå. Vi er mer enn kollegaer, vi er venner. Jeg er veldig fornøyd med arbeidsteam, og jeg sa mange ganger til dem at jeg kommer ikke til å si opp denne jobbe bare på grunn av det sosiale miljø vi har på jobb. Vi støtter hverandre» (Nora)</p>
	Strategier for å hindre negative erfaringer med arbeidsmarkedsintegreringen	<p>«Jeg bestemte meg for å bare gjøre noe, prøve å oppnå noe. Hva det vil føre meg til... det bør føre til noe. Til noe mer enn nå» (Cathrine)</p> <p>«Mannen min hadde et konsultentselskap. Han hadde muligheten til å jobbe med Russland på den tiden. Jeg tok meg av prosjektene mine og hjalp mannen min. Det vil si at min faglige aktivitet ble bevart. [...] I tillegg har jeg fått en annen forandring i livet mitt - det er frivillig arbeid i kvinners sanitetsforening» (Olivia)</p> <p>«Jeg tok opp problemer med inkludering og integrering, så begynte jeg å lage prosjektet mitt [...]. Plutselig oppdaget jeg selv at det er forskjellige typer emigrasjon. Samt at du kan ikke integreres i samfunnet. Og her er denne muligheten som ligger foran meg [...] Plutselig innså jeg at det er mulig å leve annerledes og ikke bli «nordmann», selv om dette ikke er mulig gjennom ulike omstendigheter. Jeg aksepterte disse betingelsene og har roet meg ned (Anja)</p>

