

LIUDMILA MAKKEY

**INTEGRERING AV RUSSISKE KVINNER I DET
NORSKE ARBEIDSMARKEDET**

Innvirkning av ulike kapitaltyper på kvinnenes integrering

Masteroppgave i sosialt arbeid

Trondheim, Mai 2013

**Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap**



SAMMENDRAG

Problemstilling og hensikten med studien: Undersøkelsen i denne masteroppgaven handler om integrering av sju utvalgte innvandrerkvinner med russisk bakgrunn i det norske arbeidsmarkedet gjennom innvirkning av ulike kapitaltyper. Hensikten med denne studien er å bli bedre kjent med hvordan integrerer disse innvandrerkvinner ut fra deres ressurser. Jeg vil vise hva som gjør disse innvandrerkvinner ressursvake for å innlemme seg i arbeidsliv i Norge, hva som er mest typisk for den gruppe kvinner når de integrerer og hva er deres utfordringer. Studien er bygget opp rundt følgende problemstilling: "Hvordan innvirker forskjellige kapitalformer på integrering og deltakelse i det norske arbeidsmarkedet blant utvalgte russiske innvandrerkvinner?"

Metode: Analysen baseres på kvalitative intervjuer med sju kvinner med russisk bakgrunn. Kvinners sitater og deler av livshistorier ble delt i kategorier i forbindelse med kapitaltyper og analysert ved bruk av beskrivende tematiserte og personorienterte design. "*Kapitalform*", "*ressurs*" og "*transformasjon av kapitaler*" var viktigste begreper for å gjennomføre følgende undersøkelse. Det ble gjennomført semistrukturerte intervjuer og datamateriale ble transkribert ved valg av en Ad hoc meningsgenerering metode.

Resultater: Forskningsresultater presenteres i form av kortfattet beskrivelser for å vise innvirkning av økonomisk, kulturell, human og sosial kapital på integreringsprosessen blant de intervjuende kvinner. Funnene viser at *kulturell kapital* innvirker sterkest på kvinners integrering og samtidig står i sammenheng med økonomisk og sosial kapital. Det kommer tydelig frem at disse kvinner kommer til nytt samfunn med visse normer og verdier som ble tilegnet gjennom sosialiseringprosessen i deres hjemland. Det innvirket sterkt på deres handlinger. De satset for mye på utdannings kapital som den viktigste drivkraften for å komme i arbeid. Innvirkning av *sosial kapital* i form av sterke bånd har også en stor betydning. Tilknytting til nettverk fra samme opprinnelsesland gir dem større muligheter for støtte og mobilisering av ressurser. De som tar utdanning på nytt har større muligheter til å skaffe seg jobb gjennom Internett og organisasjon enn gjennom uformelle sosiale relasjoner med norske miljøer. Funnene indikerer også at kapitalformer innvirker forskjellig på deltakerne ut fra deres alder, utdanning og utdannelsesland.

Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap, NTNU

Trondheim 2013

ABSTRACT

INTEGRATION OF RUSSIAN WOMEN IN THE NORWEGIAN LABOR MARKET: Influence of different types of capital in the women's integration

Issues and purpose of the study: The study in this thesis is about the integration of seven selected immigrant women with Russian background in the Norwegian labor market through the impact of different types of capital. The purpose of this study, using women's stories, is to gain more knowledge about the importance of different forms of capital on their integration in the Norwegian labor market. I want to see what makes these immigrant women disadvantaged in order to incorporate them in labor force in Norway and what is typical of the group of women when it comes to their challenges and way to integrate. The study is based on the following question: "What are the implications of different forms of capital in the integration and participation in the Norwegian labor market among selected Russian immigrant women?"

Method: The study is based on seven interviews with women with Russian background. Women's quotes and parts of livshistorier were divided into categories.. "Capital Form", "resource" and "transformation of capitals" were important concepts to carry out the following analysis. I conducted semi-structured interviews and the data were transcribed by the choice of an Ad hoc meaning generation method.

Results: The research results are presented in the form of brief descriptions to show the importance of economic, cultural, human and social capital in the integration process among the women. The findings show that cultural capital's has the strongest influence on women's integration.. It is evident that these women come to the new society with certain norms and values that were acquired through the socialization process in their home countries. It impacted heavily on their actions. Impact of social capital, in the form of strong ties, also had a great impact. Assigning to the network from the same country of origin gives them greater opportunities at labor market. Those who take the training and education in Norway have greater opportunities to find work through the internet and organization than through informal social relationships with Norwegian environments. The findings also indicate that capital forms affecting different participants on the basis of their age, education and country of education.

Department of Social Work and Health Science, NTNU

Trondheim 2013

Forord

Oppgaven baseres på analyser av kvalitative intervjuer som var gjennomført vinteren 2011/2013. I undersøkelsen deltok sju innvandrerkvinner som flyttet til Norge fra Russland gjennom familiegjenforening. De delte sine egne erfaringer og opplevelser som var knyttet til integreringen i det norske arbeidsmarkedet.

Under oppgavens arbeid har jeg blitt kjent med mange flotte mennesker, og fikk mye faglig erfaring og livskunnskap fra de som jeg intervjuet. Jeg ønsker å takke alle som var involvert i dette forskningsprosjektet. Først og fremst vil jeg takke mine informanter for deres erfaringer og tanker de ville dele med meg. Takker også for deres tillit og den tiden som de brukte for å delta i intervjuene.

Videre en stor takk til min hovedveileder Marko Valenta som har gitt meg en god veiledning gjennom hele oppgaveskrivingsprosessen. Takk for hans tålmodighet, gode råd for formulering av tema og problemstilling, vurderinger av metode, og anbefaling av vedrørende faglitteratur.

Til slutt vil jeg gjerne si hjertelig takk til alle mine faglærere på institusjonen og til øvrige ansatte. Takk for deres viktige innsats, som gir oss studenter mye nyttig kunnskap!

Liudmila MakKey

Trondheim vår 2013

Innholdsfortegnelse:	I
Sammendrag	II
Abstract	III
Forord	IV
KAPITTEL 1: Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema	1
1.2 Formulering av problemstilling og forskningsspørsmål	2
1.3 Relevans for sosialt arbeid	4
1.4 Oppgavens struktur	5
KAPITTEL 2: Tidligere forskning	7
2.1 Metode for litteratursøk	7
2.2 Sentrale definisjoner, begreper og prosesser	8
2.2.1 Familieinnvandring og første generasjon innvandrere	8
2.2.2 Sysselsetting	9
2.2.3 Begrepsbruken av "å integrere" på det norske arbeidsmarkedet	9
2.2.4 Begrepsbruken: "nettverk- svake og sterke bånd"	10
2.3 Perspektiver på årsaker til manglende integrering	12
2.3.1 Norskkunnskaper	12
2.3.2 Human kapital	13
2.3.3 Kulturell kapital	15
2.3.4 Sosial kapital gjennom sosiale nettverk	15
2.3.5 En undersøkelse om innvandrerkvinner med russisk bakgrunn	18
2.3.6 Kapitalens transformasjoner: sosial-, human- og kulturell kapital	18
2.3.7 Alder og jobsannsynlighet	19

KAPITTEL 3: Teoretiske tilnærminger	21
3.1 Bourdieus habitusbegrep	21
3.2 Felt og kapital	22
3.3 Begrepet økonomisk kapital	23
3.4 Begrepet human kapital	24
3.5 Begrepet kulturell kapital	25
3.5.1 Kulturell kapital og symbolsk kapital	26
3.6 Begrepet sosial kapital	27
3.6.1 Sosial kapital som et kontekstuel fenomen	27
3.6.2 Colemans sosial kapital	28
3.6.3 Nettverk og sosiale relasjoner som aspekter ved sosial kapital	29
3.7 Kapitalens transformasjoner	31
KAPITTEL 4: Metode	33
4.1 Valg av metode	33
4.1.2 Kvalitative forskningsdesign	33
4.2 Utvalg og rekruttering av informanter	34
4.2.1 Kriterier for strategisk utvalg av informanter	34
4.2.2 Rekruttering av informanter	35
4.3 Datainnsamling	35
4.3.1 Fra forskningsspørsmål til forskningsresultat	35
4.3.2 Utarbeidelse av intervjuguide	36
4.3.3 Gjennomføring av intervju	37
4.3.4 Bruk av lydopptak og notater	38
4.3.5 Intervjuing på samme språk	38
4.4 Bearbeiding av data og analyse	39
4.4.1 Transkribering	39
4.4.2 Analyse av intervjuer	40
4.4.3 Koding og kategorier	41

4.5 Forskerens forståelsesramme og rollen som insider	43
4.5 Kvaliteten på studien	44
4.5.1 Troverdighet	44
4.5.2 Bekreftbarhet	45
4.6 Forskningsetiske refleksjoner	45
4.6.1 Konfidensialitet, fritt informert samtykke og konsekvenser	45
4.7 Kort presentasjon av informanter	47
KAPITTEL 5 : Analyse: økonomisk kapital og integrering	49
5.1 Økonomisk kapital som var investert i utdanning i Norge	49
5.2 Økonomisk kapital som var investert i russisk utdanningsinstitusjon	53
5.3 Mangel på økonomisk kapital	54
5.4 Konklusjon	56
KAPITTEL 6 : Analyse: kulturell kapital og integrering	59
6.1 Verdier og holdninger	59
6.1.1 Innvirkning av verdisystem der utdanning verdsettes høyt	59
6.1.2 Sosial status og tilgang til arbeidsmarkedet gjennom utdanning.....	60
6.1.3 Å være i arbeid er viktig	61
6.1.4 Konklusjon:	62
6.2 Habitus. Kulturelle koder	64
6.2.1 Kulturell kapital i form av språk	64
6.2.2 Kulturell kompetanse og landspesifikk kulturell kapital	67
6.2.3 Kulturell- sosiale kompetanse	69
6.2.4 Konklusjon	70

KAPITTEL 7:

Analyse: human kapital utdanningsbakgrunn og integrering73

7.1 Utdanningsbakgrunn og integrering73

7.2 Utdanning som var tilegnet i Russland74

7.3 Utdanning i norsk institusjon79

7.3.1 Innvirkning av ny human kapital på informantene med kompetanse fra Russland79

7.3.2 Innvirkning av human kapital på unge informantene81

7.4 Konklusjon84

KAPITTEL 8: Analyse: sosial kapital og integrering87

8.1 Betydningen av sterke bånd87

8.1.1 Familierelasjoner og nære venner87

8.1.2 Homogene nettverk og vennsrelasjoner91

8.1.3 Homogene nettverk og språk92

8.2 Betydning av svake bånd95

8.2.1 Innvirkning av sosial kapital gjennom svake bånd95

8.2.2 Formelle organisasjoner og internett98

8.2.3 Tillit og forventninger.....101

8.3 Konklusjon102

KAPITTEL 9: Oppsummering av oppgavens sentrale funn105

9.1 Veien videre110

Referanser113

Vedlegg 1-3119

KAPITTEL 1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Mitt interessefelt er *integrering* i det norske arbeidsmarkedet blant russiske innvandrere. Forholdet mellom innvandrere, integrering og arbeidsmarkedet har vært et brennende og aktuelt tema i medier og i politiske debatter i det siste tiåret. I KFOs politikkdokument 1/2007 står: *Personer med etnisk minoritetsbakgrunn har større problemer enn befolkningen generelt med å komme inn i og videreutvikle seg i norsk arbeidsliv.*

Jeg har valgt dette temaet for min undersøkelse fordi integrering i det norske arbeidsmarkedet, blant innvandrere med russisk bakgrunn, er en del av det problematiske området. utfordringer som er knyttet til integrering av innvandrere i det norske arbeidsmarkedet omtales mye i medier og forskes mye på, mens det finnes svært lite forskning på integreringen blant første generasjon innvandrerkvinner med russisk bakgrunn.

I denne oppgaven vil jeg rette søkelyset mot innvandrerkvinner med russisk bakgrunn som kommet til Norge ved familie gjenforening, fordi de beskrives i medier og i offentlige forskninger som en svak gruppe når det gjelder deres integrering og deltakelse i arbeidsmarkedet. Tidligere forskninger (Aalandslid og Tronstad 2011; Nygaard, Kvidal og Lie 2008; Henriksen 2006) viser at disse kvinner har relativt høy *sysselsetting* i det norske arbeidsmarkedet mens de har lavere *yrkesdeltakelse* enn gjennomsnittet for norske kvinner. Henriksen (2007) viser i sin rapporten at mange kvinner fra Russland er på sin side kommet for å gifte seg med menn uten innvandrerbakgrunn, og mange av disse kvinnene er godt kvalifiserte for arbeidslivet. Men samtidig hun viser at andelen registrerte arbeidsledige første generasjonsinnvandrere fra Russland i 2006 var på 12,3 prosent (Se vedlegg: Tabell 2) og det er mer enn fire ganger høyere enn i befolkningen i alt. Disse kvinner har høyeste prosent av lang høyere utdanning blant alle utdannete innvandrere (Se figur 1), men de er oftere overkvalifiserte, har oftere deltidsstillinger, og de tjener halvparten så mye som gjennomsnittlige andre kvinner med innvandrerbakgrunn (Henriksen 2006), (Se vedlegg: Figur 2), særlig i de første årene etter flytting til Norge.

Hvilke ressurser mangler disse kvinner for å ha bedre situasjon på det norske arbeidsmarkedet? Det finnes lite forskning om sammenhengen mellom den gruppe innvandrerkvinner integreringsprosess i arbeidsliv og deres ressurser. Det er få studier om innvirkning av forskjellige kapitalformer på deres integrering i arbeidsliv, tilpasning og karriereutvikling.

Forskninger som var gjennomført av Nygaard, Kvidal og Lie (2008); Aure og Fosslund (2011); Frienberg (1996), viser at russiske kvinner har en del utfordringer når det gjelder mangel på språklige kunnskaper, godkjenning av utdanning som de fikk i Russland, svak kjennskap til arbeidsmetoder på arbeidsplassene, mangel på kunnskaper om det lokale arbeidsmarkedet, avgrensede sosiale relasjoner og svak tilgang til nyttige nettverk.

Formålet med denne oppgaven er å bli bedre kjent med integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet blant førstegenerasjons russiske innvandrerkvinner. Jeg vil undersøke og synliggjøre *hvordan* integrerer en russisk kvinne seg i virkeligheten, i hverdagsliv og hvilke ressurser hun mangler for å integrere bedre i det norske arbeidsmarkedet.

1.2 Formulering av problemstilling og forskningsspørsmål

For å forstå hvilke ressurser disse kvinner mangler for å integrere seg bedre, og hvilke utfordringer disse kvinnene møter i norsk arbeidsliv, skal jeg se først og fremst på deres ressurser. Jeg ønsker å komme med mer kunnskap om hvordan disse kvinner tilegner seg ulike ressurser som er av relevans for deres integrering. Jeg vil belyse hvordan forskjellige kapitalformene virker inn på deres jobbsøking, ansettelse, tilpasning og karriereutvikling på en arbeidsplass.

Inspirert av tidligere undersøkelser (Aure og Fosslund 2011; Frienberg 1996; Granovetter 1995; Greve 2000; Kvidal, Lie og Nygaard 2008; Bakke og Stjernø 2010), retter jeg studiens fokus på forskjellige kapitalformer og deres innvirkning på deltakelsen i arbeidsliv blant intervjuende kvinner.

Oppgavens problemstilling formuleres slik: *Hvordan innvirker forskjellige kapitalformer på integrering og deltakelse av russiske kvinner i det norske arbeidsmarkedet?*

Med bakgrunn i denne problemstillingen kommer jeg dypere inn på temaet med følgende *forskningsspørsmål*, der det defineres hvilke kapitaltyper jeg kommer til å se på:

Hvordan erfarer utvalgte innvandrerkvinner innvirkning av økonomisk, human, kulturell, og sosial kapital på deres integreringsprosess i norsk arbeidsliv?

Samtidig ønsker jeg å få mer kunnskap om hvordan og i hvilken grad disse kvinnene får tilgang til de ressursene som gjør dem mer eller mindre ressursvake for å integrere seg gjennom *transformasjon* av ulike kapitalformer. Jeg kommer til å diskutere hvordan ulike kapitalformer transformeres underveis fra en type kapital til en annen, og hvordan disse ulike kapitaler henger sammen. Jeg vil se hvordan gjennom denne prosessen skaffes nye ressurser og hvordan det innvirker på individets tilgang og tilpasning til arbeidsmarkedet. Derfor formuleres neste forskningsspørsmål på denne måten: *Hvordan, gjennom transformasjon av kapitaler, skaffes nye ressurser for lettere integrering på arbeidsmarkedet?*

For å få en dypere forståelse av fenomenet vil jeg utforske om likheter og ulikheter i integreringsprosessen blant kvinner som relateres til forskjeller i kvinners alder, utdanningsbakgrunn og utdanningsland. Derfor vil også dette forskningsspørsmålet utforskes og følgende er: *Hvordan innvirker forskjellige typer kapital og deres transformasjoner på integreringsprosessen blant innvandrerkvinner med forskjell i alder og utdanningsland?*

Bourdieu's kapitaltyper i denne sammenheng er det analytiske verktøy som kan hjelpe meg å organisere datamaterialet mitt. Jeg velger å gi beskrivelser av fenomenet ved hjelp av kapitalformer som innvirker mest betydelig på intervjuernes integrering. I tidligere faser i mitt prosjekt følte jeg at de historiene som var fortalt handler om intervjuendes forskjellige ressurser som de har, og hvordan disse ressurser var transformert underveis i løpet av deres integreringsprosess. Det tas også hensyn til hvordan disse kvinnene mobiliserer seg under denne prosessen og hvilke utfordringer de har. Ved hjelp av Bourdieus typologi skal jeg beskrive hvordan forskjellige kapitaltyper kan lede til å besvare oppgavens forskningsspørsmål. Derfor ser jeg at det er aktuelt å bruke Bourdieus kapitaltype teori som hovedpunkt og teorien om transformasjoner av kapitaler. I oppgavens del «Teoretiske tilnærminger» kommer det også noen relevante teorier fra andre teoretikere. Bruk av

forskjellige kapitalformer og deres transformasjoner skal hjelpe meg å omdanne et bakteppe for bedre forståelse av fenomenet som gjelder integrering av en spesifikk gruppe russiske innvandrere på arbeidsmarkedet.

1.3 Relevans for sosialt arbeid

Oppgavens tema er knyttet til et problematisk område i den norske samfunnsdebatten som gjelder integrering av innvandrere på arbeidsmarkedet. I arbeid med arbeidsledige, de som har deltidsjobber og overkvalifiserte som trenger profesjonell og kvalifisert hjelp for å komme frem, kan det være relevant for utviklingen av nyttige kunnskaper i et sosialt arbeidsfelt. Irene Levin (2006) mener at sosialt arbeid er et anvendt fagområde hvis hensikt er å hjelpe mennesker til å løse sine sosiale problemer, og det står i fokus at en skal intervensjonere der hvor mennesker og omgivelser påvirker hverandre (Nysæther 2009).

Kunnskap fra kvalitativ forskning om innvirkning av forskjellige kapitalformer kan være nyttige og betydelig både for teoretisk og praktisk sosialt arbeid. Bruk av begreper som ressurser og kapitalform i undersøkelsen gir både lettere kartlegging og riktig forståelse av fenomenet. For eksempel sosial kapital som har innhold av å gå ut over sosiale relasjoner, eller der det legges vekt på kulturelle sider, på verdier, normer, tillit og gjensidighet, eller økonomiske ressurser. Eller hvis det gjelder kulturell kapital der språk og norskkunnskaper er viktige for innvandrere for en mer effektiv integrering i arbeidslivet.

Kunnskap om individuelle ressurser og innvirkning av forskjellige kapitalformer på tilgang til arbeid kan være en god forutsetning for valg av relevante tiltak som rettes som problematiske områder som arbeidsledighet, overkvalifisering og høy prosent av deltidsjobber blant en spesifikk gruppe innvandrere. Det kan forebygges og utvikles *sensivitet* for spesifikke mekanismer som kunne gi bedre muligheter for deres integreringsprosess.

1.4 Oppgavens struktur

Denne oppgaven er bygget opp på følgende måte:

Første kapittelet er innledning. I delen ”*bakgrunn for temavalg*” viser jeg hvorfor valget ble å skrive om integrering i det norske arbeidsmarkedet blant innvandrere, og hva som er problematisk område. I neste avsnittet kommer formuleringen av oppgavens problemstilling og forskningsspørsmålene. Videre kommer avgrensninger som gjelder kapitalformer som skal brukes i studien. Til slutt ble det redegjort for oppgavens relevans for sosialt arbeid. I kapittel nummer to presenteres sentrale definisjoner, begreper og prosesser, og eksisterende forskning på feltet. I kapittel tre velger jeg å presentere den teoretiske delen av oppgaven. Der kommer Bourdieus teori om kapitaltyper og kapitalens transformasjoner, og andre relevante teoretiske syn fra Coleman, Granovetter og andre teoretikere og forskere. Den fjerde kapittel blir masteroppgavens metodiske grunnlag er presentert, der jeg gir beskrivelser av hvordan og hvorfor de ulike metodiske valgene er gjort. På slutten kommer en kort presentasjon av informanter. Kapitlene fem, seks, sju og åtte er analysedelen, der forskningsresultater diskuteres opp mot oppgavens problemstilling og forskningsspørsmålene. Gjennom disse kapitlene gis analyse og tolkning av de empiriske dataene i lyset av økonomisk-, kulturell-, human-, og sosial kapital og deres transformasjoner. Gjennom analyse påvises hvordan disse kapitaler innvirker på integreringsprosessen ut fra informantenes alder og utdanningsland. Tematiske områder beskrives og fortolkes fortløpende med bruk av data fra informantenes intervjuer med videre konklusjoner. Kapittel ni er det avsluttende kapittelet som inneholder oppsummering av mine funn med henblikk på hvilke implikasjoner disse funnene kan gi.

KAPITTEL 2: Tidligere forskning

Det finnes mye forskning som fokuserer på innvandring og integrering på arbeidsmarkedet, men det er viktig å fange det som er mest aktuelt og relevant i forhold til oppgavens problemstilling. For å besvare forskningsspørsmålet har jeg brukt mine resultater som baseres på kvalitative data fra deltakernes erfaringer. Men først søkte jeg gjennom litteraturen på det feltet som gjelder både relevante forskningsresultater fra tidligere undersøkelser og teoretiske tilnærminger. Disse påvirket ikke oppgavens forskningsresultater, men har hjulpet meg til å avgrense mitt forskningsfokus og hjulpet meg i fortolkningen av mine data.

2.1 Metode for litteratursøk

I dette kapitlet presenteres kilder som inneholder definisjoner og begrepsavklaringer, generelle funn og resultater fra tidligere undersøkelser. Alt dette presenteres i den kontekst som er relevant for min oppgaveskriving. For å få en oversikt over tidligere forskning, som gjelder integrering av innvandrere på det norske arbeidsmarkedet, har jeg søkt i flere databaser: Norsk Statistisk sentralbyrå: SSBs rapporter, artikler, referater og dokumenter. Det var også hentet kvantitative data om sysselsetting av russiske kvinner på arbeidsmarkedet og deres utdanning fra statistisk sentralbyrå og «CORPORATION Universal Scientific Library» i Russland; Etikkom FBIB som tilbyr artikler skrevet av fagfolk, diskusjonseksempler, litteraturreferanser og andre ressurser innen temaet forskningsetikk; Kunnskapsdepartementet NOUs dokumentnettside; NORUT - forskningen ved Norut Alta – Áltá skaper kunnskap med relevans for samfunns- og næringsutvikling i nordområdene; NIKK – Nordisk Institutt for kunnskap om kjønn; Arbeidsdepartementets nettside - dokumenter – Mangfold gjennom inkludering og deltakelse; BIBSUS.

Arbeid med forskningsspørsmål er knyttet til arbeid med aktuelle begreper (Johannessen 2006). Jeg har søkt nøkkelord som innvandring, førstegenerasjon russiske innvandrere, familieinnvandring, integrering, deltakelse på arbeidsmarkedet, sysselsetting, utdanning, overkvalifisering, arbeidsledighet, ressurser, kapitalformer, sterke - og svake bånd, nettverk og transformasjoner av kapitaler. Slik at begrep kan dekke mange aspekter ble søkerresultatene rettet mot studier om integrering av innvandrere på arbeidsmarkedet og deres ressurser. Først

og fremst har jeg søkt etter tidligere studier om førstegenerasjon, russiske innvandrere i Norge og deres ressurser som påvirker tilgangen og deltakelsen i arbeidslivet. Det var viktig å bruke data fra tidligere undersøkelser. Søket inkluderte faglitteratur, nettsider og tilleggslitteratur som bøker, artikler, tidsskrifter og rapporter.

2.2 Sentrale definisjoner, begreper og prosesser

Johannessen (2006) mener at begrepsliggjøringen handler å gi nøkkelbegreper et presist meningsinnhold og samtidig dekomponere og avgrense fenomenet som skal undersøkes. Jeg velger å definere noen sentrale begreper som skal brukes i denne oppgaven. Her er noen definisjoner:

2.2.1 Familieinnvandring og førstegenerasjon innvandrere.

Første generasjons innvandrere er personer som selv er født i utlandet av foreldre som er født i utlandet (Statistisk sentralbyrå fra Rapporter 23/2010). I oppgaven brukes denne definisjonen om personer med russisk bakgrunn – de kvinnene som var født og har bodd i Russland før de flyttet til Norge. I følge Henriksen (2009), i 2009 hadde ni av ti førstegenerasjonsinnvandrere fra Russland mindre enn ti års botid i Norge.

Ifølge statistisk sentralbyrå (2002, 2010) *familieinnvandring* - dekker innvandring der begrunnelsen for oppholdet er basert på enten en familiegjenforening eller en familieetablering. *Familiegjenforening* - er gjenforening med ektefelle, foreldre, barn eller andre familiemedlemmer, hvor familierelasjonen oppsto før referansepersonen ble bosatt i Norge. I undersøkelsen skal den definisjonen brukes om kvinner som er kommet til Norge for å gjenforenes med sin ektefelle. Her inkluderes også russiske barn under 18 år som kom sammen med sin mor eller litt seinere.

Henriksen (2010) i SSB rapport «*Familieinnvandring og ekteskapsmønster 1990-2008*» viser at i perioden fra 1990-2008 at russiske familieinnvandrere utgjør ca. 7500 individer, og det er ca.50 prosent av dem som har kommet av *familiegjenforening* - og *familieetablerings*årsak.

Det er 50 prosent av dem som utgjør gjenforente og medfølgere. Det er 69 prosent gifte kvinner, med russisk bakgrunn, som var gift med menn uten innvandrerbakgrunn og 21 prosent var gift med en russisk mann (Henriksen 2007).

Ifølge SSB er *personer uten innvandrerbakgrunn* - de som verken er innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre. Det er personer som har norske foreldre. Den definisjonen ble brukt i oppgaven først og fremst for å definere ektefelle, og samtidig å beskrive innvirkning av nettverk, sosiale relasjoner.

2.2.2 Sysselsetting.

Sysselsatte er personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuka/- dagen (SSB 1980). Sysselsatte er et begrep ble brukt i denne oppgaven om russere som har både heltids- og deltidsjobber. Blant norske kvinner i alderen 15 – 74 år er sysselsettingen på 66, 6% (SSB 2011- se kilde 1 i vedlegg), mens sysselsatte russiske familieinnvandrede kvinner på det norske arbeidsmarkedet utgjør 64 % (SSB 2008 – se kilde 3). Undersøkelser som var gjennomført i 2011 i Russland viser at sysselsatte kvinner utgjør 64 % (www.gks.ru 2011 – se kilde 2). Disse tallene viser at russiske kvinner som har flyttet til Norge på grunn av familiegjenforening har samme sysselsettingsprosent som de kunne ha hvis de hadde bodd i Russland, og cirka 1.4 % lavere sysselsetting enn kvinner i Norge. *Botid* er en veldig viktig faktor når det gjelder sysselsetting. Russerne er blant innvandrergrupper som har kortest botid i Norge. To av tre russiske kvinner hadde vært i Norge i mindre enn fem år ved inngangen til 2006. Blant russiske familieinnvandrere med kort botid, er sysselsettingsandelen svært lav, slik er det også viser seg å være i andre grupper med kort botid. De med over seks års botid har sysselsettingsprosent på samme nivå som befolkningen generelt (Henriksen, SSB rapport 2007).

2.2.3 Begrepsbruken ”å integrere” i det norske arbeidsmarkedet.

Hva menes med uttrykk ”å integrere” i det norske arbeidsmarkedet for individer med utenlandsk bakgrunn? Hva betyr *integrasjon* og når kan man si at en innvandrer er integrert på arbeidsmarkedet? Jeg skal gi definisjon av begrepet ”*integrering*” med den betydning som

skal brukes i oppgaven. Begrepet *integrering* har en omfattende betydning og dekker prosessene som gjør at innvandrerne blir en del av det norske samfunnet (NOU 2011: 14). Det er høy prosent av sysselsatte innvandrere som er overkvalifiserte til stillinger, har deltidsjobber eller dårligere arbeidsvilkår til sammenlikning med etniske norske. Disse innvandrere kan defineres som "svakt integrerte". Ideelt kan det være hvis en innvandrer har en jobb som tilsvarer hans utdanning og når han har tilgang til jobb og muligheter på samme måte som resten av befolkningen.

Begrepet *integrering* betyr en aktiv deltakelse i samfunnet og på arbeidsmarkedet og anses både som viktig for den enkeltes kontroll over egen livssituasjon og som en samfunnsmessig nødvendig bruk av knappe menneskelige ressurser. (Lotherington and Fjørtoft 2006).

I norsk innvandringspolitikk er *integrering* en samfunnsmessig prosess der både majoritet og minoritet av befolkningen kan delta i samfunnslivet som fullverdige medlemmer (Eriksen 2007). Integrering innebærer en samfunnsmessig likestilling for innvandrere i forhold til den øvrige befolkningen, der innvandrere skal ha de samme rettigheter, plikter og muligheter som andre borgere. Samtidig skal innvandrere ikke ha behov for å gi avkall på sin identitet og sin kulturelle særpreget og bli kulturelt lik den etniske majoriteten (St. Meld.nr. 17 (1996-97)).

Når en innvandrer er sysselsatt, befinner han seg allerede i integreringsprosessen, men hvor mye han er *integrert* kan ikke bare sees ut fra statistiske tall. I min oppgave skal jeg bruke begrepet *integrering* som viser intervjuendes integreringsprosess i det norske arbeidsmarkedet og relatere den til deres ressurser.

2.2.4 Begrepsbruken: nettverk - svake og sterke bånd

Ifølge Bø og Shiefloe (2007) utgjør individuelle nettverk kjernen i menneskers sosiale integrasjon og er svært viktig ved tilgang og tilpasning til arbeidslivet. Nettverk og sosiale relasjoner kan virke som *ressurser* for individets integrering. Men spørsmålet om ressurstilgangen i et individnettverk dreier seg om hva slags goder en kan få tilgang til gjennom sine relasjoner til andre. Ved å utnytte nettverksrelasjoner kan en skaffe seg informasjon, rådføre seg med andre, øve innflytelse og få hjelp til å løse ulike typer oppgaver (ibid). Amerikansk sosiolog Mark Granovetter (1973) som har innført begrepene *sterke - og svake bånd*. Sterke bånd inneholder primære relasjoner. Det er familien og nærmeste venner.

Svake bånd preges mer av sekundære relasjoner. Det er mer åpne nettverk som gir muligheter for kontakt med andre og annerledes miljøer.

Bø og Shiefloe (2007) mener at etnisitet er viktig i nettverksammenheng, slik at små, tette, homogene og innadvendte nettverk kan gi verdifulle kilder for sosial støtte og tilhørighet, men samtidig gir de ikke mye tilgang til ressurser som er viktig for yrkeskarrieren. Den type bånd kan fremstå som lukkede og fungere som barriere mot å danne relasjoner med personer utenfor. De gir mindre muligheter for individet til å innlemme seg i det norske arbeidsmarkedet.

Granovetter understreker betydningen av koblinger som «*styrken i de svake bånd*»: *svake* relasjoner kan fungere som ressurser eller som stiger til personer utenfor de nære og tette nettverkene (Bø og Shiefloe (2007:149). Hvis et nettverk er mer omfattende, variert og utadvendt, gir det større muligheter for karriere, ny innsikt og kunnskap og gir bedre tilgang til ressurser og informasjon (ibid). Gjennom sine *svake bånd* får individet et godt grunnlag for sosial utvikling, og større muligheter for å få kontakt med mulige arbeidsgivere. Granovetter (1973) mener at den type bånd fungerer som en bro i et nettverk og kan også innebære en mulig indirekte kobling mellom aktører som ikke har direkte relasjoner seg imellom. Slike *svake bånd* er viktige som kilder til informasjon om arbeidsmarkedet for enkelte individer. For å skaffe seg jobb som er relevant med utdanningen fra hjemlandet og tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet, trenger innvandrere tid for å bli kjent med norsk språk, kultur, kunnskaper og større nettverk med norske miljøer. For å hjelpe innvandrere med å skaffe seg jobb på kort tid, organiseres det ulike veiledninger, kurs, rådgiving og tilbud for norskopplæring eller kvalifiseringsprogram gjennom NAV (Arbeids – og velferdsetaten). Noen av disse programmene kan hjelpe innvandrere, som har lite nettverk, til å forstørre sine sosiale nettverk. I denne sammenhengen kan *formelle organisasjoner* fungere som et hjelpemiddel. I tråd med det kommer jeg til å se i den empiriske delen av oppgaven hvordan mine informanter erfarer forskjellige former for formell og uformell sosial støtte, og hvilke utfordringer de har.

2. 3 Perspektiver på årsaker til manglende integrering

Det har vært gjennomført og publisert mye forskning om innvandrere og deres integrering på det norske arbeidsmarkedet. Det er interessant å se på tidligere forskninger fordi de kan være relevante for temaet og hjelpe til å besvare oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål. Derfor vil jeg først og fremst gi en kort presentasjon av disse tidligere studiene som viser innvirkningen av ulike kapitalformer på innvandreres deltakelse og integrering i det norske arbeidsmarkedet i lys av økonomisk-, human-, kulturell- og sosial kapital.

Tidligere undersøkelser (NOU 2011:14) peker på en rekke forhold som påvirker personers tilknytning til arbeidsmarkedet. Blant forhold som virker inn på yrkesdeltakelsen er personers *ressurser og preferanser*. KFOs politikkdokument (2007) viser at spesielt for første generasjons innvandrere kan det være manglende kompetanse og forståelse av norsk kultur og sosiale forhold samt begrenset kjennskap til regler i norsk arbeidsliv og norsk væremåte.

2.3.1 Norskkunnskaper

Hvis hovedfokus rettes mot *norskkunnskapene*, vil innvandrerene ha vansker med å konkurrere med norske søkere. Språkkunnskaper er svært viktig for å tilpasse seg det norske arbeidsmarkedet. Manglende eller lave norskkunnskaper utgjør for mange innvandrere en reell barriere for deltakelse i yrkeslivet (NOU 2011:14). Forskninger tyder på at innvandrere kommer raskere i arbeid dersom de har et språk- og en samfunnsbakgrunn som ikke er for forskjellig, og at de har kjennskap til innvandringslandet. I NOU (2011:14) står det at tidligere forskninger viser at jo fortere innvandrere tilegner seg språkkunnskaper og kunnskap om landet de kommer til, jo større er sannsynligheten for å komme seg i jobb. Forskere (Berg 1992, Rye 2007, Matejko og Stefanska 2007, Portes og Rumbaut 2006) viser til språklige barrierer som kan forstyrre integreringsprosessen i et stort samfunn. På grunn av språklige barrierer deles nasjonalitetsgruppene i ulike arbeidslag for å lette kommunikasjonen, noe som reduserer muligheten for sosial integrasjon (Ødegård 2007).

Tidligere undersøkelse som var gjennomført av Aure og Fosslund (2011) var fokusert på integrering av *høyt utdannede* innvandrere i det norske arbeidslivet i forbindelse med

familiegjenforening. Forskere undersøkte om mekanismer som virker inn på innvandreres tilknytning til arbeidsmarkedet. Denne studien har vist at gode norskkunnskaper og språk har positiv betydning for innvandreres ansettelsesprosess, i selve jobbsøkingprosessen og for å beherske en jobb, mener forskere. Forskere mener at språkbeherskelse er knyttet til kulturkunnskap og er nødvendig for å gjøre egen *kompetanse* relevant for arbeidsgivere (Aure og Fosslund 2011:138), derfor er forholdet mellom språk, utdanning og kompetanse viktig. Den gruppen innvandrere som deltok i undersøkelsen hadde høy utdanningsnivå og gode språkferdigheter, mens til sammenligning med etnisk norske hadde de mye lavere sysselsetting.

2.3.2 Human kapital

Drange (2007) refererer til forskere som Hansen (2000), Wiborg (2004), Strbac (2003), Birkelund & Petersen (2004), Aas (2005), Brekke (2006), Støren & Grøgaard (2006) som diskuterer human kapital sin betydning og innvirkning på sosiale ulikheter på arbeidsmarkedet. Human kapital assosieres ofte med individets utdanningsnivå (Drange 2007).

Når det gjelder utdanningen, viser amerikanske undersøkelser fra 1990 og 1991, at avkastningen av utdanning fra opprinnelseslandet har sammenheng med kvaliteten på utdanningen i opprinnelseslandet (NOU 2011:14). Forskninger om overkvalifisering viser at innvandrere med høye kvalifikasjoner har en høyere sannsynlighet for å ikke ta i bruk sin kompetanse på arbeidsmarkedet i tråd med sin utdanning. Resten av befolkningen har ikke en slik tendens. Årsaken kan være at kompetansen, som er tilegnet gjennom utdanningen fra opprinnelseslandet, ikke er direkte overførbart til det norske arbeidsmarkedet. Derfor er avkastningen mye lavere for innvandrere enn for befolkningen for øvrig. Forskere mener at utdanning som er skaffet før innvandring til Norge har lavere avkastning enn utdanning gjennomført etter innvandring, (NOU 2011). Årsaken til overkvalifisering kan også sees i sammenheng med at mange personer med innvandrerbakgrunn som er utdannet i hjemlandet sitt opplever store utfordringer knyttet til godkjennelsesprosessen av sin formelle kompetanse her i Norge (NOU: 2011).

Tidligere forskning (Fossland og Aure 2011) gir beskrivelser av hvordan det kan transformeres og anvendes *human kapital* i form av utdannelsen, landspesifikk og lokal kunnskap i nyttige ressurser blant høy utdannede innvandrere på det lokale arbeidsmarkedet. Enkelte forskere viser at innvandrere forsøker å konvertere deler av tidligere utdanning og erfaring til kompetanse som er relevant for et yrkesaktivt liv i Norge, samtidig som de lærer bedre norsk og mer om det norske samfunnet (Aure og Fossland 2011). Aure og Fossland mener at generell kunnskap om norsk samfunns- og arbeidsliv også innvirker på innvandreres integrasjon i det norske arbeidsmarkedet:

Normer og forventninger på det norske arbeidsmarkedet oppstår ofte som krav til lokal kunnskap ut over utdanning og fagkunnskap, noe som er avgjørende for de komplekse sosiale forhandlingene de inngår på arbeidsplassene. Mange intervjuende i undersøkelsen opplevde det som utfordrende å «passe seg inn» og forstå strukturer og lokale «spilleregler på arbeidsplassen». (Aure og Fossland 2011:145).

Mange intervjuende i undersøkelsen opplevde det som utfordrende å «passe inn» og forstå strukturer og lokale «spilleregler på arbeidsplassen» (ibid). Forskningen viser også at mange innvandrere med høy utdanning fra hjemlandet sitt har ikke den lokale kompetanse og språkferdighetene som etterspørres i arbeidsmarkedet, og det som følgende gjør det vanskelig å skaffe seg en relevant jobb. Innvandreres risiko for arbeidsledighet og manglende integrasjon i det norske arbeidsmarkedet forsterkes på grunn av manglende *landspesifikk utdanning* og begrenset kjennskap til det lokale arbeidsmarkedet (Aure og Fossland 2011). Tidligere studier (Djuve og Hagen 1995:93) har påpekt at norsk utdanning er en sterk ressurs i sammenligning med utdanning fra utlandet for innvandrere som har kommet til landet for å skaffe seg relevant jobb. De mener at gjennom utdannelsen i Norge sosialiseres og tilegner innvandrere seg både språk, normer og norske kunnskaper som inneholder landspesifikk humankapital. Det kan anvendes på det lokale arbeidsmarkedet. Derfor er «landspesifikk humankapital» som inneholder språklige ferdigheter, samhandlingsnormer og landspesifikk kunnskap essensielt for innvandrers yrkesdeltakelse (Aure og Fossland 2011).

2.3.3 Kulturell kapital

Bø og Shiefloe (2007:88) mener at *sosiale og kulturelle kompetansen* omfatter verdier, normer, sosial sensitivitet, evne til empati, språk og samtaleteknikk, samt en sum av gode ferdigheter i å praktisere de trafikkreglene som gjelder folk imellom, som høflighet, skikk og bruk. Disse egenskapene er viktige hos individ for å lykkes i samhandling og i relasjonsetablering. Styrking av kulturell kompetanse hos individ kan øke livskvaliteten og virker som en god investering for å møte et stadig økende behov i arbeidslivet. Kulturell kompetanse kan også innvirke i form av evne til å tolke situasjoner og lese andre signaler. Det gjelder å opptre på en måte som er innenfor de normative grensene på den aktuelle arenaen (Bø og Schiefloe 2007).

Når en med innvandrerbakgrunn søker seg jobb spiller den sosiale og kulturelle kompetansen en stor rolle. Det legges stor vekt på sosiale og kulturelle ferdigheter hos arbeidssøker som kan stå i samsvar med forventninger hos arbeidsgiveren når det gjelder bedre tilpasning til felles miljø og å fremme arbeidsoppgaver på arbeidsplassen. Der det er viktig å kunne tolke sosiale situasjoner, tilpasse seg og mestre kulturelle og sosiale forventninger på en fleksibel og kontrollert måte (ibid). Det sosiale og kulturelle spiller sammen, og omtales i faglitteraturen som kulturell kapital og er en viktig faktor i nettverkdanning. Når en innvadrer flytter til et nytt samfunn hvor han ikke er mye kjent fra før, kan det, av og til, være litt komplisert med integrering og tilpasning på et nytt sted.

2.3.4 Sosial kapital gjennom sosiale nettverk

Ifølge Sund (2009) viser tidligere forskninger betydning av nettverk og sosiale relasjoner og samtidig sosialkapitalens betydning for individets integrering i samfunn. I sitt referat om sosiale nettverk og rekrutteringskanaler (1997) mener M. Hansen at det er mer enn 50 % av jobbrekruteringer i Norge skjer gjennom sosiale nettverk og uformelle kanaler.

Tidligere forskninger (Bourdieu 1986, Coleman 1988, Aure og Fosslund 2011, Sund 2009, Rogstad 2006, Brekke 2006 og andre) viser at manglende sosialt nettverk kan være en betydelig barriere for yrkesdeltakelse blant individer med innvandrerbakgrunn. Svært ofte har innvandrere sosiale nettverk blant personer med lignende bakgrunn. Dette fører til at mange innvandrere ikke har tilgang til de nettverk som er betydningsfulle med hensyn til å sette dem

i kontakt med arbeidsgivere som søker etter arbeidskraft. Mulige forklaringer på fenomenet kan også være avgrensede sosiale relasjoner eller tilhørighet til ressursvake miljøer, der individ har avgrenset tilgang til ressurser i form av nyttig informasjon. Manglende nettverk med ressurssterke miljøer fører til at nyttig kunnskap om rettigheter og plikter i arbeidslivet ikke tilflytter innvandrere i like stor grad som befolkningen for øvrig. Det har også innvirkning på innvandreres mangel på kunnskaper om det norske arbeidsmarkedet og utdanningens landsspesifikk. Manglende uformell kontakt med resten av det norske samfunnet gjør at minoritetsgruppen har også begrenset tilgang til karrieremessig, relevant sosial kapital (Bø og Schiefloe 2007).

Når det gjelder rekrutteringen av innvandrere og sosial kapital i form av sosiale nettverk, viser tidligere forskninger, som var gjennomført av Rogstad (2000) og Hansen (1997), at det skjer via selv innvandrernettverk, og at innvandrernes problemer overfor arbeidsmarkedet ikke er mangel på nettverk, men typen nettverk (Amundsen 2006). De som kan norsk og har større nettverk blant nordmenn kan lettere få jobb, og at det å ha jobb forbedrer norskerdighetene (Andersen 2012).

I tråd med studier av Aure og Fosslund (20011) pekes det på nettverk som er en viktig rekrutteringskanal til jobber i Norge. Arbeidsrelaterte nettverk, gode anbefalinger og referanser fra tidligere arbeidsgivere er sentralt for hvorvidt en blir tilbudt videre engasjement. I sin undersøkelse, med fokus på hvordan formidles informasjon som muliggjør å konsentrere bedre *mobilitet* blant arbeidstakere for deres bedre integrering på arbeidsmarkedet, mener Granovetter (1995) at mobilitet er selv-genererende og folk som har flere arbeidsplasser har en tendens til å skaffe seg flere kontakter som tillater dem å oppsøke nytt arbeid mer effektivt gjennom disse personlige kontakter. Hans forskningsresultater viser at 56 % informanter/innvandrere brukte personlige kontakter, 18,8 % formelle virkemidler, og 18,8 % brukte direkte søknad for å komme i jobb (ibid). Strukturen i sitt sosiale nettverk avgjør hvilke muligheter som er åpne for arbeidstaker. For arbeidstakere med flere sosiale kontakter er mer sannsynlig å finne seg neste jobb via personlige kontakter. I de fleste tilfeller hører folk om nye arbeidsplasser gjennom sine personlige kontakter. Ofte venner og andre nære sosiale kontakter av de arbeidsledige innvandrere er arbeidsledige selv, noe som ytterligere forverrer situasjonen. Å utvikle nyttige kontakter tar ofte flere år (ibid). Det er ingen uformell struktur av minoriteter i organisasjonene for å bygge dem opp, mener Granovetter. Derfor tyder dette på at minoriteter ville gjerne først og fremst å få hjelp med å utvikle mer personlige kontakter

med arbeidsgivere enn å prøve å forbedre «datastyrt matching» eller formell ordning (Granovetter 1995).

Noen studier (Putnam 2000 i Søkelys på arbeidslivet 3/2008) viser også at personer som jobber er mer eksponert for et bredere utvalg av sosiale relasjoner, mens de som er arbeidsledige, gradvis blir mer passive og tilbaketrukne. Men samtidig finnes det flere studier som viser at deltakelse i arbeidslivet ikke nødvendigvis bringer med seg tilgang til norske nettverk. For eksempel, undersøkelsen av Aure og Fosslund (2011) peker på en stor betydning av nettverk og sosiale relasjoner for den enkeltes integrasjon i arbeidslivet, mens i forskningsresultater uttrykkes det at svært få av deltakerne i undersøkelsen inngår i jobbrelaterte eller profesjonelle nettverk. M. Amundsen (2006) har også funnet i sin forskning at innvandrere som hadde høyere utdanning fra Norge, ikke hadde flere etniske nordmenn i sine nettverk.

Sosiolog Ida Drange (2007) i sin artikkel «*Nettverk viktigere enn utdanning?*» som er basert på en egen undersøkelse om høyt utdannede innvandrerkvinner på arbeidsmarkedet, mener at utdanning ikke er så viktig for å få jobb som mange tror. Hun hevder at ifølge statistikken er utviklingen helt omvendt enn en skulle tro. Hun sier:

«Det som overrasket meg mest er at forskjellene mellom majoritets- og minoritetskvinner er så store som de faktisk var.... ... Gapet mellom majoritet og minoritet øker jo høyere utdanning innvandrerkvinnene har» (Drange 2007:1).

Hun mener at betydning av utdanning er overdrevet:

...Utdanning er jo viktig, men den kan ikke løse problemene alene, sier hun. Etter min mening, fortsetter hun, bør fokuset flyttes fra utdanning til andre faktorer som sosial plassering, individers kontaktnett og nettverk. Jeg tror at betydningen av nettverk i formidlingen av jobber er stor (Drange, 2007:1)

Ifølge rapporten av I. M. Andersen (2012), øker høyere utdanning sjansen for bedre integrering og tilpasning i norsk arbeidsliv og som følgende gir høyere grad av sysselsetting blant innvandrere. Hun mener at utdanning lønner seg, selv om en større andel folk med innvandrerbakgrunn enn etnisk norske, sliter med overgangen til arbeidslivet.

Norskferdigheter kan bety like mye som utdanning. Særlig for innvandrerkvinner er det sterk sammenheng mellom å ha jobb og norske venner. De som kan norsk og har større nettverk blant nordmenn kan de få jobb lettere, og at det å ha jobb forbedrer norskferdighetene (Andersen 2012). Men samtidig det er interessant å merke at M. Amundsen (2006) har fant i sin forskning at innvandrere som hadde høyere utdanning fra Norge ikke hadde flere etniske nordmenn i sine nettverk.

2.3.5 En undersøkelse om innvandrerkvinner med russisk bakgrunn

Til slutt vil jeg presentere resultater fra en av tidligere undersøkelser som var gjennomført i 2008 i Nord- Norge i Finnmark under tittel «*Russisk arbeidskraft i Finnmark – Utvikling, erfaringer og framtidige behov*» av «NORUT» Northern Research Institute Alta-Alta av prosjektleder Nygaard V og forskere som Kvidal T. og Lie I. Har er noen følgende konklusjoner:

- Alle de intervjuende med høyere utdanning erfarer at de har vanskelig for å få innpass på det norske arbeidsmarkedet fordi de mangler praksis i Norge.
- Kvinnene har behov for kunnskap om rettigheter i arbeidslivet, og hvor de kan henvende seg ved slike typer problem.
- Noen kvinner har urealistiske forventninger, lite kunnskap til arbeidsmarkedet, manglende nettverk og manglende kjennskap til mekanismer i arbeidsmarkedet.
- Det nevnes også kulturelle barrierer, språklige barrierer, en annen væremåte og arbeidsmetode, mangel på tillit fra begge sider, utdannelse og praksis fra Russland som ikke alltid godskjennes.

2.3.6 Kapitalens transformasjoner: sosial-, human- og kulturell kapital

Ifølge Bø og Schiefloe (2007) kan sosiale relasjoner i nettverk sees som et resultat av investeringsstrategier der reproduksjonen av sosial kapital i form av nettverk er en kontinuerlig prosess. I denne prosessen transformeres sosial kapital i human- og kulturell kapital under gjensidige sosiale relasjoner, og oppstår som en nyttig ressurs individ kan mobilisere. I forbindelse med human kapital og teorier om nettverk viser både Bourdieus

(1986) og Granovetters (1995) studier betydningen av nettverk for integrasjon av innvandrere på arbeidsmarkedet og transformasjon av human kapital (Fossland og Aure 2011). I en utdanningssituasjon møter individet mange og blir kjent med nye folk og på denne måten bygges relasjoner som kan komme til nytte i den senere yrkeskarrieren (Bø og Schiefloe 2007). Gjennom kontinuerlige prosesser kan kapital overføres fra en form til en annen kapitalform. For eksempel viser tidligere forskninger av Sund (2009) at den økonomiske kapitalen konverteres til kulturell og sosial kapital, og human kapital i form av utdanning konverteres gjennom nettverk og gjensidige sosiale relasjoner omgjøres i en viktig ressurs som sosial kapital, og innvirker positivt på innvandreres integrering og tilpasning til arbeidsmarkedet. Han mener videre at den sosiale kapitalen tar en form der gjennom sosiale relasjoner som resultat av investeringsstrategier mobiliserer seg individ for måloppnåelse på kortsiktig og langsiktig plan (Sund 2009).

2.3.7 Alder og jobsannsynlighet

Når det gjelder alderen til innvandrere som kommer til Norge, står den i sammenheng med hvor mye de er aktive på arbeidsmarkedet (Sandnes 2010). Tidligere forskningsresultater av Aalandslid og Tronstad (2010) viser at forskjellen i jobsannsynlighet blant familieinnvandrede kvinner opprettholdes når det inkluderes deres alder. I sin forskning viser de at innvandrere som kommer til Norge i senere alder kommer i jobb i mindre grad enn de som kommer i ung alder. I forskningen min er jeg også ute etter å forstå om det finnes sammenheng mellom informantenes alder og utdanningsland og tilgang til kapital som gjør disse kvinner mer eller mindre ressursvake for å integrere seg i det norske arbeidsmarkedet. I tråd med dette, i min forskning, skal jeg ta til hensyn forskjellen i informantenes alder for å finne ut om innvirkningen av forskjellige kapitalformer i deres integrering.

KAPITTEL 3: Teoretiske tilnærminger

I dette kapitlet velger jeg å presentere den teoretiske delen av oppgaven som viser innvirkning av forskjellige kapitalformer på integreringsprosessen i arbeidsliv. Det teoretiske rammeverket som brukes i oppgaven består av Bourdieus begrepsavklaring om *habitus og felt*. Videre kommer jeg til å avklare relevansen av Bourdieus teori om forskjellige kapitaltyper og om kapitalens transformasjoner. Og til slutt kommer jeg til å diskutere andre relevante teoretiske bidrag, inklusive Coleman, Granovetter, Putman og andre teoretikere.

3.1 Bourdieus habitusbegrep

Bourdieus *habitus* begrep beskriver bakgrunnen og rammen for individenes praksis. Det kan oversettes til verdssystemer og normer, kulturelle vaner eller holdninger systemer som den enkelte - og mange enkelte i fellesskap - orienterer seg etter (Fehler 2012). Individets atferdsmåte skapt av habitus, følger med fra generasjon til generasjon, innprentes fra tidlig alder og forsterkes ved hjelp av utdanning og kultur (Wolfreys 2000). Habitusbegrepet forholder seg til det folk gjør, i utgangspunkt i deres forståelse av den situasjonen de er i. I følge Wilken (2008:37) mener Bourdieu at *habitus* er et produkt av sosialisering, og særlig den tidligere sosialiseringen er viktig for dannelsen av disposisjonene som individer vil handle i forhold til. I den tidlige barndommen foregår det en overveiende ubevisst internalisering av objektive strukturer mer gjennom erfaring enn gjennom forklaring. Der individet tilegner seg av normer, skikker og vaner, uten at det helt er klart at det er en læringsprosess (Bourdieu 1979/84:475). Habitus utstyrer dem med en matrise for hvordan de oppfatter, forstår og derfor handler i gitte situasjoner. Wilken (2008:38) skriver videre at habitus hos Bourdieu er samfunnsmessig fordi den får individer til å akseptere ulikheter i samfunnet og ta dem for gitt. Disposisjonene i habitus reproduseres gjennom den sekundære sosialiseringen i de moderne samfunnsinstitusjonene. Habitus reflekterer individets sosiale historier, og de strukturene som opprinnelig formet individets habitus, er det mange innvandrere som opplever markante brudd på mellom deres primære og sekundære erfaringer. Wilken sier:

Bourdieu's habitus begrep kan fortolkes som et kulturbegrep som understreker de dynamiske relasjonene mellom individer og det sosiale. Bourdieu refererer flere steder til habitus som "treget, men forandelig" (Wilken 2008:36).

Forandring i habitus er ifølge Bourdieu knyttet til forandring i individets ytre omgivelser. For eksempel får innvandrere nye vaner når de flytter til nytt land. Men Wilken mener at de krever da både en sosial forankring i og en individuell aksept av et nytt sosialt miljø. For Bourdieu var fordelen ved dette begrepet at det åpnet for en forståelse av de tilsynelatende spontane overbevisninger og standpunkter (som Bourdieu kaller *doxa*) som former menneskets syn på verden på bakgrunn av et gjensidig forhold mellom individenes ideer og holdninger - på den ene siden, og strukturene de opererer innenfor - på den andre side (Wolfreys 2000). Habitus som begrepet forklarer det fenomen, at mennesker kan handle fornuftig uten å være strengt rasjonelle. De handler i samsvar med feltets krav og normer; til *feltet* på den ene side "strukturerer habitus" som et internalisert produkt av feltets immanente "nødvendigheter" og *habitus* på den andre siden 'bidrar til at konstituere feltet som en verden, der gies mening, med verdier, som er verdt å forfølge (Bourdieu & Wacquant 1996:112), mener Fehler i sin nettartikkel «*Pierre Bourdieu – Habitus*». Med habitusbegrepet forsøkte Bourdieu å etablere en teori om praksis. Habitus har en viss relasjon til felt, og den relasjonen gjennomføres på to måter: habitus forståelse av spillet og kunnskap til reglene i spillet. Med utgangspunkt i Bourdieus habitusbegrepet kommer jeg til å se hvordan habitusen til de russiske kvinnene som deltok i undersøkelsen innvirker på deres posisjonering innenfor forskjellige felt i Norge. Jeg skal se hvordan deres kulturelle bakgrunn og habitus innvirker på deres forståelse av de nye spillereglene på arbeidsplassen og deres tilpasning. Samtidig vil jeg se hvordan dannelse av ny habitus virker inn på informantene og deres integrering arbeidslivet i Norge.

3.2 Felt og kapital

Bourdieu's feltbegrep beskriver de sosiale arenaene som praksisen utspiller seg innenfor. Det er det analytiske begrepet som kan brukes til å systematisere de ulike sosiale kampene om ulike former for kapital, som foregår innenfor rammen av et sosialt system (Wilken 2008). Ifølge Bourdieu deltar individer i en rekke sosiale kamper om innflytelse og kapital, som

utspiller seg innenfor spesifikke og relativt autonome områder. *Felt* defineres i forhold til bestemte kapitalformer som sosial, økonomisk og kulturell kapital som det handler om å besitte og akkumulere. Wilken (2008:39) refererer til Bourdieu (1983/86:241): *Feltbegrep er begrep om ulike kapitalformer som gjør at samfunnets sosiale spill ikke kan forstås som tilfeldige spill*. Utover den materielle økonomiske kapital kommer Bourdieu med kulturell kapital (legitim kunnskap, utdanning og kompetanse) og sosial kapital (familierelasjoner og mer omfattende sosiale nettverk). Wilken mener at Bourdieus feltbegrepet refererer til relasjoner mellom aktører som kjemper om bestemte former for kapital der kampen om kapital skjer i mange ulike felt på samme tid. Under visse omsetninger har individet muligheter for å veksle mellom ulike kapitalformer, slik at de kan flyttes mellom ulike felt. Hun mener at det er viktig at individet har en evne til å gjøre sin kapital likvid, slik han er alltid bundet av sin habitus. Men det er også viktig at for å delta i et felt må man akseptere de spillene som er i gang og at hans/hennes kapital må aksepteres som gyldig av de andre spillerne.

Felt begrepet kan være relevant å bruke i forskningen min, der jeg vil se på hvordan økonomisk-, kulturell- og sosial kapital som russiske kvinner tilegner seg innenfor forskjellige felt (her må du konkretisere hvilke felt) seg kan aksepteres som 'gangbar mynt' (Wilken 2008:42) på arbeidsmarkedet. Hvordan kan for eksempel en russisk kvinne utføre arbeidsoppgaver på ny arbeidsplass med sine kompetanser fra hjemlandet og hvilke utfordringer hun har?

3.3 Begrepet økonomisk kapital

Bourdieu ser kritisk på den klassiske oppfatningen av kapital som føres tilbake til K. Marks teori om kapital i form av økonomiske ressurser. Han mener at den kapitalforståelsen er begrenset, slik at det konverteres direkte til penger. Hos Bourdieu (1998) defineres økonomisk kapital i form av måling av økonomiske ressurser til en person, både inntekt og formue. Han legger mest vekt på den betydning der individets økonomiske kapital bestemmes av tilgangen på materielle ressurser. Bourdieu pekte på at den tradisjonelle økonomiske forståelsen av kapital er for begrenset og kan ikke forstås uten kulturell- og sosial kapital. Ifølge Bø og Schiefloe (2007) gir Bourdieus økonomisk kapital avkastning eller profitt på

langsiktig plan. Den formen av økonomisk kapital uttrykkes i aktørens finansiell kapital, der hans økonomiske situasjon forutser investering i utdanning, og det som følgende gir ham bedre valg av yrke, tilgang til mer ressurssterke miljøer og som følgende lettere tilgang på arbeidsmarkedet.

Med utgangspunkt i denne teoretiske tilnærmingen kommer jeg til å se på hvordan økonomisk kapital hos mine intervjuende kvinner innvirket på deres tilgang til en god jobb, når det gjelder investering i utdanning og hvordan det innvirket på deres tilgang til ressurssterke miljøer.

3.4 Begrepet human kapital

Ifølge Bø og Schiefloe (2007) har begrepet *human kapital* den betydning, der menes de ressursene som enkeltpersoner rår over i form av utdanning, ferdigheter og kunnskap som har betydning for verdiskapingen i en produksjonsprosess. Etter hvert som arbeidslivet blir mer kunnskapsintensivt og spesialisert, får den humane kapitalen større betydning. Wiers-Jenssen (2005) mener at *human kapital* inneholder individers mengde av kunnskaper og ferdigheter de tilegner seg gjennom utdanning, slik at disse ressurser virker tiltrekkende for arbeidsgiveren på arbeidsmarkedet. Den form for kapital peker på betydningen av medarbeideres kompetanse, identifikasjon og motivasjon som er nyttige ressurser for arbeidsgiver (Schiefloe 2003).

Det skilles ofte i forskningslitteratur om innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet mellom *generell* og *landspesifikk humankapital* (Frienberg, 1996; Aure og Fosslund, 2001; Rogstad og Orupabo, 2007; Rogstad 2006). *Landspesifikk human kapital* uttrykker seg i språk og ferdigheter som er knyttet til samfunnskultur, språk, kjennskap til regler, normer og væremåter. Landspesifikk human kapital i form av kompetansen som er tilegnet gjennom utdanningen fra innvandreres opprinnelsesland ikke er direkte overførbart til det norske arbeidsmarkedet og gir lav avkastning. Det kan lede at innvandrere med høye kvalifikasjoner har en høyere sannsynlighet for ikke ta i bruk sin kompetanse på arbeidsmarkedet i tråd med sin utdanning, menes i NOU (2011).

Det gir relevans for å se om hvilke betydning human kapital har for integrering av mine informanter i det norske arbeidsmarkedet, når det gjelder både deres utdanningsnivå, språkutvikling og landspesifikk human kapital som var tilegnet både i deres hjemland og i Norge. Jeg skal se hvordan det innvirker på deres tilpasning på en ny arbeidsplass og videre karriereutvikling.

3.5 Begrepet kulturell kapital

Bourdieu's forståelse av kulturell kapital utgjøres av de ressursene individer rår over i form av språk, utdanning, atferdsformer, kunnskaper, ambisjoner og generelle sosiokulturelle ferdigheter (Bø og Schiefloe 2007). Å ha kulturell kapital innebærer å være fortrolig med og ha kjennskap til samfunnets hegemoniske kulturelle koder (NOU 2010). Det er den formen av kapital som tilegnes gjennom oppvekst eller sosialisering i bestemte miljøer (Schiefloe 2003). En slik kultur er blant annet representert gjennom de dominerende verdier og forestillinger i skolen og andre institusjoner innenfor det kulturelle feltet.

Samtidig legger Bourdieu og Passeron (1977) stor betydning til den *ulike fordelingen* av kulturell kapital som oppstår som vesentlig faktor i reproduksjonen av sosial ulikhet i samfunnet (Bø og Schiefloe 2007). Bourdieu hevder at bare de som er sosialisert inn i den øvre delen av klassehierarkiet, vil beherske denne kulturelle kapitalen fullt ut (NOU 2010). Men det er også viktig å se på betydning av lokal, relasjonell og kontekstuell kunnskap, betydning av normer og forventninger (Coleman 1994; Aure og Fosslund 2011).

3.5.1 Kulturell kapital og symbolsk kapital

Ulik symbolsk kapital er verdifull i forskjellige sosiale felt (Fatland 2009). Når en form for kapital er tildelt en symbolsk verdi, vises ordene som en spesiell form for kapital (Fehler 2012). Bourdieu's synsvinkel på symbolsk kapital inneholder betydning der livsstilen til enkeltpersoner reflekterer deres sosiale posisjon (Fatland 2009). Ifølge Wilkan (2008) opererer Bourdieu med begreper symbolsk kapital, der refereres symbolsk kapital i større grad

til evnen til å utnytte de andre kapitalformene og til å omsette kapital til andre former for verdi - for eksempel moral.

Kulturell kapital i form av normer og verdier og som tilegnes gjennom sosialisering, står i likhetstrekk med *symbolsk kapital*. Slik kulturell kapital kan fungere som symbolsk kapital, men det er kun når den gjenkjennes og anerkjennes på en måte som gir den verdi. Kulturell kapitalen har de sidene som kan knyttes til de som styrer i et samfunn, mens *symbolsk kapital* forstås i form av kunnskap, ferdigheter og handlemåter som anses verdifulle. Hos Bourdieu omtales dette som *doxa*, eller vi kan si - det som tas for gitt, og arves gjennom sosialisering.

Bø og Shiefloe (2007:88) mener at den *sosiale- og kulturelle kompetansen* som omfatter både verdier og normer og sosial sensitivitet, evne til empati, språk, samtaleteknikk og skikk og bruk er viktige egenskaper hos individer for å lykkes i samhandling og i relasjonsetablering. Når man med utenlandsk bakgrunn søker seg jobb spiller den sosiale- og kulturelle kompetansen en stor rolle. Det legges en stor vekt på sosiale og kulturelle ferdigheter hos arbeidssøker som kunne stå i samsvar med forventninger hos arbeidsgiveren i den konteksten når det gjelder bedre tilpasning til felles miljø og for å fremme arbeidsoppgaver på en ny arbeidsplass, der det er viktig å kunne tolke sosiale situasjoner, tilpasse seg og mestre kulturelle og sosiale forventninger på en fleksibel og kontrollert måte (ibid). Det sosiale og det kulturelle spiller sammen, og omtales i faglitteraturen som kulturell kapital og er en viktig faktor i nettverkdanning.

I utgangspunktet i dette skal jeg se på hvordan kulturelle ferdigheter hos russiske kvinner står i samsvar med forventninger hos arbeidsgiveren for bedre tilpasning til felles miljø og for å fremme arbeidsoppgaver på en ny arbeidsplass. Ved bruk av begrepet symbolsk kapital i form av normer og verdier, skal jeg se på hvordan det innvirker på deres integrering ut fra den verdiforståelse, der full deltakelse i arbeidsliv er en svært nødvendig og betydelig faktor, og hvordan de ser på utdanning som en ressurs for tilgang til jobber. Samtidig vil jeg se på hvordan symbolsk kapital innvirker på deres holdninger til arbeidsmetoder i et nytt samfunn og hvilke forventninger disse kvinnene har.

3.6 Begrepet sosial kapital

3.6.1 Sosial kapital som et kontekstuel fenomen

Kari Bakke Larring og Steinar Stjernø (2010) mener at de fleste bidrag legger til grunn at begrepet sosial kapital inneholder flere aspekter, men det er ikke enighet om hvilke eller om hvordan de ulike aspektene henger sammen. Noen bidrag skiller mellom uformelle nettverk og formelle organisasjoner mens noen inkluderer sosial tillit og gjensidighet. Ulike perspektiver på sosial kapital avhenger av konteksten. Slik at sosial kapital uttrykkes i forskjellige betydninger og er avhengig av situasjonen og kontekst, forsøker sosialarbeidere å betrakte betydningen av sosial kapital som et kontekstuel fenomen. Sosial kapital forstås ut fra tilnærminger som kan benyttes innenfor det sosiale med viktige elementer som relasjoner, ressurser og øking av problemløsning på individ og samfunnsnivå.

Bø og Schiefloe (2007:160) mener at Bourdieus formen av sosial kapital er knyttet til de ressursene som er tilgjengelige for aktører gjennom sosiale relasjoner og nettverk:

Sosial kapital er summen av de faktiske eller de potensielle ressursene som er knyttet til det å ha et varig nettverk av mer eller mindre institusjonaliserte relasjoner, preget av gjensidig kjennskap og anerkjennelse (Bourdieu 1986:248).

Ifølge Nysæther (2004) inneholder Bourdieus definisjon av sosial kapital to retninger. Den første av sosial kapitalens definisjon forstås i form av *ressursene* som sosiale relasjoner gir tilgang til. Den andre retning er *sosiale relasjoner* som gir anerkjennelse og skaper forpliktelser mellom aktører. Bourdieu (1998) skiller mellom *ressurser* og *sosial kapital*. Han mener at det er ikke alle som har tilgang til ressurser gjennom sosiale relasjoner og behersker sosial kapital.

Bourdieu's sosial kapital i form av sosiale relasjoner som forutser *gjensidig anerkjennelse* mellom aktører, kan ikke sees uavhengig av økonomisk og kulturell kapital. Med det menes at gjensidig anerkjennelse mellom aktører dannes ut fra deres økonomiske og kulturelle likhet. Der dannes gruppens identitet og tilhørighet. Mens det kan reprodusere sosial ulikhet i samfunnet.

3.6.2 Colemans sosial kapital

Gjennom sosiale relasjoner og nettverk får individet i utgangspunktet muligheter til å håndtere mange av livets utfordringer. Individets deltakelse i meningsfulle sosiale fellesskap gir tilgang til *ressurser*, slik gjennom relasjoner til andre kan man få hjelp og støtte av mange forskjellige typer (Bø og Schiefloe 2007). Mens Bourdieu skiller mellom ressurser og sosial kapital, har Colemans sosial kapital en bestemt form for ressurs som er tilgjengelig for en aktør, har en funksjon og innebygd i de sosiale strukturene som befinner seg mellom aktører (Nysæther 2004).

Sosial kapital beskrives hos Coleman i forskjellige former og gjør det lettere for aktører å handle for å nå bestemte mål. Den første typen sosial kapital inneholder strukturelementer som *forpliktelse, forventninger og troverdighet* og viser i hvilken grad det finnes sosial kapital som skaffes gjennom sosiale relasjoner. Den andre typen sosial kapital er i form av *informasjonskanaler* som er en viktig grunn for aktørens målrettet handlinger. Den tredje er i form av *felles verdier, normer og effektive sanksjoner*. *Normen* som kapitalform er svært viktig der kollektive interesser prioriteres foran framfor egne interesser, mener Nysæther (2004). Disse har sin funksjon og er innebygd i de sosiale strukturene, og gjennom disse strukturelementer kan det måles grad av sosial kapital.

Sosial kapital hos Coleman har formidlende rolle, den fungerer som *koblingen mellom en aktørs handling og den strukturen han er en del av* (Nysæther 2004). Hos Bourdieu defineres denne formidlende rollen som *habitus*, der habitus forstås som bestemte måter å persipere, tenke og handle på, og som er forskjellig for ulike samfunnsgrupper (ibid).

3.6.3 Nettverk og sosiale relasjoner som aspekter ved sosial kapital

Sosial kapital knyttet til nettverk og sosiale relasjoner som uttrykker seg i form av *sterke - og svake bånd*, slik det kan styrke sosial integrasjon. Gjennom sterke og svake bånd avspeiles relasjonenes forankring i vennskap, bekjentskap, forventninger, fortrolighet, tilgjengelighet, og støtte mellom aktørene.

Individer har forskjellig tilgang til nettverk og derfor tilgangen til ressurser gjennom nettverk varierer (Bø og Schiefloe 2007). Ifølge Sund(2009) Bourdieu hevder at hvor mye sosial kapital individ har avhenger av størrelsen på nettverk og volumet av ressurser som deltaker i nettverk råder over (Sund 2009). Noen mennesker har mye av slikt, fordi de har relasjoner til mange, som har mye å bidra med, mens andre befinner seg i mindre resursrike sosiale omgivelser. Det kan være fordi de har få relasjoner og fordi de aktørene de har kontakt med, har lite ressurser å stille opp med, eller fordi relasjonene til andre er av en slik karakter at viljen til å yte er begrenset (Bø og Schiefloe 2007). Bourdieus sosial kapital som ressurs basert på forståelse der nære relasjoner som familie, slekt og venner bringer like folk sammen og forsterker homogene grupper men leder til marginalisering, utstøtning og isolasjon. Ut fra Bourdieus individorientert perspektiv oppfattes sosial kapital som en ressurs som forvaltes av enkelt personer og familier for å ivareta egne interesser og forstås som *sterke bånd* (Norges forskningsråd 2005). Der mener Bourdieu at små, tette, homogene og innadvendte *sterke bånd* eller *båndtype nettverk* kan gi verdifulle kilder for sosial støtte og tilhørighet, men samtidig gir de ikke særlig mye tilgang til ressurser eller informasjon som er viktig for integrering på arbeidsmarkedet for arbeidsledige (Bø og Shiefloe 2007:185).

Med utgangspunkt i dette vil jeg se om innvirkning av sosial kapital på integrering i det norske arbeidsmarkedet gjennom sterke bånd på informantene. Hvilke ressurser får intervjuende tilgang til gjennom relasjon med ektefelle som er uten innvandringsbakgrunn, eller gjennom vennsrelasjoner med samme etniske bakgrunn? Hvordan utvikles deres sosiale kapital og innvirker på tilgang til arbeidsmarkedet og tilpasning på arbeidsplass gjennom disse nære relasjoner?

Men sosial kapital på individnivå, der ressurser er forankret i sosiale relasjoner, kan ikke betraktes uavhengig av sosial kapital på gruppe- og organisasjonsnivå. Tilgang til sosial kapital gjennom nettverk er imidlertid ikke et resultat av tilfeldigheter eller noe som kommer av seg selv, mener Bø og Schiefloe (2007). Det kan ses som konsekvens av en form for investeringer når individer eller grupper får tilgang til ressurser gjennom andre. Og relasjoner mellom aktørene er i seg selv ses som produkt av investeringer i denne sammenheng. Svake bånd kan være mer omfattende og rikere informasjonskilder enn sterke bånd (ibid). For å skaffe seg jobb og integrere trenger individ eller en gruppe innvandrere troverdighet og tilgang til informasjon innenfor sosiale strukturer (Nysæther 2009). Sosial kapital i form av

informasjonskanaler skaper et best mulig grunnlag for målrettet handling, slik informasjon hentes gjennom nettverk og sosiale relasjoner med mening å dekke andre funksjoner, og disse relasjonene regnes som verdifulle på grunn av informasjon aktørene skaffer (ibid). I denne konteksten har *svake bånd* en viktig funksjon. Putnam (2000) er også enig at *svake bånd* mer knyttet til behov for informasjon. Det gir bedre mulighet til å utvikle og endre seg (Larring og Stjernø 2010).

Coleman (1994) mener at sosial kapital gjennom *svake bånd* gir mer sterkere ressurser i form av nyttig *informasjon* for å skaffe seg jobb, og ikke minst det forstørrer individets muligheter til å komme i posisjon på arbeidsmarkedet gjennom *referanse*.

Granovetter (1973) ser også nettverk som aspekter ved sosial kapital. Han uttrykker både *sterke- og svake bånd* som gir betydelig innvirkning på ansettelsesprosessen hos individ. Det kan være sterke bånd (som familien og nære venner) og svake bånd (kollegaer og andre bekjenskaper og gjensidige kontakter). Granovetter legger mest vekt på betydning av *svake bånd* som mer ressurssterke. Når en innvandrer søker seg jobb relevant sin høyere utdanning, oppstår nære relasjoner i mindre grad betydning enn svake bånd. I det moderne arbeidslivet kommer det mer oftere at arbeidskollegaer og beskjente har større betydning, der man har gode muligheter til å skaffe seg gode referanser som kan innvirke mer positivt på individets tilgang på arbeidsmarkedet. Granovetter (1995) mener også at folk som hadde flere jobber har tendens til å samle flere kontakter som tillater dem å oppsøke nye arbeidsplasser mer effektivt gjennom personlige kontakter, mens de som befinner seg rundt de arbeidsledige, er oftere også utsatte fra arbeidsmarkedet.

Ifølge disse tilnærminger om sosial kapital skal jeg se på innvirkning av sosial kapital i form av *svake bånd* blant russiske kvinner som deltar i undersøkelsen. Det gjelder deres ressurser i form av informasjonskilder og referansepersoner de tilegner seg gjennom nettverk og sosiale relasjoner. Jeg skal se hvordan integreres intervjuende gjennom sosial kapital. Jeg skal se hva slags sosiale relasjoner med norske bekjente og arbeidskollegaer informantene har, og hvor viktige disse kontaktene er for informantenes integrering i det norske arbeidsmarkedet.

3.7 Kapitalens transformasjoner

I følge Bø og Schiefloe (2007:160) forstås *kapital* generelt som ressurser som kan konverteres. Kapital er noe som kan anvendes for å oppnå noe annet der en kapitalform kan konverteres til andre kapitalformer. Kapitalformer står i sammenheng med hverandre og kan overføres fra en til annen kapitalform. Hvis vi skal se ut fra Bourdieus tilnærmingen på sosiale relasjonene i nettverk som resultat av investeringsstrategier, oppstår reproduksjonen av *sosial kapital* som en kontinuerlig prosess og har mye felles med *kulturell- og økonomisk kapital*. Disse kapitalformene transformeres under gjensidige, sosiale relasjoner og oppstår som en nyttig ressurs der individet kan mobilisere (ibid).

Teorier om *human kapital* og *nettverksteori* henviser til både Bourdieus (1986) og Granovetters (1995) betydninger av nettverk for integrasjon av innvandrere på arbeidsmarkedet og transformasjon av human kapital (Fossland og Aure 2011). Forskere mener at i kvalitative studier i sammenheng med nettverksteorier, når det gjelder individuelle kvaliteter, er viktig å bruke *human kapital* i form av utdanning, kompetanse og norske kunnskaper. I denne konteksten viser kapitaler, i form av nettverk og sosiale relasjoner og human kapital, sin nødvendige sammenheng med hverandre for at aktøren skal lykkes på arbeidsmarkedet. Det oppstår som en viktig faktor som påvirker positivt på integrering på arbeidsmarkedet, slik at gjennom utdanningsprosessen skaffer individet seg en viktig ressurs i form av enda større nettverk med flere beskjensker. I utdanningssituasjon møter individet mennesker og blir kjent med andre, og på den måten bygges relasjoner som kan komme til nytte i den senere yrkeskarrieren (Bø og Schiefloe 2007:168). Greve (2000) henviser til Burt (1992) som mener at den humane kapitalen som ens sosiale nettverk representerer og som kan mobiliseres, hvis nødvendig.

Kulturell kapital, individets ressurser i form av språk, atferd, kunnskap og sosioøkonomiske ferdigheter kan omsettes i økonomisk kapital. Den kulturelle kapitalen har sin betydning for muligheter til å lykkes i utdanningssystemet og som følgende gir bedre tilgang til stillinger på arbeidsmarkedet som betales mye bedre. I denne konteksten kan vi si at gjennom kulturell- og human kapital har individer bedre tilgang til økonomiske goder, eller vi kan si - økonomisk kapital. Kulturell kapital kan også veksles i sosial kapital, dvs. tilgang til visse sosiale kretser som kan gi status og åpne dører for videre investeringer og utbytte av kulturkapitalen. Den

«rette» sosiale kapitalen kan også gi grunnlaget for å kunne tilegne seg «den rette» kulturelle kapitalen (Bø og Schiefloe 2007).

Bourdieu (1998) mener at mengden av sosial kapital en aktør kan nytte seg av, avhenger av størrelsen på nettverket han kan mobilisere, og den samlede mengden tilgjengelig økonomisk og kulturell kapital hos dem han er knyttet til. Han skiller ikke mellom ulike typer av sosial kapital og hans sammenbindende sosiale kapital er ofte indirekte korrelert med andre kapitalformer - kulturell og økonomisk kapital (Sund 2009:17).

Bourdieus *økonomiske kapital* står i mer indirekte sammenheng med andre kapitalformer. Det kan virke ikke bare som investeringskapital i form av penger for utdanning. I økonomisk tenkning gis det rom for betydning av human-, kulturell- og sosial kapital (Bø og Schiefloe 2007), der menes ressursene enkeltpersoner rår over, i form av utdanning, og der individet får bedre tilgang til mer ressurssterke omgivelser med høy sosial kapital. Bourdieu mener at: den økonomiske kapitalen er imidlertid den sentrale kapitalformen og de to andre kapitalformene tjener som hjelpemidler for å akkumulere; økonomisk kapital. Derfor for å reproducere (overføre) sin økonomiske kapital, vil aktørene benytte de to andre kapitalformene - kulturell og sosial (Sund 2009).

Med utgangspunkt i tidligere forskninger og teoretiske tilnærminger vil jeg se hvordan økonomisk-, kulturell-, human- og sosial kapital var transformert fra en til annen form gjennom integreringsprosessen. Jeg vil se hvordan intervjuende integrerte seg gjennom innvirkning av sin økonomiske situasjon, utdanning, nettverk og sosiale relasjoner. Jeg vil se også hvordan mengden av økonomisk kapital og sosioøkonomisk status hos russiske kvinner innvirket på deres integreringsprosess gjennom utdannelsen. Samtidig er jeg interessert i å finne ut om sammenhengen mellom informantens alder, utdanningsnivå, utdanningsland og tilgang til visse ressurser gjennom kapitalens transformasjoner som gjør disse kvinnene mer eller mindre ressursvake, for å bli integrert i det norske arbeidsmarkedet.

Både tidligere undersøkelser og teoretiske tilnærminger avklarer hvordan, ut fra faglige kunnskaper, forskjellige kapitalformer kan innvirke på integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet. Teoridelen fremstår som en bakgrunn for forståelse av begreper på mer abstrakt nivå. Derfor skal disse tidligere studier og abstrakte teoriene virke som utgangspunkt for å samle datamateriale og hjelpe meg med å strukturere og avgrense av min analyse.

KAPITTEL 4: Metode

4.1 Valg av metode

I dette kapitlet presenteres metoden som ble valgt for å gjennomføre denne oppgaven. I begynnelsen skal jeg begrunne metodevalg som er relevant for min forskning. Det skal beskrives valgte forskningsdesign, teknikker for kvalitativ datainnsamling og analyse, og presentasjon av data.

4.1.2 Kvalitative forskningsdesign

Sosiale fenomener er i kontinuerlig endring. En rekke filosofer og sosiologer rundt 1970 hevdet at valg av kvalitativ forskningsstrategi var mer tilpasset i samfunnsforskning, der menneskers handlinger står sentralt (Ringdal 2009:91). En hovedgrunn til anvendelsen av *kvalitative* forskningsmetoder er at det skal gi mulighet til å besvare sentrale forskningsspørsmål om erfaringer, prosesser og mening (Barland 2010). Forskningsdesignet starter med forskningsspørsmålene og vurderer hvordan det er mulig fra start til mål å gjennomføre undersøkelsen (Johannessen 2007:73). Å gjennomføre kvalitativ forskning var bestemt av prosjektets tema, problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Kvalitativ forskning kjennetegnes av et fortolkningsrammeverk om hvordan verden forstås eller studeres (Ryen 2009). Det tar utgangspunkt i informantenes egne erfaringer og opplevelser av situasjoner. Det er slik at søken etter mening og formålsforklaringer er sentrale i kvalitativ forskningsstrategi, at forskeren kan, gjennom samtaleintervju, forstå informantenes handlinger (Ringdal 2008). Formålet med denne type studie er å få dybdekunnskap om erfaringer ved fenomenet. Det er om hvordan opplever og erfarer førstegenerasjon russiske innvandrerkvinner sin integrering i det norske arbeidsmarkedet gjennom innvirkning av forskjellige kapitalform og deres transformasjoner. Det gir en relevans for å benytte kvalitative forskningsdesign i dette prosjektet.

Gjennom kvalitative intervjuer ble det skaffet primære datamateriale for videre analyse. Jeg har utformet min kvalitative undersøkelse der målet er å finne på indikasjoner, på deres kapital som har innvirkning på deres deltakelse i det norske arbeidsmarkedet, arbeidssøking, tilpassning og videre karriereutvikling. I følge Johannessen (2006) kan kvalitativ forskning med fordel gjennomføres ved å kombinere forskjellige teknikker for å skaffe seg mye detaljerte data. Derfor skal jeg bruke teknikker for datainnsamling og dataanalyse som beskrives mer i dette kapittel.

4.2 Utvalg og rekruttering av informanter

4.2.1 Kriterier for strategisk utvalg av informanter

Hvem og hvor mange informanter som velges ut er avhengig av forskningsspørsmålene og viktig i all forskning fordi prosessen har stor innflytelse på analysen av dataene (Johannessen 2006). Gjennomføring av rekruttering må skje i henhold til de kriteriene som forskeren har bestemt (ibid). Ut fra strategisk utvelgning har jeg bestemt meg for hvilken målgruppe denne forskningen skal rette seg mot for å samle nødvendige data. Jeg ble konsentrert om kvinnelige informanter med russisk bakgrunn som flyttet til Norge i perioden 2000-2006 på familiegjenforeningsgrunnlag. Alle informantene hører inn under første generasjonsinnvandrere. Noen av dem kom til sin ektefelle, andre fulgte sin mor før de var 18 år. Jeg hadde en antagelse om at bolengden i den tidsrammen har betydning for undersøkelsen fordi de har mer erfaring og opplevelser. Jeg ville ha bildet fra den første fase av deres integrering i det norske arbeidsmarkedet og hvordan det utviklet seg videre. Mine informanter bor på forskjellige steder i Norge.

Blant personer som jeg tok med i undersøkelsen legges følgende kriterier: disse informantene skal være kvinner i aldersgruppe fra cirka 25 til 55 år, med forskjell i utdanningsnivå og utdanningsland. Jeg hadde en antagelse om at disse forskjellene kunne innvirke på deres integrering, og ville sammenligne deres erfaringer. For å skaffe bedre informasjon når det gjelder integrering gjennom innvirkning av forskjellige kapitaltyper, var det viktig å velge ut personer som utmerker seg ved at de har mye, eventuelt lite, sosial, menneskelig- og/eller kulturell kapital. Med andre ord gir det en bedre oversikt over forskjellige erfaringer om

innvirkning av ulike kapitalformer på deres integreringsprosess. Det var også viktig å velge informanter med kriteriene som viser sin samarbeidsvilje, de som er indre motiverte, veltalende og kunnskapsrike. Det var viktig å få lange og levende beskrivelser av deres egen livssituasjon, slik at jeg kunne få den informasjonen som kunne være relevant til mine beskrivelser av fenomener som gjelder kapitaltyper og deres koblinger til individenes integrering. I intervjuene deltok sju informanter og alle av dem var inkludert i oppgavens analyse.

4.2.2 Rekruttering av informanter

Det er undersøkelsens forskningsspørsmål og valgt rekrutteringsstrategi og kriterier som avgjør hvor og hvordan man kan få tak i informantene (Johannessen 2006). Enkelte av informantene var fra mitt eget nettverk, og andre ble rekruttert via snøballmetoden. Enkelte av informantene var villige til å spørre sine russiske venninner og kjente som om å delta i undersøkelsen. Jeg fikk noen telefonnummer fra disse kvinnene for å få litt mer informasjon om dem og avtalte videre intervju hvis de identifiserte personene oppfylte visse utvalgs-kriterier. Kontakten med disse kvinnene før intervjuet var gjennom telefon og internett.

4.3 Datainnsamling

4.3.1 Fra forskningsspørsmål til forskningsresultat

Forskningsspørsmål må være såpass fokusert at det danner et godt utgangspunkt for datainnsamlingen, men samtidig være så åpent at det gir fleksibilitet og muligheter til oppdagelser underveis (Johannessen 2006). For å gjennomføre min undersøkelse skal jeg bruke begreper som *kapitalform*, slik at det var også brukt i tidligere forskninger om innvandring og integrering på arbeidsmarkedet. Den logiske sammenhengen mellom et problematisk område som inneholder tidligere forskninger og teoretiske tilnærminger, definerer forskningsområde og retter mer fokus på hvilke data som skal samles inn (ibid.). Oppgavens forskningsspørsmål innebærer også at data som skal samles er bundet til forskjellige kapitalformer, men disse spørsmålene definerer det mer snevrere. Det som forskes

på bør besvares med begreper som relateres til relevante *kapitalformer*. Disse kan inneholde: økonomisk-, kulturell-, human- og sosial kapital. Her er også viktig å operasjonalisere problemstillinger i form av forskningsspørsmål knyttet til områder og analytiske kategorier som: nettverk og relasjoner, informasjon gjennom visse relasjoner, kultur, normer og forventninger, kompetanse, utdanningen fra opprinnelseslandet og i Norge, språk, norskferdigheter, landspesifikke kunnskap, mobilitet også videre. I dette tilfelle overfører jeg tidligere kunnskap om kapitaltyper fra *abstrakt nivå* til de ressursene, egenskapene og kapitaltypene som mine intervjuende har, slik at hver informant erfarer innvirkningen av disse på integreringen ut fra sin hverdagsvirkelighet og kontekst.

4.3.2 Utarbeidelse av intervjuguide

Ifølge Kvale (2009) handler en sentral del av planleggingen om å tenke ut hvilken struktur man ønsker å ha på intervjuet. For å gjennomføre denne studien var benyttet semistrukturerte, kvalitativt forskningsintervju. Jeg benyttet halvstrukturente intervjuer ved bruk av intervjuguide. Guiden fokuserte på de nevnte tematiske områdene og ga generelle retningslinjer og avgrenset samtalen med informantene.

Semistrukturerte intervju har overordnet intervjuguide som utgangspunkt for intervjuer, mens spørsmål, temaer og deres rekkefølge kan varieres, der beveger forskeren seg frem og tilbake (Johannessen 2007). Derfor var intervjustrukturen på forhånd planlagt i liten grad.

Intervjusamtalen gjelder de områder/temaer som skal kartlegges ved bruk av forskjellige kapitalformer, og deres rekkefølge er ikke bestemt. I løpet av intervjuer var det ønskelig å dekke de områdene som var tatt med i intervjuguiden.

Intervjuene som ble brukt i denne oppgaven har beskrivende formål. Informasjon, som presenteres i form av kvinners livshistorier, gir samtidig fleksibilitet og muligheter til oppdagelser underveis. Åpne spørsmål i utgangspunktet ga et fortellende svar. Dette forutsa at intervjuguiden måtte inneholde åpne spørsmål som ga mulighet til videre utdypning gjennom oppfølgingsspørsmål.

4.3.3 Gjennomføring av intervju

Min kvalitative undersøkelse tok utgangspunkt i fleksible intervjusamtaler der jeg fikk egne respondentenes beskrivelser av deres opplevelser og erfaringer når det gjelder deres integrering i arbeidsmarkedet og deres ressurser. Forst og fremst var intervjuet fokusert på de tematiske områdene som er knyttet til forskjellige kapitalformer og deres transformasjoner. Rekefølge av disse temaene varierte ut fra informantens historie. Det er slik at hver enkelt intervjuperson har en unik livssituasjon og føler at de har noe spesielt viktig å fortelle, da kunne en av disse temaene utvikles i et annet tema i mer eller mindre grad. For eksempel, intervjuendes fortelling som primært handlet om informantens økonomisk kapital kunne utvikles til et tema som aktualiserte diskusjoner om hennes kulturelle kapital.

Gjennom forskningsprosessen og via gjennomføringen av hvert intervju ble åpne spørsmål justert og utdypet litt mer med oppfølgingsspørsmål, i samsvar med individets kontekst. Utdypende spørsmål var enda mer forskjellige, slik at de skulle vurderes ut fra informantens ulike livssituasjoner.

Jeg har valgt å dele intervjuguiden i tre deler. Den første delen er *innledning*. Der presenterte jeg meg selv og kom med innledende informasjon om: Forskningstema, hvordan jeg kunne planlegge og gjennomføre intervjuet, om informantens rettigheter, hvordan informasjonen skal behandles og hva den skal brukes til. Den første delen inneholder også innledende bakgrunnsspørsmål om intervjuende.

Hoveddelen i intervjuguiden inneholdt flere spørsmål der informantene ga beskrivelser av sine livshistorier om integreringsprosessen i deres arbeidsliv i Norge. Den delen inneholdt nokså åpne spørsmål i begynnelsen. I løpet av intervjuene vurderte jeg om jeg burde stille mer konkrete spørsmål. Kombinasjon av *åpne, utdypende, korrigerende og bekreftende* spørsmål innvirket effektivt på å skaffe nødvendig datamateriale for undersøkelsen. På den ene siden ga denne kombinasjonen muligheter for intervjuende å snakke mer fritt og på den andre siden ble de styrt til en viss grad slik at de ikke sporet av fra forskningstema. Hvis jeg, for eksempel, gjennom intervjuendes fortelling om deres livshistorie ville gå nærmere inn på noen konkrete hendelser, kunne jeg bruke tilleggsspørsmål spørsmål. Da kunne jeg forsikre meg om at det som ble fortalt av min intervjuende var forstått riktig. Forskningsintervjuer inneholder også *faktaspørsmål*, som, for eksempel: "hva slags utdanning du har?" eller om "Hvor lenge var du på språkkurs?". Formålet med disse spørsmål var å gi meg bedre

forståelse av informantens bakgrunn og ressurser. På slutten hadde vi en kort oppsummering av intervjuet med tilbakemelding fra informanter at det som var fortalt var forstått riktig.

4.3.4 Bruk av lydopptak og notater

I denne delen av kapitlet beskrives min bruk av lydbondeopptak og notater i løpet av intervjuene. I undersøkelsen deltok sju kvinner. Intervjuene tok cirka en time og foregikk i informantenes hjem. Jeg brukte lydopptaker og det virket ikke forstyrrende på samtaler. Under intervjuene følte informantene seg komfortable. Gjennom intervjuet tok jeg også noen notater som kunne hjelpe meg med å styre undersøkelsen videre. Mine notater var i form av korte setninger og stikkord.

4.3.5 Intervjuing på samme språk

Kvale og Brinkmann (2009) mener at for å skape mer *tillit* mellom intervjuende og forskeren er helt nødvendig for å kunne gjennomføre undersøkelsen. Uten tillit, støtte og riktig forståelse ville resultatene ikke blitt like valide. Alle informantene hadde gode nok norskspråklige kunnskaper, men det var bare to av sju intervjuende som valgte å gi intervju på norsk i begynnelsen. Jeg kunne merke at disse to intervjuene kunne være litt for "tørre" uten å bruke russisk språk i tillegg. Ved bruk av norsk språk var svarene deres kortfattet, og for å forstå bedre det som mentes måtte jeg oftere stille utdyppende og bekreftende spørsmål.

Noen ganger begynte informanten å fortelle sin livshistorie på norsk og etter noen setninger byttet hun igjen og igjen til russisk språk for å gi en bedre beskrivelse. Jeg følte at ved bruk av sitt morsmål var det lettere for informanten å forklare sine opplevelser og erfaringer om forskjellige livssituasjoner. Ved bruk av morsmål var det lettere å formidle meningen av det som ble sagt. Informantene var mer åpne i sine samtaler og de fikk bedre muligheter for å beskrive sine opplevelser. Det ga bedre forståelse av det som ble sagt og samtidig bidro til bedre tillit mellom meg som forsker og informantene.

4.4 Bearbeiding av data og analyse

Intervjusamtalene ble tatt opp på lydbåndet med videre tanke å omdanne disse samtalene til en skriftlig tekst. Gjennom intervjuer fikk jeg datamaterialet i form av åpne fortellinger med god oversikt over informantenes integreringsprosess i arbeidsliv i Norge gjennom innvirkning av forskjellige kapitalform. For bedre forståelse og kartlegging av det som var sagt, hadde transkripsjonen form av en fortellende tekst.

Ifølge Kvale og Brinkmann (2009) må forskeren søke gjennom intervjuer for å forstå betydning av sentrale temaer i intervjupersoners livsverden. Jeg prøvde jeg å se en sammenheng mellom kvinners livshistorier når det gjelder deres integrering i arbeidsliv og innvirkningen av kapitalformer og kapitalens transformasjoner for å forberede datamaterialet for videre analyse. Ved hjelp av teoretiske rammen var det transkriberte datamaterialet kodet og analysert.

4.4.1 Transkribering

Intervjusamtalene ble tatt opp på lydbåndet med videre tanke å omdanne disse samtalene til en skriftlig tekst. Gjennom intervjuer fikk jeg datamaterialet i form av åpne fortellinger med god oversikt over informantenes integreringsprosess i arbeidsliv i Norge gjennom innvirkning av forskjellige kapitalform. For bedre forståelse og kartlegging av det som var sagt, hadde transkripsjonen form av en fortellende tekst.

Ifølge Kvale og Brinkmann (2009) må forskeren søke gjennom intervjuer for å forstå betydning av sentrale temaer i intervjupersoners livsverden. Jeg prøvde å se en sammenheng mellom kvinners livshistorier når det gjelder deres integrering i arbeidsliv og innvirkningen av kapitalformer og kapitalens transformasjoner for å forberede datamaterialet for videre analyse. Ved hjelp av teoretiske rammen var det transkriberte datamaterialet kodet og analysert.

4.4.2 Analyse av intervjuer

Kvale og Brinkmann (2009) sier at i et kvalitativt forskningsintervju produseres kunnskap sosialt, gjennom interaksjon mellom intervjuer og intervjupersonen. Produksjon av data går utover en mekanisk overholdelse av regler og er avhengig av forskerens ferdigheter og situerte personlige vurderinger.

For å transkribere intervjuet har jeg valgt Ad hoc meningsgenererings metode som gir muligheter for fritt samspill mellom ulike teknikker. Det ble benyttet teknikker med fokus på mening. Her kan vi skille mellom meningstolkning, meningsfortetting og meningsoversettelse (Kvale og Brinkmann 2009). Ved bruk av meningstolkningsteknikken kunne jeg tolke meningen som noe annet enn det som var sagt direkte i intervjuet. Ved bruk av *meningsfortetting og koding*, kunne jeg gi en forkortelse av intervjupersonenes uttalelser hvor den umiddelbare mening i det som ble sagt, ble gjengitt med få ord. Samtidig måtte jeg oversette intervjuene fra russisk språk til norsk tekst.

Jeg har merket at mine informanter valgte å gi intervjuer der de kunne anvende hjemmelandets språk, mens de fleste behersket norsk nokså bra. I samtalene pleide informantene å bruke russiske uttrykk. En del ord og vendinger var det ikke lett å oversette til norsk. *Mening og språk* griper inn i hverandre (Kvale og Brinkmann 2009) og var det viktig å fokusere ikke bare på informantenes formuleringer, men også å forstå og avspeile meningen med det som var sagt. Kvale og Brinkmann (2009) refererer til Dahl (2007):

Avhengig av situasjonen er det ofte bedre med dynamisk ekvivalens (meningsoversettelse) eller en mellomting. Dersom en bare trenger et sammendrag av det den andre sier, er såkalt parafrasering (fri omskriving) en vei å gå. (Dahl 2007:182).

Å forstå hva informanten mente gjennom sin kroppsspråk var også viktig. Noe som var sagt med ironi eller med et smil ble til et uttrykk som kunne ha en helt annen betydning hvis jeg la disse ordene i en tekst. I noen tilfeller uttrykte de også skepsis på samme måten. Noen ganger fikk jeg reaksjonen fra dem: ”Dette vet du vel selv”. For meg, som var intervjueren, og som hadde i deres øyne lik bakgrunn som dem, men som i noen sammenhenger ikke delte samme virkelighet med det, var det spesielt viktig at jeg hadde forstått meningen ut ifra bekreftende

stilte spørsmål om hva intervjuende mente og legge det i tekst. Gjennom transkribering av noen sentrale setninger, som var viktig å bruke i min analyse, prøvde jeg avspeile det mest mulig til det nærmeste som var sagt og det som de mente. Dahl (2007:182) sier at ord-for-ord-oversettelse blir i visse sammenhenger helt umulig. Tolkeren må finne tegn, ord og uttrykk som bidrar til at mottakeren tilskriver tilnærmet samme mening til det som sies (og det som ikke sies).

Samme opprinnelsesbakgrunn mellom meg og mine intervjuende hadde flere positive sider. Det innvirket positivt på bedre forståelse av det som informantene mente i sine livshistorier. Det innvirket også positivt på mer åpenhet i samtaler og mer tillit. Jeg forholdte meg imidlertid bevisst til regler og normer som stilles til en forsker som har en insiderrolle gjennom hele forskningsprosessen.

4.4.3 Koding og kategorier

Jeg valgte å benytte beskrivende tematiserte og personorienterte tilnærmingen i kodingsprosessen. Thagaard (2010:184) mener at kombinasjon av *tematiserte* og *personorienterte* tilnærming representerer ulike fremgangsmåter for dataanalyser, og kan derfor utfylle hverandre.

Det som gir meg en grunn til å bruke *tematiserte* analytiske tilnærmingen er at den kan knyttes til presentasjoner av materialet hvor temaene er i fokus (Thagaard 2010). Tematiserte tilnærminger er basert på at teksten inndeles i kategorier. Disse kategoriene representerer temaer som er sentrale i undersøkelsen. I denne undersøkelsen rettes fokus på beskrivelser av intervjuendes erfaringer gjennom innvirkning av økonomisk-, human-, kulturell- og sosial kapital og samt kapitalens transformasjoner. Disse fire forskningsområder er sentrale i undersøkelsen. Bruk av tematiserte tilnærmingen ga meg i større grad mer muligheter til å studere fenomener som inneholder hvert tema og undertemaer. Hvert tema i analysen inneholder undertemaer. Analyse materialet var delt inn i kategoriene i sammenheng med fire tematiske områder om kapitalformer. Jeg underbygget disse temaene ved bruk av deler av intervjuendes lange sitater og små narrative livshistorier som kan forklare en eller annen side av fenomenet. For eksempel, i tematiske delen om økonomisk kapital ut fra kvalitativ datamateriale har jeg søkt å vise at intervjuende integrerer ved hjelp av sin økonomiske

investering gjennom utdanning både i å investere i norsk og i russisk utdanningsinstitusjon. Ved bruk av tematiserte tilnærming var det relevant å dele datamateriale i to undertemaer. For eksempel et tema som gjelder økonomisk kapital var delt i to kategorier: "Økonomisk kapital som var investert i utdanning i Norge" og "Økonomisk kapital som var investert i russisk utdanningsinstitusjon". Ved bruk av den tematiserte tilnærmingen presenterte jeg forskjellige livshistorier fra kvinner om hvordan de opplevde innvirkning av økonomisk kapital. Det gav meg muligheter til å beskrive innvirkningen av økonomisk kapital på intervjuendes integrering. Jeg kunne også se deres utfordringer i sammenheng med det, og å få bedre muligheter for å se på forskjeller i intervjuendes livshistorier.

Thagaard (2010:184) mener at et hovedproblem med den *tematiserte* tilnærmingen er imidlertid at informasjon om de enkelte temaene løsrives fra sin opprinnelige sammenheng. Ved å fokusere på deler av en tekst kan det bli vanskelig å oppnå en helhetlig forståelse. Thagaard (2010) mener at for å ivareta den helhetsforståelse som er grunnleggende for kvalitativ forskning, er det derfor viktig å kombinere tematiserte og personsentrerte tilnærminger. *Personsentrerte* tilnærmingen kan gi i større grad mer helhetlige perspektiver (ibid).

Personsentrerte livshistorier, inklusive sitater og små narrative tekster ble brukt på en måte slik at de ikke mistet meningen av beskrivende fenomen og kunne sees i sammenheng. I den første fasen av kodingen ble det identifisert de analytiske enhetene i materialet. Først "merket" jeg avsnitter med mening som er relevante til å bruke til en eller annet tematisk område som gjelder kapitalform uten supplerende informasjon. Det var viktig å komme med beslutninger om av hva jeg anså som meningsbærende enhet. Det var både korte historier og fortellinger som gjaldt en av de tematiske avsnittene. Hvis historien var for langt var det relevant å bruke "fortetting av mening" som var fremmet i korte forklarende setninger uten at de mistet meningsinnhold.

I den neste fasen ble det gjennomført kvalifisering av de analytiske enhetene som handlet om det samme tema. Alle enhetene var inndelt i kategoriene og relatert til overordnede temaer med egne kodeord. Den neste fasen var å fremme datamaterialet fra kategorisering til identifisering av mønstre. Analyse i oppgaven min skiller ikke fra tolkning. De begrepene som jeg benyttet reflekterte forståelsen min som ble videreutviklet i forhold til dataene. Resultatene er diskutert fortløpende i analysedel.

I begynnelsen har jeg kommet med kort presentasjon av intervjuende. Jeg presenterte alle kvinners historier som er delt i forskjellige casene.

Analyse gis gjennom beskrivelse og analyse av kvinners sitater og deler av livshistorier med fortløpende diskusjon og konklusjoner. Intervjuene som kommer i oppgavens analysedel ble fortolket i lyset av begreper i form av økonomisk-, sosial-, kulturell- og human kapital. I løpet av analysen har jeg kommet med mine tolkninger og korte oppsummeringer der jeg også forsøkte å indikere hvordan forskjellige kapitaltyper påvirket hverandre og var transformert fra en kapitaltype til en annen kapitaltype.

4.5 Forskerens forståelsesramme og rollen som insider

Forskerens egen bakgrunn og følgelig hans refleksjon har betydning både for forskningsprosessen der han gjennomfører datainnsamling, analyse og tolkningen av resultatene. I slike tilfeller er det viktig for andre å vite noe om forskerens forståelse og bakgrunnskunnskap, og det er svært aktuelt ved kvalitative studier.

Min forståelse kan forklares ut fra flere hold. For det første er min faglige interesse og forståelse for tema som gjelder innvandring, integrering og arbeidsmarkedet påvirket av min tidligere utdanning i sosiologi. For det andre er min forståelse av temaet påvirket av min tilknytning til russisk kultur og russisk språk siden jeg har bodd i Russland i noen år. Jeg har et stort nettverk blant kvinner med russisk bakgrunn og jeg visste mye om deres livssituasjoner og deres utfordringer på det norske arbeidsmarkedet også i forkant av denne undersøkelsen. Jeg måtte være kritisk undersøkende til de personlige antagelser og generelle kategorier som kommer til uttrykk i utsagnene deres. Det var viktig for meg å få opplysninger som bygges på deres egne opplevelser og erfaringer. Samtidig forsøkte jeg å unngå å påvirke intervjupersonene og komme med overfortolkninger med utgangspunkt i mine private erfaringer.

Thagaard (2010) mener at når forskeren er observatør i sin egen kultur, kan det være lettere å oppnå forståelse av informantens situasjon fordi forskeren deler mange av de samme erfaringene som informantene. Både for bedre forståelse av det som intervjuende uttrykker og

for å skape et rom der intervjupersonen kan snakke fritt og trygt avhenger av den sosiale relasjonen mellom intervjueren og den intervjuende (Kvale 2009). Derfor har kulturell kompetanse hos intervjueren en stor betydning i denne sammenheng. Ut fra kultur som defineres som «den kunnskap folk bruker for å generere og tolke sosial atferd», kan vi si at kulturell kunnskap er et komplisert system av symboler der kultur er et filter som vi bruker i dekodingsprosessen for å forstå sosial handling, (Ryen 2009). Gjennom de årene jeg har bodd i Russland etter min flytting fra mitt hjemmeland, tilegnet jeg meg språklige og kulturelle kunnskap, de grunnleggende sosiale koder som jeg kunne bruke i løpet av undersøkelsen. Gjennom denne delen av forskningsprosessen satte jeg meg i den kulturelle rammen av normer og verdier som er spesifikke for russisk kultur for å få bedre forståelse av fenomenet som studeres. Det var lettere å gjennomføre intervjuer på informantenes morsmål. Fra informantenes side var det lettere å forstå mening av det som jeg ville spørre om, og fra min side som forsker fikk jeg bedre forståelse av det som informantene selv mener. Mine informanter kunne beskrive sine opplevelser og erfaringer med høyere grad av tillit, og med en følelse av å være trygg at jeg forstår det de sier og mener. Det gav meg bedre muligheter for å se mer dypere i det som de ville si og uttrykke.

4.5 Kvaliteten på studien

4.5.1 Troverdighet

Troverdighet i kvalitativ forskning omfatter hele studien og går på om undersøkelse er utført på en tillitvekkende måte. Forskeren må argumentere for sin interne reliabilitet ved å redegjøre for hvordan dataene er blitt utviklet i løpet av forskningsprosessen (Thagaard 2010). Forskeren kan styrke reliabilitet ved å gjøre forskningsprosessen gjennomsiktig gjennom detaljert beskrivelse av forskningsstrategi og analysemetoder slik at forskningsprosessen kan vurderes trinn for trinn (Thagaard 2010; Silverman 2006).

Dette har jeg prøvd å gjøre i dette kapitlet. Det er også noen punkter som er viktig å merke i denne konteksten. Det er både samtalen som styrer datainnsamling i kvalitativ forskning, og forskerens erfaringsbakgrunn som har sin innvirkning på fortolkningsprosessen. Det er viktig å gi riktige refleksjoner over det som sies og menes gjennom intervjusamtalen og det som

kommer i tekst. Det var viktig å komme med sitater og beskrivelser av situasjoner som kunne illustrere mine argumenter og fortolkninger. På denne måten vil leseren selv kunne se og vurdere hvordan mine fortolkninger relateres til sitatene.

Gjennom hele prosjektskriving har jeg hatt diskusjoner med veileder om hvordan oppgaven skal skrives. Jeg fikk flere råd vedrørende faglitteratur, oppgavens metodeskriving, drøfting av forskningsresultater og tolkning av disse. Men det er meg som er ansvarlig for undersøkelsens kvalitet og troverdighet.

4.5.2 Bekreftbarhet

Bekreftbarhet knyttes til kvaliteten i de tolkninger forskeren gjør og at forskningsprosjektet som gir sin innsikt støttes av andre undersøkelser (Ringdal 2007). Hva øker sannsynligheten for at forskning frembringer troverdige resultater? For det første det var viktig å vise forståelse av fenomenet ved å kjenne til konteksten. Det var brukt abstrakte teoretiske tilnærminger og noen tidligere undersøkelser med eksempler om innvirkning av forskjellige kapitalformer på integreringsprosessen i arbeidsliv. For det andre, etter skriving av oppgaven fikk to av mine informanter lese om forskningsresultater, og jeg fikk positive tilbakemeldinger fra dem.

4.6 Forskningsetiske refleksjoner

4.6.1 Konfidensialitet og fritt informert samtykke og konsekvenser

Når det gjelder forskningsetiske krav til forskeren som gjennomfører kvalitative undersøkelser er det viktig å overholde visse etiske prinsipper. Kravet om fritt og informert samtykke, informantenes konfidensialitet og hvilke konsekvenser studien kan ha for informantene og de involverte, må oppfylles.

Siden flere av mine informanter var rekruttert gjennom mine venner og bekjente, har jeg valgt en strategi som inkluderer de etiske råd som retter seg mot informantenes konfidensialitet, slik

anonymitet kan beskytte deltakerne. Jeg har taushetsplikt i forhold til informantenes identitet. Det betyr at alle opplysninger om identitet ble behandlet på en konfidensiell måte og fullstendig anonymisert. Jeg har valgt å forandre deres og ikke oppgi deres personlige bosted i Norge og stedet de kom fra i Russland. Informantenes alder var også litt forandret.

Samtykkeerklæringen ble underskrevet av alle dem som ønsket å delta i intervjusamtaler. Jeg har valgt å skrive om det problematiske forskningsområde som gjelder integreringsprosessen av innvandrere i det norske arbeidsmarkedet. Det kan nærme seg både til følsomme momenter for deltakerne i intervjusamtaler og når forskningsresultater presenteres. I denne sammenheng har jeg påsett at det ikke kommer uforsiktige og detaljerte framstillinger som kan bidra til å undergrave anonymitetskravet.

4.7 Kort presentasjon av informanter

Før å gjennomføre analyse kommer jeg med kort presentasjon av alle mine informanter som deltok i undersøkelsen:

Vera: Vera kom til Norge da hun var litt over 40 år gammel. Hun bor sammen med sine voksne barn. Vera har videregående skole utdanning fra hjemlandet sitt. Hun har mye arbeidspraksis fra Russland. Vera flyttet til Norge for 10 år siden på grunn av familiegjenforening og fikk norskopplæring for voksne innvandrere. Hun jobbet i Norge i en privat fabrikk som sydame. Hun har tatt utdanning i Russland som klessdesigner og etter hvert har hun åpnet klessbutikk med systue.

Maria: Maria er en kvinne i 50 årene. Hun er gift, har voksne barn og har bodd i Norge i seks år. Hun har pedagogisk utdanning fra Russland med fordypning i musikk og to års kurskvalifisering i logopedi. Maria har god arbeidserfaring fra hjemlandet sitt. Hun jobbet som lærer i musikk og koreografi på skolen og i en barnehage. Hun jobbet også i en avis i noen år og i en frivillig organisasjon på et nasjonalt og internasjonalt nivå. Her i Norge fikk hun to års opplæring på videregående skole for voksne innvandrere som hjelpepleier med fagbrev. Nå har hun fast jobb som helsefagarbeider.

Anna: Anna er 48 år og har bodd i Norge i 9 år. Hun er gift med en nordmann og har høyere utdanning fra Russland som pedagog i drama og musikk. Etter flytting til Norge fikk hun norskopplæring, samt hun ble kurset i NAV-Intro, Prima AS kurs og to månedskurs ved NAV med mulighet for praksisplass og videregående skole for voksne. Noen ganger hadde hun kortvarige jobber som tilkallingsvikar på SFO, og i videregående skole. Nå er hun arbeidsledig igjen.

Lena: Lena er 56 år og har bodd i Norge i 12 år. Hun er gift med en nordmann. I Russland fikk hun høyere utdanning i pedagogikk og har i mange år jobbet som lærer i ungdomskolen. Her i Norge fikk hun opplæring i norsk og har gjennomført kurset for butikkmedarbeidere. I mellomtiden jobbet hun på en butikk. Senere tok hun ett års studie i regnskap. I Norge jobbet hun i barnehage, på skole, på butikken og i et regnskapsfirma. Nå er hun arbeidsledig.

Julia: Julia er 29 år gammel. Hun kom til Norge med moren sin for tolv år siden. Hun er gift med en mann fra samme opprinnelsesland og har barn. Hun har gått på videregående skole i Norge og tok utdanning på høyskole som ingeniør. Hun har heltidsjobb i fast stilling som avdelingsingeniør i kommunen og tenker på å fortsette å studere i fremtiden.

Olga: Olga kom til Norge i ung alder, for tolv år siden, på familiegjenforeningsgrunnlag med sin mor. Nå er hun 29 år gammel og har barn. Hun ble ikke ferdig med høyere utdanning i Russland på grunn av flytting til Norge. I Norge tok hun høyere utdanning innenfor økonomi, markedsføring og ledelse. Nå jobber hun med forsikring i et privat firma. Hun har fast heltidsstilling.

Alla: Alla er 34 år gammel og flyttet til Norge da hun var 25 år. Mannen hennes er norsk. I Russland tok hun høyere utdanning og har jobbet som lærer på skolen i noen år. I Norge jobbet hun ved skolefritidsordninger. Hun har fast deltids- stilling som assistent i SFO og som vikar- lærer. Nå tar hun permisjon fra jobben på grunn av sine studier. Hun går på høgskolen nå og vil jobbe som lærer i fremtiden.

KAPITTEL 5: Analyse: Økonomisk kapital og integrering

I dette kapittel presenteres og diskuteres resultatene om hvordan intervjuende opplevde integrering gjennom investering av økonomiske ressurser i utdanning, og samtidig hvordan gjennom utdanningsprosessen tilegnet de seg nyttige ressurser. Det var påvist hvordan økonomisk kapital indirekte ledet individet til visse typer miljøer og hvordan det påvirket utviklingen av språklige ferdigheter.

5.1 Økonomisk kapital som var investert i utdanning i Norge

Presentasjon av denne historie viser hvordan en av informantene opplevd sin integrering i det norske arbeidsmarkedet, der økonomiske ressurser ble investert i utdanning og hvordan gjennom helle utdanningsprosessen tilegnet hun seg mer nyttige ressurser.

I begynnelsen av intervjuet nevnte informanten *mangel på språk* som en av de største utfordringer som innvirket negativt på hennes tilgang til jobb hun ønsket å skaffe seg etter flytting. For å bruke sin formelle kompetanse fra Russland på det norske arbeidsmarkedet måtte Maria begynne med språkopplæring. I begynnelsen fikk Maria økonomisk støtte fra ektefellen sin for å begynne på språkkurs med videre tanke for å komme i jobb så fort så mulig. Hun sier:

Jeg kunne ikke få en liknende jobb som jeg hadde i Russland, først og fremst på grunn av mangel på gode norske språkkunnskaper. Språk var viktig for å komme i jobb og mannen min støttet meg økonomisk hele året mens jeg var på språkkurs. Jeg var ferdig med kurset mye fortere enn de andre elevene i gruppen fordi jeg måtte studere videre og å komme i jobb så fort så mulig. (...)... Jeg hadde en godt betalt jobb i Russland og var alltid økonomisk selvstendig. Men etter flytting kunne jeg ikke jobbe fulltid og å ta utdannelsen samtidig. Etter ett års språkkurs, i kvalifiseringssenter skaffet jeg meg en deltidsjobb. Å investere i utdannelsen var viktig, da kunne jeg skaffe meg en bedre jobb i framtiden (Maria).

Maria hadde sterk vilje til å investere sitt potensial, kompetanse og økonomiske ressurser i utdanning for å skaffe seg en god jobb som var relevant til hennes høyere utdanning i

Russland. Å lære språk var svært viktig for henne. Men Maria opplevde at hun trengte bedre språkopplæring enn hun hadde fått tilgang til. Hennes behov var å lære språk med høy tempo, og at tilbudet rettes mot dem som har høy utdanning. Maria uttrykker at det var viktig for henne både å lære språket på mer effektiv måte og å befinne seg i mer ressurssterke miljøer gjennom kurset. Mens hun var på språkopplæring for innvandrere søkte hun samtidig om språkkurs på høyere nivå på et av universitetene, men hun fikk ikke tilgang til dette. Hun beskriver det slik:

Norskopplæring for innvandrere i "SEVO" var for svak for meg. Jeg trengte høyere tempo og bedre kvalitet på opplæringen.. Jeg fikk vite av mine russiske venninner, at språkkurs på universitet er mer effektivt. Der kunne jeg bli kjent med mange høytutdannede mennesker og kunne få bedre informasjon og få bedre råd om hvordan jeg kan bruke min utdanning fra Russland i det lokale arbeidsmarkedet.. Jeg ville få en jobb som var relevant for min utdanning som lærer. Jeg har søkt på kurs på universitetet, men fikk ikke tilgang til det. Jeg sto på venteliste de første seks månedene, men fikk ikke studieplass. Jeg fikk ikke plass de neste seks månedene heller. De sa at det er mange som søker og de prioriterer først de kategoriene som er mer knyttet til universitet. Jeg tilhørte ikke de kategoriene som prioriteres først. Da fortsatte jeg på språkkurs i "SEVO". ...(...)... Hvis jeg kunne få studietilbud om et språkkurs på universitet, kunne jeg lære bedre norsk og få tilgang til nettverk med høytutdannede folk. Det kunne virke inn på mitt valg av videre utdanning og yrke (Maria).

Maria fikk ikke tilgang til å lære språk på høyere nivå og tilgang til mer ressurssterke miljøer, men for å få bedre norskkunnskap tok Maria initiativ selv til å lære, parallelt med språkkurs i "SEVO", samfunnslære, norsk og historie på videregående skole. Senere tok hun kurs i NAV med mulighet til å få praksisplass og to års opplæring på videregående skole som helsefagarbeider med fagbrev, slik det var anbefalt i NAV.

Marias utfordring er å få seg jobb med den høyere utdanningen hun fikk i Russland og det ledet henne til en tanke om investering i ny utdanning. I hennes tilfelle så hun på problemløsning gjennom investering i utdanning i Norge, der hadde hun bedre muligheter til å lære språk, norsk kultur, norske regler og lover og landets spesifikke forhold til arbeidsmarkedet. Hun sier:

Mine forutsetninger i denne sammenheng var knyttet mer til å investere i studier og utdanning. Investere i utdanning har alltid lønnet seg. Jeg trengte mer kunnskap og mer kontakt med mennesker som jeg kunne finne noe nytt og nyttig for meg. ... Jeg forstår at veien til en god jobb avhenger av mitt språk og av hvor aktivt jeg skal skaffe og bruke informasjonskanaler og bekjente for nyttig informasjon....(...)... For meg var det lettere å skaffe nyttige kontakter gjennom forskjellige kurs og skolen (Maria).

Hennes vei til arbeidsplass var gjennom utdanning der hun gradvis kunne utvikle norsk språk og samtidig få bedre muligheter for å bli kjent med mennesker som kunne virke som informasjonskanaler eller referansepersoner. Etter flytting til Norge gjennomførte Maria norskopplæring for voksne innvandrere, der fikk hun vite om yrkesrettet kvalifiseringskurs. Gjennom dette kurset fikk hun informasjon om hvordan det er bedre å søke jobb, og samtidig fikk hun råd om å skaffe seg jobb innen helsesektor som kunne gi gode muligheter for videre karriereutvikling gjennom utdanning. Hun sier:

Da jeg kom til kvalifiseringssenteret for innvandrere med min utdanning og arbeidserfaring fra Russland, fikk jeg et råd om å jobbe som hjelpepleier med videre utdanning som sykepleier. Jeg fikk også å vite at det er ikke så vanskelig å få jobb i helsevesenet...(Maria).

Maria tok deltidsjobb som assistent for hjelpepleier, og litt senere, på bakgrunn av råd og informasjon hun fikk fra hennes kontakter på i kvalifiseringssenteret, begynte hun med utdanning som helsefagarbeider. Hennes utfordring gjelder forventninger å skaffe seg jobb i Norge som bygger på hennes kompetanse fra hjemlandet. Hennes høye potensial og kompetanse var ikke brukt på arbeidsmarkedet i Norge som ressurs. Hun sier:

Jeg var sikkert at min utdanning som lærer og min arbeidserfaring med barn og ungdommer skulle være etterspurt på norske arbeidsmarkedet. Jeg har også mye erfaring fra å jobbe i frivillige organisasjoner på nasjonalt og internasjonalt nivå for å hjelpe ungdommer med spesielle sosiale behov. Jeg er kjent med arbeidsmetoder i noen av europeiske land. Jeg har søkt og prøvd å skaffe meg jobb som er relevant til min kompetanse, men kanskje jeg ikke hadde tilgang til den informasjon som var nødvendig og trengte et bedre råd. ... (...) ... Min utdanning, som helsefagarbeider som jeg fikk i Norge, har ikke så mye felles med min tidligere

kompetanse, men jeg ble påvirket av kvalifiseringssenteret og fikk tilbud om å begynne i helsebransjen (Maria).

Men videre, i denne historien vises hvordan, gjennom utdanning i norsk institusjon og sosiale relasjoner, hun tilegnet seg kulturell kapital, både i form av språklige og skriftlige ferdigheter, kulturelle koder og norske kunnskaper om lokale arbeidsmarkedet, og hvordan det innvirket på hennes tilpasning i det nye arbeidsmiljøet. Hun beskriver det som:

Det var lang vei, men jeg er stolt av min nye utdanning som hjelpepleier og av det som jeg har lært i utdanningsinstitusjonen. Kulturell kompetanse hjelper meg mye på arbeidsplassen. Jeg er bedre kjent med norsk kultur, væremåte, hvordan de er på arbeidsplassen. Det er viktig å tilpasse seg et arbeidsmiljø der du forstår det som er "tatt for gitt" når du utfører dine arbeidsoppgaver. Jeg har mye kontakt både med pasienter og med kollegaer og språket mitt er mye bedre nå. Det er lettere å ta kontakt med mennesker når du kan norsk og det er hyggeligere å jobbe (Maria).

Gjennom utdanning på høyskole ble Marias nettverk utvidet, der ble hun kjent med mange og hadde lettere tilgang til informasjon. Hun sier:

På skolen og på kurs var det lettere å skaffe informasjon i forbindelse med videre utdanning, med jobbmuligheter og mye mer som kunne hjelpe meg å komme fortere i jobb etter utdanning (Maria).

Det var påvist hvordan hennes økonomiske ressurser var transformert i kulturell- og sosial kapital gjennom hennes utdanning i Norge. Gjennom utdanningen ble Marias nettverk utvidet og hun ga flere muligheter for tilgang til nyttige ressurser som informasjon og referanser. Hun skaffet seg enda bedre tilgang til ressurssterke miljøer, som innvirket positivt på hennes muligheter til å være i jobb i forbindelse med utdanning og bedre tilpasning på arbeidsplassen.

5.2 Økonomisk kapital som var investert i russisk utdanningsinstitusjon

Veras økonomiske ressurser spilte en viktig rolle for at hun kunne lykkes i jobb. Hennes egen økonomisk kapital i form av penger hun tok med seg fra Russland, ble investert i utdanning. I hennes case sees økonomisk kapital som en ressurs som innvirket indirekte positivt på hennes integreringsprosess i arbeidslivet gjennom investering i utdanning i Russland. Økonomisk kapital innvirket på hennes muligheter til å bestemme over sitt eget liv, slik at hun kunne reise til Russland for å ta ett års fulltidsstudie på universitet og bruke disse kunnskapene i Norge. Av Veras ord forsto jeg at hennes valg om å reise til Russland står i sammenheng med hennes svake norske språkferdigheter og samtidig det nevnes at hun hadde kommet for langt opp i årene for å kunne gå på høyskole i Norge. Vera sier:

Min norsk er svak, men nordmenn forstår meningen med det som jeg sier. Jeg har ingen problemer med å kommunisere, men for å ta utdanning i Norge måtte jeg snakke og skrive på norsk mye bedre. ... Det krever mer tid og krefter å studere på norsk enn på russisk. Jeg tror ikke at jeg, med mine dårlige skriftlige og språklige kunnskaper i norsk, kunne studere her på en høyskole... Jeg kunne gjøre det hvis jeg var yngre, men ikke i min alder nå, i alle fall... Det var mye lettere for meg å studere i Russland på morsmålet mitt (Vera).

Men likevel innvirket hennes økonomiske kapital på hennes muligheter til å utdanne seg uavhengig av land. Vera sier:

Jeg hadde muligheter selv til å betale for min utdanning... og jeg valgte det som passet best i min situasjon. Da var mitt valg å ta ett års studie i Russland... ... (hun smiler) ... kanskje jeg ikke hadde så mange studiesteder å velge mellom, men jeg syns det var et godt valg og en god investering. Jeg fikk kort utdanning som klessdesigner driver en klessbutikk og en systue, mine kunder er fornøyde og jeg har god inntekt (Vera).

I hennes tilfelle gav investering i utdanning i Russland en høy avkastning i det norske arbeidsmarkedet. Fra en side ser vi at Veras økonomiske kapital var overført til utdannelseskapital i form av faglige kunnskaper, ferdigheter og praksis som innvirket positivt på at hun kunne utføre sitt arbeid profesjonelt.

Mens fra den andre siden, gjennom utdanning i Russland tilegnet hun seg ikke norsk landspesifikk human kapital og samtidig fikk hun ikke mulighet til å utvikle sine norske språkkunnskaper. Hun fortsetter å kommunisere med sine kunder med dårlig norsk. Men i hennes tilfelle spiller ikke mangel på språkkunnskaper en avgjørende rolle. Det legges mer vekt på hennes profesjonelle ferdigheter hun fikk gjennom utdanning i hjemlandet sitt. Fra en side gjennom utdanning på universitet ble hun kjent med mange personer i Russland. Men disse nye relasjonene som hun opprettet der, hadde mindre betydning i en norsk kontekst. Hun sier:

Jeg ble kjent med mange og skaffet meg noen nyttige kontakter som jeg kunne bruke mye i begynnelsen, men etter hvert hadde disse kontakter mindre betydning på grunn av lang avstand. Jeg skaffer mine kunder gjennom kontakter i norske miljøer, og jeg er helt enig at hvis jeg utdannet meg i Norge kunne jeg skaffe meg nyttige kontakter mye lettere (Vera).

I hovedsak beskriver Vera sin posisjon på arbeidsplassen som stabil og med god inntekt i sammenlikning med hennes posisjon på tidligere arbeidsplasser. Der hun var deltidsansatt og hadde dårligere inntekt. I dette tilfellet spilte hennes økonomiske kapital en viktig rolle og ledet henne til bedre arbeid gjennom utdanning. Hennes økonomiske investering i utdanning i russisk utdanningsinstitusjon var nyttig i form av profesjonelle kunnskap og ferdigheter som hun bruker i Norge.

5.3 Mangel på økonomisk kapital

Den neste historien viser hvordan en av de intervjuende kvinnene opplevde innvirkning av mangel på økonomisk kapital i integrering i arbeidsliv i begynnelsen av etableringsfasen etter flytting. Økonomisk kapital hos Olga står i sammenheng med lav sosioøkonomisk status og forklarer hennes nettverk, slik at hun var plassert i ressursvake miljøer. Intervjuet viser at informantens lav økonomisk kapital innvirket indirekte negativt, ikke bare på hennes tilgang til ressurssterke nettverk men også avgrenset tilgang til utdanningsinstitusjon de første årene etter hennes flytting til Norge. Da Olga flyttet til sin mor som har bodd i Norge, ble hun ferdig

med første år studier i økonomi på universitet i Russland. Etter flytting hadde Olga ikke muligheter til å kunne fortsette med utdannelsen i Norge på samme måte. I sin historie forklarte hun at der i Russland har hun bodd alene i sin egen leilighet som var lettere å betale, men her måtte hun betale mye mer. Da måtte hun å skaffe seg jobb først og fremst. Men samtidig hun kunne ikke begynne på høyskole her i Norge fordi hennes språkkunnskaper var veldig svake. Mangel på økonomiske ressurser og ikke godt norsk gjorde at hun ble tvunget til å skaffe seg jobb med lav yrkesstatus. I stedet for å begynne på kurs og med videre utdannelsen, slik hun drømte om, ble Olga nødt til å begynne i et lavstatusyrke. Hun skaffet seg jobb noen uker etter flytting. Hennes referanseperson var en russisk venninne som jobbet som renholder i et firma. Olga ble kjent med henne gjennom sin mor. Olga fikk tilbud om å jobbe som renholder. Hun sier:

Det var en jobb jeg kunne tjene penger på, først og fremst for å betale for min bolig. Det var viktig for meg å bo selvstendig. Mine planer var å utdanne meg på høyskole, men jeg hadde ikke råd til å begynne med studier akkurat etter flytting. ... (...)... Jeg ble ikke kjent med noen som kunne hjelpe meg med å skaffe noe annet enn en vaskejobb. I tillegg til min dårlig økonomiske situasjon kunne jeg ikke norsk, bare engelsk...så, hvilke muligheter hadde jeg? Da måtte jeg ta til takke den vaskejobben og se på det som en start for å komme meg videre Mine framtidstanker var å begynne på høyskole når jeg var mer klar for det med bedre norsk språk og muligheter til å få støtte fra lånekasse. For å få utdanningslån måtte jeg jobbe først i to år (Olga).

Det var lav status jobb i Olgas forståelse, men det var en av mulighetene for å skaffe seg inntekt og å komme seg inn i det norske arbeidslivet. Olga hadde mangel på sosial kapital i form av ressurssterke nettverk og mangel på kulturell kapital i form av norskkunnskaper. Nettverket hennes var for svakt til å skaffe seg bedre jobb og i tillegg ble hun ikke kjent med så mange. Men å komme i jobb var veldig positivt for henne, på en måte. Hun kunne skaffe seg ressursene og utnytte dem til sin videre integreringsprosess. Det tok lang tid, men det virket også positivt. Den kulturelle kapitalen som hun tilegnet seg gjennom sosialisering på den første arbeidsplassen var nødvendig som ressurs for hennes videre integrering i arbeidslivet. Hennes kulturelle kapital i form av språk, væremåte, kjennskap til normer og arbeidsmetoder var også forsterket gjennom sosiale relasjoner på arbeidsplass. Hun sier:

Gjennom min arbeidspraksis kunne jeg lære språk, hvordan de jobber, hvordan de har det i pauser, hva de snakker om og hvordan de deler sine arbeidsoppgaver. Jeg lærte meg å jobbe i team og ble selvstendig (Olga).

Olgas sosial kapital utviklet seg gradvis. Senere skaffet hun seg en annen type jobb gjennom en venninne av en kollega hun ble kjent med. Den nye jobben var bedre betalt og der hadde hun bedre muligheter til å utvikle sitt norske språk. Hun sier:

Jeg fikk ny jobb på en kafé og ble kjent med mange etter hvert. Mitt språk ble godt nok til å begynne på videregående skole på allmennfaglig studieretning, sammen med en av mine venninner jeg jobbet sammen med (Olga).

Disse episodene fra Olgas integreringsprosess, der "mangel på økonomisk kapital" som Olga hadde i utgangspunktet, har påvist hvordan mangel på økonomiske ressurser og samtidig lav sosioøkonomisk status plasserte henne i ressursvake miljøer. Senere ble Olgas sosial kapital gradvis forstørret, slik at hennes nettverk og sosiale relasjoner ble bedre gjennom arbeidsplassen. Nettverket hun skaffet seg kunne hun bruke for å komme videre i det norske arbeidsmarkedet, men det tok tid. Ut fra intervjuet ser vi at hun skaffet seg en venninne som hun jobbet sammen med på en kafe, for å begynne på videregående skole. Gjennom sosiale relasjoner ble det også skaffet sosial kapital i form av referanser og nytting informasjon. Hun klarte å utnytte det som en nyttig ressurs for å få en enda bedre betalt jobb.

5.4 Konklusjon

For å vise hvordan økonomisk kapital innvirker på integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet blant intervjuende innvandrerkvinner, presenterte jeg tre historier som viser tre forskjellige situasjoner. Den første historien viser betydning av økonomisk kapital på Marias integrering i arbeidsliv gjennom investering av hennes økonomiske ressurser i utdanning i Norge. Marias økonomiske kapital hadde en sterk indirekte positiv innvirkning på integreringsprosessen, der gjennom utdanningsprosessen tilegnet hun ny sosial- og kulturell kapital. I hennes tilfelle så hun på problemløsning gjennom investering i utdanning i Norge, der hun kunne skaffe seg den formelle kompetansen som kan brukes i det lokale arbeidsmarkedet, og samtidig få bedre muligheter til å skaffe seg mer ressurssterke nettverk.

Gjennom nye sosiale relasjoner hadde hun lettere tilgang til nyttig informasjon. Samtidig ga disse relasjoner muligheter for å utvikle landspesifikk kulturelle kapital i form av språklige og skriftlige ferdigheter, kulturelle koder og norskkunnskaper om det lokale arbeidsmarkedet. Utvikling av kulturell kapital innvirket på hennes tilpasning i det nye arbeidsmiljøet. Presentasjon av Veras historie viser oss hvordan kvinnen har opplevd sin integrering i det norske arbeidsmarkedet som investerte sin økonomiske kapital i utdanning i russisk utdanningsinstitusjon etter sin flytting til Norge. Fra en side investerte Vera i utdanning i Russland og hun lykkes på arbeidsmarkedet. Men fra den andre side, i hennes tilfelle, ga dette negativ innvirkning på utvikling av norskkunnskaper. Men hennes strategi ga henne likevel muligheter for å skaffe seg en god jobb uten utvikling av språkkunnskaper og utvikling av sosiale relasjoner som kunne benyttes i Norge.

Den tredje historien viser hvordan en av de intervjuende kvinnene opplevde innvirkning av mangel på økonomisk kapital i integrering i arbeidsliv i begynnelsen av hennes etableringsfase etter flytting. For å se på fenomenet var det brukt Bourdieus begrep *økonomisk kapital* som står i sammenheng med sosioøkonomisk status, der individet plasseres i det samfunnsmessige ulikhetshierarkiet i forbindelse med volum på økonomiske ressurser. For å belyse fenomenet bedre ble begrepet *økonomisk kapital* sett i sammenheng med informantenes dårlige økonomiske situasjon. Olgas historie avdekket hvordan mangel på økonomiske ressurser innvirket negativt på hennes planer om videre skolegang. Men i Olgas tilfelle kan vi ikke se på økonomisk kapital som avgjørende for at hun ble ansatt som renholder. I dette tilfellet betyr individets livssituasjon mye. Olga var nyankommet i Norge og hennes språklige kunnskaper var på et veldig lavt nivå for å ta en annen type jobb. Hennes svake økonomiske situasjon innvirket negativt på hennes tilgang til ressurssterke miljøer, men ikke på utvikling av hennes kulturelle kapital som gir bedre muligheter til innpass i arbeidslivet i Norge. Hun var integrert i arbeidsmarkedet men jobbet i et lavinntektsyrke og lavstatusyrket, og det tok tid før forbedret sin posisjon på arbeidsmarkedet.

KAPITTEL 6: Kulturell kapital og integrering

6.1 Verdier og holdninger

I dette avsnittet beskrives hvordan *kulturell kapital*, som baseres på *verdier* og *holdninger* og som var tilegnet av intervjuende gjennom sosialiseringprosessen i hjemlandet, innvirket på integreringsprosessen deres i det norske arbeidsmarkedet.

6.1.1 Innvirkning av verdisystem der utdanning verdsettes høyt

Olga har begynt med høyere utdanning i Russland men den var ikke fullført på grunn av flyttingen til sin mor som bodde i Norge. Hun tenkte å begynne med utdannelsen på nytt på et nytt bosted i nærmeste fremtid, men på grunn av flyttingen ble det utsatt for noen år. Hennes prioritering for å studere var ledet av visse verdier der hun ser på utdanning som en sterk ressurs for å finne seg en god jobb i fremtiden. Hun forteller om sine holdninger og forventninger:

Jobb uten høy utdanning var ikke øverst på lista i mine langsiktige planer. Da jeg kom til Norge ville jeg å begynne å studere på nytt, slik jeg gjorde det i hjemlandet mitt. ... Hvorfor ville jeg ta høyere utdanning? ... Jeg hadde en tanke om høyere utdanning bak i hodet mitt hele tiden.... Kanskje ble jeg født med den tanken (hun smiler), og det er naturlig for meg. Jeg ville ha en interessant jobb, føle meg tryggere ... fordi det kunne gi meg mer selvtillit... med høy utdanning kunne jeg skaffe en mer interessant jobb jeg trives med og samtidig bedre lønn (Olga).

Olga kom til Norge i ung alder, men hun var allerede påvirket av den sosialiseringprosessen i familien og i hjemlandet der høyutdanning verdsettes høyt. Det innvirket sterkt på henne. Hun fortsetter:

Mine foreldre har høy utdanning. ... men jeg tror at det som påvirket meg mest var at jeg vokste opp i Sovjetunionen, der utdanningsverdien settes i høyt i samfunnet og det ligger mye i systemet (Olga).

Videre kommer hun med to av de mest kjente lære- uttrykkene som brukes i mange utdanningsinstitusjoner i Russland for å innvirke positivt på elevens prestasjoner og for å rette ungdommer mot videre utdanning:

"Lære, lære og lære! - som var sagt av vår største politiske leder V. I. Lenin " og "Man må gnage hard stein av kunnskap!". Det er det som vi var vant til å høre, og disse uttrykkene har en stor betydning for læringen. Det er også mange spennende filmer som fremmer utdanningsverdi. Jeg vokste opp med bøker og liker å lese for å få ny kunnskap om forskjellige ting. Det er mange biblioteker i Russland og jeg likte å være der for å finne på noe spennende. Først var det min mor som tok meg på et bibliotek, og senere gikk jeg ditt alene. På skolen hadde vi også hjemmelekser, der å lese bøker fra bibliotek var nødvendig. ... Jeg vokste opp i et slikt samfunn (Olga).

Olgas fortelling betoner innvirkning av det verdisystemet hun vokste opp i. Og disse verdiene tok hun med seg til Norge. Samtidig nevner Olga at hennes foreldre er høy utdannete og at de påvirket henne gjennom oppveksten. Noen år senere fikk Olga høyere utdanning i Norge og har en god jobb hun trives i. Hennes *kulturelle kapital* i form av verdier og normer som hun tilegnet i hjemlandet gjennom sosialiseringprosessen i oppvekst var overført til *utdanningskapital*. Hennes verdiforståelse om utdanning innvirket som en kraftig ressurs på hennes tanker og handlinger, og dermed hennes tilgang i det norske arbeidsmarkedet. Men jeg kan også merke at Olga flyttet til et samfunn der utdanningsverdien også settes høyt. I Norge har *en* lettere tilgang til utdanning gjennom økonomisk støtte fra lånekassen, og hun fikk også den type økonomisk hjelp.

6.1.2 Sosial status og tilgang til arbeidsmarkedet gjennom utdanning

Noen av intervjuene viser at sosial status også er en viktig faktor for individets yrkesvalg. Julia opplevde at utdanningsnivået til hennes foreldre innvirket indirekte på hennes sosioøkonomiske status som hun har nå. Tilknytning til middelklassens familie gav henne de generelle egenskaper som hun tilegnet seg i oppveksten og oppdragelsen i familien. Hun var påvirket av visse normer og verdier der utdanning settes høyt. Hun var ikke presset av sine foreldre, men likevel var det forventninger til at hun skulle ta høyere utdanning etter

grunnskolen, det ble oppfattet av Julia som tatt for gitt, slik at alle i familien er høyutdannete.

Hun sier:

Jeg er fra en middelklassefamilie og begge foreldrene mine er høyt utdannete. Min mor presset meg ikke til å ta høyere utdanning, men jeg følte at det er mer riktig hvis jeg skal få en interessant jobb, slik mine foreldre hadde. Likevel visste jeg at mine foreldre har sånne forventninger. Jeg fikk en god støtte fra familien min gjennom hele utdanningsprosessen. Det var både økonomisk og moralsk støtte (Julia).

I Julias tilfelle ses både kulturell- og økonomisk kapital som viktige ressurser for hennes tilgang til en utdanningsinstitusjon. På en side fikk hun økonomisk støtte fra sin familie, og det forklares av hennes familiens sosioøkonomisk status. På den andre side er det kulturell kapital som var arvet gjennom intervjuendes oppvekst og sosialiseringprosessen i visse miljøer har formet og utviklet Julias normer, verdier i forhold til utdanning. Det innvirket positivt på hennes holdning til høy utdanning som en verdifull og nødvendig faktor for hennes tilgang til arbeidsmarkedet. Gjennom sin oppvekst arvet hun samme kulturelle kodene som hennes høyt utdannete foreldre har. Hun var påvirket av de kulturelle kodene som gav henne en viss motivasjon og ambisjoner, der det også er viktig å skaffe seg en god jobb og å bestemme over sitt eget liv.

Den form av kulturell kapital som står i sammenheng med økonomisk kapital og sosial status har en sterk betydning som innvirket på hennes valg og investering i høy utdanning. Men det som innvirket på Julias valg av studiespesialisering forklares av hennes egen interesse for tekniske fag og vilje til å jobbe som ingeniør.

6.1.3 Å være i arbeid er viktig

I dette avsnittet legges mest vekt på intervjuendes holdninger til deltids- og vikarjobber som er knyttet til deres utfordringer. I hjemlandet sitt var disse kvinnene fast ansatte og hadde som regel heltidsjobber. Etter flytting til Norge treffer de en del utfordringer for å komme inn i det norske arbeidsmarkedet som fullverdige deltakere. Vikar- og deltidsjobber ses for dem som en utfordring.

I sin livshistorie forteller Vera at hennes situasjon på arbeidsplassen var ustabil og det ledet henne til å mobilisere for mer positiv forandring. Vera var ikke fast ansatt og hennes arbeidsdag var for kort. Hun ønsket seg fulltidsstilling med fast ansettelse, slik hun hadde det i hjemlandet. Hun sier:

Etter godkjenning av min formelle kompetanse i Norge fikk jeg en jobb i en privat syfabrikk. Men det var ikke mulig å få en fast fulltidsstilling. Jeg var så lei av å ha deltidsjobb med lite inntekt. Mine forventninger og ambisjoner er ikke så store og krevende men jeg ville ha en stabil jobb for å føle meg trygg, betale utgifter og å sørge for familien min ... I Russland hadde jeg alltid faste- og fulltidsstillinger Det var ikke så bra betalt, men jeg ble vant til å jobbe full dag. For å gjøre mitt liv mer stabilt tenkte jeg på å få et kvalifiseringskurs eller en kort utdanning. Det kunne hjelpe meg til å starte min egen lille bedrift, der jeg kan bruke min utdanning og arbeidserfaring (Vera).

Den ustabile situasjonen på arbeidsplass ledet Vera til tanken om å forandre den. I Veras forståelse er utdanning en god løsning der hun kunne mobilisere sine ressurser og skaffe seg en stabil jobb. Hun kunne bruke sine ferdigheter og høye potensial og etablere sin egen virksomhet. Veras forventninger om at hun må være i fulltidsjobb og hennes arbeidssituasjon skal være stabil med fast ansettelse, spilte en betydelig rolle for hennes videre handlinger. Disse forventninger begrunnes i innvirkning av hennes symbolske kapital som var tilegnet gjennom sosialiseringprosessen i form av normer og verdier fra hennes opprinnelsesland. Disse normer og verdier sammen med økonomisk kapital ledet Vera indirekte til at hun tok utdanning og situasjonen forandret seg betydelig.

6.1.4 Konklusjon

På slutten av disse tre underkapitlene som er knyttet til kulturell kapital i form av hegemoniske verdier, normer og holdninger som forankret i intervjuendes sosialiseringprosessen i hjemland, kommer jeg med liten diskusjon og noen konklusjoner om hvordan det innvirket på deres integreringsprosess i det norske arbeidsmarkedet. For å få en bedre forståelse av fenomenet tok jeg tre kortfattet kvinners historier som argumenter for å beskrive den side av fenomenet som gjelder deres kulturelle kapital de ble innvirket av og

deres integrering i arbeidsliv. Disse kvinner med russisk bakgrunn har forskjell i alder, grad av utdanning og utdanningsland, men uansett har de en rekke felles kjennetegn: de er tilknyttet en kultur med samme normer, verdier og væremåte som ble tilegnet gjennom sosialiseringssprosessen i hjemmelandet. Samtidig gjennom integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet ble de stilt overfor liknende problemer etter deres flytting til Norge og har liknende forventninger og syn på problemløsning for å komme i arbeid i Norge.

Deltakerne i undersøkelsen er kvinner som har kommet fra samfunn med visse former i forhold til verdier der kvinners plass på arbeidsmarkedet oppfattes som en nødvendig faktor og der hun er viktig og inkluderende medlem i det samfunnet hun bor i. Intervjuene viser at sammenheng mellom *kulturelt hegemoni* og *kulturell kapital* innvirket på intervjuendes holdninger om kvinnens deltakelse i arbeidsliv som et utgangspunkt for deres handlinger, uavhengig av deres bosted. Forskningsresultatene viser at det gir sine innvirkninger på informantenes integreringsprosess når de kommer til nytt samfunn i Norge. Det gjelder både Vera, som har kommet til Norge i senere livsfase, og Julia og Olga, som har kommet i ung alder. Alle tre intervjuende viser sin sterke vilje og nødvendighet til å delta aktivt i arbeidsliv etter flytting. Deres atferdsmåte oversettes til hegemoniske kulturelle koder med verdisystemet om normer, verdier og holdninger de tilegnet seg gjennom sosialiseringssprosessen.

Fra beskrivelser av informantenes integreringsprosess forstår vi at det gjelder ikke bare deres sterke behov for å delta i arbeidslivet, men det er også mye om å få seg jobb etter utdanning i norske utdanningsinstitusjoner. Intervjuene viser også om hvordan disse *verdiene* og *holdninger* bestemmer hva som oppfattes som *rasjonelt*, når det gjelder deres arbeidsliv og utdanning i deres hjemland, og hvordan det innvirket på deres tanker og handlinger om å utdanne seg på nytt i Norge for å komme i jobb. Sett av en stor verdi til betydning av utdanning hos intervjuende er en fortutsetning som gir en god investering for tilgang og tilpasning til det norske arbeidsmarkedet. Det gir forklaring på deltakernes handlinger på kort og lang sikt med utgangspunkt i deres forståelse av den situasjonen de er i. Samtidig viser intervjuene at det finnes sammenheng mellom *kulturell kapital* og *sosial status* når det gjelder verdier og holdninger om arbeid og utdanning. Dette gir også en sterk innvirkning på informantenes handlinger og tilgang på arbeidsmarkedet gjennom utdanning og forklarer deres handlinger på kortsiktig og langsiktig plan. I denne sammenheng overføres *kulturelle kapital* i form av visse verdier og normer til *utdanningskapital*.

6.2 Habitus. Nye kulturelle koder

"En vellykket sosialisering innebærer at individet tilegner seg kunnskaper og verdier som gir mestrings- og handlingsgrunnlag i forhold til de krav, utfordringer og muligheter som individet vil møte i sitt miljø. Individet oppnår m.a.o. samfunnsmessig kompetanse og føres inn i et verdifelleskap" (Aasen, P. 1987:9).

Ved hjelp av Bourdieus habitus begrep, som fortolkes som et kulturbegrep som understreker de dynamiske relasjonene mellom individer og det sosiale, kommer jeg til å gi en analyse av min intervjuendes handlinger og tankemåter. Forandring i habitus er ifølge Bourdieu knyttet til forandring i individets ytre omgivelser. Intervjuende viser hvordan deltakerne i undersøkelsen integrerer i et nytt samfunn gjennom innvirkning av *kulturell kapital* i form av normer og verdier, som de tilegnet seg i hjemlandet gjennom tidligere sosialisering og innvirkning av nye omgivelser, etter deres flytting.

6.2.1 Kulturell kapital i form av språk

Intervjuene viser betydning av de kulturelle kodene i form av norskkunnskaper som viktige ressurser for informantenes integrasjon på arbeidsmarkedet. Der vises hvordan kvalitet på informantenes språklige kunnskaper står i sammenheng med lettere tilgang til nyttig informasjon, og hvordan det kan innvirke på individets forandring i habitus.

Den største utfordringen for å komme i det norske arbeidsmarkedet, som var nevnt i alle samtaler med intervjuende, gjelder mangel på språk. Ferdighetene som uttrykker seg i skriftlig og muntlig norsk er viktige redskaper for å tilegne seg nyttig informasjon både gjennom medier, nettverk og sosiale relasjoner. De fleste informantene fortalte om hvordan de opplevde behov i tilgang til nyttig informasjon på grunn av mangel på språklige kunnskaper. En av disse kvinnene sier:

Språket var den største utfordringen for meg, særlig i det første året etter min flytting. Jeg følte meg veldig atskilt fra det norske samfunnet. Jeg forsto ikke det som skjedde rundt meg og hva andre mennesker snakket om(...)... Jeg var veldig nysgjerrig og hadde et stort behov for å bli bedre kjent med norsk kultur,

historie, lover og regler og landets spesifikke og behov for arbeidskraft i forhold til arbeidsmarkedet for å komme meg i jobb (Maria).

De kvinnene som har kommet til Norge gjennom familieforening med sin etnisk norske ektefelle har i utgangspunktet gode muligheter til å praktisere norsk språk hjemme med familien sin. Men det virker ikke alltid sånn. Vera beskriver sin situasjon:

Mine språklige kunnskaper i norsk er svake og utviklet seg veldig sakte. Mannen min var mye på jobb og jeg var hjemme med mine nesten voksne barn som kom til Norge sammen med meg. Da snakket vi mye russisk. Det gikk mye bedre da jeg begynte på språkkurs, men samtidig traff jeg flere kvinner fra Russland der. Da snakket vi også mye russisk. Jeg hadde bare russiske venninner fordi det var lett å prate samme språk, og hvis det er noe jeg lurer på da spør jeg mine venninner. De er mer flinkere enn meg i regler, lover og lignende. De kan oversette og tolke for meg fra norsk språk, hvis jeg mister forståelse. ... (...)... Hjemme hadde jeg i alle disse årene russiske TV-kanaler og vi ser bare på russiske TV-programmer og nyheter (Vera).

Nettverk og sosiale relasjoner i form av vennskap med samme landsbakgrunn oppstår som ressurssvake for at Veras norskkunnskaper kunne utvikles fortere. Mangel på sosiale relasjoner med etniske norske gir lite muligheter for språkutvikling i norsk. Hun skaffet seg jobb på syfabrikken der hennes norsk språk ikke spilte en stor rolle for å utføre arbeidsoppgaver. Svake språklige kunnskaper innvirket negativt på hennes videre integrering. Hun hadde liten sjanse for å skaffe seg bedre jobb gjennom nettverk eller utdanning i Norge. Svake norskkunnskaper gir for Vera lite muligheter for å lære mer om regler, lover og arbeidsmarkedet. Mangel på norsk språk gir henne avgrenset tilgang til informasjon og hun er avhengig av sine venninner. Svake språkkunnskaper innvirket på hennes valg av utdanningsinstitusjon, slik at hun valgte å studere i Russland i stedet i Norge. Maria, i forskjell til Vera, har skaffet seg nettverk som preges mest av de norske. For henne er det svært viktig å være sammen med norskspråklige mennesker. Hun deler *sine* erfaringer med meg:

Mannen min er norsk og vi snakker bare norsk hjemme. Mine barn er voksne og flyttet ut for lenge siden. Jeg er ofte i kontakt med slektningene til mannen min. Vi er på besøk hos hverandre og prater mye om forskjellige temaer. ... Jeg har noen

russiske venninner, men vi treffes ikke så ofte. Jeg ser nesten ikke på russisk TV lenger. Det er nesten som en regel for meg og mannen min å se på norske nyheter hver kveld, for å vite hva som skjer rundt i Norge (Maria).

Gjennom sine familierelasjoner, via fjernsyn og medier tilegner Maria norskspesifikke kulturelle kapitalen. Samtidig ble hun bedre kjent med situasjonen på arbeidsmarkedet, regler og lover. Hennes språklige kunnskaper og kunnskap om norsk samfunn utviklet seg dynamisk. Hun sier:

Etter språkopplæring for innvandrere tok jeg samfunnslære, historie og norsk språk på videregående skole. Det var veldig nyttig for min utvikling. Jeg fikk mye informasjon om hvordan systemet virker, og jeg fikk bedre forståelse av min situasjon som arbeidssøker (Maria).

Gode språkkunnskaper var en sterk ressurs for Maria til å skaffe ny habitus som oversettes til verdisystemet og normer, kulturelle vaner og holdninger. Forandringen i hennes habitus var knyttet til forandringen i hennes ytre omgivelser. Hun sier:

Etter noen av mine uheldige forsøk på å skaffe en jobb i forbindelse med utdannelsen som jeg fikk i Russland, har jeg bestemt at det skal lønne seg å ta utdanning på nytt. ... Jeg tenkte på å utdanne meg i den type yrke som er mer etterspurt i dagens arbeidsmarked (Maria).

Hennes kunnskaper som ble tilegnet gjennom språk innvirket indirekte på hennes tolkninger og forventninger når det gjelder arbeidsmarkedet. Hun ble bedre kjent med regler, normer og det lokale arbeidsmarkedet. Men samtidig for å ta den avgjørelsen ble Maria delvis påvirket av kvalifiseringssenteret for innvandrere, der hun fikk råd om å skaffe seg jobb i helsevesen med muligheter for videreutdanning. I hennes tilfelle ga kulturell kapital, i form av språk, en positiv innvirkning på hennes nettverk, der hun kunne skaffe seg mer nyttig informasjon. Dette ledet til en enda bedre forståelse av situasjonen og samt problemløsning. Utvikling av kulturell kapital og habitus står i sammenheng med hverandre. Gjennom hverdags erfaringer og utvikling av språkkunnskaper og den norske kulturen fikk hun en bedre forståelse av det norske samfunnet og hennes posisjon i den nye konteksten generelt sett. Hennes forventninger ble gradvis forandret fordi deler av hennes habitus også ble gradvis forandret i møte med nye omgivelser i Norge. Hun skaffet seg en vikarjobb med muligheter til videre utdanning, og til

slutt fikk hun seg en god stilling hun trives med. Mens Maria klarer seg bra på egen hånd ser vi i Veras tilfelle at hennes habitus, som forandrer seg veldig sakte, gjør henne avhengig av sine venninner når det gjelder tolkning av informasjon. Hennes avgjørelser kan være påvirket av hennes venninner som kommer med sine "forståelse av verden" og lede til uønskelige konsekvenser. Svake språkkunnskaper gir henne mindre frihet og muligheter for å tilegne seg den nødvendige kunnskap som innvirker på dannelse av nye verdier og som kunne gi henne riktig handlingsgrunnlag i situasjon.

6.2.2 Kulturell kompetanse og landspesifikk kulturell kapital

I dette avsnittet beskrives hvordan intervjuende opplevde sin integrering gjennom kulturell kompetanse som kan være en betydelig faktor for å tilpasse seg på ny arbeidsplass. Det fokuserer på normer, verdier og væremåter og forventninger mellom arbeidsgiver og arbeidssøker.

Anna har fem års høyere utdanning som pedagog i drama og musikk ved universitet i Russland. Hennes formelle kompetanse var godkjent i Norge, men hun har store utfordringer for å skaffe seg en jobb som er relevant til hennes utdannelse. Den tiden jeg intervjuet henne var hun arbeidsledig. Mer enn i åtte år etter flyttingen til Norge lyktes hun ikke på arbeidsmarkedet. Hennes kompetanse, profesjonelle kunnskap og tidligere praksis som lærer i musikk var sterke ressurser hun brukte i Russland, både i barnehager og på skoler. Etter flyttingen til Norge hadde hun bare kortvarige jobber som hun var overkvalifisert for. Hun jobbet som tilkallingsvikar- assistent i SFO og i videregående skole. Hun beskriver sin situasjon slik:

Jeg er utdannet lærer med spesiell kompetanse med hovedfokus i musikk og forestilling med mange års arbeidserfaring fra å lære barn å synge og danse. I Russland jobbet jeg både på skole og i barnehage med fulltidsstilling i mange år. Etter min flytting har jeg prøvd å skaffe meg jobb på skolen, men jeg fikk aldri noen tilbud. Det var bare tilkallingsvikarjobber i SFO. På en av de kursene for arbeidsledige hørte jeg: "... du er pedagog, du er musikant, du må bruke din utdanning og arbeidserfaring". De anbefalte meg å søke på ledige stillinger i barnehage eller skole. Jeg har søkt mange ledige stillinger i skolen. Men å søke jobb i barnehage ses for meg som umulig. Det er ikke noe problem å synge

på norsk. Jeg er flink nok i språket og begynte å snakke dialekten veldig fort.... Men på kurset lærte vi at i norske barnehager finnes det ikke stillinger som pedagog i musikk. I Russland har hver eneste barnehage sånne stillinger, der en pedagog lærer barn til å synge og å danse to ganger i uken, og der må pedagogen spille piano profesjonelt.... Samme krav stilles også til pedagoger på skolen. For å jobbe i barnehage som pedagog her i Norge må jeg skifte bleier på barn.. Det vil jeg ikke. I Russland gjør pedagoger med høyere utdanning i musikk og som jobber i barnehager, ikke det. Jeg er vant til at arbeidsoppgaver for ansatte er mer delt i forhold til stillinger. ... Jeg vil arbeide med den type jobb jeg er utdannet til (Anna).

Annas prioritering for å søke stilling i skole i stedet i barnehagen forklares av hennes holdninger til forskjell i arbeidsmetoder mellom Norge og Annas hjemland. Hennes holdninger til arbeidsmetoder ble påvirket av den landspesifikk kulturelle kapital og kulturelle kompetansen som Anna tilegnet seg gjennom tidligere utdanning og arbeidserfaring i hjemlandet sitt. Hun ble ledet av visse normer og verdier som hun tok med seg til Norge og handler ut ifra disse. Hun forventet at hennes profesjonell potensial skal være i bruk for å jobbe med barn på den måten hun er vant til fra før. Det var uakseptabelt for henne å utføre mer fleksible oppgaver som ikke står i sammenheng med hennes høyere utdannelse. Hun opplevde det som utfordrende å "tilpasse seg " og å forstå de lokale "spilleregler på arbeidsplassen". Det er en viktig faktor som påvirket at Anna prioriterte å søke stillinger på skole i stedet for barnehage. Hennes holdninger til lokale arbeidsmetoder og lite forandringer i hennes habitus avgrenset hennes muligheter for å jobbe i barnehage. Hun er ledet av de verdiene som var tilegnet i hjemlandet hennes, og disse verdiene innvirker på hennes forventninger og arbeidsmetoder. Dette gjør Anna vanskelig å innlemme seg i det lokale arbeidsmarkedet. For å besvære på spørsmål om hvorfor hun ikke tok litt universitetsutdanning i Norge for å styrke sin posisjon som lærer, hun sa:

På kompetansesenteret for arbeidssøkere i NAV- Intro ble jeg anbefalt å skaffe meg en jobb som lærer på skolen. De sa at jeg trenger ikke ta mer utdannelse. ... Jeg har allerede en god høyere utdanning og mye arbeidserfaring å jobbe med barn. For å ta et annet fag i tillegg til min musikalske utdanning som lærer må jeg studere da de fagene som har ikke noe felles med musikk. Jeg har en liten interesse å studere andre fag. Jeg vil lære barn bare musikk og har ikke noe med

spesifisering i historie, litteratur eller andre fag å gjøre. Det gjør lærere i norske skoler men ikke i russiske (Anna).

Anna sammenligner ofte arbeidsmetoder og utdannelser mellom hjemlandet sitt og Norge. Hun er for mye avhengig av de arbeidsmetodene og landspesifikk kulturell kapital som hun tilegnet seg før flyttingen. Det sees for henne som en utfordring for å ta ny utdanning med spesifisering i andre fag i tillegg til tidligere kompetanse i musikk. Hennes ambisjoner, holdninger og forventninger gjør situasjonen vanskelig for en problemløsning.

6.2.3 Kulturell- og sosial kompetanse

Olga representerer den tilpassningsdyktige typen russiske kvinner i min undersøkelse som bevisst prøver å lære seg de nye kodene og oppføre seg mer konformt i møte med de norske normative forventninger. Gjennom hennes tidligere jobber og utdanning på videregående skole og høyskole lærte Olga mye om norske kulturelle koder og væremåte. Tidligere skaffet hun seg jobber der hun kunne kommunisere mye med folk. Hun forteller:

Oftere kontakt med nordmenn har hjulpet meg til å forstå mer om hvordan det er i livet, hjemme, på skolen og på jobb. ... Jeg fikk noen norske venner gjennom jobb og skole og av og til var vi ute på byen og på besøk hos hverandre. ... Jeg ser ikke at det finnes store forskjeller i våre kulturer. Vi har mye lignende i væremåte, men samtidig finnes det noen forskjeller. For å tilpasse meg bedre til studenter både på videregående skolen og på høyskolen prøvde jeg oppføre meg som dem. For å følge det kjente norske ordtaket "like barn leker best", har jeg prøvd å ha på meg lignende klær, spise det som de spiser og prate om det som de prater om. Olabukse og genser hadde jeg på meg oftere da jeg var på skolen men for meg selv var det kjedelig. I Russland, på universitet er det mer vanlig å kle seg pent. Samtidig var det uvant for meg å ta med brødkiver fra hjemmet til skolen. Det gjør ikke studenter fra hjemlandet mitt. Men når andre studenter sitter i pause og spiser brødkiver ble det etter hvert mer naturlig og vanlig da jeg begynte med det selv. Da kunne vi sitte og prate sammen. ... Jeg syns at for meg er det ikke problemer å tilpasse seg arbeidsmiljøet der jeg jobber nå. Alle mine kollegaer er flotte og flinke mennesker. Det er hyggelig å jobbe sammen og vi er av og til ute på pizzakvelder. Men da må jeg "spille litt" for å bli likt. Jeg kan være mer naturlig når jeg er hjemme og med mine russiske venninner (Olga).

I sammenlikning med Anna, kom Olga til Norge i ung alder og hadde ingen tidligere arbeidserfaring fra hjemlandet sitt. Gjennom sosialiseringprosessen i skole og i de første årene på universitet lærte hun å tolke sosiale situasjoner og å mestre norske kulturelle og sosiale forventninger på en fleksibel og kontrollert måte. Den nye kulturelle kapitalen som hun utviklet i seg relateres til norsk kultur i form av vaner, skikk og bruk og væremåte. Det ledet henne til bedre tilpasning til det lokale arbeidsmarkedet og tilpasning på arbeidsplassen.

6.2.4 Konklusjon

I utgangspunktet tok alle fire informantene med seg til Norge den form av *kulturell kapital* som uttrykker seg i normer og verdier, som var tilegnet i hjemlandet gjennom tidligere sosialisering. Men gjennom den sekundære sosialiseringprosessen i nytt samfunn, gjennom utvikling av nye kulturelle koder, kommer disse kvinnene til å innlemme seg i arbeidsmarkedet på sin måte. Intervjuene viser at de kulturelle kodene i form av norskkunnskaper er meget viktige ressurser for informantenes integrasjon i det norske arbeidsmarkedet. I Marias tilfelle var språket også svært viktig i integreringsprosessen hennes for å tilegne seg informasjon, for å forstå bedre det lokale arbeidsmarkedet med lokale regler og lover. Språket hjulpet henne å komme i kontakt med folk fra majoriteten, for å bli bedre kjent med norsk kultur, arbeidsmetoder, væremåte, norsk arbeidsmarkedet. Gjennom disse relasjoner ble språket hennes utviklet gradvis. Men samtidig legges det vekt på at innvirkning av kulturell kapital, der gjennom godt språk fikk informanten mer objektiv bilde av det norske arbeidsmarkedet, og da ble hennes habitus forandret og ledet til mer effektive handlinger. Men svake språklige kunnskaper gir mindre muligheter for å se på sin situasjon mer objektiv og samtidig gjøre sin situasjon bedre for integrering. Kulturell kapital var forstørret gjennom språk og samtidig overført til sosial kapital gjennom sosiale relasjoner. Språket var nøkkel til god integrering.

Dessuten spiller den kulturelle- og sosiale kompetansen sammen. Når det gjelder å tilpasse seg uformelle sosiale krav på arbeidsplassen, spiller individets kulturell- og sosial kompetanse i form av væremåte og kommunikasjonsevner en viktig rolle for "passe inn" i kollektiv med kollegaer på en arbeidsplass. Det gir individet grunnleggende kulturforståelse og sosial tilhøring, det er viktig for konflikthåndtering og samarbeid med kollegaer. I Olgas tilfelle var hennes habitus forandret i sammenheng med utvikling av kulturell kapital og det leder til

dannelse av ny kulturell- og sosial kompetanse. Den form av kulturell kapital var utviklet gradvis ved hjelp av sosiale relasjoner med nordmenn. Hun ble akseptert i norske miljøer og samtidig aksepterte og tilegnet selv deres verdier og væremåte. Dette ledet henne til en god tilpasning til arbeidsmiljø. Men hvis landspesifikk kulturell kapital som var tilegnet i innvandreres hjemland, har lav avkastning på arbeidsplass i det norske markedet, står det ikke i samsvar med forventninger hos arbeidsgiveren (Annas case). Det gir ikke bedre tilpasning til felles miljø og forstyrrer å fremme arbeidsoppgaver på arbeidsplassen.

KAPITTEL 7

Analyse: Human kapital, utdanningsbakgrunn og integrering i Norge

I dette kapittel gis analyse av intervjuendes opplevelser og erfaringer som viser både betydningen av human kapital i form av utdannelsen som ble tilegnet i deres hjemland og i norsk utdanningsinstitusjon, som gir avkastning på arbeidsplass i det lokale arbeidsmarkedet. Samtidig presenteres beskrivelser og analyse av intervjuendes utfordringer ikke ta i bruk sin kompetanse på arbeidsmarkedet i tråd med sin utdanning, og hvordan deres forsøk å konvertere deler av tidligere utdanning og erfaring til kompetanse som er relevant for et yrkesaktivt liv i Norge, påvirket jobbansettelse og tilpasning på arbeidsplassen.

7.1 Utdanningsbakgrunn og integrering

Først kommer jeg med en oversiktlig informasjon om informantene i forbindelse med deres utdanning og sysselsetting. Maria (50 år) er høyutdannet i Russland som logoped og lærer i musikk. Hun hadde vanskeligheter med å finne seg jobb i det norske arbeidsmarkedet i forbindelse med en spesifikk i utdanning. Hennes forsøk ble mislykket. Etter utdannelsen i Norge, som sykepleier, fikk hun seg en jobb. Anna (48 år) som er høyere utdannet i Russland som lærer i musikk, har bare kortvarige vikariat -jobber. Hun er overkvalifisert til sine tidligere jobber eller står uten jobb. Lena (55 år) er høyt utdannet i Russland som lærer. Hun fikk prøve å jobbe som lærer i norsk skole, men hadde en del utfordringer og har bestemt seg for å ikke jobbe videre. Senere tok hun kortvarig utdanning i Norge i en annen bransje og hadde en jobb, men er arbeidsledig igjen. Alla (35 år) er utdannet som lærer i Russland men tar en jobb i flere år hun er overkvalifisert for. Hun utdanner seg til lærer på nytt her i Norge og jobber som assistent på deltid i SFO. De andre intervjuende - Olga (28 år) og Julia (26 år) som tok sin første utdanning i Norge og som har ingen arbeidspraksis i Russland, er fastansatte og har fulltidsstillinger og jobbene som er i samsvar med deres utdannelse. I sum viser intervjuene at kvinnene som var høyt kvalifisert i Russland har en høyere sannsynlighet for ikke å ta i bruk sin kompetanse på det norske arbeidsmarkedet. De står oftere uten jobb

eller må nøye seg med å jobbe i yrker som ikke er i tråd med deres utdanning. Det er bare en av informantene, Vera (51 år), som hadde lav utdanning i Russland før sin flytting til Norge, og som jobbet i Norge i et yrke som samsvarer med hennes Russiske utdanning. Men hun beskriver den ansettelsen som ustabil. Det var en deltid stilling med vikariat. For å forandre situasjonen var hun nødt til å ta videre utdanning i Russland for å starte sin private virksomhet i Norge. Etter utdanning i Russland hun lykkes på arbeidsmarkedet i Norge.

7.2. Utdanning som var tilegnet i Russland

Dette avsnittet viser intervjuendes utfordringer for å komme i arbeid etter deres flytting ved bruk av deres tidligere utdanning og arbeidserfaring som de tok i hjemlandet sitt. Det er om intervjuendes formelle kompetansene som ble godkjent i NOKUT men ble ikke benyttet som ressurs i det norske arbeidsmarkedet. Det er også om hvordan intervjuende mobiliserer seg for å komme i arbeid.

Noen ganger kan det skje at kompetansen fra utlandet er godkjent, mens stillingen på arbeidsmarkedet finnes ikke. De intervjuende kvinnene som har kommet til Norge med utdannelsen fra Russland har søkt om godkjenning av deres tidligere utdanninger og deres formelle kompetanser ble godkjent. Etter godkjenning hadde disse kvinnene sterke forventninger til å komme i jobb så fort så mulig etter nødvendige språklige kurs. Men de traff en del utfordringer for å benytte sin utdanning ut fra følgende årsaker. Alla deler sine tidligere erfaringer:

Min utdanning som lærer var godkjent i Norge, men det var en generell godkjennelse uten vurdering av det faglige innholdet i programmet. Min høyere utdanning i Russland er ikke bygd opp på samme måte som det gjøres i Norge, og det gjør det ikke mulig å bruke det i norske skoler. I begynnelsen trodde jeg at etter språkopplæring kunne jeg begynne å jobbe som lærer. Men mitt ønske om å komme i arbeid var langt fra realiteten (Alla).

Utdanning fra hjemlandet betyr lite for Allas ansettelsesprosess på arbeidsplass i Norge. Hun er utdannet som lærer med spesialisering i teknisk tegning for ungdomskole for å undervise fra syvende til ellefte trinn, og som lærer i generell maling i barneskolen for å undervise fra

første til femte trinn. Hennes formelle kompetanse er ikke direkte overførbart til det norske arbeidsmarkedet. Allas utdanningskapital fra Russland er ikke etterspurt i norske skoler og ses som en ressurs som ikke kan brukes. Hun bekrefter det med videre beskrivelse av situasjon:

Her i Norge kan jeg ikke bruke min russiske utdanning. Barna på skolen i Russland har tegningstimer mens her i Norge er det kunst og håndverk. Jeg fikk vite senere at for å jobbe i norsk skole må jeg skaffe meg en ny utdanning som lærer med litt annerledes spesifisering. Alle disse årene, etter min flytting, har jeg jobbet som assistent i SFO, og bare for et år siden hadde jeg noen ganger muligheter til å praktisere som lærer. Men jeg synes det var fordi at på den skolen visste lederen at jeg tar utdanning som lærer på høyskolen (Alla).

De to andre intervjuende kvinnene, Maria og Anna som er utdannete lærere i musikk og drama, har også negative erfaringer for å skaffe seg jobb som er relevant for deres kompetanser fra hjemlandet. De har også avgrenset tilgang til å skaffe seg jobb i utgangspunktet med deres spesifikke utdanning, slik at i norske skoler og barnehager finnes det ikke stillinger som lærer i musikk og drama. Anna befinner seg i jobber som hun er overkvalifisert for i flere år. Hun tar av og til kortvarige jobber som vikar- assistent i SFO. Hun deler sine opplevelser:

Min utdanning var godkjent, men det finnes ikke stillinger som lærer i musikk og drama i norske skoler og barnehager. Jeg har brukt min universitetsutdanning som pedagog i drama og musikk for å jobbe videre i SFO med barn her i Norge i noen år. Det var dårlig betalt vikar jobber. En av lederne på barneskolen var veldig fornøyd med jobben min, men jeg fikk bare tilbud om fast stilling som assistent i SFO. Jeg var lite motivert å fortsette med den jobben videre. Jeg vil gjerne få en stilling som er relevant for min utdanning og at det betales i samsvar deretter (Anna).

Annas historie viser at hun hadde kortvarig ansettelse i SFO som assistent. Hun prøvde å vise arbeidsgiveren sine profesjonelle kvaliteter, men det ga ikke noe positivt resultat.

Intervjuene viser at språk, arbeidsmetoder, tidligere arbeidspraksis, innvirkning av normer, verdier, væremåte som informantene tar med fra hjemlandet sitt står i forskjell til de kravene som forventes av norsk arbeidsgiver på en arbeidsplass. Det gjør disse kvinnene ressursvake

for å innlemme seg på en arbeidsplass etter flyttingen. Et godt eksempel på det er Marias beskrivelse av den situasjonen hun opplevde. Marias utdanning fra Russland kunne ikke omsettes i det norske arbeidsmarkedet. Hun forklarte at i hjemlandet sitt hadde hun forskjellige spennende jobber i forbindelse med utdannelsen. Men etter flytting til Norge var hennes utdanning og arbeidserfaring ikke tiltrekkende som ressurs for arbeidsgiveren. Hennes største utfordring var knyttet til manglende språkkunnskaper. Det gjorde henne ressurs svak som arbeidssøker for å konkurrere med etniske norske. Hun kommer med sin opplevelse nærmere:

Ett år senere, etter min flytting, har jeg prøvd å skaffe meg jobb i et aktivitetssenter for eldre og funksjonshemmede gjennom opplæring fra arbeidsmarkedskurs fra NAV. Grunnen til det var min tidligere høyere utdanning og mange års arbeidserfaring med mennesker i Russland. Mens språket mitt var for svak, hadde jeg likevel forventninger at min kompetanse fra Russland kunne brukes på denne arbeidsplass. Jeg fikk praksisplass og noen måneder senere søkte jeg på en ledig stilling. Jeg var litt usikker på om jeg kunne få den stillingen på grunn av mitt svake norske språk, men samtidig hadde jeg en god utdanning og mye arbeidserfaring med å jobbe med mennesker. Da jeg kom til sjefen for å prate om mine muligheter og videre perspektiver. Gjennom denne samtalen forsto jeg at min sjanse til å få den stillingen var liten. ... Hvis jeg var utdannet i Norge og hadde mer arbeidserfaring her og var flinkere i norsk, da kunne det vært lettere å konkurrere med de andre søkerne. (...) Senere fikk jeg vite at arbeidsgiveren valgte en norsk kvinne som hadde helseproblemer på sin tidligere arbeidsplass. Den kvinnen hadde slitasje i kroppen. Hun fikk omskolering for å utføre nye arbeidsoppgaver, og hun hadde også mange års erfaring fra før med å jobbe med funksjonshemmede. Uten tvil snakker hun bra norsk. ... Jeg hadde for liten sjanse å få den stillingen, men det er ikke nytt for meg, fordi jeg hørte allerede fra mine russiske venninner at det er problematisk å skaffe seg jobb med russisk utdanning (Maria).

Marias historie viser at arbeidsgiverens forventninger er knyttet til de ressursene der det settes stor pris på den lokale kompetansen og den landspesifikk humane kapitalen som tilegnes i norske utdanningsinstitusjoner. Den gir høyere avkastning på arbeidsplassen enn utenlandsk human kapital. Språklige ferdigheter er også en svært viktig ressurs i denne konteksten. Den andre informant opplevde innvirkning av human kapital, som var tilegnet i hennes opprinnelsesland, som ikke er perfekt flyttbar for å jobbe i nytt land som Norge. Hennes utfordringer knyttet til samhandlingsnormer, verdier og mangel på gode norskkunnskaper, og

det henger også sammen med kulturell kapital. I utgangspunktet, etter flytting til Norge, hadde Lena forventninger til å få jobb relevant til sin tidligere utdanning fra Russland. Hun visste at hun ikke kunne ta en lærerjobb med en gang, og hennes første jobb var som assistent i barnehage. Det tok tid å skaffe seg mer nødvendige ressurser for å kunne utfylle kriterier som stilles for stillingen som lærer. Hun forventet at hun kunne tilegne seg nødvendig uformell kompetanse på en ny arbeidsplass gjennom praksis, og der kunne hun samtidig konvertere deler av sin tidligere utdanning og erfaring. Hun sier:

Jeg har mange års erfaring med å jobbe på skolen som lærer i Russland. I utgangspunktet tenkte jeg å fortsette videre som lærer etter godkjenning av min formelle kompetanse. Jeg forventet ikke å begynne å jobbe med en gang som lærer i helt nytt land. Det var nødvendig for meg å praktisere litt først i barnehage eller på skole som lærerassistente eller noe liknende. Jeg hadde behov for å bli bedre kjent med det norske skolesystemet, deres arbeidsmetoder og miljø. Det var også veldig viktig å øve på norsk språk (Lena).

Lena opplevde at hennes humane kapital i form av den kompetansen som var tilegnet gjennom utdanning og arbeidserfaring fra opprinnelseslandet ikke var direkte overførbart til det norske arbeidsmarkedet. Hun hadde en del utfordringer som var knyttet mest til å tilpasse seg til de metodene som brukes for utføring av arbeidsoppgaver på lærested i Norge. Hennes kulturspesifikke kompetanse ble innvirket av normer, verdier og væremåte hun tok med seg fra hjemlandet sitt, og de var ikke samme som i norsk skole. Det var også mangel på gode norskspråklige ferdigheter. Hun deler med sine erfaringer:

Å jobbe som lærer i ungdomsskolen er et stort ansvar for meg. Jeg hadde lang erfaring i å lære barn, slik at de blir flinke med lekser. Dette er en type jobb som krever høy kapasitet. Jeg har kommet fra et land der skolen bruker metoder for undervisning som er mer krevende enn her i Norge. I Russland stilles høyere krav til skoleelever enn her i Norge; der er læreprogrammer mer sterkere og elever har mer hjemmelekser og får karakterer fra første trinn (Lena).

Hun er vant til andre metoder i arbeid med elever, men mangel på språklige kunnskap var også utfordrende for henne. Hun fortsetter:

For å gi undervisning på norsk språk tar det mye mer energi og tid enn det gjorde i Russland. For å jobbe som lærer må jeg vare i samsvar med de kravene som stilles til den stillingen. Som lærer må jeg vise at jeg kan gi kunnskap til mine elever. Mine ikke-perfekte kunnskaper i norsk språk krevde mye tid til forberedelser til neste skoledag Jeg kunne jobbe videre som en lærer, men det var slitsomt for meg å holde på med dette. Jeg hadde ikke nok krefter til å forandre i meg fra det som jeg vant til (Lena).

Hennes forsøk å konvertere deler av tidligere utdanning og erfaring som lærer til den kompetanse som er relevant for hennes yrke i norsk skole var mest tilfredsstillende. Hun gjorde en god jobb, men hennes ønske om å slutte som lærer ble forsterket av hennes svake humane kapital i form av språklige ferdigheter, forskjell i arbeidsmetoder og av den humane kapital som uttrykker seg i normer og forventninger.

Lenas human kapital relateres til tidlige arbeidserfaring fra hennes hjemland som er mer basert på verdier og normer, der disiplin er en viktig faktor for elevenes skolefaglige prestasjoner. Hun forteller videre:

I mitt opprinnelsesland inneholder hvert lærested grunnleggende regler om respekt for læreren og om hensyn til de andre elevene som sitter i samme klasserom. En elev kan ikke forstyrre de andre med sin ubehagelige oppførsel, det regnes som uhøflig. Det ligger også dypt i kultur. Jeg er også vant til at jeg som lærer må ha autoritet hos mine elever, slik at det gir gode muligheter til å formidle ny kunnskaplig materiale, og at elevene kan konsentrere seg bedre og samtidig at alle kan trives. Jeg er vant til det gjennom min lange arbeidserfaring som lærer. ... Positiv disiplin på skolen er viktig. Da jeg fikk vikarstilling som lærer, prøvde jeg å gjøre min jobb på beste måte. Jeg tok jobben min veldig alvorlig og resultater av mine undervisninger var lærerike og givende for elevene... Rektor var veldig fornøyd med min jobb og etter tre måneder fikk jeg et tilbud om fast stilling som lærer.... Men likevel følte jeg at det ble for slitsomt for meg å jobbe på skolen på grunn av forskjeller i disiplin, og da begynte jeg å tenke på å skaffe seg en annen type jobb med kort utdanning (Lena).

7.3 Utdanning i norsk institusjon

7.3.1 Innvirkning av ny human kapital på informantene med erfaring fra Russland

I dette avsnittet vises betydning av lokal human kapital som tilegnes både gjennom utdanning i norsk institusjon og gjennom praksis på arbeidsplasser for de intervjuende som hadde utfordringer å skaffe seg jobb med utdannelse fra sitt hjemland.

Maria opplevde at hennes svake norskkunnskaper, ferdigheter og mangel på lokal faglig kompetanse var årsakene til Marias avslag på søknaden på den ledige stilling på aktivitetssenter. Dette tilfellet ga henne en god styrke og en grunn til å tenke på en ny utdanning i en norsk institusjon. Gjennom utdanningsprosessen og arbeidspraksis i Norge tilegnet hun seg den landspesifikk humane kapital og lokale kompetanse som gav henne den nødvendige avkastning på arbeidsplass, som arbeidsgiveren krever. Hun sier:

Jeg bare tenkte: hvis jeg tar utdanning på nytt her i Norge, da kunne jeg tilegne meg faglig kunnskap og samtidig lære fortere det norske språket. Da kunne jeg utføre mine arbeidsoppgaver mye lettere og samtidig profesjonelt.... Jeg begynte med ny utdanning for å jobbe i helsevesen. Samtidig var det lettere å skaffe en jobb etter utdanning fordi ved siden av mine studier jobbet jeg på sykehus som hjelpepleier assistent, vikar. Da fikk jeg en god praksis og erfaring innen fagfeltet som jeg kunne bruke videre for å søke en relevant stilling etter min utdanning (Maria).

Marias forståelse om sammenheng mellom å utdanne seg til det yrke som er etterspurt på det lokale arbeidsmarkedet og utdanning innenlands var viktig for hennes videre handlinger. Hun utdannet seg som helsefagarbeider gjennom AMO-kurs. Utvikling av språklige ferdigheter, kjennskap til regler og normer, og ny formelle kompetanse hun fikk i norsk institusjon var nødvendig for å skaffe seg nyttige ressurser hun kunne bruke for bedre integrering i det norske arbeidsmarkedet. Men hun tok den type utdanning der hun hadde muligheter til å konvertere deler av tidligere arbeidserfaring fra Russland. Hun bekrefter det med sine ord:

Jeg følte meg at gjennom mange års praksis med å jobbe med mennesker i Russland har jeg en god base for å jobbe med mennesker her i Norge. Jeg ser at

det finnes noe til felles mellom den erfaringen jeg fikk gjennom jobben min i "Centre for Social Adaptation" i hjemlandet mitt og jobb i helsevesenet. ... Min tidligere erfaring med å jobbe i frivillige organisasjoner med fokus på å hjelpe barn og unge med problemer, hjelper meg både å fullføre mine arbeidsoppgaver og ha gode relasjoner med kollegaer (Maria).

Alla har liknende utfordring som Maria, å benytte sin formelle kompetanse fra Russland i norsk skole. Men til forskjell fra Marias historie tar Alla utdanning i Norge i samme yrke som hun var utdannet fra før i Russland. Hennes tidligere kompetanse og kunnskap ble ikke attraktivt og tilpassende for å benytte det i norske skolen. Mangel på spesifikk i utdanning som brukes i norske skoler avgrenser hennes muligheter til å jobbe som lærer. For å få mer klarere bilde av fenomenet, kommer hun med følgende beskrivelser:

Jeg er allerede utdannet lærer og det betyr mye for meg. Jeg har min bagasje. ... Det er irriterende å tenke på at etter høy utdanning i Russland er det ikke mulig å få seg jobb i norsk skole med liknende retning i fag. Jeg forstår at utdannelsen er viktig og stillingen må være i samsvar med utdannelsen. For å søke jobb som lærer må jeg følge krav om relevant pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning som stilles for ansatte. ... Det er bare sånn. Disse regler virker for alle ansatte.... ... Derfor tar jeg utdanning på nytt, men det tar tid. Jeg ser på utdanning som veldig positivt og jeg vet at det gir mye ny kunnskap jeg kan bruke videre (Alla).

Allas forståelse av situasjonen gir henne en god problemløsning gjennom utdanning på nytt, der vil hun tilegne landspesifikk human kapital gjennom utdanning i norsk skole. Hennes mobilitet gjør det mulig å sammensette de kunnskaper hun tilegnet seg fra før og den utdannelsen som hun tar nå, og utvikle det videre. Hun fortsetter:

Hvorfor mitt valg var å ta utdanning som lærer?... Det er fordi jeg allerede er i gang: jeg har erfaring med å jobbe med barn i SFO som assistent etter min flytting. I tillegg har jeg egne barn som går på skole og det innvirket på mine kunnskaper om systemet på skolen, særlig i de første måneder etter flytting ...(.....)... I begynnelsen, da jeg fikk stilling som assistent i SFO, brukte jeg min kompetanse og tidligere erfaring fra Russland. ... Etter hvert, gjennom praksis, lærte jeg mange nye ting i tillegg. Men for å jobbe som lærer måtte jeg utdanne meg på nytt fordi jeg manglet noen fag for undervise i norsk skole. Etter jeg begynte på høyskolen, ble jeg spurt noen ganger om å jobbe en stund som lærer -vikar for de

som var sykemeldte. Det var så hyggelig å føle at jeg fikk tillit fra rektor. Jeg kan si at utdanning på høyskole gir meg det som jeg mangler for å tilpasse meg bedre som lærer i norsk skole. Selv om jeg studerer kunst og håndverk kan jeg undervise av og til på skolen, når jeg tar vikar jobb som lærer, og når jeg praktiserer det i SFO (Alla).

Allas historie viser at landspesifikk human kapital hun tilegner seg gjennom utdanning i norsk skole, er en viktig ressurs for å skaffe seg jobb som lærer. Det gjelder mest kvaliteten i arbeidskraften som avhenger av lokale kompetanse og kunnskap innen fagfeltet hun får i norsk utdanningsinstitusjon. Hennes humane kapital forsterkes enda mer gjennom arbeidserfaring i SFO, slik at hun kan bruke sine teoretiske kunnskaper i praksis. Både Alla og Maria hadde gode muligheter til å konvertere deler av tidligere utdanning og arbeidserfaring fra Russland til den kompetanse som ble tilegnet gjennom utdanning i norsk institusjon og på arbeidsplassen, for at de lykkes på arbeidsmarkedet. Det virker mer tiltrekkende for arbeidsgiverne og gir en god avkastning på en arbeidsplass.

7.3.1 Innvirkning av human kapital på unge informantene

Informantene som kom til Norge i ung alder, Olga (27 år) og Julia (26 år), opplevde innvirkning av human kapital på deres integreringsprosess i arbeidslivet litt annerledes. I deres tilfeller er det mer synlig innvirkning av den humane kapital som de tilegnet seg gjennom sosialiseringssprosessen i norske utdanningsinstitusjoner. I sammenlikning med eldre informantene har de ingen formell utdanning og ingen arbeidserfaring fra hjemlandet sitt. De er ikke innvirket av den tidligere kompetanse og spesifikk i arbeidsmetoder som de eldre kvinner. Det gir dem også bedre muligheter for å bestemme og å velge de type yrker de ønsker å utdanne seg i, og slik at det er mulig å bruke disse utdannelser i det norske arbeidsmarkedet. I begynnelse av sin etableringsfase tilegner de seg den kompetansen og de ferdighetene som etterspørres på lokale arbeidsmarkedet og gir høy avkastning av utdanning i Norge på arbeidsplass. Julia sier:

Da jeg kom til Norge og begynte på videregående skole i allmenne fag var jeg nesten i samme alder som de andre elevene. Jeg liker matematikk, tegning og konstruksjon, og mitt ønske var å ta utdanning som ingeniør. ...(...) På skolen

var det lett å skaffe nyttig informasjon om videre utdanning. Det var fagvalgsinformasjon fra universiteter og høyskoler og senere hadde jeg veiledning hos rådgiver om hvilke fag og utdanning det var best å ta for meg.... Jeg var også på åpen dag på høyskolen. På skolen hadde vi også mye informasjon om type yrker som er mest relevante og etterspørres i arbeidsmarkedet (Julia).

Med valg av den yrkesretning visste Julia på forhånd at hun skal få en god jobb fordi ingeniør-kompetanse er etterspurt i det norske arbeidsmarkedet. Gjennom sine studier på høyskolen utviklet hun gradvis sin profesjonelle kompetanse og norskferdigheter. Hennes norskferdigheter betyr også mye for å kunne gi den beste avkastning som kreves på en arbeidsplass.

I sammenlikning med de eldre kvinner, hadde Julia ingen arbeidserfaring fra før men det var viktig for henne å bruke sin kompetanse på arbeidsmarkedet. Hun sier:

Etter jeg var ferdig på skolen var det vanskelig å finne seg jobb i byggebransjen som ingeniør. Jeg var uten jobb nesten i et halvt år, men jeg ville ikke ta ukvalifiserte jobber. Jeg ønsket å finne meg en jobb i sammenheng med utdannelsen(...).... Jeg søkte mange ledige stillinger gjennom internett og var på mange intervjuer men det var så vanskelig å skaffe en jobb. Jeg var ny utdannet og hadde ingen praksis, og arbeidsgivere er mer interessert i de som har erfaring fra før. Da jeg prøvde å skaffe seg en jobb der jeg kunne få litt erfaring (Julia).

Den første jobben som var delvis relevant til Julias utdanning, fikk hun i et privat firma gjennom elektronisk søknad via internett. Så fikk hun tilbud om å jobbe som salgsingeniør. "Å selge" var ikke det hun kunne tenke seg å jobbe med videre, men det forstørret henne human- og sosial kapital. Hun skaffet seg ressurser i form av referanse og noen nyttige erfaringer til sin neste jobb. Hun fortsetter:

Jeg jobbet der bare i noen måneder og lærte meg noe nyttig og ble kjent med nye mennesker.(...)... Jeg kunne beregne og dimensjonere, men ikke selge. Jeg synes at det var bra å ha det som den første jobben, der kunne jeg få litt mer erfaring og (Julia).

Julia ble ikke nødt til å utdanne seg på nytt som de eldre informantene som tok utdanning i Russland, hun måtte bare søke stillingen hun ble interessert i. Den utdanning som hun fikk i norsk utdanningsinstitusjon forutser allerede høy avkastning på arbeidsplass. Men det er også viktig å merke seg at hennes ingeniørutdanning sammenfaller med etterspørsel etter arbeidskraft med samme type utdanning på det norske arbeidsmarkedet. Med høy teknisk utdanning hadde hun flere muligheter til å skaffe seg jobb. For å søke ingeniørjobben var det viktig med formelle krav som stilles til stillinger på en arbeidsplass, og disse krav måtte oppfylles. Der høyere utdanning er en kapital i seg selv og en sterk ressurs for Julias ansettelse på arbeidsplass. Julia fikk etter hvert en god jobb gjennom organisasjon. Hun sier:

Før å få stillingen måtte jeg konkurrere med andre arbeidssøkere. Vitnemål med gode karakterer var viktig. Jeg måtte også vise mine ferdigheter og kunnskaper jeg tilegnet meg gjennom utdanningsprosessen på høyskole. ...(...) Jeg fikk den jobb (Julia).

I Olgas livshistorie var både hennes formelle kompetanse og human kapital en dominerende sterk ressurs for å skaffe seg jobb. Olga hadde noe erfaring fra å jobbe i butikk som selger ved siden av sine studier på høyskolen. Hun fikk jobb i forbindelse med hennes høy utdannelse innenfor økonomi, markedsføring og ledelse. Men det var også satt høye krav til hennes formelle og uformelle kompetanse, slik at hun fikk det i Norge, og krav til gode norskkunnskaper og personlige kvaliteter. Hun sier:

Sjefen min sa at hun setter pris på mine evner til å kommunisere med klienter i firmaet. Jeg hadde praksis i butikken som selger, så jeg kan bruke noe av mine tidligere arbeidserfaringer....(....)... Jeg har lært mye av mine tidligere jobber som jeg kan bruke i min nye jobb ... Det er også lett å kommunisere med kollegaer og jeg trives veldig godt med å jobbe der (Olga).

Utdannelseskapital i sammenheng med human kapital og kulturell kapital som Julia og Olga tilegnet seg, gjennom utdanning i norsk utdanningsinstitusjon gav dem lettere tilgang til attraktiv og prestisjefylt posisjon på arbeidsplassen. De ble kjent med norsk systemet gjennom kontakt med norske miljøer på utdanningsinstitusjonen. De skaffet seg mer generell kunnskap om det lokale arbeidsmarkedet og ble bedre kjent med samfunnslivet. Samtidig hadde Julia og Olga noe arbeidserfaring fra før med å jobbe med mennesker i Norge, og dette forsterket

deres humane kapital. Utdannelse- og human kapital oppstår som den mest dominerende kapital som gjør disse unge kvinner ressurssterke på arbeidsmarkedet ved at de begge to lykkes i arbeidslivet.

7.4 Konklusjon

Intervjuene viste at de fleste deltakerne som tok utdannelsen i norsk utdanningsinstitusjon tilegnet seg landspesifikk humankapital som gir høyere avkastning enn den humane kapital som ble tilegnet gjennom utdanning i hjemlandet deres. Gjennom utdanning i Norge fikk de mer kunnskap om samhandlingsnormer om det lokale arbeidsmarkedet og norske kunnskaper. De tok stillinger som er relevante deres utdanning i Norge. Mens de intervjuende som har søkt jobb med hjemlandets kompetanse lykkes mindre på arbeidsmarkedet.

Gjennom analyse ser vi at de kvinnene som kom til Norge i senere livsfase og de som tok høy utdanning i hjemlandet sitt, har mer utfordringer med å integrere seg i det norske arbeidsmarkedet enn de yngre kvinnene. Deres formelle kompetanse godkjennes i Norge men det er ikke lett å bruke den på grunn av spesifikk i utdanning. Mangel på lokal landspesifikk human kapital innvirket negativt på deres tilgang til jobb og tilpassning på ny arbeidsplass.

Den *landspesifikke menneskelige kapitalen* som var tilegnet i hjemlandet deres oppstår som en svak ressurs for å komme på det norske arbeidsmarkedet. Det gjelder mangel på språk og ferdigheter som er knyttet til samfunnskultur, væremåter, arbeidsmetoder, normer og kjennskap til regler. Disse informantene er nødt til å ta jobber de er overkvalifiserte for. Normer og verdier om "kvinnens aktiv deltakelse på arbeidsmarkedet" som de tok meg ser fra hjemlandet innvirket på deres forståelse og handlinger, slik at de søkte å skaffe seg arbeid gjennom norske utdanningsinstitusjoner. Gjennom utdanning i Norge hadde disse kvinnene bedre muligheter til å skaffe seg formelle kompetanse og utvikle norske ferdigheter.

De intervjuende som forsøkte å konvertere deler av tidligere utdanning og arbeidserfaring fra hjemland til kompetanse som er relevant for et yrkesaktivt liv i Norge, lykkes mer på arbeidsmarkedet enn de som tar ingen utdanning eller utdanner seg i det yrke som de hadde lite erfaring med fra før. De informantene som tok utdanning i Norge tilegnet seg også

kulturell kapital som gav dem tilgang til ressurser som virker mer tiltrekkende på arbeidsmarkedet og derfor øker muligheter for å komme på arbeidsmarkedet som mer ressurssterke arbeidssøkere. *Sosial kapital* har også en betydelig innvirkning på deres integrering, ettersom intervjuende har via kontaktene fått bedre tilgang til nyttig informasjon og muligheter for å skaffe seg en referanseperson (Eksempel i Maria, Julia og Alla-case). Dette kommer jeg til å analysere mer i dybde i det neste kapittel.

KAPITTEL 8: Analyse: Sosial kapital og integrering

I dette kapittel gis analyse og diskuteres av mest betydelige informantenes opplevelser som gjelder innvirkning av sosial kapital på deres integreringsprosess. Det vises hvordan intervjuendes integrering avhenger både av størrelsen på deres nettverk og volumet av ressurser som deltakerne i nettverket råder over. Det er slik at tilgang på ressurser gjennom nettverk varierer, har individet et stort eller lite nettverk, og befinner seg i mer eller mindre ressursrike sosiale omgivelser. Det er om ressurser som intervjuende skaffet seg ved hjelp av sine kontakter, gjennom *sterke-* og *svake bånd*. Intervjuendes opplevelser og erfaringer er knyttet til beskrivelser av fenomenet som knyttet til tilgang til nødvendige ressurser gjennom sosiale relasjoner som beskrives som ressurssterke eller som ressursvake miljøer. Disse opplevelser er også knyttet til hvordan gjennom sosiale nettverk intervjuende hadde tilgang til, ble utviklet sosial kapital i form av informasjonskilder og referansepersoner, tillit og gjensidig anerkjennelse, forventninger, felles verdier og normer, og innvirket på deltakernes integreringsprosess i arbeidsliv.

8.1 Betydningen av sterke bånd

Først og fremst ble fokuset rettet mot de intervjuendes opplevelser og erfaringer som tar utgangspunkt i den Bourdieus sosial kapital som forankret i sosiale relasjoner, som skaffes gjennom *sterke bånd*. Disse sterke bånd inneholder relasjoner med familiemedlemmer som ektefelle, barn og slektninger, og relasjoner med venner. Intervjuene viser hvordan ressurser som var skaffet gjennom disse relasjoner, innvirket på intervjuendes integreringsprosess i arbeidslivet.

8.1.1 Familierelasjoner og nære venner

Familierelasjoner kan være viktige relasjoner som bidrar til utvikling av sosial kapital hos intervjuende. Sosial kapital som utvikles gjennom sterke bånd kan oppstå også i form av *informasjon* og som *referanseperson* som gir kvinnene muligheter til å komme fortere i jobb.

Gjennom mannen sin har kvinne muligheter til å utvikle sosial kapital gradvis gjennom sosiale relasjoner.

Intervjuene viser at en ektefelle framstår som er en av de første og nærmeste personer som støtter sin nykommende kone med nødvendig informasjon, særlig i de første måneder etter hennes flytting. Det kan være informasjon om språkkurs, om godkjenning av tidligere utdanning og om ledige stillinger. Det kan også være hjelp til å skaffe nye venner og bekjenskaper, der gjennom disse relasjoner har kvinne bedre muligheter til utvikle sin sosial kapital.

Anna deler med sine opplevelser der gjennom ektefellen sin fikk hun informasjon om språkkurs og ble kjent med russiske venninner som var veldig viktig for henne. Hun sier:

Det var mannen min som hjalp meg til å finne informasjon om språkkurs. Gjennom mannen min ble jeg kjent med noen av russiske kvinnene som også var gift med nordmenn. ... Jeg var helt ny her og det var veldig nyttig for meg å bli kjent med de som allerede var i lignende situasjon fra før, og hadde noen erfaringer med det. ... Å få noen nyttige tips fra andre russiske kvinner var viktig for meg for å planlegge hva jeg kunne gjøre videre, hvilke muligheter jeg hadde og hvor jeg kunne få mer informasjon (Anna).

Lena forteller at informasjonen hun fikk fra sin ektefelle var mest nyttig i begynnelsen av etableringsfasen hennes. Det er den type informasjon som hjelper kvinnen med å komme i gang. Hun sier:

Mannen min hjulpet meg med informasjon om språkkurset og om regler hvor og hvordan jeg kan bekrefte min utdanning fra Russland. Jeg har begynt på kurs slik alle mine russiske venninner jeg ble kjent senere, gjorde. E etter kurs for arbeidsledige skaffet jeg meg en jobb i barnehage gjennom en av mine russiske venninner (Lena).

Familierelasjoner kan også gi tilgang til sosial kapital i form av referanse. Vera skaffet seg sin første jobb gjennom mannen sin. Han var hennes referanseperson. Hun sier:

Han kom hjem en dag og sa at han hadde snakket med noen som kunne hjelpe meg med jobb. Vi kom sammen på intervju og jeg fikk jobb i en liten privat bedrift som syddame (Vera).

Men det er ikke bare ektefellen som kan hjelpe sin kone med nyttig informasjon eller være referanseperson. Andre familiemedlemmer kan også være ressursgivende. Olga kom til Norge gjennom familiegjenforening med sin mor som har bodd i Norge fra før. Hun fikk seg jobb to uker senere etter flytting. I hennes tilfelle var det Olgas mor som hjalp henne med å skaffe jobb gjennom en av sine venninner som jobbet som renholder i et firma. Hun var Olgas referanseperson. Olga sier:

Jeg ble kjent med en av venninner til min mor som jobbet i et renholds firma. Hun spurte meg om jeg ville jobbe som renholder da kunne hun spørre sjefen sin om det var en ledig stilling.(...) ... Jeg fikk den jobben uken etter (Olga).

Intervjuene viser at sosial kapital som skaffes gjennom familie- og videre gjennom vennskaps relasjoner i form av nyttig informasjon eller referanse og det innvirker betydning på integreringsprosessen i intervjuendes etableringsfase. Disse relasjoner er viktige, men for å skaffe seg mer sosial kapital trenger disse kvinnene utvikle sine sosiale relasjoner og nettverk videre. Når kvinnene har høy utdanning fra sitt hjemland kan det være utfordrende for henne å ta jobber hun er overkvalifisert for. For Maria var det viktig å ta hensyn til både uformelle og formelle relasjoner som kunne være nyttige for å utfylle hennes eget menneskelige kapital. Maria beskriver sine opplevelser i denne sammenheng:

Jeg fikk litt innledende informasjon om det norske arbeidsmarkedet fra mannen min, men jeg hadde aldri forventninger om å få et forslag om jobb fra han. Han hjalp meg nok i begynnelsen, men han forsto at det var ikke aktuelt for meg å ta de jobbene som ikke har noe felles med min tidligere utdanning og min tidligere arbeidserfaring. Hans slektninger var nysgjerrige og spurte meg ofte om jeg hadde skaffet en jobb, men ingen av dem kom med noen forslag som en referanseperson (...) ... Mine venninner er russiske og noen av dem var veldig bekymret for at jeg ikke hadde jobb. Jeg fikk et forslag om å jobbe som renholder i et firma, men jeg ville jobbe i forbindelse med min utdanning og tidligere erfaring. ... Jeg så på problemløsning på litt annen måte. Mine forutsetninger i denne sammenheng var knyttet mer til studier og utdanning. Jeg trengte å ha mer kontakt

med mennesker som jeg kunne finne noe mer nyttig for meg. ... (...) ... For meg var det lettere å skaffe nyttige kontakter gjennom forskjellige kurs og skole. Jeg hadde behov for mer kompetente mennesker. Det var det som virket best for meg i virkeligheten (Maria).

Marias sosiale kapital som hun skaffet seg gjennom familien og venner var for ressurs svak til å virke som referanse for hennes ansettelse med relevant utdanning og arbeidserfaring. Tilbud fra en av hennes russiske venninner om renholdsarbeid var ikke aktuelt for Maria på grunn av hennes mer langsiktige planer. Maria ville skaffe seg de nødvendige ressurser gjennom mer ressurssterke miljøer, med perspektiv på riktig valg av utdanning som kunne gi henne mer profesjonelle og kunnskapsrike miljøer og kilder. Hennes forventninger var å forstørre sosial kapital gjennom ressursrike miljøer og arbeidsrelaterte nettverk som kunne lede henne til mer målrettet handlinger.

Familierelasjoner virker som utgangspunkt for kvinner der hun har muligheter til å utvikle sosial kapital gradvis gjennom andre sosiale relasjoner, og med utgangspunkt i dem øke sin forståelse av nye kulturelle koder, felles verdier og normer som kan være nyttig i senere nettverksarbeid.

Alla mener at hennes barn som gikk på barneskole spilte en betydelig rolle for hennes videre utvikling av sosial kapital gjennom nye bekjente på skolen. Hennes sosiale kapital var gradvis utviklet. Alla sier dette:

Jeg lærte mye om norsk skole gjennom en av mine barn som begynte på barneskolen etter flytting. Hver dag da jeg hentet mitt barn fra skolen prøvde jeg å prate med noen. Jeg stilte noen spørsmål om hvordan han gjør det og det... Jeg fikk mye nyttig informasjon både fra lærere og fra foreldre til andre barn. ... Gjennom skolen ble jeg godt kjent med lærere, jeg hadde gode muligheter for å forstå mye dypere om skoleliv, hva barna gjør på skolen, hva de lærer og hvordan de lærer ...(...)... Senere, da jeg fikk jobb i SFO, var jeg allerede mye bedre kjent med arbeidsmetoder og med noen av de ansatte (Alla).

Intervjuet viser at utvikling av hennes sosiale kapital var positivt innvirket av hennes familierelasjoner. Gjennom nye kontakter på skolen ble hun kjent med flere lærere på skolen. Gjennom disse relasjoner fikk hun mer informasjon om norsk skolesystem og skoleliv, med

norske skoleregler, lover, normer, felles verdier og vaner. Hun hadde bedre muligheter til å orientere seg i det området hvor hun ville skaffe seg en jobb som lærer. Gjennom alle disse relasjoner tilegnet hun en betydelig ressurs for å tilpasse seg bedre til det lokale arbeidsmarkedet.

8.1.2 Homogene nettverk og vennsksrelasjoner.

Intervjuene viser at vennskap som preges av homogene relasjoner har sine positive sider på dannelsen av sosial kapital blant intervjuende. Gjennom sosiale relasjoner i homogene nettverk tar sosial kapital den form der gjennom investeringsstrategi mobiliserer seg kvinne for sin måloppnåelse både på kortsiktig og langsiktig plan. Den type sosiale relasjoner gir visse ressurser som er viktige og nyttige for integreringsprosessen. Disse ressurser viser seg i form av nødvendig informasjon og støtte som baseres på gjensidig gjenkjennelse og tillit. Felles kulturell bakgrunn og oppvekst i samme opprinnelsesland, samme livssituasjon og samme språk betyr også mye for intervjuende i denne konteksten. En av intervjuende beskriver det gjennom sine opplevelser:

På norsk kurs for innvandrere ble jeg kjent med mange. Men de som jeg tok mest nær kontakt med var russiske. Alle minne venninner er russiske. Jeg synes det er naturlig å bli sammen med mennesker som snakker samme språk og samme væremåte. Det er lettere å kommunisere. Vi forstår hverandre mye lettere, slik at vi har lignende interesser og temaer å prate om. ... Vi er fra samme kultur og vi er i lignende livssituasjoner etter flytting (Alla).

Utfordringer som er knyttet til å skaffe seg jobb, mangel på godt språk, mangel på informasjon, lite bekjentskap med etniske norske som treffer disse kvinner, gjorde dem mer solidarisk for å finne på mest effektive problemløsninger. Gjennom vennsks relasjoner formidles informasjon som muliggjør å konsentrere bedre *mobilitet*. Hun fortsetter:

.... Jeg er kjent med mange norske, men det er ikke så mange av dem jeg kan prate så åpent med som med mine russiske venninner. Det føles at de som opplever eller har opplevd samme situasjon, viser mer interesse til å ta kontakt og mer vilje til å hjelpe, om det trenges... (...) Hvis jeg lurar på noe, tar jeg kontakt med mine venninner. Jeg vil finne ut først om hvordan mine venninner eller deres bekjente

med russisk bakgrunn opplevde liknende situasjon, og hva de kan anbefale i min situasjon (Alla).

Alla traff noen av sine russiske venninner gjennom norskkurs og ble også kjent med noen russere i andre situasjoner. Det var de som innvirket på hennes beslutning å ta utdanning som lærer på nytt og videre målrettede handlinger. Alla sier:

Allerede, på norskkurs pratet vi om hvilke utdanning det var best å ta som kunne være mest relevant for å skaffe seg en god jobb. Jeg var også enig med mine venninner at det lønner seg å ta utdannelsen på nytt i same yrke. ...(...) ... Da jeg fikk mitt barn begynte allerede mine venninner på høyskole Jeg begynte også med utdanning året etter. ... Vi er ofte i kontakt og jeg fikk mye informasjon om hvor og hvordan jeg kan søke utdanning. (...) ... Det var lett å begynne på skolen og jeg fikk mye primær informasjon fra mine venninner som var en god støtte for meg for å begynne som student (Alla).

Allas sterke bånd preges av likhet og homogenitet. På den ene siden ser vi at Allas venninner er arbeidsledige og fremstår som en svak ressurs for henne som referansepersoner og for å utvikle sitt norske språk, men på den andre siden er disse kvinnene sammen, de er på vei for å skaffe seg jobb gjennom utdanning, de er i liknende situasjon og det gjør dem mye til felles. Disse relasjoner bygges opp under gjensidighet og tillit og gir en sterk ressurs i form av støtte. Gjennom mobilisering delte de med hverandre sine kunnskap og informasjon som var nyttig ressurs for videre målrettet handlinger. Gjennom utdanning i norsk institusjon planlegger hun å skaffe seg både formell kompetanse og tilegne seg kulturell- og landspesifikk human kapital, slik det skal gi lettere tilgang til mer tiltrekkende stillinger på arbeidsmarkedet.

8.1.3 Homogene nettverk og språk.

Nettverk og språk står i sammenheng med hverandre. Intervjuene viser at vennskap som preges av homogene relasjoner og lite uformelle kontakt med norske miljøer, gir mindre muligheter for utvikling av norskkunnskaper, særlig når det gjelder utvikling av språk. Det oppleves som en utfordring både blant de intervjuende som har kommet i ung alder og de som flyttet til Norge i senere livsfase.

Fra Veras intervju forsto jeg at hennes norske språkkunnskaper ikke var så mye utviklet etter hennes flytting til Norge. Hun ble kjent med mange, men disse relasjonene var preget mest av likhet og homogenitet mens hun var gift med norsk mann. De fleste hun ble kjent med hadde samme kulturell bakgrunn og snakket russisk språk. Vera sier:

Jeg ble kjent med den første venninna med russisk bakgrunn gjennom mannen min. Jeg ble også kjent med noen russere i matbutikken, der jeg hørte russisk språk. Disse relasjoner utviklet seg veldig fortog etter hvert hadde jeg noen gode venninner og mange bekjente med russisk bakgrunn. ... (...) ... Jeg var hjemme med mine nesten voksne barn som kom til Norge sammen med meg. Da snakket vi mye russisk hjemme. ... (...)... Hjemme hadde jeg i alle disse årene russiske TV-kanaler...(...) ... Jeg har en norsk venninne, men vi treffes veldig sjelden (Vera).

Lite nettverk med norske miljøer i form av vennskap og bekjente innvirket negativt på Veras utvikling i norsk språk. utfordringer som hun traff kan knyttes til hennes avgrensede muligheter for å komme på utdanningsinstitusjon i Norge på grunn av svake språkferdigheter. Hun måtte reise til Russland for å ta utdannelsen i sitt morsmål istedenfor å ta utdanning i Norge. Hun er fremdeles dårlig i norsk, men hun har funnet seg en nisje i det norske arbeidslivet, der hun driver med sin egen butikk med systue, og så langt var det for henne ikke så viktig å prate perfekt norsk. Hun fortsetter videre:

Jeg vet at mine språklige kunnskaper er svake. Jeg snakker med mange grammatiske feil og har avgrenset ordbruk, men de norske forstår det jeg sier og jeg har ingen problemer med å forstå dem. ... Jeg har ikke store problemer med å kommunisere..... vi har mye forskjell i språkene, men vi er mye like i kultur. Mange ganger tenkte jeg å gå på flere språkkurs, men jeg har ikke tid. Jeg synes at mitt norske språk ikke er så verst for å være i kontakt med butikkunder. Jeg klarer å drive en liten butikk og systua. ... (...)... Mine to ansatte prater russisk. Det gir lettere kommunikasjon og bedre forståelse mellom oss for å jobbe sammen (Vera).

Den andre informant er Julia. Hun er ung, men hennes sosiale relasjoner med nordmenn er også avgrenset. Hun fortalte at på grunn av lite kontakt med norske studenter på høyskolen hadde hun lite muligheter til å skaffe seg nære venner med norsk bakgrunn.

Jeg har ikke norske venner. De er russiske, ukrainske, polske og fra Latvia. Da jeg begynte på videregående skole var jeg litt eldre enn de andre elevene. Jeg var gift, jeg var gravid og vi hadde forskjellige interesser... Det var forskjell i alder og forskjell i livssituasjon. ... (...) ... Etter videregående skole gikk jeg på høyskolen og tok teknisk utdanning. Der var det også vanskelig å få venninner fordi det var mest gutter i gruppen... Jeg har fortsatt kontakt med noen norske jenter fra skolen, men jeg kan ikke si at de er mine venninner. De er mine bekjente men vi treffes av og til (Julia).

Lite kommunikasjon med studenter på skolen, mangel på norske venner og prioritering av venner med samme landsbakgrunn innvirket negativt på utvikling av hennes språklige kunnskap. Hun sier:

Jeg vil gjerne ha mer norske venner, men jeg er veldig opptatt med jobben og familien min.. ...(...)... Men hvis det gjelder prioritering, da velger jeg først og fremst mine russiske venninner. Det er lettere å kommunisere med dem på grunn av samme språk og kultur. ... (...)... Mine barn snakker bra norsk. De er født her og går i barnehage, men jeg ønsker også at de snakker godt russisk. Det er naturlig at vi snakker russisk hjemme og at vi har russiske barnekanaler på TV. Når jeg treffer mine russiske venninner som har barn i samme alder som mine, da det er også naturlig å snakke morsmål (Julia).

Da Julia var ferdig på skolen var hennes muligheter å prate norsk enda mindre. Hun fortsetter:

Jeg kan si at mitt norske språk var mye bedre da jeg var på skolen enn etter jeg var arbeidsledig i lange perioder. (...)... Det var to lange perioder jeg var uten jobb. Når jeg sitter hjemme uten jobb da glemmer jeg veldig fort det norske språket. Min første jobb, som jeg fikk et halvt år etter utdannelsen var en god trening i språk. Men den jobben var kortvarig fordi den ikke var så mye relevant for min utdanning, og jeg var arbeidsledig igjen i seks måneder. Etter den periode følte jeg at min norsk var enda verre enn det var før (Julia).

Julias mann, barn, slektninger og nære venner har russisk bakgrunn og de snakker russisk seg imellom. Julia prøver å erstatte avgrensede sosiale relasjoner med nordmenn som kunne gi henne en god praksis i norsk språk, med språkkurs. På dette kurset vil hun forbedre både

skriftlig og muntlig norsk. Hun mener at utdanning i språk kan gi henne den nødvendige ressurs hun trenger for å forbedre kvalitet av sine arbeidsoppgaver. Hun sier:

Jeg er i jobb igjen nå, men jeg føler at jeg trenger et kurs for å forbedre mine språkkunnskaper. Så nå tenker jeg å ta et språkkurs snart. Det kan få meg til å føle meg mer selvsikker på arbeidsplassen. Jeg er høyutdannet ingeniør og må ha gode ferdigheter i norsk muntlig og skriftlig (Julia).

8.2 Betydning av svake bånd

Som er nevnt tidligere i teksten viser intervjuene at *sterke bånd*-relasjoner blant deltakerne i undersøkelsen preges oftere av relasjoner fra samme opprinnelsesland og disse relasjoner kan ikke regnes som avgrensede. De fleste intervjuende er sosiale mennesker. Problemer utgjør ikke mangel på nettverk, men typen nettverk, og utvikling av sosial kapital og sosial støtte blant informanter skjer mye via innvandrernettverk. Ressursene som disse kvinnene får gjennom homogene relasjoner gir visse nødvendige ressurser i deres etableringsfase, men samtidig gir disse ressursene begrenset støtte når det gjelder videre integrering på arbeidsmarkedet.

8.2.1 Innvirkning av sosial kapital gjennom svake bånd.

Julia og Olga har liknende erfaringer om innvirkning av sosial kapital på deres ansettelse etter utdannelsen som de fikk i Norge. For å skaffe seg jobb forsøkte disse to kvinnene å komme i relasjon med sosiale nettverk - både uformelle og formelle som kunne gi dem mer informasjon om ledige stillinger. De søkte bevisst etter mer ressurssterke miljøer. Men disse to unge kvinnene har litt forskjellige nettverksrelasjoner. Mens Olga er mer sosial og har både venner med russisk bakgrunn og etniske norske, har Julia mer avgrensede nære relasjoner med nordmenn. Men deres familie- og vennsapsrelasjoner er likevel en svak ressurs som informasjonskilder eller referansepersoner for å skaffe seg en jobb som er relevant for deres utdanning. Julia gir beskrivelser av sine tidligere erfaringer:

Mine nære venner kunne ikke hjelpe meg med jobb og jeg kjenner nesten ingen fra byggebransjen som kunne bli min referanseperson. ...(...).... På skolen ble jeg kjent med en kvinne som fikk jobb gjennom sin far. Han er også høyutdannet ingeniør og har jobbet i en stor bedrift i byggebransjen i mange år. Jeg har spurt henne om det også finnes jobb for meg, men jeg fikk aldri tilbakemelding (Julia).

Etter Olga var ferdig med studiene på høyskolen var det mest utfordrende for henne for å få en stilling som var relevant til utdannelsen. Fra hennes livshistorie ser vi at større antall venner og bekjente uten innvandringsbakgrunn betyr ikke så mye for utvikling av sosial kapital hvis disse miljøer er ressursvake. Olga uttrykker at felles venner og bekjente kunne ikke anbefale henne en ledig stilling, men samtidig påpeker hun at det var en del støtte fra tidligere studenter fra hennes utdanningsinstitusjon. Det var noen råd og informasjon, slik at noen av dem anbefalte henne kurs for arbeidsledige, men det var ikke så betydelig hjelp. Hun kunne ikke utnytte dette kurset fordi gjennom utdanningen tilegnet hun seg allerede de kunnskapene som gjelder jobbsøking. Hun sier:

Jeg hørte fra mine norske venninner fra høyskolen at de har liknende problemer med å skaffe seg jobb. Vi hadde en god kommunikasjon for å hjelpe hverandre med noen råd og nyttig informasjon. Vi anbefalte hverandre forskjellige kurs i NAV og noe liknende som kunne hjelpe, men det var ikke så mye nyttig, jeg ble allerede kjent med alt som de lærer der. ...(...)... Det ble svake råd til hverandre og jeg ble ikke kjent gjennom mine skolekamerater med noen som kunne være min referanseperson som anbefaler en stilling i en organisasjon eller i et firma. (Olga).

Olga, i forskjell til Julia, hadde tidligere arbeidserfaring, slik at hun jobbet på flere steder. Det var jobber på kafé og i butikker som selger som trenger ikke høyutdannelse. Hennes sosiale kapital som hun skaffet seg gjennom relasjoner med tidligere arbeidskollegaer var ikke sterke nok til å brukes som informasjonskilder om ledige stillinger, men hun kunne bruke tidligere arbeidsgivere som referansepersoner. Hun sier:

Jeg spurte alle de jeg hadde kontakt med om jobb. Mine tidligere arbeidskollegaer jeg jobbet sammen med på kafe og i butikken, kunne ikke hjelpe meg med en stilling som er relevant min nyskaffete høye utdannelse. Jeg hadde liten sjanse fordi da må jeg å bli kjent med de som jobber innefor økonomi. Men når jeg ble invitert på

intervju, kunne jeg bruke mine tidligere arbeidsgivere som referansepersoner (Olga).

Marias historie viser hvilke muligheter gav hennes utdanning på videregående skole for utvikling av norsk språk og nye sosiale relasjoner for hennes videre integrering i arbeidsliv. I sin livshistorie sa Maria at hun ser på utdanning som den beste veien til utvikling av språk, og samtidig hadde hun også forventninger til å skaffe seg mer bekjente gjennom utdanningsinstitusjon. For henne var det viktig både språk, samfunnskunnskap og ressurssterke miljøer i form av informasjon og referansepersoner for å innlemme seg fortere i norsk arbeidsliv. Hun tok noen fag på videregående skole. Hun forteller:

Jeg ble kjent med mange norske gjennom mine kurs og videre utdanning. Men hvis det gjelder utvikling av språk gjennom mine relasjoner på skolen, da kan jeg si at jeg utviklet mitt språk mest gjennom å lese skolematerialet og bøker. Det var også svært nyttig å komme på forelesninger der alt er på norsk. Jeg hadde ikke så mange relasjoner med medelever. Jeg var eldst der. Det var greit å bli kjent med mange men jeg har ikke prøvd å skaffe seg venner, jeg har minne venninner. ... Jeg hadde lite kontakten med medelever. Vi kunne prate litt om noe hyggelig, men det var mer overflatisk prat om ingenting, og pausene var korte... ... Jeg hadde også noen ganger kontakt med lærere når jeg ville spørre om noe faglig, men det var ikke så mye årsaker for dannelse av vennskap ... (...) Jeg har ikke kontakt med elevene og lærere lenger (Maria).

I Marias tilfelle ser vi at hennes språk ble utviklet mye gjennom utdanning på skolen gjennom lesning av skolestoff og forelesninger men ikke gjennom sosiale relasjoner med medelever. Samtidig ser vi at utdanning ledet henne ikke til utvikling av sosiale relasjoner med medelever og lærere. Som følgende ga dette for intervjuende lavere muligheter for utvikling av sosial kapital og som følgende å innlemme seg både i det norske samfunnet og i det norske arbeidsmarkedet.

8.2.2 Formelle organisasjoner og internett

Intervjuene viser at formelle organisasjoner og internett kan være viktige kilder for utvikling av sosial kapital blant deltakerne i undersøkelsen for integrering i det norske arbeidsmarkedet. Høy sosial kapital som skaffes gjennom nettverk og mellom individer og relevante arbeidsformidlings institusjoner og organisasjoner gir tilgang til viktige ressurser i form av nyttig informasjon og koblinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Internett er også et godt hjelpemiddel i denne sammenheng. Noen av intervjuene viser at de kvinnene som tok høy utdanning i Norge men hadde lite kontakt med uformelle norske omgivelser, har høyere sjanse for å skaffe seg en jobb via formelle informasjonskilder og organisasjoner. Men den første jobben, etter Julias utdanning, fikk hun i et privat firma gjennom en elektronisk søknad via internett. Julia gir en beskrivelse av dette:

For å skaffe seg en jobb brukte jeg alle mulige informasjonskanaler. Jeg var registrert som arbeidsledig hos NAV og brukte også aviser og Internett ganske aktivt. ...(...)... Jeg fikk en tilbud fra NAV om kurs for arbeidsledige. Der lærer man hvordan skrives en god jobbsøknad, CV osv. Men de sa at mine søknader og CV var perfekte og at jeg bare måtte fortsette å søke videre. Jeg har gjennomført dette kurset sammen med en av mine russiske venninner som også var arbeidsledig, men det var ikke så mye nytt der, vi ble allerede kjent med alt dette fra høyskolen. Det var litt kjedelig. ...(...)... Den første jobben som salgsingeniør fikk jeg gjennom å søke på internett. Jeg har søkt mer enn hundre ledige stillinger gjennom internett og kan si at å søke på internett ga meg mer sjanse enn gjennom mine bekjente. Jeg fikk en jobb som salg ingeniør på et firma (Julia).

Den første jobben var viktig for henne, på en måte. Gjennom den jobben ble utviklet Julias sosial kapital der hun kunne skaffe seg en ressurs i form av referanser for sin neste jobb. Julia:

Den neste jobben som jeg har nå, fikk jeg også gjennom internett. Men i tillegg var jeg registrert som arbeidssøker i "Adecco" og ble kjent med min veileder. Hun var flink til å hjelpe meg (Julia).

Julias sosial kapital var utviklet gjennom svake bånd og gjennom relasjoner mellom individ og organisasjon. Hun fikk en kjempegod jobb gjennom "Adecco". Hun sier:

Etter tre intervjuer hos Adecco fikk jeg et tilbud om å jobbe som avdelingsingeniør. Jeg måtte gå gjennom noen tester, og på grunn av gode testresultater og mine gode karakterer på vitnemålet ble jeg kalt inn til samtale og sendt videre til intervju direkte til arbeidsgiveren. Der fikk jeg fast stilling dagen etter. (Julia).

Her vises innvirkningen av sosial kapital som var forsterket gjennom *svake bånd*. Det er relasjoner mellom individ og ansatte i organisasjonen. Og fra eksempel ser vi at Julia fikk jobb gjennom Adecco og hennes veileder var både hennes informasjonskilde og referanseperson for ansettelse på en ny arbeidsplass. Samtidig kunne Julia bruke sin tidligere arbeidsgiver som referanseperson. Og det var hennes skapte sosiale kapital som førte henne til arbeid. Om vi snakker om innvirkning av sosial kapital i dette tilfelle, da må vi tenke på den formen for kapital på en ny måte. Der spilte ikke nettverksvenner den viktigste rolle i Julias tilfelle. I det moderne arbeidslivet har arbeidskollegaer, forskjellige typer kurs og organisasjoner større betydning. Innvirkningen av sosial kapital gjennom relasjon mellom Julia som arbeidssøker og organisasjonen var mest betydelig for hennes ansettelse. Olga forventet også at på grunn av sine tidligere ressursvake omgivelser må hun skaffe seg informasjon om ledige stillinger på en ny måte: gjennom aviser og internettet, organisasjon og gjennom direkte med arbeidsgiveren. I hennes tilfelle ble bruk av nettet en sterk ressurs i form av informasjon. Gjennom elektronisk registrering kunne Olga søke ledige stillinger på nett:

Jeg har sendt mange elektroniske søknader og leverte mange av mine CV og søknader direkte til arbeidsgiveren. Jeg var på noen intervjuer, men mangel på arbeidserfaring innen økonomi innvirket negativt... (...) ... Jeg var også registrert i NAV som arbeidsledig. Etter hvert ble jeg invitert på jobbsøkerkurs, men jeg tror ikke at jeg fikk den hjelpen jeg trengte. Jeg hadde allerede lært å skrive søknader og CV på høgskolen. ... Jeg lærte ikke noe nytt der. ... (...). Jeg skaffet meg jobb selv bare ett år senere gjennom å søke på internett og brukte referansepersoner fra mine tidligere jobber (Olga).

Hun kunne demonstrere sin relevans og kvalifikasjon mer profesjonelt gjennom å søke via internett og på intervjuer. Bruk av informasjon gjennom formelle kilder fra formelle organisasjoner på internett spilte en betydelig rolle i hennes ansettelsesprosess. Gjennom internett og en formell organisasjon fikk både Julia og Olga ressurser i form av informasjon de kunne utnytte til sin målrettede handling, der de kunne vise sine formelle kompetanser og ferdigheter gjennom søknad. Dette innvirket mest effektivt på deres tilgang til arbeidsplassen.

Alla opplevde innvirkning av sosial kapital på sin tilgang til arbeidsplass gjennom NAV litt annerledes. Hun begynte på kurset for arbeidsledige gjennom NAV før hennes utdanning på høyskole i Norge. Hun sier:

Jeg begynte på kurset for arbeidsledige gjennom NAV. Den informasjon jeg fikk der var svært nyttig for meg for å søke min første jobb som assistent i SFO. Jeg lærte meg der hvordan å søke jobb gjennom søknadskrivning. Jeg hadde ikke disse kunnskaper fra før og derfor var det svært nyttig for meg. (...)... Men det var meg som fant jobb. ...(...)... Jeg fikk noen referanser etter jeg var ferdig med arbeidspraksis i SFO gjennom kurset. Da brukte jeg disse referansene for å søke på ny arbeidsplass (Alla).

Det var indirekte positiv innvirkning av sosial kapital på informantenes tilgang til hennes første jobb gjennom NAV- kurs, slik at det var nytt for henne. Den sosial kapital ses i form av nyttig informasjon om hvordan søknader og CV skrives, og hvordan og hvor hun kan søke jobb og mye mer. Videre fikk Alla referanser gjennom sin praksisplass fra NAV som hun kunne bruke til neste jobb.

I sin livshistorie fortalte Maria at hun ikke hadde store forventninger til å skaffe seg jobb gjennom relasjoner i form av *sterke bånd*. Hennes forventninger var at gjennom nettverk kunne lede henne til jobb både gjennom organisasjon og ny kort utdanning. Hun fikk jobb i helsevesenet gjennom formell organisasjon med videre karriereutvikling. Det var yrkesrettet kvalifiseringskurs gjennom NAV. Senere, etter utdanning var hun ansatt på samme arbeidssted som helsefagarbeider. Det sosial kapital som hun skaffet gjennom sine relasjoner med kollegaer i form av tillit, ledet Maria til en ny stilling på samme arbeidsplass. Hun sier:

Først fikk jeg en vikarstilling som hjelpepleier- assistent gjennom NAV. Jeg jobbet på aldershjem og tok samtidig utdanning som helsefagarbeider. På arbeidsplassen har vi gode relasjoner. Vi hjelper hverandre med arbeidsoppgaver. Samarbeid er veldig viktig. De har kjent meg i noen år og vet hvordan jeg jobber. Det var hyggelig å vite at sjefen min ville at jeg skulle fortsette å jobbe videre på samme sted. Etter utdannelsen fikk jeg ny stilling som helsefagarbeider. Jeg liker og jobbe der og er stolt av at jeg jobber som hjelpepleier etter ferdig utdanning (Maria).

Sosial kapital som var utviklet gjennom NAV, ledet henne til en arbeidsplass som hjelpepleier assistent og videre til utdanning som helsefagarbeider.

8.2.3 Tillit og forventninger

Julia og Olga er fast ansatte med gode muligheter for videre karriereutvikling. Nyskapt sosial kapital fortsetter å utvikle seg gjennom deres gode relasjoner med kollegaer og arbeidsgiveren. Denne formen av sosial kapital uttrykker seg i gjensidig *tillit* mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og *forventninger* som innvirker positivt på deres tilpasning på arbeidsplass og som følgende gir høy arbeidskvalitet. Julia sier:

Etter intervjuet sa min arbeidsgiver at han har erfaring fra før med å jobbe med kvinnelige ingeniører fra Russland og at han har et godt inntrykk av deres dyktighet ... Jeg syns at han også er fornøyd med det jeg gjør i jobben min. Jeg ble også sendt videre på nye kurs. Det er veldig hyggelig å jobbe med kollegaer som setter pris på min kunnskap og dyktighet, og jeg gjør mitt beste for å utføre mine arbeidsoppgaver og trives godt på jobben. ...(...)... Jeg kan si at jeg er i en stabil posisjon på arbeidsplassen med fast ansettelse og føler meg godt integrert. (Julia).

Allas sosial kapital ble forsterket gjennom sosialiseringprosessen på arbeidsplassen, på skolen og gjennom sosiale relasjoner med kollegaer. Gjennom disse relasjonene ble hun lettere integrert og samtidig fikk hun bedre muligheter til karriereutvikling gjennom gjensidig tillit og forventninger. Hun sier:

Jeg trives og jobber både i SFO og på skolen. Jeg har gode relasjoner med mine kollegaer. Vi har mye interessant å prate om i pauser og treffes av og til etter jobben. ... Etter arbeidspraksis fikk jeg først tilbud om vikarstilling i SFO, og etter hvert fikk jeg tilbud fra rektor om å jobbe på skolen som lærervikar. De ser hvordan jeg jobber og de vet at jeg er student på høyskolen. Men jeg tar ikke lærervikar jobb så ofte, da jeg må bli ferdig med den formelle kompetansen fra en norsk utdanningsinstitusjon. ...(...)... Jeg er på veien til å jobbe som lærer og håper at etter hvert får jeg fast stilling for å føle meg mer trygg (Alla).

Sosiale relasjoner på arbeidsplass med etnisk norske skaffet en positiv innvirkning på intervjuendes integrering og tilpassning. Nettverk i form av svake bånd var en viktig ressurs både for Maria, Alla, Julia og Olga. De fikk mulighetene til å omforme det til en annen ressurs i form sosiale- og kulturelle kompetanse. Disse omfatter både verdier og normer og sosial sensitivitet, evne til empati, språk, samtaleteknikk og skikk og bruk og ses som viktige egenskaper for at disse kvinnene lykkes i samhandling og i relasjonsetablering på sine arbeidsplasser.

8.3 Konklusjon

Intervjuendes opplevelser viser betydning av *sterke* og *svake bånd*, som aspekter ved sosial kapital, på integreringsprosessen deres. Tilgang til ressurser avhenger av om informantene har stort eller lite nettverk, og om de befinner seg i mer eller mindre ressursrike sosiale omgivelser. Jeg har presentert informantens historier som viser at tilgang på ressurser som skaffes gjennom nettverk varierer av type nettverk.

Intervjuene viser at etnisk norske ektefelle fungerer som "døråpner" i det norske samfunnet, særlig i begynnelsen, etter kvinnens flytting. Gjennom sine ektefeller fikk kvinnene mye nyttig informasjon om språkkurs, om det lokale arbeidsmarkedet, hvilke stillinger som er ledige og mye mer. Etnisk norske ektefelle kan være også som en referanseperson for kvinnens tilgang på arbeidsplass, hvis for ledig stilling kreves ikke gode språklige kunnskaper. Intervjuene viser at det var nesten alle informantene som fikk vite om språkkurs fra sine ektefeller. Samtidig fikk alle informantene flere bekjente gjennom sin ektefelle. Disse venns- og bekjentskapsrelasjoner ble utviklet gradvis, både innenfor etnisk norske- og innvandremiljøer. Men som vanlig informantene prioriterte å velge venner med samme landbakgrunn. Derfor er det svært ofte består informantenes nettverk mest av nære relasjoner i homogene nettverk. Det gjelder både de informantene som kom til Norge i tidligere og i senere livsfase.

Intervjuendes venns- og bekjentskapsrelasjoner som preges av homogene nettverk har både positive og negative sider for deres utvikling av sosial kapital som innvirker på integreringsprosess i norsk arbeidsliv. Intervjuene viser at disse relasjoner kan være nyttige hvis kvinnene får

muligheter til å skaffe seg jobber som ikke er tiltrekkende på arbeidsmarkedet. Det er jobbene som trenger ikke kvalifisering og utdanning, og der det ikke settes så høye krav til språkkunnskaper fra arbeidsgiveren. Men hvis kvinne velger den jobben da får hun muligheter for å bli kjent med andre mennesker, får mer informasjon og kunnskap, har muligheter for å skaffe seg referanse for neste jobb, og samtidig lærer hun norsk språk og væremåte på arbeidsplass. En god eksempel på det er Olgas historien der hun skaffet seg renhold jobb gjennom en av morens venninner. Vennskaps relasjoner med samme opprinnelseskultur gir en ressurs i form av støtte og gjensidig tillit hvis kvinne vil skaffe seg jobb gjennom utdanning i norsk utdanningsinstitusjon. Sosial kapital utvikles gjennom støtte av informasjonsutveksling blant disse kvinnene og leder til *mobilisering* og videre målrettet handlinger. Homogene nettverk gir en styrke for bedre *mobilisering* av ressurser i form av informasjon og råd der settes en stor verdi for betydning av utdanning som en sterk ressurs for å komme i arbeidsliv. Allas historien var et godt eksempel på det. Det var skapt og utviklet ut i fra den formen av sosial kapital som ledet henne til mer målrettet handlinger, slik at hun begynte med utdanning på nytt som lærer.

Intervjuene viser at prioritering av nettverk i homogene relasjoner leder til mer begrenset sosial og kulturell kapital. Mengden på intervjuendes kulturell kapital i form av språk og norske ferdigheter, innvirker negativt på utvikling av sosiale relasjoner med norske miljøer. En eksempel på det Julias historie der hun begynte å tenke på språklig kurs for høyutdannede innvandrere for å forbedre kvaliteten av sine arbeidsoppgaver. Homogene relasjoner Det kan ha konsekvenser der kvinnene velger å ta utdanning i utlandet i stedet for i en norsk utdanningsinstitusjon. Gjennom utdanning i utlandet utvikles den sosial kapital som kan være lite nyttig i det norske arbeidsmarkedet. Det kan også innvirke negativt på dannelse av uformelle sosiale nettverk med befolkningen i Norge og på utviklingen av den formen for sosial kapital der tilgang til ressurser uttrykkes i ressurssterke miljøer. Det kan være ressurser som informasjon om ledige stillinger og som referansepersoner.

Informantenes historier illustrere hvordan utvikles intervjuendes sosial kapital i sammenheng med tilgang til miljøer i utdanningsinstitusjoner. Intervjuene viser at da kvinnene kom på utdanningsinstitusjon ble de kjent med mange men disse relasjoner ble ikke utviklet i vennskapsrelasjoner. Ut fra intervjuene kan jeg se samtidig at de to unge informantene med høy utdanning og som hadde noen forskjellig tilgang til uformelle sosiale relasjoner med etniske nordmenn på høyskolen, både medstudenter og lærere hadde uansett lite muligheter til

å skaffe seg referanse. Det betyr at sosiale relasjoner med bekjente norske kunne ikke være som en sterk ressurs for intervjuendes tilgang til jobb. Disse to informantene skaffet seg jobb gjennom arbeidsformidlingsorganisasjoner og Internett. Derfor når det gjelder innvirkning av sosial kapital på informantenes tilgang på arbeidsplass, har formelle organisasjoner og Internett en større betydning for mine informanter enn uformelle sosiale relasjoner med norske miljøer, både når det gjelder høyutdannede arbeidssøkere og de intervjuende som tar kort utdanning i Norge. Sosial kapital som skaffes gjennom norske miljøer på arbeidsplasser, gir tilgang til nyttige ressurser i form av tillit, gjensidige forventninger og anerkjennelse. Disse ressursene sees som viktige for informantenes videre integrering på arbeidsplassen og deres videre karriereutvikling.

KAPITTEL 9: Oppsummering av oppgavens sentrale funn

I denne masteroppgaven hadde jeg som formål å se på integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet gjennom innvirkning av forskjellige kapitalformer blant syv intervjuende innvandrerkvinner som tilegner seg til førstegenerasjon gruppe russiske innvandrere som har kommet til Norge på familiegjennforeningsgrunnlag. Hensikten med denne studien var å avdekke hvordan innvandrerkvinner med russisk bakgrunn integrerer i hverdagsliv i det norske arbeidsmarkedet og hvilke utfordringer de treffer gjennom integreringsprosessen.

Den opprinnelige formuleringen av oppgavens problemstilling var: Hvordan forskjellige kapitalformer innvirker på integrering og deltakelse i det norske arbeidsmarkedet blant utvalgte russiske innvandrerkvinner?

For å konkretisere område som forskningen holder seg til kommet jeg med følgende forskningsspørsmål: Hvordan erfarer utvalgte innvandrerkvinner med russisk bakgrunn innvirkning av økonomisk, human, kulturell, og sosial kapital på deres integreringsprosess i norsk arbeidsliv? Hvordan, gjennom transformasjon av kapitaler, skaffes nye ressurser for lettere integrering på arbeidsmarkedet? Hvordan innvirker forskjellige typer kapital på integreringsprosessen blant innvandrerkvinner med forskjell i alder og utdannelsesland? I denne kvalitative undersøkelsen deltok sju kvinnelige informanter som delte med meg sine ulike erfaringer og opplevelser. Gjennom grundig analyse og fortløpende drøftinger og konklusjoner, kommer jeg til følgende oppsummering av sentrale funn.

Forskningsresultater viser at økonomisk kapital har indirekte positiv innvirkning på intervjuernes tilgang til arbeidsliv gjennom utdanning og som følgerlig bedre muligheter til en god jobb: Kvinnene som hadde materielle ressurser fikk bedre muligheter til å komme raskere i arbeid gjennom utdanning. Gjennom utdanningsprosessen ble deres kunnskaper både skriftlig og muntlig, mye forbedret. Gjennom godt språk tilegnet de seg norsk kultur, norske regler og lover, og landets spesifikke i forhold til arbeidsmarkedet.

Resultatene viser også at økonomisk kapital kan innvirke betydelig på intervjuendes muligheter i tilgang til utdanningsinstitusjon, uavhengig av hvor flink kvinnen er i norsk

språk. En av de intervjuene har valgt å dra tilbake til hjemlandet og ta utdanning i en russisk utdanningsinstitusjon. Deretter returnerte hun til Norge og brukte utdanningen fra Russland på arbeidsmarkedet i Norge. Men da utvikles det ikke informantenes norskkunnskaper og nettverk i norske miljøer.

Forskningen viser at intervjuende opplevde en betydelig innvirkning av kulturell kapital som innvirket på deres integreringsprosess. Det er den Bourdieuske formen av kulturell kapital som utgjøres av de ressursene intervjuende rår over i form av språk, verdier, atferdsformer, forventninger og holdninger, som en del av kulturgrunnet. Gjennom integreringsprosessen ble intervjuende kvinner stilt overfor liknende problemer etter deres flytting for å komme i arbeid. Her kommer noen konklusjoner:

Deltakerne i undersøkelsen er kvinner som har kommet fra samfunn med visse normer og verdier, der kvinners plass på arbeidsmarkedet oppfattes som en nødvendig faktor og der hun er en viktig og inkluderende medlem i det samfunnet hun bor i, innvirker betydelig på deres tanker og handlingsmåter for å komme i jobb etter flytting til Norge.

De intervjuende kvinnene har kommet fra et samfunn hvor deltakelse på arbeidsmarkedet er høyt og der har 89 prosent (Paye og Sinyavskaya, 2010) av alle sysselsatte kvinner, fulltidsstillinger. Intervjuene viser at etter flytting til Norge, har disse kvinner forventninger for å komme i jobb på samme måte som i hjemlandet. Midlertidige- og deltidsansettelser gjør at intervjuende føler seg usikre på arbeidsplassene sine og de ser på det som en utfordring i integreringsprosessen på arbeidsplass.

Ledet av verdier der kvinners deltakelse i arbeidsliv er en norm og der høy utdanning verdsettes høyt, ser de på problemløsning gjennom utdanning i norsk utdanningsinstitusjon. Alle intervjuende opplevde at mangel på språk var en av de største utfordringer for å komme i arbeidsliv. Disse kvinner ser på utdanning som en mest betydelig drivkraft for å få gode skriftlige og språklige kunnskaper. De mener at gode språkkunnskaper gir dem bedre tilgang til nødvendig informasjon og hjelper for bedre forståelse av normative grenser, bedre tolkninger av situasjoner og bedre orientering i et nytt samfunn. I denne sammenheng ble deres kulturelle kapital i form av visse verdier og normer gradvis overført til utdanningskapital og videre i økonomisk kapital.

Forskningsresultater viser at innvirkning av kulturell kapital i form av samme språk, verdier og holdninger og samt gjennom vennsksapsrelasjoner med samme kulturelle bakgrunn som baseres på gjensidig støtte og tillit, er en viktig ressurs for intervjuende for å mobilisere sine ressurser for videre handlinger til å skaffe seg en god jobb gjennom utdanning.

Studien viser at human kapital er svært viktig for intervjuendes deltakelse i arbeidsliv. De oppsummerende resultatene viser at det er nesten ingen av de intervjuende kvinner bruker utdannelsen de tilegnet seg før migrasjonen til Norge, i det norske arbeidsmarkedet. Deres formelle kompetanse godkjennes i Norge men det er ikke lett å bruke den på grunn av spesifikk i utdanning. Samtidig opplevde noen av de intervjuende at deres kompetanse og erfaring ikke ble verdsatt hos arbeidsgiveren. Intervjuende som fikk utdanning i Russland, erfarte at de har mangel på norskspesifikk human kapital og det innvirket negativt på deres tilgang og innpassing på arbeidsplass i Norge. Arbeidsmetoder og uformell kompetanse som de tilegnet i hjemlandet er ikke alltid det samme som norske og gir ikke samme avkastning på arbeidsplass. De intervjuende som tok utdanning i norsk institusjon har mye lettere tilgang og samtidig lettere innpass i norsk arbeidslivet. Men gjennom utdanning i Norge tilegnet de formell kompetanse og ny kulturell kapital. Det forandret deres situasjon mye og de fikk lettere tilgang til arbeidsplass.

Forskningsresultater viser betydning av nettverk og sosiale relasjoner og samtidig betydning av sosial kapital på intervjuernes integreringsprosess i arbeidsliv. Funnene viser at familierelasjoner virker som utgangspunkt for kvinner der hun har muligheter til å utvikle sosial kapital gradvis gjennom andre sosiale relasjoner, og med utgangspunkt i dem øke sin forståelse av nye kulturelle koder, felles verdier og normer som kan være nyttig i senere nettverksarbeid.

Vennsksapsrelasjoner som preges av homogene nettverk har både positiv og negativ innvirkning på intervjuendes utvikling av sosial kapital og som følgende innvirkning på deres integrering i det norske arbeidsmarkedet. Til positive sider kan relateres utvikling av sosial kapital i form av tillit og støtte som landsmenn gir og verdiene de betoner kan gi disse kvinner tilleggsmotivasjon for å være aktive i utdanning og i arbeidslivet. Sosiale relasjoner med venner og bekjente fra samme opprinnelseskultur ga intervjuende en god støtte i form av nyttig informasjon eller en referanse. Disse nødvendige ressurser er mest viktige i deres etableringsfase etter flytting. Men samtidig, prioritering av homogene relasjoner kan innvirke

negativt på dannelse av uformelle sosiale nettverk med befolkningen og utvikling av språkferdigheter.

Svake bånd oppstår som mer omfattende og rikere informasjonskilder enn sterke bånd. Men intervjuene viser at sosial kapital som deltakerne får tilgang til gjennom svake bånd avhenger ikke bare av hvor mange man blir kjent med, men hvor stor potensial og vilje til å hjelpe, direkte eller indirekte, en person eller en organisasjon kan ha. Lav sosial kapital hos intervjuende skilles i større grad på dårlig tilgang til ressurssterke sosiale relasjoner enn på avgrensede sosiale nettverk med etniske norske. Ressurssvake miljøer avgrenser intervjuendes muligheter til å skaffe tilgang til nyttige ressurser i form av referanseperson og informasjon om ledige stillinger, men samtidig gir disse relasjoner gode muligheter til utvikling av kulturell kapital i form av norsk språk og væremåte.

Forskningsresultater viser også at kvinner med gode norske kunnskaper og høyutdannede i Norge, som hadde lite kontakt med norske omgivelser, hadde bedre sjanse for å skaffe seg jobb via Internett og ved hjelp av organisasjoner, der de kunne sende sine søknader elektronisk og demonstrere sine relevanser og sine kvalifikasjoner gjennom disse søknadene. Forskjellige kurs og kvalifikasjonssentrene har en positiv innvirkning på intervjuendes bedre forståelse av norsk arbeidsliv, arbeidsmarkedet, kunnskap om jobbsøking og videre innlemmelse i norsk arbeidsliv. Intervjuendes sosial kapital ble forsterket mest gjennom gjensidige sosiale relasjoner på arbeidsplass. Deretter ble sosial kapital transformert i kulturell kapital, slik at på ny arbeidsplass utviklet kvinnene norsk språkferdigheter, væremåte, skikk og bruk. Det ga positiv innvirkning på deres innpass på arbeidsplass.

Integrering i det norske arbeidsmarkedet er ikke statisk prosess, den er i kontinuerlig endring. Intervjuendes erfaringer viser at kvinner integrerer seg bedre over tid og deres ressurser ble forsterket ved innvirkning av økonomisk, kulturell, human og sosial kapital, slik at disse kapitaler overføres fra en til annen kapitalform. Gjennom analyse var det viktig å vise hvordan informantene ble integrert gjennom innvirkning av forskjellige kapitalformer, og samtidig ikke miste helhetsbilder av deres livshistorier. For eksempel har jeg vist hvordan kulturell kapital i form av sosial klasse, eller den form av kulturell kapital som knyttes til verdssystemet, der utdanning verdsettes høyt, ble transformert i utdanningskapital i den norske institusjon. Videre ble det påvist hvordan utdanningskapitalen som ble støttet via sosiale relasjoner og økonomiske ressurser og gjennom forskjellige kurs, ledet intervjuende til jobb.

Gjennom arbeidsplass fikk informantene gode muligheter for videre utvikling av sosial kapital i form av relasjoner med kollegaer med videre utvikling i kulturell kapital, og ble godt sosialt integrert i norske nettverk, og selvfølgelig integrert på arbeidsmarkedet.

Jeg har forsøkt å få mer kunnskap om hvordan kvinene integrerer seg i arbeidslivet i Norge ut fra deres alder og bakgrunn av utdanning. Forskningen viser at alle informantene har en rekke felles kjennetegn. Uansett sin alder viser historiene at kvinnene har en sterk vilje og behov for å delta aktivt i arbeidsliv etter flytting til Norge. Deres forventninger og handlingsgrunnlag i denne sammenheng oversettes til verdisystemet om normer, kultur og holdninger de tilegnet seg gjennom sosialiseringssprosessen i Russland. Ledet ut fra et sett av en høy verdi til betydning på utdanning, både, eldre og yngre intervjuende har et sterkt behov for å delta i arbeidsliv og samt skaffe seg jobb gjennom utdanning i Norge. Uavhengig av sin alder prioriterer de fleste av informantene å lære norsk språk gjennom utdanningsinstitusjon i Norge.

Vennsapsrelasjoner både hos eldre og unge informanter preges mest av venner og bekjente fra samme landbakgrunn. Gjennom gjensidig tillit og støtte, har disse kvinner fått bedre muligheter til å mobilisere nødvendige ressurser gjennom nettverk fra sine miljøer enn gjennom uformelle sosiale relasjoner fra norske miljøer.

Men samtidig viser funnene at de kvinnene som har flyttet til Norge i eldre alder har noen forskjeller i integreringen enn de kvinnene som flyttet i yngre alder. De kvinnene som kom til Norge i senere livsfase og de som tok høy utdanning i hjemlandet sitt, har større utfordringer for å komme inn og tilpasse seg i det norske arbeidsmarkedet. Det er ikke lett for dem å bruke sine kompetanser fra hjemland på grunn av *landspesifikk humane kapital*, forskjell i arbeidsmetoder, verdier og normer som var tilegnet i hjemlandet deres. Men kvinner i ung alder som tok utdanning i Norge får mer anerkjennelse og har bedre tilpasning på det lokale arbeidsmarkedet. Gjennom videregående skole og videre høyere utdanning fikk de unge informantene bedre muligheter til å skaffe seg norsk formelle kompetanse som gir dem lettere tilgang til arbeidsplass, og samtidig tilegnet de seg norskferdigheter, kulturell kompetanse, forståelse om norske arbeidsmetoder. De ble bedre kjent med lokale arbeidsmarkedet og norsk system og samtidig skaffet seg mer sosial kapital. De har fått seg jobber etter norsk utdanning mye lettere.

Eldre kvinner har ikke så store forventninger i karriereutvikling som informantene i ung alder, og de investerer ikke i lang høy utdanning. De tar kortere utdanning. De yngre informantene er mer målrettet mot de yrker som er tiltrekkende for dem og på arbeidsmarkedet, mens de eldre kvinner foretrekker de yrker som er mer etterspurt på arbeidsmarkedet. Eldre kvinner legger vekt på at de har muligheter å komme i jobb så fort så mulig etter utdanning i Norge. De skaffer seg kort formelle kompetanse slik at de har lettere tilgang til arbeid. Denne undersøkelsen viser også at valg av lengden på utdannelsen mellom eldre og yngre informanter gir sin innvirkning på utvikling av språkkunnskaper og mengden på sosial kapital de tilegner gjennom utdanningsprosessen. De intervjuende som kom til Norge i ung alder og har mye bedre språkferdigheter enn de eldre kvinner.

9.1 Veien videre

Det oppstår stadige behov for de kunnskaper som kunne lede til bedre løsninger på et sosialt problem på det norske arbeidsmarkedets område. For å forstå utfordringene og for å kunne forbedre forholdene knyttet til integrering av etniske minoriteter og andre innvandrere i det norske arbeidsmarkedet, er det nyttig med nærmere kunnskap om innvandrerbefolkningen (KFO, IMDI 2007).

Slik at forskning rundt integrering av førstegenerasjon innvandrerkvinner med russisk bakgrunn i det norske arbeidsmarkedet er lite studert i dag, har jeg kommet med noen kvalitative forskningsresultater som viser hvordan utvalgte kvinner opplevde integreringen sin i det norske arbeidsliv gjennom sine ressurser. Forskningsresultater kan gi mer kunnskap og bidra til bedre forståelse av prosesser og situasjoner som gjelder intervjuendes tilgang og tilpasning på det norske arbeidsmarkedet når det gjelder kultur, verdier, normer, tillit, sosiale nettverk, deres human kapital, utdanningskapital og økonomisk kapital som de ledes av i tillegg til de nye kapitalene, som de tilegner seg i et nytt samfunn etter flytting.

For bedre forståelse av de utfordringene som disse kvinnene har, har jeg prøvd å vise sider av kulturell- og human kapital som de tilegnet seg gjennom sosialiseringprosessen i hjemlandet, og hvilke innvirkning det har på deres tenkemåte og handlinger etter flytting til et nytt land. Sett av en stor verdi til betydning på utdanning hos disse kvinner, er fortutsetning som en god investering for tilgang på arbeidsmarkedet. De tar de mulighetene som det norske

utdanningssystemet tilbyr, slik at deltakelse i norsk arbeidsliv er svært viktig for dem. Den kulturelle kapital ved det russiske verdssystemet har ganske mange like skjæringspunkter til det som finnes i norske systemet. Det gjør at disse kvinner forsøker å ta utdanning i norsk institusjon, men samtidig treffer disse kvinner en del utfordringer.

Det er mange innvandrerkvinner med russisk bakgrunn som kommer til Norge som allerede er høyutdannet. Men det legges ikke alltid vekt på deres uformelle og formelle kompetanse i forhold til deres rekruttering i arbeidsmarkedet. Disse kvinnene har et stort behov for å utdanne seg på nytt fordi de har det svært problematisk for å få seg en jobb, som er relevant deres tidligere utdannelser, særlig når det gjelder lærere. Men i noen tilfeller kan være lettere å komme på en arbeidsplass som lærer.

Ifølge forskningsresultater opplevde intervjuende kvinner utfordringer som gjelder behov for et bedre norskopplæringstilbud. Med dette menes tilgjengelighet til språkkurs med sterkere program for kvinner med russisk bakgrunn som kommer til Norge, særlig for de som er høyutdannet. De fleste av disse kvinnene uttrykker at den språkopplæring som anbefales er for svak. I sine livshistorier uttrykker de at de fullfører dette språkkurset dobbelt så fort enn de andre elevene, slik at det er planlagt av ledere. De forsøker å ta språkkurs på høyere nivå eller noen fag på videregående skole men de kan ikke alltid få tilgang til det. Det bør også tas hensyn til dem som ønsker å gjennomføre kurs på kortere tid og med sterkere opplæringsprogram.

Det er også viktig å merke at det bør tas mer hensyn til kvinners tidligere arbeidspraksis fra hjemlandet når det anbefales toårig kvalifiseringsprogram. Kvinner som registrerer seg ved NAV kontoret trenger bistand til å komme i arbeid og har rett til å få vurdert sitt bistandsbehov. Ifølge Oltedal (2009:20) legger sosialt arbeid størst vekt på definisjon som *"endring i situasjon"* med formål å fremme likeverd og respekt og å bidra til at mennesker blir møtt ut fra sine behov og får bruke sine ressurser. Hvis en kvinne søker og forventer at i forbindelse med hennes formelle og uformelle kompetanse fra hjemlandet, da skal hun få en grundigere arbeidsevnevurdering. Der bør hennes ressurser og mulige barrierer vurderes og kartlegges nøyere at hun har bedre muligheter for å komme i arbeid med minst mulig tap av tid og krefter.

Kvalitative forskningsresultater som presenteres i oppgaven kan ikke sikre til den enkelte en jobb som er relevant til utdanning, men det kan gi bedre innsikt i hvilke mekanismer som innvirker i større eller i mindre grad inn på individets integreringsprosess i arbeidsliv.

Utvikling av denne tilnærmingen bør i framtiden å være mer fokusert på dypere kunnskap som avspeiler utfordringer i hverdagsliv på individnivå for å forstå mer det sosiale. Forståelse av problematikken i denne oppgaven kan også gi opphav til å skape nye forskningsideer på området om integrering og innvandrerkvinner i det norske arbeidsmarkedet.

Referanser:

- Aalandslid V. og Tronstad K. R., 2010, SSB, «*Familieinnvandrede kvinner i arbeidslivet*», *Familieinnvandring, kjønn og sysselsetting*», Artikkelen bygget på Rapporter
- Amundsen, Marthe, 2006, «*Innvandrerkvinner, muligheter og begrensninger: En analyse av ikke-vestlige innvandrerkvinnens muligheter for yrkesaktivitet*», Cand. Polit 1992, Oslo
- Andersen, Ida Marie «*Fra utdanning til arbeid*», Artikkel,
<http://blogg.hioa.no/maia/2012/03/12/fra-utdanning-til-arbeid/>, hentet 07.10.2012
- Aure M. og Fosslund T., 2011, tidsskrift "Når høyere utdanning ikke er nok: integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet"
- Bakken F., 2009, artikkel «*Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge*»
www.forskning.no/artikler/2009/februar/211324Cached, hentet 12.11.2012
- Barland, M. 2010, De nasjonale forskningsetiske komiteer, "Veiledning for forskningsetisk og vitenskapelig vurdering av kvalitative forskningsprosjekt...", Elektronisk publisert på www.etikkom.no 2010, hentet 04.12. 2011
- Berg, Berit. 2002, artikkel «*Mangfold – fra besvær til begjær*» i : Forseth, Ulla og Bente . . Rasmussen: *Arbeid for livet*. Oslo: Gyldendal Akademisk, s. 57-74.
- Bojer Hilda, 2010, artikkel, «*En uretheldig ferdighet*», folk.uio.no/hbojer/lonnsgap.pdf , hentet 12.03.2012
- Bourdieu, Pierre, 1986, "The Forms of Capital", i J. G. Richardsons "Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New York; og samtidig . oversatt tekst fra nettside: Google <http://translate.google.no/translate>
- Bø, Inge og Schiefloe, Per Morten, 2007, "Sosiale landskap og sosial kapital: Innføring i . . nettverkstenkning", Oslo
- Dahl, Øyvind, 2007, "Møter mellom mennesker: interkulturell kommunikasjon", Oslo, 1. utgave, 5.opplag
- Drange, Ida, 2007, «*Nettverk viktigere enn utdanning?*»
<https://www.uio.no/forskning/tverrfak/culcom/nyheter/2007...html>, hentet 23.03.2012
- Eriksen T. H., 1997, "Flerkulturell forståelse", ISBN 82-518-3575-5, Otta
- Forskningsetikk <http://www.etikkom.no/no/Forskningsetikk/Etiske-retningslinjer/Medisin-og-helse/Kvalitativ-forskning/>, hentet 07.06.2012

- Frienberg Rachel. M, 1996, «*You can take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital*», <http://www.nber.org/papers/w5837>, hentet 10.10.2012
- Fuglerud, Øiving og Eriksen, Thomas Hylland, 2007, "*Grenser for kultur: Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*", Oslo
- Fehler, Joachim Ohrt, nettartikkel «*Pierre Bourdieu – Habitus*», <http://www.teorier.dk/tekster/pierre-bourdieu.php>, hentet 14.09.2012
- Frønes, Ivar, 2006, "*De likeverdige: Om sosialisering og de jevnaldrendes betydning*", 3. utgave, Oslo
- Førde, Kristin E., 2007, Forskningsjournalist, «*Minoritetskvinner taper kampen om jobbene*», <http://www.forskning.no/artikler/2007/mai/1179126303.84.>, hentet 22.07.2012
- Granovetter, Mark S, 1995, «*Getting a job. A study of contacts and careers.*», Chapter 6 : *Career Structure*, ISBN 0-226-30581, elektronisk versjon, hentet 20.07.2012
- Gilje, Nils og Grimen, Harald, 2007, "*Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: Innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*", Oslo
- Creswel W. J., 2007, "*Qualitative inquiry and research design: Choosing Among Five ... Approaches*", University of Nebraska, Lincoln
- Greve, Arent, «*Sosial kapital: Hvor står vi i dag?*» (En kommentar til Colemans artikkel), Publisert: 1/2000. <http://www.magma.no/sosial-kapital-hvor-staar-vi-i-dag>Hansen, Henriksen, Kristin, Rapport 2007/29 , «*Fakta om 18 innvandrergupper i Norge*» http://www.ssb.no/emner/02/rapp_200729/, hentet 12.06.2012
- Henriksen, Kristin, SSB, 2010, rapport «*Familieinnvandring og ekteskapsmønster 1990-2008*», http://www.ssb.no/emner/02/02/20/rapp_201010/index.html, hentet 11.06.2012
- Henriksen, Kristin og Mørk, Eiliv, 2010, rapport, "*Seniorer blant innvandrere*", www.ssb.no/emner/00/02, hentet 12.02.2012.
- Hvinden, B. 2005, Forskningsråd (2005), Publikasjon "*Sosial kapital: klargjøring av ulike perspektiver på sosial kapital*", ISBN elektronisk utgave (pdf): 82-12-02166-1, www.forskningsradet.no/publikasjoner, hentet 12.10.2011
- Insight L.G. 2005, IMDI, «*Ministeriet for fliktninge, innvandrere og integrasjon*»; Husted L. og E. Heinsens, 2004, «*Benchmark- analyse af integrationen i kommunerne målt ved udlændinges beskæftigelse 1999-2002*», www.imdi.no/Doc....., hentet 19.11.2011
- IMDI, NKN- rapport, 2005, «*Integrering av innvandrere i arbeidslivet- Delta*», www.delta.no/_attachment/598, KFOs politikkdokument 1/2007, hentet 22.11.2011
- Jørgensen, P.S. og Rienesker, L., 2007, «*Den gode oppgaven*», Bergen.

Kvale og Brinkmann 2009, "Det kvalitative forskningsintervju", 2.utgave, Oslo

Kvale, Steinar 1997, "Det kvalitative forskningsintervju", Oslo, Gyldendal

Kvidal, Trine, Ivar Lie og Vigdis Nygaard, Notat 2008, «Russisk arbeidskraft i Finnmark - utvikling, erfaringer og framtidige behov», <http://www.chinadaily.com.cn/life/2010->, hentet 29.11 2011

Larring, Kari Bakke og Stjernø, Steinar, 2010, forskningsartikkel «Sosial kapital blant marginaliserte» i tidsskrift fra Fellesorganisasjonen (FO).
http://www.fontene.no/forskning/Forskningsartikler/*), hentet 28.11 2011

Larsen, Bjørn-Inge, 2010, artikkel, «Sosial kapital»,
<http://www.helsedirektoratet.no/vp/multimedia/archive/Sosial.>, hentet 06.05.2012

Levin, Irene 2004, "Hva er sosialt arbeid", Oslo: Universitetsforlaget

Lindholm, Rickard, 2010, artikkel «Kontakter viktigast för att hitta ett nytt jobb “
(<https://www.uio.no/forskning/...html> Publ. 2010-12-10, hentet 15.03.1012

Lotherington, Ann Therese og Fjørtoft, Kjersti, 2006, NIKK, artikkel «Russiske innvandrerkvinner i ekteskapets lenker»,
<http://www.nikk.no/Russiske+innvandrerkvinner.>, hentet 03.11.2011

Lysbakken, Audun, 2011, Handlingsplan «Likestilling 2014, Regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene», www.regjeringen.no/upload/...pdf, hentet 05.05.2012

Myklebø S., SSB 2007, rapport 2007, «Innvandrere på arbeidsmarkedet»,
www.nav.no/Forsiden/_.../805368916?true... , hentet 05.04.2012

Nadim, M. og Tveit M., Fafo-rapport 2009:19, «En fot innenfor? Integrering og samfunnsdeltakelse blant kvinner som har innvandret til Norge gjennom ekteskap med en norsk mann», ISBN 978-82-7422-677-7

NOKUT, <http://www.nokut.no/no/Utenlandsk-utdanning/Generell-godkjenning/Arbeidsgiver/Databaser/Landdatabasen/Russland/#1>, hentet 04.04. 2013.

NOU 2011:14, Definisjoner og begreper,
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou.>, hentet 14.01.2012

NOU 2010:7, «Mangfold og mestring», <http://www.regjeringen.no/>, hentet 22.10.2011

NOU 2011:14, (<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/2011/nou-2011-14/7/5.html?id=650836>, hentet 16.09.2012

NOU rapport (2009): (Meld. St. 30 (2010–2011), (Finansdepartement), hentet 16.09.2012

NOU 2010: 7, *Mangfold og mestring*, <http://www.regjeringen.no/nb/dep/>, hentet 16.09.2012

NOU 2011: 7, "Velferd og migrasjon; Arbeidsformidling, tiltak og andre ordninger",
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok//2011/nou>, hentet 20.03.2013.

Nordli, Marianne (1997). Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. ISSN 0040-716X. 38(2), s 171- 195

Nygaard, Vigdis, Kvidal Trine og Lie Ivar «*Russisk arbeidskraft i Finnmark - utvikling, erfaringer og framtidige behov*», Notat 2008, <http://www.aksjonsprogrammet.no/vedlegg/NorutAltaNotat2008pdf>, hentet 04.12.2012

Nysæther, Lars A., artikkel «*Kan begrepet sosial kapital anvendes i sosialt arbeid?*», 2004, Einarsson J.H., tidsskrift «*Nordisk Sosialt Arbeid*», Nordisk tidsskriftdatabase, <http://www.idunn.no/ts/nsa/2004/01/>, hentet 4.12.2011.

Original publikasjon: "*EU lags Russia, Korea on higher education: report*"publisert: 09/09/2010 10:22, <http://www.inosmi.ru/europe/.html>, hentet 24.01.2011

Olsen, Bjørn, 2009, "Innvandrere ansatt i staten", SSB, www.ssb.no/emner/06/01/rapp_200908/, hentet 15.11.2011

Paye A., Sinyavskaya O., 2010, «*Kvinnens sysselsetting i Frankrike og i Russland*», Publisert i: «*The Evolution of the Family i Europa: East-West*» / Under vitenskapelig redaksjon S.V. Zakharova, L. M Prokofiev og O. V. Sinyavskaya; -M: INEC. Institute av Demografi ved State University - Institutt i Økonomi. <http://demoscope.ru/weekly/2011/0449/analit01.php>, hentet 11.12.2012

Ringdal, Kristen, 2009, "*Enhet og mangfold*", 2.opplagg, Bergen

Regjer., Meld. St. 6 (2010–2011), «*Likestilling for likelønn*», <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl//2010-2011/> , hentet 16.03.1012

Solvang, Per, 2002, «*Annerledes*», ISBN13 9788203227844, Oslo

SSB, 2010, «*Familieinnvandrere på arbeidsmarkedet*», <http://www.ssb.no/vis/magasinet/2006-12-04-01.html>., hentet 13.01.2012.

SSB, 2010, «*Familieinnvandrere på arbeidsmarkedet*», http://www.ssb.no/magasinet/slik_lever-2010-05-07-01.html, hentet 29.11.2011.

SSB, kilde 1, <http://www.ssb.no/emner/06/01/aku/tab-2011-11-02-05.html>, hentet 29.11.2011

SSB, kilde 2, http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d01/156.htm, hentet 29.11.2011

SSB, kilde 3, <http://www.ssb.no/ssp/utg/201003/03/tab-2010-06-21-02.html>, hentet 29.11.2011

SSB, mai 2010, «*Familieinnvandrere på arbeidsmarkedet*», <http://www.ssb.no/magasinet/slik/2010-05-07-01.html>, hentet 29.11.2011.

Skønberg, Sven Erik, NKN 2004, rapport, «*Arbeid med å integrere innvandrere i det norske arbeidsmarkedet*»

St.prp. nr. 1 (2006-2007) *Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen og mål for inkludering*. www.regjeringen.no/upload/..pdf, hentet 24.09.2012

St.meld. nr. 49, «*Integrering som prosess: Tilpasning og gjensidighet*», (2003–2004)», www.regjeringen.no/Rpub/.../STM200320040049000D.pdf, hentet 16.09.2012

Sund, E. R., 2009, «*Sosial kapital. Teorier og perspektiver*», <http://www.helsedirektoratet.no/vp/multimedia/archive...>, hentet 05.10. 2011

Sørensen M. og Graff-Iversen S., 2001, «*Hvordan stimulere til helsefremmende atferd?*»; <http://tidsskriftet.no/article/279435>., hentet 24.01.201

Thagaard, Tove, 2010, "*Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*", 3. utgave, Bergen.

Villund, Ole, (2008), rapport "Riktig yrke etter utdanning?", SSB, hentet 29.11.2011.

Wangen, Grette, 2010, «*Døråpner til arbeidslivet: Ulike forventninger og ulike skjebner...*» «Et kurs som skal forberede deltakerne på hva som venter i arbeidslivet, på hvilke regler som gjelder, på rettigheter og plikter», ISBN978 82 15 01639-9, Oslo.

Wilken, Lisanne, 2008, "*Pierre Bourdieu*", oversatt fra Vebjørn F. Andreassen, Trondheim, ISBN 978-82-519-2313-21

Wolfreys, Jim «*Habitus – begrep*» i «*Pierre Bourdieu i perspektiv*», 2000. www.hum.au.dk/cek/kontur/pdf/kontur_06/annich_prieur.pdf, hentet 13.09.2012

Østby, Lars, rapport, SSB, 2008, <http://www.ssb.no>, hentet 28.11.2011

Vedlegg 1: INTERVJUGUIDE

1. Innledning:

1.1 Innledende informasjon

I denne delen av intervju skal jeg prøve skaffe mest mulig følelse av gjensidig tillit og at intervjuende føler seg trygg.

1. Presentasjon av meg.
2. Kort presentasjon av forskningstema og bakgrunn for undersøkelse og hva er problemområde.

Det som jeg vil vite og er mest interessert i: Jeg ønsker i min undersøkelse, gjennom intervjuernes beskrivelser, å få mer kunnskap om hvordan de integrerer i det norske arbeidsmarkedet gjennom innvirkning av forskjellige ressurser og innvirkning av sosiale nettverk.

3. Informasjon gjelder:

- hvor, hvordan og i hvilke form skal brukes intervjumateriale;
- om at det skal stilles en del spørsmål som var forberedt på forhånd med videre utdypende spørsmål ut fra individets kontekst;
- Informasjon om bruk av båndopptaket og noen notater i tillegg om det trenges;
- om hvordan dataene vil bli behandlet - taushetsplikt, anonymisering og konfidensialitet av identitet og data;
- om varighet av intervjuet;
- om muntlig samtykke før intervjusamtale.

1.2 Innledende bakgrunnsspørsmål

1. Kan du si noen ord om deg selv?
 - Din alder og sivile status
 - Hvilken utdannelse har du? (tok du det i Norge eller i andre land?)
 - Hvem er dine naboer? (norske, russiske eller fra andre land?)
 - Hvor lenge har du bodd i Norge?
 - Har du gode norskkunnskaper?
 - Har du jobb nå? Hva jobber du med og hvordan trives du?

2. Hoveddel

Med mitt hovedspørsmål til informanten vil jeg sette henne nærmere i den konteksten om hvilke informasjon jeg er ute etter. Derfor inneholder spørsmålet flere setninger:

Hovedspørsmål: - Kan du fortelle historien din om integreringsprosessen i det norske arbeidsmarkedet etter flytting til Norge?

Innføre informanten i riktig kontekst: Jeg vil vite hvordan du integrerte gjennom nettverk og sosiale relasjoner, informasjonskilder, kultur, normer, økonomisk situasjon, din kompetanse, utdanning, språk, norskferdigheter, landspesifikke kunnskap, dine forventninger og mobilitet, dine utfordringer.... Det er ønskelig at din fortelling berører disse områder som er knyttet til din integrering. Kan du gi meg beskrivelser om det du opplevde og erfarte i denne konteksten.

Tematiske retninger for intervju:

1. Nettverk og sosiale relasjoner (sosial kapital)

Åpne spørsmål: Hvordan ble utviklet din nettverk og sosiale relasjoner etter din flytting?

Oppfølgingsspørsmål: Hvordan dine venner og din miljø rund påvirket på din tilgang og tilpassning på arbeidsmarkedet? Fortell mer om dine nettverk med bekjente og organisasjoner, på lærested og på arbeidsplass.

Mulige utdypende spørsmål: Her er noen spørsmål som kan også stillestil til intervjuende for å konkretisere og utdype tema mer hvis det ikke var berørt: Hvordan fikk du venner og beskjente? Hvilke kilder bruker du til informasjon om jobb? Hvorfor hjulpet det deg å finne jobb? Hvor mye effektivt var informasjon som du fikk gjennom venner eller beskjente for dine muligheter å skaffe en jobb?

2. Økonomisk kapital

Åpent spørsmål: Fortell, hvordan din/familiens økonomisk situasjon/status innvirket direkte og indirekte på din tilgang til arbeidsplass?

Oppfølgingsspørsmål: Fortell mer om hvordan din økonomiske kapital/økonomisk status innvirket på tilgang til utdanning? Hvordan innvirket det videre på ditt valg av jobb/ tilgang til arbeidsplass?

Mulige utdypende spørsmål: Var det mannen din som støttet deg økonomisk? Var det dine egne økonomiske ressurser som du brukte for utdanning? Fikk du ikke støtte fra lånekassen?

3. Human kapital

Åpne spørsmål: Fortell om hvordan innvirket utdanning og kompetansene dine på integreringsprosess på arbeidsmarkedet?

Oppfølgingsspørsmål: Fortell mer om hvordan innvirket formelle og uformelle kompetansene dine i Russland på tilgang og tilpasning på arbeidsplass? Hvordan innvirket din ny kompetanse som ble tilegnet gjennom utdanningsprosessen og arbeidspraksispraksis i Norge for tilgang og tilpasning på arbeidsplass?

Mulige utdypende spørsmål: Hvilke utfordringer hadde du for å skaffe seg jobb med russisk utdannelsen? Hvorfor tror du det var lettere å skaffe seg jobb med utdanning fra norsk utdanningsinstitusjon? Hvordan forandret bildet seg etter du tok utdannelsen i Norge?

4. Kulturell kapital

Åpent spørsmål: Fortell din historie om hvordan den kulturelle kapitalen din innvirket på integrering i det norske arbeidsmarkedet?

Oppfølgingsspørsmål: Hvilke planer og forventninger du hadde etter din flytting? Fortell og hvordan innvirket dine språkkunnskaper på integreringsprosessen din?

Mulige utdypende spørsmål: Hvordan dine språkkunnskaper i norsk innvirket på tilgang til norske miljøer? Hvilke forventninger hadde du i tilgang til arbeidsplass etter flytting? Hvilke utfordringer du hadde i denne sammenheng? Hvordan dine språkkunnskaper i norsk innvirket på tilgang til arbeidsplass?

5. Disse spørsmål stilles etter fortelling av informantenes livshistorie:

Hva kan du nevne det som var mest viktigst for din internering på arbeidsmarkedet?

Hva er det som du mangler mest for å følle deg som ressurssterk arbeidssøker/ansatte?

Hvilke største utfordringer kan du nevne gjennom din integreringsprosess? Føler du deg godt integrert nå?

3. Avslutning:

1. Oppsummering av intervjuet med tilbakemelding fra informanten at hans synsvinkler og opplevelser var forstått riktig.
2. Spørre informanten om han ønsker å si noe mer.
3. Takke informanten og stille spørsmål om hvordan han opplevd intervjuet.

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Informasjon om prosjektet

Til deltakere I forskningsprosjekt 2011/2013 med arbeidstittel ”Betydning av ulike kapitalform på arbeidsmarkeds integrering og tilpasning blant russiske innvandrere”.

Jeg er i gang med å skrive en hovedoppgave i sosialt arbeid. Jeg er heltidsstudent i masterstudier 2010/2012 ved Norges-naturvitenskapelige universitet (NTNU), fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap.

I forbindelse med min masteroppgaveskriving skal jeg gjennomføre en kvalitativ undersøkelse knyttet til tema: ” Kapitalens betydning for integrering og tilpasning på arbeidsmarkedet blant innvandrere”. Jeg er interessert i hvordan integrerer russiske kvinner som kommet til Norge, og hvordan innvirker forskjellige kapitalform som en ressurs for lettere tilgang og bedre tilpassning på arbeidsmarkedet.

For å gjennomføre dette forskningsprosjektet trenger jeg informanter for intervjuer, og det er i denne forbindelse jeg tar kontakt med dere for å spørre om dere kan delta i undersøkelsen.

Dette materialet skal brukes til forskningsmål og etter analyse skal inngå som en viktig del i min masteroppgave.

Selv intervjuet skal vare cirka en time. Tid og sted vil vi avtale senere slik det passer best for begge parter. Jeg ser for meg at bruk av lydbånd vil være nyttig og praktisk under samtalen med dere. Dette kan hjelpe meg for å få med alt som formidles i forhold til forskningstema. I løpet av intervjuet skal jeg bruke en del spørsmål som jeg ha utarbeidet på forhånd som skal stilles til dere.

Jeg har taushetsplikt i forhold til informantenes identitet. Det betyr at alle opplysninger om identitet vil bli behandlet på en konfidensiell måte og fullstendig anonymisert.

Data som identifiserer deltakere skal ikke avsløres. Det skal tilegnes et kodenavn til hvert av intervjuende, og hvem de er skal bare forsker vite. Opplysninger om identitet skal ikke brukes i prosjektets presentasjon og skal slettes etter prosjektperiodens slutt, til 1.03.2013.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Min veileder førsteamanuensis ved NTNU, fakultet samfunnsvitenskap og teknologiledelse, ISH Marko Valenta skal holde seg orientert om innholdet som gjelder min arbeid gjennom hele forskningsprosessen og skal påse at forskningsetiske retningslinjer overholdes.

Deres samtykke til deltakelse i forskningsprosjekt er selvsagt en frivillig sak. Dere har til enhver tid rett til å avbryte deres deltakelse uten at det får noen negative konsekvenser for dere.

Jeg er takknemlig hvis dere vil delta i undersøkelsen, og ber dere skrive under på samtykkeerklæringen og sende den tilbake til meg.

Liudmila MakKey, 10.10.2011

Samtykkeerklæringen

I forbindelse med Liudmila MakKey sin hovedoppgave i sosialt arbeid ønsker jeg å delta i forskningsprosjekt som informant.

Fornavn, Etternavn:

/...../

Underskrift: /...../ Dato:

.....

Vedlegg 3 : Tabeller og figurer

Tabell 1

Tabell 4.3. Sysselsatte blant familieinnvandrere etter kjønn og innvandringsår. 15-74 år. 4. kvartal 2008. Absolutte tall og prosent

	Absolutte tall Prosent					
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
Landbakgrunn	56 483	19 225	37 258	57	65	53
Thailand	4 984	401	4 583	64	54	65
Russland	3 411	483	2 928	62	53	64%
Polen	3 371	498	2 873	52	52	52
Filippinene	3 028	480	2 548	70	73	70
Tyrkia	3 017	1 974	1 043	61	73	46
Pakistan	2 910	1 868	1 042	50	76	31
Irak	2 342	924	1 418	40	53	35
Vietnam	2 082	568	1 514	62	67	61
Tyskland	1 992	533	1 459	64	61	66
Sri Lanka	1 901	485	1 416	61	7	58

Kilde: Arbeidsmarkedsstatistikk, Statistisk sentralbyrå.(Rapporter 23/2010 Vebjørn Aalandslid og Kristian Rose Tronstad «Familieinnvandring, kjønn og sysselsetting»).

http://www.ssb.no/vis/emner/02/02/20/rapp_201023/main.html , hentet 05.09.2012.

Tabell 2

Arbeidsledige førstegenerasjonsinnvandrere etter landbakgrunn og kjønn. Første kvartal 2006. Prosent. 16-74 år

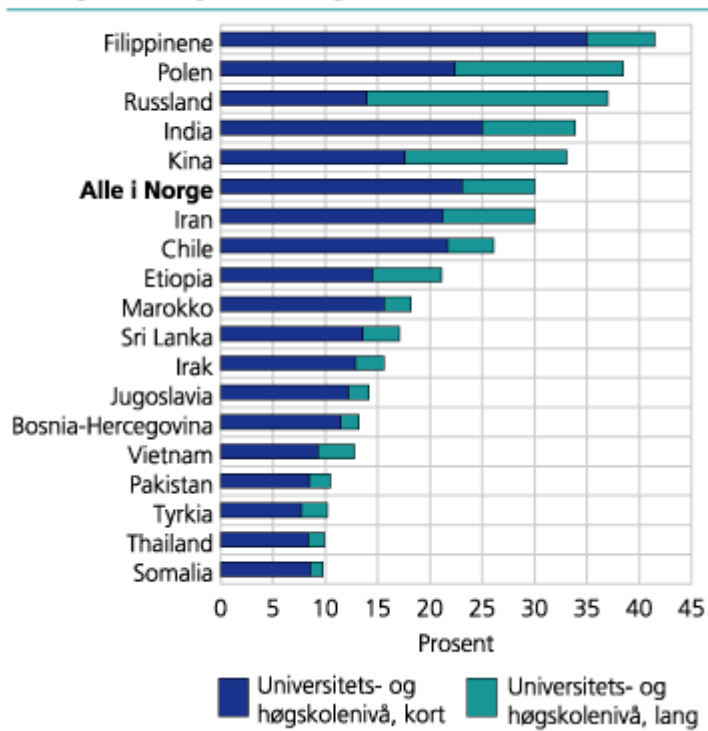
	I alt	Menn	Kvinner
Hele befolkningen	3	3,1	2,9
Innvandrerbefolkningen	8,2	8,3	8,1
Vestlig	3,3	3,6	3
Ikke-vestlige	10,6	10,6	10,6
Nye EU land i Øst-Europa	4,4	3,3	5,5
Øst-Europa ellers	10,3	9,7	10,8
Russland	12,3	13	12

Kilde: Arbeidsmarkedsstatistikk, Statistisk sentralbyrå.

Kristin Henriksen, Rapport 2007/29 , «Fakta om 18 innvandregrupper i Norge»

Figur 1

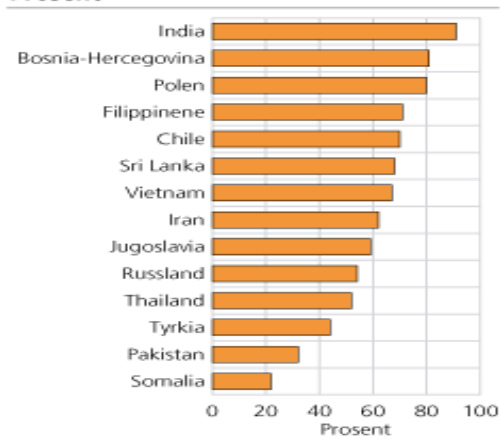
Innvandrerbefolkningen 30-44 år med kort eller lang høyere utdanning, etter landbakgrunn. Utvalgte ikke-vestlige land og alle i Norge. 2001. Prosent



Henriksen (2010) i SSB rapport «*Familieinnvandring og ekteskapsmønster 1990-2008*» Fig 1. Kilde SSB. www.ssb.no

Figur 2

Figur 6. Bosatte førstegenerasjons innvandrerkvinneres yrkesinntekt som andel av yrkesinntekten til kvinner uten innvandrerbakgrunn. Alder 35-44 år. Prosent



Kilde: Inntektsstatistikk, SSB.

Kilde: Kristin Henriksen, «*Hvem er de og hvordan går det med dem?*» Frigitt 4. desember 2006 © Statistisk sentralbyrå, <http://www.ssb.no/magasinet/analyse/art-2006-12-04-01.html>, hentet 05.09.2012